

SZAKMAI ISMERETEK ÉS KÉSZSÉGEK – ÁTALAKULÓ HIVATÁS

**VÁLOGATOTT
KÖNYVTÁRTUDOMÁNYI
TANULMÁNYOK**



**Magyar Könyvtárosok Egyesülete
Budapest, 2020**

Szakmai ismeretek és készségek – átalakuló hivatás
Válogatott könyvtártudományi tanulmányok

SZAKMAI ISMERETEK ÉS KÉSZSÉGEK – ÁTALAKULÓ HIVATÁS

**VÁLOGATOTT
KÖNYVTÁRTUDOMÁNYI
TANULMÁNYOK**



**Magyar Könyvtárosok Egyesülete
Budapest, 2020**

Szakmai ismeretek és készségek – átalakuló hivatás
Válogatott könyvtartudományi tanulmányok

Szerkesztette:

Barátné Hajdu Ágnes

A szerkesztőbizottság tagjai: Eszenyiné Borbély Mária, Hegyközi Ilona, Kiss Gábor

Lektor: Kiszl Péter

A tanulmányokat fordította: Hegyközi Ilona és Murányi Lajos

Olvasószerkesztő: Kovács Katalin

Műszaki szerkesztő: Ribényi Gergely

Kiadó: Magyar Könyvtárosok Egyesülete

A kötet a Nemzeti Kulturális Alap támogatásával készült.

ISBN 978-963-89260-3-6

ISBN 978-963-89260-4-3 (pdf)

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

TARTALOM

Barátné Hajdu Ágnes: Előszó	7
-----------------------------------	---

VÁLTOZÓ KOMPETENCIÁK

Ragnar Audunson: A közkönyvtárak mint demokratikus terek	11
Baiba Holma: Hogyan menedzseljük a könyvtárosok kompetenciáiban történő változásokat, és hogyan fejlesszük a felsőoktatási tanulmányi programokat?	21
Ulrike Lang: Az egyedüli állandó a változás: készek vagyunk-e arra, hogy mi legyünk a jövő könyvtárosai?	33
Simon Berney-Edwards: Kompetenciamodell kialakítása a brit könyvtári és információs szakemberek számára	43
Fischerné Dárdai Ágnes: Kísérletek a PTE Egyetemi Könyvtár és Tudásközpontban dolgozó szakemberek kompetenciájának meghatározására	53
Elżbieta Barbara Zybert: Könyvtárosképzés Lengyelországban: dilemmák és problémák	69

KOMPETENCIÁK A KÖNYVTÁROSKÉPZÉSBEN ÉS TOVÁBBKÉPZÉSBEN

Barátné Hajdu Ágnes: A könyvtárosi szaktudás folyamatos megújítása és elismerése. A magyar továbbképzési gyakorlat aktuális kérdései	83
Namtip Wipawin: A tudományos kommunikációs kompetenciák integrálása a könyvtár- és információtudományi tantervbe. Esettanulmány Thaiföldről	103

DIGITÁLIS KOMPETENCIÁK

Anna Maria Tamaro: Új profilok, új készségek, új oktatás: a könyvtárosok kompetenciáinak hiányosságai a digitális korszakban	121
Eszenyiné Borbély Mária: Könyvtárosok digitáliskompetencia-mérése: módszertani útkeresés és eredmények	133
Rosa San Segundo: A könyvtáros tudása és készségei a változó digitális körülmények közepette	147

SPECIÁLIS KOMPETENCIATERÜLETEK

Kiszl Péter: Kutatás és innováció: kompetenciafejlesztés a könyvtár- és információtudományi doktori képzésben	163
Leda Bultrini: A könyvtárosok felkészítése vezetési feladatokra: kompetenciák komplex feladatokhoz	179
Redl Károly: A szerzői jog alkalmazási körében szükséges kompetenciák	193
Petra Hauke: Zöld írástudás. Szakmai készségek, kompetenciák és célok a zöld könyvtár menedzseléséhez. Szempontok a magyar kollégák számára	201
Kállainé Vereb Mária: Az ökoszemlélet kialakítása és erősítése egy városi könyvtárban	219
Ulrike Lang: A munka, magánélet, tanulás egyensúlya és az egészségmenedzsment. Releváns-e ez a könyvtárosok esetében?	229

KOMPETENCIÁK A KISTELEPÜLÉSEK SZOLGÁLATÁBAN

Böröcz Livia: Könyvtári szolgáltatások – könyvtárhasználók. Elvárt kompetenciák a kistelepüléseken	241
Csobán László: A könyvtáros szerepe és lehetőségei a kistelepülések könyvtári ellátásában és a könyvtárbuszokon	247
Paraginé Tóth Edina: Egy kistelepülési könyvtár(os) eszközei és lehetőségei a közösségfejlesztés területén	255

ELŐSZÓ

A változó társadalmi, gazdasági, technológiai környezet, az információs társadalom és a globalizmus új elvárásokat támaszt a könyvtárosokkal, információsztolgáltató szakemberekkel szemben. Nyugodtan állíthatjuk, hogy a könyvtár- és információstudomány napjainkban az egyik legdinamikusabban fejlődő terület. Az új elvárásokra paradigmaváltással kell válaszolnunk: a hagyományos szakmai tudásunkat további ismeretekkel, képességekkel, kompetenciákkal kell kiegészítenünk ahhoz, hogy a kihívásoknak meg tudjunk felelni. Az információs és kommunikációs technológiákra kulcsszerep hárul; mobil alkalmazások, webportál, e-gazdaság és e-társadalom, e-szolgáltatások stb. formálják környezetünket, de az open access, a repozitóriumok terjedése, az átalakuló tudományos publikálási gyakorlat mind újfajta kompetenciák meglétét követelik.

A könyvtáros szakma új kihívásaihoz kapcsolódóan a Magyar Könyvtárosok Egyesülete 2016-tól kezdődően évente nemzetközi konferenciát rendez. A konferenciák jelentős eredményeket felmutató, komoly hazai és nemzetközi visszhangot kiváltott rendezvények voltak és szándékaink szerint lesznek is a jövőben. A programok utóhatását vizsgálva megállapítható, hogy korunk számos stratégiaileg fontos elemét érintettük, melyet indokoltnak látszik a jövőben is vizsgálni, a jelenségeket és egyes elemeket felmutatni,

Az első konferenciára 2016 március 3-án (*A könyvtáros kompetenciák változása, megjelenése az uniós továbbképzési gyakorlatban*), a másodikra 2017 március 1-jén (*Szakmai ismeretek és készségek – átalakuló hivatás*), a harmadikra 2018. március 14-én (*Újra a könyvtárosok szakmai kompetenciáiról: kihívások és megoldások*) került sor, mindhárom esetben külföldi és magyar előadókkal és rendkívül nagy érdeklődés mellett.

Az érintett témák az teljesség igénye nélkül:

- A könyvtáros szaktudás folyamatos megújításának és elismerésének előmozdítása;
- A nemzetközi fejlődési trendek megismerése a könyvtári munka és a könyvtárügy legkülönbözőbb területein;
- A már meglévő nemzetközi együttműködés továbbfejlesztése és új együttműködési lehetőségek keresése és kialakítása;
- Innovatív kezdeményezések megismertetése és ösztönzése;
- A szakmai identitás fejlesztése;

- Új ismeretek, készségek és kompetenciák a könyvtárosok számára a tudástársadalom elvárásaival és a tudásmenedzsment teendőivel összefüggésben, újszerű kommunikációs fogások, közösségfejlesztés a könyvtárban stb.;
- A könyvtárosi életpálya lépcsőfokai, előmeneteli lehetőségek;
- A változó igényekhez igazodó könyvtári továbbképzési rendszerek kölcsönös megismertetése a magyar, illetve az EU-s szakemberekkel;
- A jó gyakorlatok kölcsönös megismerése, megismertetése és meghonosítása az uniós képzési- és továbbképzési rendszerekben, illeszkedve az élethosszig tartó tanulás stratégiai céljához is.

Meghívott vendégeink között külföldi partneregyesületeink szakemberei, részben a témával foglalkozó európai és nemzetközi könyvtáros szervezetek (EBLIDA, IFLA) vezetői, könyvtárosképző intézmények oktatói, hivatásunk hazai és nemzetközi jeles képviselői szerepeltek, külön figyelmet fordítva a határon túli és a fiatal magyar könyvtárosok reprezentáltságára is.

A Magyar Könyvtárosok Egyesülete következetesen törekszik arra, hogy olyan témákat közvetítsen, amelyek a világ trendjeit, a könyvtárosság jövőjét tükrözik. Jelen kötetünk is erre példa. Csokorba szedtük a 2016., 2017. és 2018. évi konferencia előadásainak egy részét, melyeket tematikusan rendeztünk el. Az egyes éveket nem jeleztük, mutatva ezzel is a tartalmi összetartozást. Ugyanakkor tudnunk kell, hogy az évek során történhetek változások, fejlemények az elhangzottakhoz képest.

Köszönetet mondunk most minden előadónknak, hogy segítettek megvalósítani elképzeléseinket és hozzájárultak a konferenciáink sikeréhez; szerzőinknek, hogy írásaikkal segítették a kötet megjelenését; a kiadásban közreműködő valamennyi kollégának, akik elhivatottan dolgoztak azon, hogy az elhangzottak még szélesebb körben legyenek elérhetőek. A rendezvényeket és a kiadványt is a Nemzeti Kulturális Alap támogatta.

Kiadványunk méltóképpen szemlélteti jelmondatunk igazságát: *Az egyenrangú és innovatív társadalom biztosítékai az erős könyvtárak és felkészült könyvtárosok.*

Budapest, 2020. június 1.

Barátné Prof. Dr. Hajdu Ágnes
a Magyar Könyvtárosok Egyesülete elnöke

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

VÁLTOZÓ KOMPETENCIÁK

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

A KÖZKÖNYVTÁRAK MINT DEMOKRATIKUS TEREK

RAGNAR AUDUNSON

Tartalmi összefoglaló

A tanulmány elsősorban a könyvtárak megváltozott szerepét és lehetőségeit vizsgálja a 21. század kihívásai közepette. Megállapítást nyer, hogy a digitális globalizálódott világ újra életre hívja a közkönyvtárak egyik küldetését – mégpedig azt, hogy segítően közreműködjenek abban, amit a demokratikus köztér biztosításának nevezünk. Ezeknek a fenntartható demokratikus tereknek adnak helyet a mai kor könyvtárai, és működtetésükkel a könyvtárak társadalmi szerepe nem hogy nem csökken, hanem létfontosságúvá válik. A tanulmány egy pontján érdekes megállapítást vesz át egy szakirodalomból, miszerint nem létezik olyan, hogy digitális bennszülött.

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

A közkönyvtárak új és újraértelmezett küldetése?

Michael H. Harris amerikai könyvtártörténész (1978) az 1922-ben működő amerikai közkönyvtárakat cél nélküli, de önmagukat fenntartó bürokratikus gépezetként írta le.¹ A demokráciát ért fenyegetések, a sztálinizmus és a náciizmus új célt adtak a könyvtáraknak; a demokrácia partizánjai lettek, mivel a polgároknak hozzáférést nyújtottak a politikai konfliktusok minden oldalához, nézőponthoz és szemponthoz, ezzel előmozdítva azt, hogy a polgárok tájékozottak legyenek, és képesek legyenek ellenállni az egyoldalú propagandának.

Hasonló helyzetben vagyunk-e napjainkban? Létfontosságúakká válnak-e a könyvtárak, amelyek fenntartható demokratikus tereket működtetnek a mai digitális és globalizálódott világban? Sok jel mutat ebbe az irányba. Egyidejűleg azzal, ahogy a digitalizálás lejjebb viszi a nyilvános önkifejezés küszöbét, és a globalizáció előmozdítja a kulturális kifejezés és impulzusok potenciálisan gyümölcsöző pluralizmusát, a nyilvános domén olyan kihívásokkal szembesül, amelyek a fragmentáció és a visszhangkamrák szavakkal összegezhetőek – ezek olyan kihívások, amelyek összeomlással fenyegetik a közszférát. E tanulmányban arról írok, hogyan hívja mindez újra életre a közkönyvtárak egyik küldetését – mégpedig azt, hogy segítően közreműködjenek abban, amit a demokratikus köztér biztosításának nevezhetünk.

Úgy tűnik, politikai környezetünk tisztában van ezzel. Nemrégiben Norvégiában, Svédországban és Finnországban is módosították a (köz)könyvtári törvényt: Norvégiában

¹ HARRIS, Michael H. – DAVIS, Donald G.: American library history. A bibliography. Austin, Tex., London, University of Texas Press, 1978. XIX, 260 p.

és Svédországban 2014-ben, Finnországban 2016-ban. A könyvtárak független találkozóhelyként és a társadalmi diskurzus színtereként, a független közvélemény alakítását előmozdító intézményekként vannak definiálva, amelyek hozzáférést biztosítanak a tudáshoz (Svédország), és elősegítik a polgárok részvételét (Finnország), olyan elemek, melyek mindhárom törvény küldetésnyilatkozatában szerepelnek.

Mi a könyvtárosság?

Először is azonban tisztázni kell egy alapvető fogalmat, a könyvtárosság fogalmát. Mi a könyvtárosság? Sokak számára ez manapság kétséges fogalom. Szükségünk van-e a könyvtárosokra és a könyvtárakra ma, amikor közvetlen hozzáférésünk van a tudás forrásaihoz és a kulturális tapasztalatokhoz az internet közvetítésével?² A könyvtárosok igen sokféle összefüggés közepette dolgoznak. Mi köt össze egy gyerekrészlegben dolgozó könyvtárost, aki gyerekeket ösztönöz olvasásra, és például egy olyan könyvtárost, aki tapasztalt kutatók számára szolgáltat információt a nukleáris kémia területén? Van-e elegendő közös szakmai vonás tevékenységünkben, hogy ugyanabba a szakmába, a könyvtárosságba tartozónak tekintsük őket?

Az első érvre a válasz – hogy tudniillik a könyvtárosokra már nincs szükség közvetítőként egy olyan világban, ahol az információ mindenütt jelen van az interneten, nem kötődik olyan intézményhez, mint a könyvtár, és elérhető a számítógépek révén: az a tény – egy metaforát használva –, hogy a világ könyvtárrá lett, nem jelenti azt, hogy ne lenne szükségünk szakértő iránymutatásra ahhoz, hogy eligazodjunk az információ és a tudás világában. Ahogy a megboldogult *Jon Bing* professzor, a jogi informatika úttörője mondta önkénteseknek az IFLA 2005. évi konferenciáján Oslóban: *„Ha azt hisszük, nincs szükség könyvtárosokra, mivel az információ mindenütt körülvesz bennünket, az olyan, mint amikor azt hisszük, hogy nincs szükség autótérképre, mivel olyan sok az út körülöttünk.”* A digitális bennszülöttek mítosza, vagyis az a hiedelem, hogy akik 1990 után születtek, sajátos és velük született kompetenciákkal rendelkeznek, hogy eligazodjanak a digitális világban, az a kutatások szerint egy mítosz.³ Az információs világ felszínének felületes vizsgálata valószínűleg lehetséges oktatás és iránymutatás nélkül is, de hogy teljességgel kihasználja valaki, annak az a feltétele, hogy szakemberek, például könyvtárosok segítsenek neki ebben. De az a tény, hogy az információ és a tudás mindenütt jelen van, és nem szükségszerűen kötődik intézményekhez – például könyvtárakhoz –, feltétlenül szükségessé teszi, hogy a könyvtárosság szakmailag újra orientálja magát. Már a könyvtárosság sem kötődik a könyvtárhoz, és nem határozza meg kizárólag a könyvtár fizikai intézményként, amely a fizikai gyűjtemény igényei szerint van rendezve. Tehát az eszköz, vagyis a gyűjtemény igényei helyett a könyvtárosok a küldetésükre koncentrálhatnak. És mi az a küldetés, ami közös a gyermekkönyvtáros

2 OLSEN, Kai A.: Trenger vi universitetsbiblioteket? = Aftenposten, 12. Aug. 2012. Forrás: <https://www.aftenposten.no/meninger/i/oEp6V/Trenger-vi-Universitetsbiblioteket> [2018. október 31.]

3 KIRSCHNER, P. A. – DE BRUYCKERE, P.: The myths of the digital native and the multitasker. = Teaching and Teacher Education, 67, 2017. 135–142. p. Forrás: <https://doi.org/10.1016/j.tate.2017.06.001> [2018. október 31.]

és a nukleáris vegyészet tapasztalt kutatóját kiszolgáló könyvtáros között? A könyvtárosság generikus definíciójára a következőt javaslom: *A könyvtárosok olyan szakemberek, akik a tudás és kultúra szervezett digitális és/vagy fizikai gyűjteménye alapján előmozdítják a tanulással, tudásmegosztással és kulturális tapasztalatokkal kapcsolatos társadalmi folyamatokat.*

Ebben a meghatározásban a gyűjtemény az eszközt, míg a társadalmi folyamatok a küldetést képviselik. A digitalizálás felszabadítja a könyvtárosságot. A könyvtárak társadalmi küldetésükre összpontosíthatnak, nem pedig (mint korábban) az eszközök igényeire. Uralnunk kell azonban az eszközöket ahhoz, hogy sikeresen és hatékonyan tudjuk használni őket annak érdekében, hogy olyan társadalmi folyamatokat kezdeményezzünk, amelyek a könyvtárosság értelmét adják. Ezt a fontos szempontot hangsúlyoznunk kell ebben a korban, amikor – legalábbis a skandináv országokban – a könyvtár találkozóhelyként és demokratikus térként való fokozott hangsúlyozása más kompetenciákat feltételez, mint a könyvtárosi. A könyvtár nem csak egyfajta találkozóhely: az ott folyó tevékenység más, mint ami a többi találkozóhelyen (pl. kávézóban, közparkokban, sportlétesítményekben stb.) folyik: a középpontban a gyűjtemény tartalma áll.

A könyvtárak mint demokratikus terek

Amikor a levéltárakról és könyvtárakról mint közterekről beszélünk, elméleti megközelítésként legtöbbször talán Jürgen Habermas⁴ kulcsfontosságú, társadalmi nyilvánosságról szóló munkáit említjük.⁵ Ez a cikk is erre a megközelítésre épül. A társadalmi nyilvánosságot a következőképpen definiálhatjuk:

1. A társadalmi nyilvánosság az állam, a piac és a privát szféra között helyezkedik el, és azoktól független. Ebben az állampolgárok azért találkoznak, hogy megvitassák a közös érdeklődésre számot tartó kérdéseket, amelyekben egyfajta közös véleményt lehet kialakítani.
2. Elvben nyitott bárki számára, és az emberek, akik ott találkoznak, egyenlő jogokkal rendelkeznek.
3. Kommunikációra és párbeszédre ad lehetőséget a vezetők és vezetettek között, ahol a kormányzati politikát kritizálni és alaposan elemezni lehet, és amely azt is biztosítja, hogy a kialakított közvélekedést el lehessen juttatni a hatóságokhoz.
4. A racionalitás normái uralkodnak. A résztvevők elkötelezettek a jobb érvek értéke iránt.

A könyvtárak általában, és a közkönyvtárak különösen olyan intézmények voltak a múltban és olyanok ma is, amelyek a társadalmi nyilvánosságot erősítik, mégpedig azáltal, hogy

4 magyarul: HABERMAS, Jürgen: A társadalmi nyilvánosság szerkezetváltozása. Ford. Endreffy Zoltán; Glavina Zsuzsa. Budapest, Gondolat, 1993. 395 p. (Századvég könyvtár)

5 BUSCHMAN, John E.: Dismantling the public sphere. Situating and sustaining librarianship in the age of the new public philosophy. Westport, Libraries Unlimited, 2003. 232 p. (Contributions in librarianship and information science); WIDDERSHEIM, M. – KOIZUMI, M.: Conceptual modelling of the public sphere in public libraries. = Journal of Documentation, 73. 3. 2016. 591–610. p. Forrás: <https://doi.org/10.1108/JD-06-2015-0079> [2018. október 31.]

- lévén a felvilágosodás képviselői, előmozdítják a tájékozott és felvilágosult közösségi diskurzust,
- hozzáférést biztosítanak a tudáshoz és információhoz, amely a tájékozott és felvilágosult közösségi diskurzus feltétele,
- a közösségi viták színterei.

Ez nem új szerep, a modern közkönyvtár megszületése óta megvan, de a digitalizálás és a globalizáció olyan kihívásokat hoz létre, amelyek új és újra értelmezett fontosságot adnak ennek a szerepnek.

Bár tanulmányom a könyvtárak szerepét kiindulásképpen olyan intézményekként tárgyalja, amelyek alátámasztják a fenntartható társadalmi nyilvánosságot, de elismeri, hogy az a perspektíva, amely a társadalmi nyilvánosság elméletére és a racionális diskurzusra korlátozódik, túl szűk ahhoz, hogy a könyvtárakat, levéltárakat, múzeumokat mint demokratikus közösségi tereket megragadja. A társadalmi nyilvánosság-központú megközelítést ki kell egészíteni.

A könyvtárak, levéltárak és múzeumok lehetnek közterek vagy már eleve azok is, realizálva a tudást vagy a kulturális alkotásokat tartalmazó műtárgyak közkincs-potenciálját, mely műtárgyak nélkülük magánkézben lennének. Ezáltal a könyvtárak, levéltárak és múzeumok demokratikus hozzáférést adnak a tudáshoz és a kulturális alkotásokhoz. A használók viselkedése általában véve állampolgári szerepükkel vagy egyéni és magán jellegű igényeikkel és érdeklődésükkel hozható összefüggésbe, és nem sok köze lehet a társadalmi nyilvánossághoz.

A könyvtárak, levéltárak és múzeumok lehetnek demokratikus terek, vagy azok is, mivel a közösség olyan terei,⁶ ahol idegenekkel vagy olyan emberekkel lehet találkozni, akiket csak felületesen ismerünk, és ahol az idegenek közti viselkedést strukturáló normák szolgálnak támpontul a viselkedéshez. Ily módon a látogatók szembesülnek a mai társadalom komplexitásával, melyet remélhetőleg megtanulnak elfogadni.⁷ A könyvtárak alacsony intenzitású találkozóhelyekként használóikat olyan normákkal és értékekkel ismertetik meg, melyek eltérőek a megszokottól, az általuk elfogadottól. A közgyűjtemények szembesítenek bennünket a társadalom pluralizmusával és komplexitásával, és olyan demokratikus változásokat idéznek elő, amelyek ellensúlyozzák a fragmentáció és a visszhangkamrák irányába mutató fejleményeket.

Ugyanakkor, a közgyűjtemények lehetnek olyan harmadik helyek is, „ahol mindenki ismer téged”,⁸ és amelyek segítik a közösségi életet és a társadalmi tőke építését.

6 SENNETT, R. (2009). The public realm. In: BRIDGE, G. – WATSON, S. (eds): *The Blackwell city reader*. Chichester, Wiley-Blackwell, 2009. 261–272. p.

7 STRAUSS, A.: Spatial representation of the orbits of city life. = *Sociological Quarterly*, 1. 3. 1960. 167–180. p. Forrás: <https://doi.org/10.1111/j.1533-8525.1960.tb01470.x> [2018. október 31.]

8 JOHNSTON, C. A. – GRIFFIS, M. R.: A place where everybody knows your name. Investigating the relationship between public libraries and social capital. = *Canadian Journal of Information and Library Science*, 33. 2009. 159–191. p.

A könyvtáraknak mint demokratikus köztereknek a különböző dimenziói mind szükségesek, hogy megértsük a könyvtárak ezen szerepét.

A következőkben általában véve a fenntartható demokratikus közterekkel kapcsolatos néhány kihívást és különösen a fenntartható és funkcionáló társadalmi nyilvánosság kihívásait vitatjuk meg, továbbá azokat a következményeket is, melyeket e kihívások tartogatnak a közkönyvtárak számára.

Első kihívás – A hagyományos hordozók válsága

A hagyományos hordozók – előbb a nyomtatott hírlapok, folyóiratok és könyvek, majd a rádió és a televízió – létfontosságúak voltak a társadalmi nyilvánosság létrehozásában és fenntartásában. Olyan csatornák voltak, amelyeket a kormányzatok arra használtak, hogy közöljék politikájukat a nagyközönséggel, és ugyanakkor a szinterei voltak annak is, hogy a nagyközönség kritizálja és alaposan elemezze ezeket a politikákat, és közölje a kritikát a hatósággal. A tömegkommunikációban a hatalmon lévők arra vannak kényszerítve, hogy a tartalomért és döntéseik következményeiért felelősséget vállaljanak a nagyközönség előtt. Az emberek többségét elérő tömegkommunikációs eszközök másik fontos hatása, hogy közös tematikát tartanak fenn, amely a közös nyilvános diskurzus fenntartásának másik lényeges előfeltétele.

A digitalizálás a hagyományos tömegkommunikációs eszközök válságához vezetett. A norvégiai fejleményeket példaként véve: míg 1991-ben a felnőtt norvégok 84%-a olvasott naponta nyomtatott hírlapot, 2000-ben ez a szám 77%-ra csökkent. 2016-ban már csak a felnőtt lakosság 39%-a olvasott, és az olvasói hajlandóság drámai csökkenése folytatódik: 2017-ben már csak 32% volt, aki ténylegesen kézbe vette a nyomtatott sajtót. Bár az internetes lapok olvasása bizonyos fokig kárpótolhatja az olvasókat, a bármilyen hordozón megjelenő hírlapok olvasása 2017-ben összesen 68%-os volt a 2016-os 73% helyett, ami lényegesen kevesebb az 1990-es, az internet előtti adatoknál (84%). Más az interneten újságot olvasni, mint nyomtatásban. Az interneten olvasók figyelme könnyen eltéríthető, követik a linkeket és legördítik a híreket, kismértékben olvasnak elmélyülten. *Thurman és Fletcher (2018)* esettanulmányt készített azt követően, hogy egy vezető brit lap, a *The Independent* 2016-ban áttért a kizárólag digitális kiadásra.⁹ Bár a teljes brit olvasóközönségre ez nem volt jelentős hatással, a *The Independent* brit olvasói által olvasásra fordított idő 81%-kal csökkent, ami azt jelzi, hogy az olvasás felületesebb.

Kompenzálhatják-e a könyvtárak a társadalmi nyilvánosság platformjaiként a hagyományos média gyengülését? Egy svéd tanulmány azt írta, „*hogy a közkönyvtáraknak kötelességük és egyben lehetőségük is, hogy szembeálljanak azokkal a tendenciákkal, amelyeket a közigazgatás csekély mértékű megjelenítése, a társadalmak és a dokumentumok töredezettsége és a felelősségnek a kormányzati szervekről a könyvtárakra való átruházása jellemez. Ha megfelelően*

9 THURMAN, N. – FLETCHER, R.: Are newspapers heading toward post-print obscurity? A case study of The Independent's transition to online. = Digital Journalism, 6. 8. 2018. Forrás: <https://doi.org/10.1080/21670811.2018.1504625> [2018. október 31.]

kezelik a könyvtárak értéknövelő gyakorlatát, megerősíthetik és felfrissíthetik a demokratikus rendszert.¹⁰ A könyvtárosoknak komolyan kell venniük ezt a kihívást, és ki kell próbálniuk lehetőségeiket a társadalmi nyilvánosság támogatására a településeken, ahol a helyi polgárok összejöhetnek, és valós időben, generációs, társadalmi és kulturális különbségeket félretéve megvitathatják közös dolgaikat.

Második kihívás – A tudáshoz való hozzáférés – a poszt-faktuális társadalom

A neten elérhető hatalmas mennyiségű információ kritikus értékelésének, az álhíreknek és álkommenteknek a valódiaktól való megkülönböztetésének a képessége sokkal fontosabb, mint valaha. Egy nemrég megjelent norvég tanulmány 666 tizenöt évesnél fiatalabb norvég fiatal navigációs készségeit és keresési stratégiáit vizsgálta.¹¹ Tove Frønes azt tapasztalta, hogy a fiataloknak nincsenek megfelelő navigációs készségeik, és arra sem képesek, hogy kritikusán értékeljék a talált információt, tehát fennáll a veszély, hogy álhírek áldozataivá válnak. Frønes megállapításai aláhúzzák a fent kifejtetteket: nem létezik olyan, hogy digitális bennszülött, és ma minden eddigénél inkább szükség van a könyvtárosokra, akik rendelkeznek az ahhoz szükséges kompetenciákkal, hogy segítsenek a digitális információk világában navigálni, és ösztönözzék a digitális írástudás elterjedését. A tájékozott és felvilágosult közösségi diskurzushoz és a tájékozott döntések meghozatalára képes polgároknak arra van szüksége, hogy az információ minősége garantált legyen. A könyvtárosok egy létfontosságú szakmát képviselnek, amikor a jól működő társadalmi nyilvánosság elengedhetetlen feltételének a biztosításáról van szó.

Harmadik kihívás – Állampolgári készségek

A digitalizálással alacsonyabbá válik a véleményüket nyilvánosan kinyilvánítók részvételi küszöbe. A megnövekedett részvétel megnövekedett demokráciához vezethet, de ha ezekkel a lehetőségekkel élni szeretnénk, fejleszteni kell a polgárok állampolgári készségeit. Ha ezt a feltételt nem biztosítjuk, a nyilvános diskurzus összeomolhat a szitkozódások, szexizmus és zaklatások miatt. A közösségi médiában sok erre mutató jel figyelhető meg. A nyilvános diskurzus sok résztvevője (különösen a nők) arról számolnak be, hogy zaklatás érte őket. Ahogy a finn közkönyvtári törvényben olvasható, a könyvtárak egyik fontos célja az aktív polgári lét és polgári készségek előmozdítása. Ez az előfeltétele annak, hogy valóra váljanak a digitális forradalom pozitív demokratikus lehetőségei.

10 JOHANSSON, V.: Public libraries as democratic intermediaries. Some examples from Sweden. = *New Library World*, 105. 1–2. 2004. 47–59. p. Forrás: <https://doi.org/10.1108/03074800410515264> [2018. október 31.]

11 FRØNES, Tove Stjern: Å lese og navigere på nettet. En studie av elevens navigasjonsstrategier. PhD-dissertation. Oslo, Oslo University, 2017.

Negyedik kihívás – Visszhangkamrák

A digitalizálás lehetővé teszi számunkra, hogy kiépítsük saját információs univerzumunkat, ahol azokkal az érdekekkel és értékekkel találkozunk, amelyek nekünk kedvesek, és védve vagyunk azoktól az érdekektől és értékektől, melyeket nem szeretünk. Ezeket a lehetőségeket igyekszünk is kihasználni. Saját jegyzékbe vesszük kedvenc zeneszámainkat, a Facebookon olyan linkeket kapunk, amelyek megerősítik eddigi viselkedésünket és érdeklődésünket stb. Miért is hallgatnánk olyat, amit nem szeretünk, vagy olvasnánk olyan cikkeket, melyek olyasmivel foglalkoznak, amit nem kedvelünk, és pocsékolnánk az időket olyasmire, amihez nincs partnerünk? Egyre inkább információs és kulturális visszhangkamrákban éljük életünket.¹² A demokráciának viszont az az előfeltétele, hogy ki vagyunk téve másféle értékeknek és érdekeknek és legitimnek kell elfogadnunk ezeket, pedig eltérnek a mieinktől. *Trond Berg Eriksen* norvég eszmetörténész szerint a hagyományos hírlapok és könyvtárak egyik fő hatása az, hogy az újságolvasóknak és a könyvtárhasználóknak meg kell barátkozniuk a világ érdekeinek és értékeinek pluralizmusával.¹³ A hagyományos hírlapok hanyatlása idején ennek a felelősségnek a súlya még inkább a könyvtárakra hárul, hogy ellensúlyozni tudják a visszhangkamrák tendenciáját azzal, hogy alacsony intenzitású találkozóhelyekként alakítják ki szerepkörüket, azaz olyan szintéreként, ahol a sajátunktól eltérő kifejezési módokkal, értékekkel és érdekekkel is találkozunk.¹⁴

Ötödik kihívás – Eltűnőben vannak azok a társadalmi mozgalmak, amelyek a helyi és a központi szint közötti kommunikációs csatornákat létrehozzák

Tranvik és Selle megjegyzi, hogy a demokráciának fontos dimenzióját jelentik például a szakszervezetek, a laikusokat tömörítő vallási szervezetek és a kulturális mozgalmak.¹⁵ A 20. század folyamán ezek olyan szervezetekként alakultak ki, amelyeknek tömeges tagságuk és kiterjedt helyi szervezeteik voltak, központi szinten kapcsolatban álltak a kormányzati szintű döntéshozatali testületekkel. Ezek a szervezetek akkoriban olyan kommunikációs csatornák voltak, amelyek képesek voltak az alulról jövő, helyi közösségekből származó viselkedések és érdekek közvetítésére a regionális szinten át, fel a kormányzati szintig. Ezek a szervezetek tömeges és aktív tagsággal rendelkező társadalmi mozgalmakként jelentős mértékben

12 SUNSTEIN, C.: *Divided democracy in the age of social media*. Princeton, Princeton University Press, 2018.

13 ERIKSEN, Trond Berg: *Profesjonsetikk*. = *Bok og Bibliotek*, 55. 6. 1988. 4–6. p.

14 AUDUNSON, Ragnar: *The public library as a meeting place in a multicultural and digital context: the necessity of low intensive meeting places*. = *Journal of Documentation*, 61. 2005. 429–441. p. Forrás: <https://www.emeraldinsight.com/doi/full/10.1108/00220410510598562> [2018. október 31.]

15 TRANVIK, T. – SELLE, P.: *Farvel til folkestyret. Nasjonalstaten og de nye nettverkene*. Oslo, Gyldendal Akademisk, 2003.; TRANVIK, T. – SELLE, P.: *The rise and fall of popular mass movements. Organizational change and globalization – the Norwegian case*. = *Acta Sociologica*, 2007. Forrás: <https://doi.org/10.1177/0001699307074883> [2018. október 31.]

elsorvadtak, és átalakultak olyan szakértő személyzettel rendelkező regionális és központi szintű hivatalokká, amelyek csak lazán kötődnek az alulról jövő kezdeményezésekhez a települések szintjén, és tagságuk egyre csökken. A közkönyvtárak, amelyek erősen helyi kötődésűek, és a legtöbb településen közösségi helyszínnel rendelkeznek, olyan pozícióban lehetnek, hogy megszervezzék a helyi vitákat, és ugyanakkor közvetítsenek a helyi és az országos szint között, ezzel kompenzálva a társadalmi tömegszervezetek eltűnését.

Következtetések

A digitalizálás és a globalizáció a demokratikus tereket általában és a működő társadalmi nyilvánosságot különösképpen nyomás alá helyezi. A társadalmi nyilvánosság számára fő támaszt jelentő hagyományos hordozók válsága, a megbízható tudáshoz való hozzáférés az álhírek közepette, az állampolgári készségek hiánya, a töredezettség és a visszhangkamrák, továbbá a népszerű tömegszervezetek fokozatos eltűnése – ez mind-mind a társadalmi nyilvánosságot veszélyezteti. A könyvtárak (különösen a közkönyvtárak) e kihívásokat tekintve hasznosak lehetnek. Napjaink könyvtárügye számára nagyon fontos feladat, hogy megfelelő válaszokat adjon ezekre a kihívásokra.

Irodalom

AUDUNSON, Ragnar: The public library as a meeting place in a multicultural and digital context: the necessity of low intensive meeting places. = *Journal of Documentation*, 61, 2005. 429–441. p.

Forrás: <https://www.emeraldinsight.com/doi/full/10.1108/00220410510598562> [2018. október 31.]

BUSCHMAN, John E.: *Dismantling the public sphere. Situating and sustaining librarianship in the age of the new public philosophy.* Wesport, Libraries Unlimited, 2003. 232 p. (Contributions in librarianship and information science)

ERIKSEN, Trond Berg: *Profesjonsetikk.* = *Bok og Bibliotek*, 55. 6. 1988. 4–6. p.

FRØNES, Tove Stjern: *Å lese og navigere på nettet. En studie av elevs navigasjonsstrategier.* PhD-dissertation. Oslo, Oslo University, 2017.

HABERMAS, Jürgen: *A társadalmi nyilvánosság szerkezetváltozása.* Ford. Endreffy Zoltán; Glavina Zsuzsa. Budapest, Gondolat, 1993. 395 p. (Századvég könyvtár)

HARRIS, Michael H. – DAVIS, Donald G.: *American library history. A bibliography.* Austin, Tex., London, University of Texas Press, 1978. XIX, 260 p.

JOHANSSON, V.: Public Libraries as democratic intermediaries. Some examples from Sweden. = *New Library World*, 105. 1–2. 2004. 47–59. p. Forrás: <https://doi.org/10.1108/03074800410515264> [2018. október 31.]

JOHNSTON, C. A. – GRIFFIS, M. R.: A place where everybody knows your name. Investigating the relationship between public libraries and social capital. = *Canadian Journal of Information and Library Science*, 33. 2009. 159 – 191. p.

KIRSCHNER, P. A. – DE BRUYCKERE, P.: The myths of the digital native and the multitasker. = *Teaching and Teacher Education*, 67. 2017. 135–142. p. Forrás: <https://doi.org/10.1016/j.tate.2017.06.001> [2018. október31.]

- NICHOLAS, D.: Disintermediated, decoupled and down. = *CilipUpdate*, 3. 2012. 29–31. p.
Forrás: http://ciber-research.eu/download/20120501-CILIP_Update_March_2012_pp29-31
[2018. október 31.]
- OLSEN, K.A.: Trenger vi universitetsbiblioteket? = *Aftenposten*, 12. Aug. 2012.
- SENNETT, R. (2009). The public realm. In: BRIDGE, G., WATSON, S. (eds): *The Blackwell city reader*. Chichester, Wiley-Blackwell. 2009. 261–272. p.
- STATISTISK Sentralbyrå. Norsk kulturbarometer 2017. Oslo.
Forrás: <https://www.ssb.no/kulturbar> [2018. október 31.]
- STRAUSS, A.: Spatial representation of the orbits of city life. = *Sociological Quarterly*, 1. 3. 1960. 167–180. p. Forrás: <https://doi.org/10.1111/j.1533-8525.1960.tb01470.x> [2018. október 31.]
- SUNSTEIN, C.: *Divided democracy in the age of social media*. Princeton, Princeton University Press, 2018.
- THURMAN, N. – FLETCHER, R.: Are newspapers heading toward post-print obscurity? A case study of *The Independent's* transition to only. = *Digital Journalism*, 6. 8. 2018. Forrás: <https://doi.org/10.1080/21670811.2018.1504625> [2018. október 31.]
- TRANVIK, T. – SELLE, P.: *Farvel til folkestyret. Nasjonalstaten og de nye nettverkene*. Oslo, Gyldendal Akademisk, 2003.
- TRANVIK, T. – SELLE, P.: The rise and fall of popular mass movements. Organizational change and globalization – the Norwegian case. = *Acta Sociologica*, 2007.
Forrás: <https://doi.org/10.1177/0001699307074883> [2018. október 31.]
- WIDDERSHEIM, M.: Late, lost or renewed? A search for the public sphere in public libraries. = *InformationR.net*, 2017. Forrás: <http://www.informationr.net/ir/22/colis/colis1644.html> [2018. október 31.]
- WIDDERSHEIM, M. – KOIZUMI, M.: Conceptual modelling of the public sphere in public libraries. = *Journal of Documentation*, 73. 3. 2016. 591–610. p. Forrás: <https://doi.org/10.1108/JD-06-2015-0079> [2018. október 31.]

Ragnar Audunson a Metropolitan University (Oslo), korábban a Department of Archivistics, Library and Information Science és az Akershus University College professzora. 2002 és 2008 között a könyvtár- és információtudományi képzéssel és kutatással foglalkozó európai szervezet (EUCLID) elnöki teendőit látta el, és ugyanabban az időszakban az IFLA Könyvtári Elmélettel és Kutatással foglalkozó állandó bizottságának (SC Library Theory and Research) elnöke volt. 2007 és 2012 között a PLACE (Public Libraries – Arenas for Citizenship) projekt vezetője. Ezt a projektet a Norvég Kutatási Tanács (Norwegian Research Council) finanszírozta. Jelenleg az ALMPUB projekt vezetője, amely a közgyűjteményeket mint a nyilvánosság fenntartható intézményeinek infrastruktúráját vizsgálja. Ez a projekt 2016 és 2019 között folyik, és részt vesz benne az OSZK Könyvtári Intézete is.

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

HOGYAN MENEDZSELJÜK A KÖNYVTÁROSOK KOMPETENCIÁIBAN TÖRTÉNŐ VÁLTOZÁSOKAT, ÉS HOGYAN FEJLESSZÜK A FELSŐOKTATÁSI TANULMÁNYI PROGRAMOKAT?

BAIBA HOLMA

Tartalmi összefoglaló

A tanulmány célja, hogy jellemezze azokat a fő információforrásokat, amelyeket a könyvtár- és tájékoztatótudományi tanulmányi programok fejlesztésénél fel lehet használni, illetve, hogy megnevezze a tanulási folyamat fő kihívásait.

A tanulmány azokra a tapasztalatokra épül, amelyeket a szerző a Lettországi Egyetem Társadalomtudományi Karán az Információmenedzsment tárgy bachelor szintű tanulmányi programjának vezetőjeként szerzett.

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

Bevezetés

Az információs és kommunikációs technológiák fejlődésének eredményeképpen a könyvtár- és információtudomány napjainkban az egyik legdinamikusabb terület. A társadalom bővelkedik az információhoz való hozzáférési lehetőségekben, és azt kívánja, hogy változtassuk meg az információforrások kezelésének régi módszereit, fejlesszük az információs szolgáltatásokat és adjunk új szerepet a könyvtáraknak és a könyvtárosoknak.

A könyvtárosok és más információs szakemberek számára releváns tudást és készségeket szeretnénk biztosítani, ezért a felsőoktatási és szakképzésben a tanulmányi programokat rendszeresen felül kell vizsgálni. A fő kérdés az, hogyan menedzseljük a könyvtárosok kompetenciáiban zajló változásokat, és hogyan fejlesszük a felsőoktatási tanulmányi programokat? Ez a tanulmány arra vállalkozik, hogy ismertesse a szükséges kompetenciák fő forrásait, és elemezze a tanulmányi programok fejlesztésével kapcsolatos kihívásokat.

A kompetenciák forrásai

Minden szakterületnek megvan a saját kompetenciakészlete, mely segít abban, hogy a társadalom és az egyének szükségleteit minél jobban ki tudjuk szolgálni, és ennek érdekében bizonyos feladatoknak és céloknak eleget tegyünk. A *kompetencia* fogalmát többféleképpen

értelmezik általában, e tanulmányban a következőképpen használjuk: „*a kompetencia az a képesség, amelynek révén a tudást, készségeket és személyes, szociális és/vagy módszerekkel kapcsolatos képességeket valamely munka elvégzéséhez és a szakmai fejlődéshez fel tudjuk használni*”¹. Az idézett forrásban található glosszárrium elmagyarázza, hogy „*a kompetencia nem korlátozódik a kognitív elemekre (ebbe a körbe tartozik az elmélet, a fogalmak vagy a hallgatólagos tudás felhasználása); felöleli a funkcionális szempontokat (köztük a technikai készségeket), valamint az interperszonális attribútumokat (pl. a szociális vagy szervezési készségeket) és az etikai értékeket is.*”² Fontos hangsúlyozni azt, hogy „a kompetenciák a készségek, ismeretek, képességek, magatartások és más jellemzők *megfigyelhető és mérhető* mintázatai, amelyekkel egy egyénnek rendelkeznie kell ahhoz, hogy a munkája során betöltött szerepben és a foglalkozása keretében betöltött funkcióban *sikeres* lehessen.”³

A szakmai identitást maguk a kompetenciák alkotják, és a kompetenciákat a társadalmi kontextus formálja és alakítja. Huvila és szerzőtársai⁴ rámutatnak, hogy ha változások jelentkeznek ebben az összefüggésrendszerben, változásokra van szükség a szakmai identitás terén, és következésképpen a kompetenciákban is. Az utóbbi években a könyvtárosok és információs szakemberek szakmai identitásának átalakulására a technológiai fejlődés gyakorolta a legnagyobb hatást.

Számos olyan forrás létezik, amely segítségével felderíthetjük és követhetjük az aktuális kompetenciákat a tanulmányi programok fejlesztése és jobbítása érdekében, ezek a következők:

1. a szakterületen működő gyakorlati szakemberek és kutatók által kialakított keretrendszerek vagy modellek;
2. a szakterületen működő szakemberek nézetei;
3. más felsőoktatási intézmények hasonló tanulmányi programjai;
4. valamint a hallgatók véleménye a tanulmányi programokról.

Keretek és modellek

A menedzsment területén gyakran használjuk a kompetencia keretrendszerének és modelljének fogalmát, amikor a személyzet bővítésének és fejlesztésének ütemtervét elkészítjük. „*A kompetencia keretrendszerében azok az ismeretek, készségek és tulajdonságok szerepelnek,*

1 Cedefop. Terminology of European education and training policy: a selection of 130 terms. 2nd ed. Luxembourg, Publications Office. 2014. Forrás: <http://www.cedefop.europa.eu/lv/events-and-projects/projects/validation-non-formal-and-informal-learning/european-inventory/european-inventory-glossary#C> [2018. október 31.]

2 Uo.

3 Federal Library and Information Center Committee's (FLICC) Competencies for Federal Librarians. Library of Congress. 2011. Forrás: http://www.loc.gov/flicc/publications/Lib_Compt/2011/2011Competencies.pdf [2018. október 31.]

4 HUVILA, Isto, et al.: What is librarian 2.0. New competencies or interactive relations? A library professional viewpoint. = Journal of Librarianship and Information Science, 45. 3. Sept. 2013. 198–205. p. Forrás: doi:10.1177/0961000613477122 [2018. október 31.]

amelyekre egy intézmény munkatársai esetében szükség van”.⁵ Hasonló magyarázatot találunk a kompetenciamodellje esetében: *A kompetenciamodell azt határozza meg, hogy milyen jellemzők és teljesítménykövetelmények szükségesek egy bizonyos elvárás teljesítéséhez*⁶ vagy bizonyos, a munkakörrel kapcsolatos feladatok elvégzéséhez.

A modellek vagy keretek több cél szolgálnak. Tudásbázisként használhatók:

1. az oktatásban a kurzusok és a tanulmányi programok kiválasztásához, megvalósításához és értékeléséhez: mind a felsőoktatási vagy szakmai, mind a továbbképzésben;
2. a személyzeti menedzsmentben – a jelöltek kiválasztásához egy-egy munkakörre és a teljesítmény értékeléséhez;
3. a szakma marketingjéhez – a szakma társadalmi imázsának kialakításához.

A könyvtár- és információtudomány területén elméleti és empirikus vizsgálatokra építve az egyesületek és más szakmai testületek, illetve kutatók számos keretrendszert vagy modellt fogalmaztak meg.

A szakmai egyesületek által kialakított keretekre néhány példa:

1. A 21. század információs szakembereinek kompetenciái (2014) (Mégfogalmazta a Special Libraries Association, USA)⁷;
2. Kompetenciaindex a könyvtári terület számára (2014) (OCLC WebJunction)⁸;
3. A tudás szakterületei (Library and Information Association of New Zealand)⁹;
4. A könyvtári és információs szektor: a legfontosabb ismeretek, készségek és tulajdonságok (2014) (Australian Library and Information Association)¹⁰;
5. A Federal Library and Information Center Committee (FLICC) Kompetenciák a szövetségi könyvtárosok számára című dokumentuma (2011) (Library of Congress, USA)¹¹.

A tanulmányi program megtervezése és a tanterv kifejlesztése során nagyon fontos az összes kompetencia áttekintése, ezért átfogóbb elméleti modellre is szükség van. Egy ilyen *Sheila Corral* professzor nevéhez fűződik (2005)¹². Az információs szolgáltatásokhoz szükséges

5 Developing a competency framework. Linking company objectives and personal performance. Forrás: https://www.mindtools.com/pages/article/newLSS_91.htm [2018. október 31.]

6 LAZZARI, Z.: Types of competency models. August 27, 2018.

7 Competencies for information professionals of the 21st century (2014). Forrás: <http://infonista.com/wp-content/uploads/2014/05/Core-Competencies-Revisions-4-30-14-draft.pdf>, [2018. november 14.]

8 Competency Index for the Library Field / Compiled by OCLC WebJunction. Forrás: [https://www.webjunction.org/content/dam/WebJunction/Documents/webJunction/2015-03/Competency%20Index%20for%20the%20Library%20Field%20\(2014\).pdf](https://www.webjunction.org/content/dam/WebJunction/Documents/webJunction/2015-03/Competency%20Index%20for%20the%20Library%20Field%20(2014).pdf), [2018. november 14.]

9 Bodies of knowledge. Library and Information Association of New Zealand Aotearoa. Forrás: <https://lianza.org.nz/professional-registration/bodies-knowledge>; [2018. október 31.]

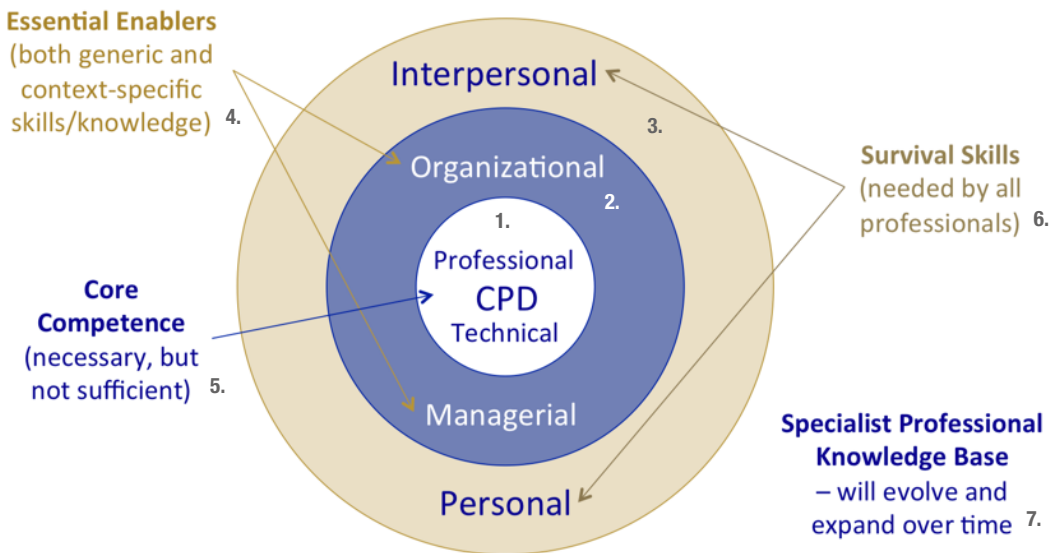
10 The library and information sector. Core knowledge, skills and attributes. Australian Library and Information Association. 9 December, 2014. Forrás: <https://www.alia.org.au/about-alia/policies-standards-and-guidelines/library-and-information-sector-core-knowledge-skills-and-attributes> [2018. október 31.]

11 Federal Library and Information Center Committee's (FLICC) Competencies for Federal Librarians. Library of Congress. 2011. Forrás: http://www.loc.gov/flicc/publications/Lib_Compt/2011/2011Competencies.pdf [2018. október 31.]

12 CORRALL, Sheila: Developing models of professional competence to enhance employability in the network world. = Proceedings of the 6th World Conference on Continuing Professional Development and Workplace Learning for the Library and Information Professions 2005. München, K. G. Saur, 2005. 26–40 p.

kompetenciákat tartalmazó modellje (1. ábra) három részből áll: a központi részben helyezkednek el a szakmai (technikai) kompetenciák, a második rész tartalmazza a szervezési és menedzsment-kompetenciákat, a harmadik pedig az interperszonális és személyes kompetenciákat. Corral nézete szerint a személyes kompetenciák olyan alapvető kompetenciák, amelyek szükségesek, de nem elegendők; a szervezési és menedzsment-kompetenciák lényegesek abból a szempontból, hogy valami lehetővé válhasson (ehhez mind generikus, mind a kontextushoz illeszkedő speciális készségekre/ismeretek kellene); az interperszonális és személyes kompetenciák pedig olyan túlélési készségek, amelyekre minden szakembernek szüksége van.

Information service competences



(Corral, 2005, p. 35)

- | | |
|--|---|
| 1. Szakmai – Technikai | 5. Alapvető kompetenciák
(szükséges, de nem elegendő) |
| 2. Szervezési – Menedzsment | 6. Túlélési készségek
(ezekre minden szakembernek szüksége van) |
| 3. Interperszonális – személyes | 7. Speciális szakmai tudásbázis
(folyamatosan fejlődik és bővül) |
| 4. Lényeges megvalósítási kompetenciák (ehhez mind generikus, mind kontextushoz illeszkedő speciális készségek, ismeretek kellene) | |

1. ábra: Az információs szolgáltatásokhoz szükséges kompetenciák¹³

A szakmai identitást formáló legfontosabb tényezők a *szakmai alapkompenciák*¹⁴. Általában véve közéjük tartoznak az információforrásokkal, a hozzáféréssel, a technológiával és a menedzsmenttel kapcsolatos az ismeretek és készségek.

Az *alapkompenciákat* a kompetencia-keretrendszerekben többféleképpen osztályozzák. Például az ALA Special Libraries Association (ALA SLA) keretrendszerében három nagy klaszterbe sorolják¹⁵:

- A. Együttműködési kapcsolatok létrehozása és fenntartása;
- B. Információforrások és információs szolgáltatások menedzselése;
- C. Információs eszközök és technológiák megértése és alkalmazása.

Az új-zélandi Library and Information Association (LIANZA) keretrendszerében (Bodies of Knowledge, BOK) a kompetenciákat hat klaszterbe sorolják¹⁶:

- BOK 1. klaszter: Az információs környezet megértése;*
BOK 2. klaszter: Az információs szükségletek, a generációk és a hozzáférés megértése;
BOK 3. klaszter: Az információs források és a tudásmenedzsment megértése;
BOK 4. klaszter: Az információs és kommunikációs technológiák megértése;
BOK 5. klaszter: A menedzsment megértése az információs szervezetekben;
BOK 6. klaszter: A maori tudásparadigmák megértése.

A szakmai alapkompenciák megfogalmazása a tanterv kialakításának legfontosabb részét jelenti. Átfogó klaszterbe való besorolásuk abban segít, hogy a szükséges tematikus kurzusokat könnyebben tudjuk menedzselni.

A tanulmányi programok fejlesztői általában sokat vitatkoznak, miközben adott kérdésekre keresik a válaszokat, hogy: 1) mennyire legyen általános vagy specifikus egy bizonyos tanulmányi program; 2) milyen tematikus kurzusokat szerepeltessenek a programban, 3) milyen korlátozások fontosak a tanterv létrehozásnál.

Nagy kihívás a szakterület frissen felbukkanó új témáinak felderítése. Az utóbbi években viták folynak a szakirodalomban arról, hogy például hogyan szerepeltessék a könyvtár- és információtudományi tantervekben az adattudományt^{17,18} stb. *Lin Wang* az adattudományt és az információtudományt így írja le, hogy: „szorosan összefüggnek egymással és együtt

14 A szakmai alapkompenciákat funkcionális kompetenciáknak is nevezik (lásd itt: Federal Library and Information Center Committee's (FLICC) Competencies for Federal Librarians. Library of Congress. 2011. Forrás: http://www.loc.gov/flicc/publications/Lib_Comp/2011/2011Competencies.pdf [2018. október 31.]), vagy tudományterületekhez kötődő tudásnak. – RAJU, J.: Knowledge and skills for the digital era academic library. = The Journal of Academic Librarianship. 40. 2. 2014. 163–170 p. [2018. október 31.]

15 Competencies for information professionals of the 21st century (2014). Forrás: <http://infonista.com/wp-content/uploads/2014/05/Core-Competencies-Revisions-4-30-14-draft.pdf> [2018. október 31.]

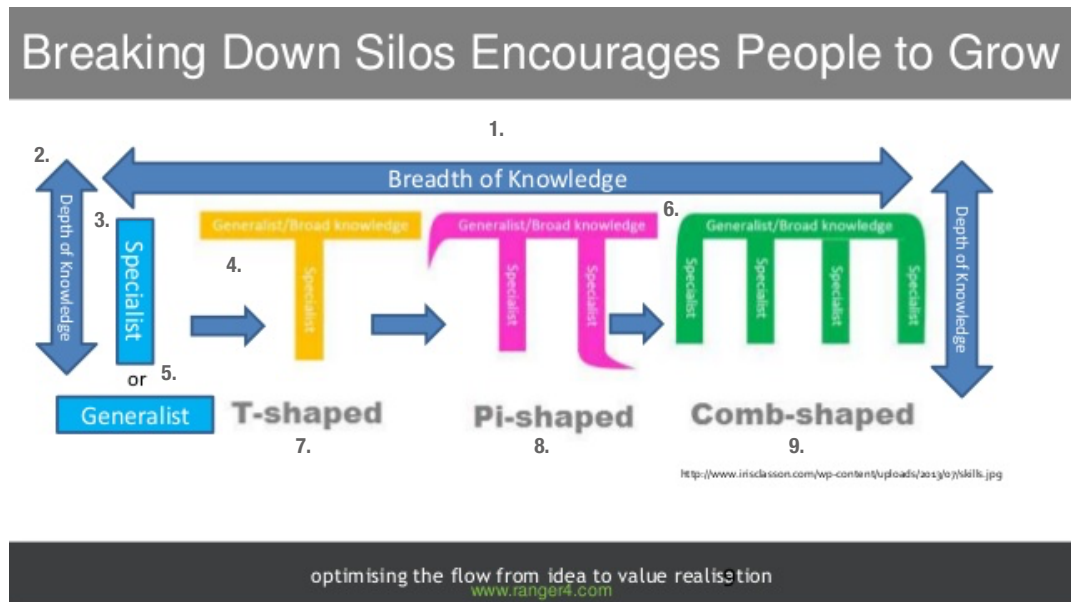
16 Bodies of knowledge. Library and Information Association of New Zealand Aotearoa. Forrás: <https://lianza.org.nz/professional-registration/bodies-knowledge> [2018. október 31.]

17 FEDERER, Lisa: Defining data librarianship. A survey of competencies, skills, and training. = Journal of the Medical Library Association, 106. 2. July 2018. 294–303. p. Forrás: doi:10.5195/jmla.2018.306. [2018. október 31.]

18 WANG, Lin: Twinning data science with information science in schools of library and information science. = Journal of Documentation, 74. 6. 2018. 1243–1257. p. Forrás: doi:10.1108/JD-02-2018-0036. [2018. október 31.]

alkotják az 'információs lánc' kutatásának elemeit"¹⁹, és mindkét tudományterületnek ugyanaz a küldetése és természete. Meggyőződése, hogy az adattudomány integrálása az információtudományi programokba értékes lehet a könyvtár- és információtudományi programok fejlesztésére nézve.

Amikor új fejleményeket észlelünk, az megváltoztathatja gondolkodásunkat. Sheila Corral²⁰ szerint: „Új koncepciók és modellek alakultak ki, ilyen például a blended (kevert) könyvtárosság, a beépített információszolgáltatók, a 'kifordított' gyűjtemények, a részvételi könyvtár és a tér mint szolgáltatás. A támogató szolgáltatásról áttérés történt a közös munkavégzésre és a multidiszciplináris partnerségre, ami jelentős hatással van a kompetenciák fejlődésére, ezáltal előidézték azt az igényt, hogy T-alakú, Pi-alakú és a fésű-alakú emberekre van szükség. Új keretek kellene ahhoz, hogy kifejezzük azokat a speciális és általános ismereteket, készségeket és képességeket, amelyekre a 21. század határokat feszegető szerephez szükség van”.



- | | | |
|---------------------|-------------------------------------|---------------|
| 1. Átfogó tudás | 4. Általános szakember/átfogó tudás | 7. T-alakú |
| 2. A tudás mélysége | 5. vagy | 8. Pi-alakú |
| 3. Specialista | 6. Általános szakember/átfogó tudás | 9. Fésű-alakú |

2. ábra: T-alakú, Pi-alakú és a Fésű-alakú emberek tudásképe vertikálisan és horizontálisan²¹

¹⁹ Uo.

²⁰ CORRAL, Sheila: Educating the academic librarian as a blended professional. A review and case study. = Library Management, 31. 8/9. 2010. 567–593. p., Forrás: <https://doi.org/10.1108/01435121011093360>. [2018. október 31.]

²¹ <https://www.ranger4.com/> [2018. október 31.]; BEAL, Helen: What is a DevOps test engineer? Forrás: <https://www.slideshare.net/DevOpstastic/what-is-a-devops-test-engineer> [2018. október 31.]

Az alapkompenciákról és az interperszonális és személyes kompetenciákról való tájékozódásban fontos forrásokot jelentenek a szakterület szakemberei. Nézeteiket és információ-szerzési módszereiket e tanulmányban később ismertetjük.

A modell második köre (1. ábra) a menedzsmenttel és szervezéssel kapcsolatos könyvtárosi kompetenciákat tartalmazza. A könyvtár típusától függően (felsőoktatási, köz-, gyermekkönyvtár stb.) a könyvtárosoknak speciális ismeretekre és készségekre van szükségük, amelyeket megtanulhatnak tanulmányaik során és a munkahelyen is. A modellben (1. ábra) a harmadik kör az interperszonális és személyes kompetenciákat mutatja be.²² Ezek „*olyan alapvető vagy közös kompetenciák, amelyek több funkcionális területen és a szakmai pályafutás több szakaszában szerepelnek*”.²³ Néhány kutatás azt fontolgatja, hogy külön kell választani az úgynevezett generikus készségeket és a személyes kompetenciákat vagy tulajdonságokat.²⁴

A 21. század oktatási modelljeire építve²⁵ vannak olyan kompetenciák (generikus készségek), amelyek mindenki számára fontosak a században (*kritikus gondolkodás/problémamegoldás, kreativitás; érzelmi intelligencia, szolgáltatás-orientáció, együttműködés* stb.). Vannak olyan személyes kompetenciák is, amelyek speciálisan egy bizonyos információs területre nézve lényegesek. Az ALA Special Libraries Association által kialakított keretrendszerben ez áll: „A személyes kompetenciák a viselkedés, készségek és értékek olyan készletét képviselik, amelyek révén a gyakorló szakemberek hatékonyan képesek dolgozni és pozitívan hozzá tudnak járulni az adott szervezet, az ügyfelek és a szakma életéhez. Ezek a kompetenciák az állandóan változó környezetben az erőteljes kommunikátori szereptől szakmai tevékenységük hozzáadott értékének bemutatásáig terjedhetnek. Az Australian Library and Information Association a következő készségeket sorolja fel: *hatékony kommunikáció, önmenedzsment, számvitel, partneri kapcsolatok és szövetségek építése, hatékony csoportkapcsolatok, felügyelet, marketing*.²⁶ E kompetenciák (*alapkompenciák*) leírása szerepel a Competencies for Federal Librarians²⁷ című dokumentumban. Az alapkompenciákat hat csoportba sorolják: *kognitív elemzések, kommunikáció, érzelmi intelligencia, irányítás, szaktudás, technológia alkalmazása*, és mindegyik csoport az odasorolható speciális képességek jegyzékét tartalmazza. Például

22 Az interperszonális és személyes készségeket megalapozó készségeknek is nevezik, például itt: Federal Library and Information Center Committee's (FLICC) Competencies for Federal Librarians. Library of Congress. 2011. Forrás: http://www.loc.gov/flicc/publications/Lib_Compt/2011/2011Competencies.pdf [2018. október 31.], és generikus készségeknek itt: The Library and Information Sector. Core knowledge, skills and attributes. Australian Library and Information Association. 9 December, 2014. Forrás: <https://www.alia.org.au/about-alia/policies-standards-and-guidelines/library-and-information-sector-core-knowledge-skills-and-attributes> ; [2018. október 31.], és generikus készségeknek és személyes kompetenciáknak itt: Raju, J.: Knowledge and skills for the digital era academic library. = The Journal of Academic Librarianship, 40. 2. 2014. 163–170 p. <https://doi.org/10.1016/j.acalib.2014.02.007> [2018. október 31.]

23 Federal Library and Information Center Committee's (FLICC) Competencies for Federal Librarians. Library of Congress. 2011. Forrás: http://www.loc.gov/flicc/publications/Lib_Compt/2011/2011Competencies.pdf [2018. október 31.]

24 RAJU, J.: Knowledge and skills for the digital era academic library. = The Journal of Academic Librarianship, 40. 2. 2014. 163–170 p. <https://doi.org/10.1016/j.acalib.2014.02.007> [2018. október 31.]

25 Competencies for information professionals of the 21st century (2014). Forrás: <http://infonista.com/wp-content/uploads/2014/05/Core-Competencies-Revisions-4-30-14-draft.pdf> [2018. november 14.]

26 The library and information sector. Core knowledge, skills and attributes. Australian Library and Information Association. 9. December, 2014. Forrás: <https://www.alia.org.au/about-alia/policies-standards-and-guidelines/library-and-information-sector-core-knowledge-skills-and-attributes> [2018. október 31.]

27 Federal Library and Information Center Committee's (FLICC) Competencies for Federal Librarians. Library of Congress. 2011. Forrás: http://www.loc.gov/flicc/publications/Lib_Compt/2011/2011Competencies.pdf [2018. október 31.]

a kognitív elemzések között olyan képességek szerepelnek, mint: *a részletekre való figyelés, kreatív gondolkodás, döntéshozatal, matematikai érvelés, problémamegoldás, vitakészség.*

Az interperszonális és személyi kompetenciák általában közvetetten szerepelnek a tantervekben – mint olyan készségek, amelyek a tanulási feladatok (csoportmunka, prezentációk, projektek) teljesítéséhez szükségesek. A hallgatók ezeket a készségeket többnyire a *gyakorlatban tanulva* sajátítják el, de van néhány olyan kompetencia is, amely tantárgyként szerepel a tanmenetben (marketing, projektmenedzsment stb.).

A kompetenciamodelleket vagy kereteket gazdagítják azoknak a szakembereknek a szempontjai, akik a napi gyakorlatban szereznek tapasztalatokat. Ők segíthetnek „a modelleket a való világ összefüggéseibe helyezni”.

A terepen dolgozó könyvtárosok mint információforrások

Számos lehetőség nyílik arra, hogy gyakorló szakemberektől szerezzünk információt a szükséges kompetenciákról (kérdőíves felmérések, a Delphi módszer, fókuszcsoportos megbeszélések, interjúk stb.).

Jenny Bronstein és Ora Nebenzah²⁸ azt állapították meg, hogy a felméréseket meglehetősen gyakran arra használják, hogy a könyvtárosok nézeteit és érteit vizsgálják a szükséges készségekkel és kompetenciákkal kapcsolatban. A két szerző gyakorló szakemberek nézetei és véleményei alapján, különböző skálákat használva azt kutatta, hogy milyen készségeket és kompetenciákat tartanak szükségesnek az izraeli könyvtár- és információtudományi tantervben. Az eredmények azt mutatják, hogy a legfontosabbak a *technológiai készségek* – hogy jobban megértsék a használókat, azok viselkedését és interakcióját a könyvtári termékekkel és szolgáltatásokkal. Fontosak még az *információkeresési készségek*. Ennek az az oka, hogy a használók gyakran kérnek segítséget a könyvtárosoktól a részletesebb és komplex keresések elvégzéséhez. A szerzők arra a következtetésre jutnak, hogy a használók információs jártassági szintjének különbségeivel és „... a használók és az információ közötti közvetítő szereppel magyarázható, hogy szükség van olyan kompetenciákra, mint az *interperszonális kapcsolatok, a kommunikációs készségek és a csoportmunka.*”²⁹ E kutatás szerint nem annyira fontos, hogy a formális oktatásban tanítsák meg a következő készségeket: munkavégzés nagy megterhelés mellett, könyvtári programok használata és oktatási készségek, mivel ezek megtanulhatók munka közben³⁰.

2016-ban a Lettországi Egyetem Információ- és Könyvtártudományi Tanulmányok Tanszéke Delphi módszerrel felmérést végzett, hogy megismerje a gyakorló szakemberek véleményét a tanulmányi programokban szereplő tantervekbe foglalt, szükségesnek vélt

28 BRONSTEIN, Jenny – NEBENZAHA, Ora: Developing scales for identifying and classifying library and information science skills and competencies. An Israeli perspective. = Journal of Librarianship and Information Science, Aug. 2018, Forrás: doi:10.1177/0961000618792390. [2018. október 31.]

29 Uo.

30 Uo.

kompetenciákról. A kérdőíveket két ízben küldték ki egy szakértői csoport számára, amely 45 könyvtárosból állt (53%-uk rendelkezett mester szintű könyvtárosi végzettséggel), akik különböző típusú könyvtárakban dolgoztak. A szakértőknek (a válaszadóknak) a Likert-skálán értékelniük kellett a szükséges kompetenciákat, hogy azok az általános vagy a tematikus kompetenciák körébe tartoznak-e.

Az eredmények azt mutatják, hogy az általános kompetenciák csoportjában a következők a fontos készségek: *különböző kommunikációs készségek* (98%); *kritikus gondolkodás és helyzetelemzési készségek* (98%); *készség a teammunkára* (98%); *együttműködési készségek* (90%), *prezentációs készségek* (90%). A válaszolók több mint 80%-a egyetért abban, hogy fontos készségek a *problémamegoldás* (85%); *a viselkedési szabályok ismerete* (85%), *a pedagógiai készségek és ismeretek* (83%), *a lélektan* (83%), *a kreativitás* (83%), és *hasznosak az időgazdálkodással és a feladatok kezelésével kapcsolatos készségek* is (78%).

A speciális kompetenciákat négy csoportra osztották tovább: *információforrások kezelése*; *könyvtári menedzsment*; *az információs szolgáltatások menedzselése*; *technológiai kompetenciák*. Az *információforrások kezelésének területéről* a legelterjedtebb nézőpont szerint a következők ismerete szükséges: *szerzői jog* (93%); *adatokkal kapcsolatos írástudás* (92%); *kompetenciák az adatbázisok és az online katalógusok fejlesztésére* (90%); *könyvtári információs rendszerek menedzselése* (90%); *elektronikus források és minden információforrás kezelése* (90%), *adat- és információbiztonsági kérdések* (83%). A *könyvtári menedzsment* alcsoportban a legmagasabb pontszámot a *jogszabályokkal és egyéb szabályozással és a könyvtári közönségkapcsolatokkal* kapcsolatos kompetenciák kapták (91%). Fontosnak bizonyultak a *változások kezelésével* (88%), *a más intézményekkel való együttműködéssel* (86%) és a *pénzügyek kezelésével* kapcsolatos kompetenciák (82%). Az *információs szolgáltatások menedzselése* alcsoportban a legfontosabb kompetenciák a *pedagógiai ismeretek és az információs jártassággal kapcsolatos készségek* (100%); *a felhasználóknak nyújtott szolgáltatások megszervezése* (98%); ezeket követi *az egyes használói csoportoknak nyújtott szolgáltatások megszervezése, a helyismeret, a könyvtári környezet és tér megszervezése* (93%); és a *szolgáltatások minőségének és a használók elégedettségének értékelése* (89%). A *technológiai kompetenciák* alcsoportban a legfontosabbak az *internetes információbiztonság* (100%), a *keresőmotorok és adatbázisok hatékony használatát szolgáló kompetenciák* és az *internetes helyek fejlesztése* (99%), a *számítógépek és hasonló eszközök hatékony használata* (93%).

Egy évvel később, 2017-ben a Tanszék fókuszcsoportos vitát szervezett a szakma képviselőivel, ahol tovább vizsgálták a szükséges kompetenciákat és azt, hogy mennyire készülnek a hallgatók könyvtárakban elhelyezkedni. A vita segített tisztázni a következő kérdéseket 1) a programokban szereplő kompetenciák hiányosságait (például nem szerepel kurzus a kortárs szépirodalomról, és a használók képzéséhez szükséges pedagógiai készségekről); 2) a kurzusok relevánsabb megnevezését; 3) a kurzusok logikus sorrendjét; és 4) a program végzettjeinek készségét, hogy könyvtárban helyezkedjen el.

A tantervek fejlesztéséhez hasznos ötletek találhatók más egyetemeken hasonló *tanulmányi programjaiban, akár hasonló történelmi fejlődésű és hagyományú országokról van szó, akár olyan országokról, ahol másfajta tapasztalatok állnak rendelkezésre a könyvtár- és*

információtudományi oktatás területén (például az iSchools képzőintézményeinek tanulmányi programjai esetében). Más tanulmányi programok is lehetnek új kurzuscímek és -tartalmak forrásai, és inspirációt adhatnak a tanterv struktúrájának fejlesztéséhez.

A tanulmányi programokról szóló információk forrásai általában a *hallgatók és a végzetek értékelései és véleménye*, amelyet az egyes szemeszterek vagy tanulmányok végeztével folytatott felmérések eredményei szolgáltatnak. Ez a megoldás tájékoztatást ad a tanított kurzusok helyzetéről; a tartalom minőségéről, az oktatási módszerekről, a támogató szolgáltatásokkal (könyvtár, hozzáférés a forrásokhoz, konzultációk stb.) és a tanulmányi programmal való elégedettségről általában. Egyéni interjúkkal vagy fókuszcsoportos megbeszéléssel további információkhoz lehet jutni a hallgatók elvárásairól és a megszerzett kompetenciákról.

A tanulmányi folyamat számos tényezőt befolyásol: az oktatás megszervezését és a használt tanítási módszereket; a hallgatók motivációját és elvárásait, a tanárok kompetenciáit az adott tantárgyat illetően. Ezeket a tanulmányi folyamatban *kihívásoknak* tekinthetjük. Az utóbbi években nagy hangsúlyt helyeznek a tanítási módszerek korszerűsítésére. Kutatásokra alapozva³¹ olyan módszerek használatát sugallják, amelyek megkönnyítik a hallgatók számára az önálló tájékozódást, a megoldások megtalálását, gondolkodásmódjuk és érvelésük fejlesztését. Az oktatással úgy lehet a legjobb eredményeket elérni, ha a tananyag memorizálása mellett olyan módszerek dominálnak, amelyek az érveléssel, a mély tanulással, a belső motivációval, a kritikus gondolkodással, a nem rutin jellegű problémákkal kapcsolatosak. Ahogy a problémák egyre nehezebbek, a memorizálás egyre kevésbé hasznos, sokkal hasznosabbak a problémák feldolgozására irányuló stratégiák.

Következtetések

A társadalom változásai általában és az információs világ változásai különösen számottevő hatást gyakorolnak a könyvtár- és információtudományi oktatásra. Számos olyan forrás áll rendelkezésre, amelyek segítségével nyomon követhetők a könyvtárosok kompetenciái, amelyekre a munkájuk során szükségük van, melyek a következők: empirikus és elméleti modellek vagy kompetencia-keretrendszerek, szakemberek nézetei, más tanulmányi programok, valamint a hallgatók és a végzetek véleménye. Minden forrásnak megvannak az előnyei: a keretrendszerek és a modellek segítségével teljes képet lehet kialakítani a kompetenciákról; a szakemberek nézeteit és véleményét felhasználva valós élethelyzetben lehet meghatározni a keretrendszereket és modelleket; a hasonló tanulmányi programok új ötleteket inspirálhatnak, és „szerepmodellként” szolgálhatnak; a hallgatók és végzetek véleménye pedig segíthet az oktatási folyamat jobbításában.

31 SCHLEICHER Andreas: What knowledge, skills, attitudes and values will today's students need to thrive and shape their world. 2018. Forrás: <https://www.slideshare.net/OECD/EDU/what-knowledge-skills-attitudes-and-values-will-todays-students-need-to-thrive-and-shape-their-world>. [2018. október 31.]

„A felsőoktatási programoknak választ kell adniuk a szakterületen felmerülő trendekre, tekintetbe kell venniük a kutatók és a gyakorlati szakemberek által felvetett innovatív gondolatokat és ötleteket, és előre kell vetíteniük a szolgáltatások új modelljeit.”³²

Irodalom

BEAL, Helen: What is a DevOps est engineer? Forrás: <https://www.slideshare.net/DevOpstastic/what-is-a-devops-test-engineer> [2018. október 31.]

Bodies of knowledge. Library and Information Association of New Zealand Aotearoa. Forrás: <https://lianza.org.nz/professional-registration/bodies-knowledge> [2018. október 31.]

BRONSTEIN, Jenny – NEBENZAHA, Ora: Developing scales for identifying and classifying library and information science skills and competencies. An Israeli perspective. = Journal of Librarianship and Information Science, Aug. 2018, Forrás: doi:10.1177/0961000618792390 [2018.október 31.]

Cedefop. Terminology of European education and training policy: a selection of 130 terms. 2nd ed. Luxembourg, Publications Office. 2014. Forrás: <http://www.cedefop.europa.eu/lv/events-and-projects/projects/validation-non-formal-and-informal-learning/european-inventory/european-inventory-glossary#C> [2018. október 31.]

Competencies for information professionals of the 21st century (2014). Forrás: <http://infonista.com/wp-content/uploads/2014/05/Core-Competencies-Revisions-4-30-14-draft.pdf> [2018. november 14.]

Competency Index for the Library Field. Compiled by OCLC WebJunction. Forrás: [https://www.webjunction.org/content/dam/WebJunction/Documents/webJunction/2015-03/Competency%20Index%20for%20the%20Library%20Field%20\(2014\).pdf](https://www.webjunction.org/content/dam/WebJunction/Documents/webJunction/2015-03/Competency%20Index%20for%20the%20Library%20Field%20(2014).pdf); [2018. november 14.]

CORRALL, Sheila: Educating the academic librarian as a blended professional. A review and case study. = Library Management, 31. 8/9. 2010. 567–593. p. Forrás: <https://doi.org/10.1108/01435121011093360> [2018.október 31.]

CORRALL, Sheila: Developing models of professional competence to enhance employability in the network world. = Proceedings of the 6th World Conference on Continuing Professional Development and Workplace Learning for the Library and Information Professions 2005. München, K.G. Saur, 2005. 26-40 p. [2018.október 31.]

Developing a competency framework. Linking company objectives and personal performance. Forrás: https://www.mindtools.com/pages/article/newISS_91.htm [2018. október 31.]

Federal Library and Information Center Committee's (FLICC) Competencies for Federal Librarians. Library of Congress. 2011. Forrás: http://www.loc.gov/flicc/publications/Lib_Compt/2011/2011Competencies.pdf [2018. október 31.]

FEDERER, Lisa: Defining data librarianship. A survey of competencies, skills, and training. = Journal of the Medical Library Association. 106. (July) 2. 2018. 294–303. p. Forrás: doi:10.5195/jmla.2018.306 [2018. október 31.]

HUVILA, Isto, et al.: What is librarian 2.0. New competencies or interactive relations? A library professional viewpoint. = Journal of Librarianship and Information Science, 45. 3. Sept. 2013. 198–205. p., Forrás: doi:10.1177/0961000613477122 [2018. október 31.]

LAZZARI, Z.: Types of competency models. August 27, 2018.

32 CORRALL, Sheila: Educating the academic librarian as a blended professional: a review and case study = Library Management, 31. 8/9. 2010. 567–593 p. Forrás: <https://doi.org/10.1108/01435121011093360> [2018.október 31.]

The library and information sector. Core knowledge, skills and attributes. Australian Library and Information Association. 9 December, 2014. Forrás: <https://www.alia.org.au/about-alia/policies-standards-and-guidelines/library-and-information-sector-core-knowledge-skills-and-attributes> [2018. október 31.]

RAJU, J.: Knowledge and skills for the digital era academic library. = *The Journal of Academic Librarianship*, 40. 2. 2014. 163–170 p. <https://doi.org/10.1016/j.acalib.2014.02.007> [2018. október 31.]

SCHLEICHER, Andreas: What knowledge, skills, attitudes and values will today's students need to thrive and shape their world. 2018. Forrás: <https://www.slideshare.net/OECD/EDU/what-knowledge-skills-attitudes-and-values-will-todays-students-need-to-thrive-and-shape-their-world> [2018. október 31.]

SOFFEL, Jenny: What are the 21st-century skills every student needs? 10 March, 2016. Forrás: <https://www.weforum.org/agenda/2016/03/21st-century-skills-future-jobs-students/> [2018. október 31.]

WANG, Lin: Twinning data science with information science in schools of library and information science. = *Journal of Documentation*, 74. 6. 2018. 1243–1257. p. Forrás: [doi:10.1108/JD-02-2018-0036](https://doi.org/10.1108/JD-02-2018-0036) [2018. október 31.]

Baiba Holma a Lettországi Egyetem (Riga) Társadalomtudományi Karán a Tájékoztatás- és Könyvtártudományi Tanszék adjunktusa. 2004 óta az Információmenedzsment kurzus igazgatója, ebben a minőségében igyekszik lépést tartani a könyvtárosok és tájékoztató szakemberek korszerű kompetenciáival. Az alap- és a mesterképzésben is számos tárgyat tanít. Kutatási érdeklődése sokrétű: a szemantikus visszakereséstől az információs írástudáson át (különös tekintettel a felnőttek mindennapi információs írástudására) a könyvtári munkában folyó innovációig és a könyvtárosképzés kérdéseig terjed.

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

AZ EGYEDÜLI ÁLLANDÓ A VÁLTOZÁS: KÉSZEK VAGYUNK-E ARRA, HOGY MI LEGYÜNK A JÖVŐ KÖNYVTÁROSAINK?

ULRIKE LANG

Tartalmi összefoglaló

Milyen változásokat várhatunk a könyvtárakban a következő években? Hogyan kell majd megváltozniuk a könyvtárosoknak, és milyen készségeket kell megszerezniük vagy önmaguknak kifejleszteniük? Személyes nézetek arról, mi fogja újra értelemmel megtölteni pályafutásunkat, átláthatóvá és életképesé tenni szakmánkat.

<https://doi.org/10.46280/KOMPKONE.2020.Lang1>

„Nem a legerősebb faj lesz a túlélő, nem is a legintelligensebb, hanem az, amelyik a leggyorsabban képes változni.” (Charles Darwin)

Tisztelt olvasó! Azért választotta a könyvtáros szakmát, mert szeret olvasni?

Van-e ideje manapság munkaidő alatt olvasni? És olyan témákról olvas-e, amelyeket szeret, vagy inkább „igazgatásról, statisztikáról és pénzügyekről szóló dolgokat”, amelyeket rendszeresen át kell néznie, hogy lépést tartson legfontosabb feladataival? Nem látom, mit válaszoltak erre, de azt hiszem, fontos, hogy képesek legyünk olvasni, bár az egyáltalán nem számít, szeretünk-e olvasni vagy sem.

Ugyanez a helyzet azokkal a készségekkel és tudással, amelyekkel ma és a közeljövőben rendelkezünk kell, amit munkaadóink és használóink elvárnak tőlünk. A dolgunkat nem szeretnünk kell, hanem el kell végeznünk. És az olvasás szeretetét, mint készséget soha sem várták el a könyvtárosoktól.

Egy példát hoznék arra, hogy mi változott a tudományos könyvtárakban; szeretnék itt egy linket közreadni: <https://blog.sub.uni-hamburg.de/?p=8009>. Ez a rövid videó a hamburgi Tartományi és Egyetemi Könyvtárban készült néhány éve, amikor igyekeztek megszabadulni attól a könyvtárképtől, amely az utóbbi évtizedben kísérte működésüket.

A videó nagy ellenkezést váltott ki, különösen a német kollégák körében, és ilyen kérdéseket vetett fel: „Tényleg azt akarjátok, hogy a látogatók a könyvtárban aludjanak, egyenek, igyanak és átrendezzék a bútorokat?” Igen, néhány területen átrendezhetik a bútorokat csoportmunkához, és igen, étkezhetnek és ihatnak is a könyvtárban. Csak a régi és egyedi gyűjtemények olvasótermeiben van olyan korlátozás, hogy az olvasók csak palackozott vizet vihetnek be magukkal. De legyünk őszinték! Tudjuk-e ellenőrizni, hogyan bánnak otthon az

olvasók a kikölcsönzött dokumentumokkal? Miért vagyunk hát ilyen szigorúak a könyvtári terekben?

Tehát ez a kis videó nem is olyan rendkívüli, mint amilyennek első pillantásra látszik. De bemutat valamit, ami fontosabb. A könyvtár maga változott meg. Nemcsak a munkatársak, hanem a belső tér és a szabályok is. Elmúlt már az az idő, amikor a könyvtáros csak egyetlen mozdulatot tett: a mutatóujját szájához emelve intett a csendre. A könyvtár ma már modern találkozóhely és a tanulás színtere.

Németországban a könyvtárost régóta előítéletek kísérik, idős hölgyként ábrázolják, aki szemüveget hord és kontyot visel. Át kell alakulnunk: a könyvtáros legyen egyfajta szuperlány vagy szuperszár, aki naprakész az összes technikai eszközben és teendőben, biztonságban érzi magát a digitális korszakban, és képes felmérni a jövőbeli igényeket már, akkor is, amikor még fel sem bukkantak a láthatáron.

Amikor a jövő szuperkönyvtárosát keressük, a következő kifejezésekkel találkozunk:

- mediátor
- átalakítja mások életét
- képes állandóan alkalmazkodni
- társadalomtudós/közgazdász
- elemzi a trendeket és a pénzügyi fejleményeket
- médiaszakértő (hírek, fotók, közösségi média)
- technikai guru
- rendkívül sokoldalú
- kapcsolati szakértő / PR szakértő / marketingzseni
- belsőépítész

Tükrözik-e ezek a feladatkörök azt, amit manapság végzünk, vagy attól félünk, hogy ezek lehetnek feladataink a jövőben?

Természetesen nem mindenkinek lesz ugyanaz a feladata, és természetesen nem mindenkinek, hanem saját magunknak kell a változások érkezésére felkészülnünk. És ez nem lesz lehetséges anélkül, hogy gondosan kialakítanánk az egyensúlyt a könyvtárosok élethosszig tartó tanulása és az igények figyelemmel kísérése, valamint a legkülönbözőbb életkorú olvasók kérdéseinek megválaszolásához szükséges empátia között.

Az európai országok kétharmadában és a világ néhány más országában is van könyvtári törvény, és működik országos könyvtári rendszer. Németországban az oktatás és a kultúra – köztük a közkönyvtárak és a tudományos könyvtárak ügyei – szövetségi vagy tartományi hatáskörbe tartoznak; néhány tartományban van könyvtári törvény, de egyelőre csak néhányban. A többieknél előfordulhat, hogy minden fontosabb, mint a könyvtárak, s ez pénzügyi megszorításokhoz vagy az intézmények bezárásához vezet, ha a szövetségi kormány mást tart fontosabbnak.

Tehát nyitottnak kell lennünk a változások iránt, és hajlandónak arra, hogy aktívan, magunk hozzuk létre a változást. A társadalomban folyamatos vita zajlik arról, kik a változó

társadalmak nyertesei és vesztesei. Nekem meggyőződésem, hogy csak az aktív szereplők, az „alkotók” lesznek a nyertesek.

A könyvtárak számára az egyik kihívás, hogy az egész közösség találkozóhelyeinek kell lenniük. Például az a tartományi és egyetemi könyvtár, ahol dolgozom, nemcsak az egyetemi hallgatóknak és az egyetemi dolgozóknak szolgálat, hanem mindenkinek, aki olvasni vagy tanulni szeretne; nem számít, miért és mikor. Nálunk a nyitva tartási idő hétfőtől péntekig reggel 9-től éjfélig tart, szombaton és vasárnap pedig 10-től éjfélig. És természetesen van olyan felvetés, miért zárunk be ilyen korán, mert az olvasók közül néhányan szeretnék, ha a hét hét napján, naponta 24 órát lennének nyitva. De a könyvtárunk a hétvégeken szinte az egyetlen olyan intézmény, amelybe szabad a belépés, ahol fűtés és kényelmes ülőhelyek állnak rendelkezésre. Természetesen jönnek a hajléktalanok is, de amíg dokumentumainkat arra a célra használják, amire azok valók, részünkről ez rendben van. És természetesen, amíg másokat nem zavarnak viselkedésükkel vagy mosdatlanságukkal.

Németországban manapság egy hatalmas használói csoport jelent meg a könyvtárakban, a menekültek, akik többnyire nem beszélnek kielégítően németül. Ennek ellenére igyekeznek újra kapcsolatba lépni az egyetemi közösséggel, és minél előbb megtanulni a nyelvet, hogy folytatni tudják egyetemi tanulmányaikat. Szinte a semmiből hoztuk létre könyvtári orientációs programunkat, amelynek keretében – angol nyelven – bemutatjuk a könyvtár szolgáltatásait, csoportos vezetéseket tartunk és – a menekültek státuszától függően – kölcsönzési lehetőséget biztosítunk számukra olvasójeggyel. Arab-német nyelvtanfolyamok anyagát szereztük be, hogy kielégítsük az igényt. Hogy ezt miért említem itt? Mert véleményem szerint a könyvtárosok számára sürgősen elsajátítandó készségek egyike a kreativitás és az azonnali változtatás.

Első készség: kreativitás és azonnali változtatás

Kreatívnek kell lennünk abban a tekintetben, hogy új partnereket – óvodákat, iskolákat, tanulási és/vagy közösségi központokat, egészségügyi intézményeket stb. – találjunk a helyi és regionális közösségben, mert bizonyos feladatokat nem egyedül végzünk. Ez talán nem új kihívás a közkönyvtárak számára, viszont új feladat a tudományos könyvtárakban.

De mindig meg kell próbálnunk, hogy mi álljunk e feladatoknál a dolgok élén.

Kreatívnek kell lennünk a finanszírozási források megkeresésénél is. Emlékszem azokra az időkre, amikor világos volt, ki fizeti a könyvtár költségeit. Rögzített költségvetéssel dolgoztunk, amelyet évente kellett elkölteni. Ma sokféle lehetőség nyílik arra, hogy bevételünket kiegészítsük európai uniós pénzekből vagy más, harmadik fél pénzalapjaiból, különleges események vagy különleges dokumentumok esetében szponzori támogatásból, amit például a könyvtár baráti köre vagy egy helyi üzleti partner biztosít. Néha a könyvtárak jogi státusza is megváltozott, ezáltal nagyobb szabadsághoz jutottak, hogy kreatívak legyenek, és hogy maguk legyenek felelősek az intézmény finanszírozásáért. Megváltoztak tehát a könyvtárosok

lehetőségei, és nyitottnak kell lenniük ahhoz, hogy a piacon megtalálják azokat, akikből a legjobb támogatóik lesznek. Könyvtárosokból marketing- és PR-specialistákká kell válniuk.

Egy másik változás a digitális átalakulás, ami nagy esélyt jelent tudástársadalmunk számára és a könyvtárosok számára is. Néhány kollégánk aggódhat amiatt, hogy a jövő könyvtárában nem lesznek már könyvek, csak online dokumentumok, és esetleg nem lesz szükségünk ezekre a hatalmas épületekre és a temérdek raktárra. De nézzük csak végig a további készségeket, azok költségeit és a szükséges tereket, amelyek a könyvtáraink bővítéséhez szükségesek, és gondolkodjunk el azon, valóban csak az épületekre van-e szükségünk.

Második készség: aggregálás

Napjainkban több könyv és cikk jelenik meg, mint valaha is a történelem során. Természetesen a könyvtáraknak vannak nagyhatalmú versenytársai, mint például a Google, amely „a világ legnagyobb könyvtárát építi fel”, amikor befejezi szkennelési projektjét. Ott van még az Amazon, amelytől a könyvtárosok már megtanulták, hogy katalógusaikat címlapmásokkal vagy összefoglalók közlésével egészítsék ki, és hasonló információkat közöljenek. És ne feledkezzünk meg a nagy kiadóvállalatokról. A tudományos életben az aggregálási funkciót a nagy tudományos kiadók és az általuk előállított adatbázisok veszik át, egysorban a Google Scholar és a Google Books szolgáltatásokkal. Érdeklík-e őket viszont a nem hagyományos és a saját kiadásban megjelenő művek vagy a nyílt hozzáférés is?

Tehát szükség van valakire, aki figyelemmel kíséri mindezeket az információkat, áttekinti és átválogatja a kiadványtermést, és egyben mutatja be, hogy az érdeklődők megtalálják, ami érdekli őket. Hagyományosan ez volt és ma is ez a könyvtárak szerepe. Ahogy a tartalom előállítása mindenki számára elérhetővé válik, az információk gondozása egyre inkább kritikus alapkészséggé válik.

Harmadik készség: kurátori feladatok

A tartalommal kapcsolatos kurátori feladatokat így határozhatjuk meg: *„olyan egyének tevékenysége, akiket azzal bíztak meg, hogy megtalálják, összefüggéseikbe helyezték és megszervezik az információkat, megbízható kontextust és architektúrát adjanak hozzá ahhoz a tartalomhoz, amelyet felderítenek és megszerveznek”.*

A könyvtárosok egyre inkább létfontosságú szerepet kezdenek játszani az értékelési és szerkesztési folyamatban, ők állapítják meg, mi az értékes, ők végzik el azt a kategorizálási és osztályozó munkát, amely a könnyű visszakeresést és használatot biztosítja. Ugyanezt végeztük a múltban is, és ezt kell majd tennünk a jövőben is.

A múltban a tudást és a tényeket például a dokumentumokban, könyvekben és folyóiratokban rögzítettük. Ehhez nem állt rendelkezésre túl sokféle technológia. Azóta tudásunk,

dokumentációs eszközeink és a technika is fejlődött, és a kurátori feladatok jelentősége megnövekedett.

A digitális korszakban egyre inkább hozzáférhetőek az információk, de az információ lehet kétes eredetű, valamint sok információ csak pénzért érhető el. A könyvtárosnak tehát képesnek kell lennie arra, hogy az érdemi információkat az egyes témákban kutatás révén hatékonyan kinyerje, azokat átszűrje és ellenőrizze annak érdekében, hogy értékelje jelentőségét és relevanciáját az intézmény és a használók szempontjából. Ezután az adatokat kategorizálni kell, besorolni különböző témákba és tárgykörökbe, még mielőtt könnyen érthető és felhasználható formában olvasóink rendelkezésére bocsátanánk őket.

Negyedik készség: tájékoztatás

Amikor segítünk megkeresni bizonyos tényeket, számadatokat és más információkat a hatalmas dokumentumhalmazban, amelyben weboldalak, blogok, tweetek, videók stb. is vannak, és rendezzük őket, hogy megfeleljenek a speciális igényekkel rendelkező speciális felhasználóknak, az természetesen tájékoztatást jelent, ami a könyvtár igencsak hagyományos funkciója.

Panaszkodhatunk, hogy a kurátori feladatokat maguk az aggregátorok végzik el, tudósok, akik kutatásuk során cikkeket tekintenek át és idéznek, továbbá szorgalmas olvasók ezrei, akik ismertetéseket írnak és jegyzékeket készítenek. Eközben a Google keresőmotor és a wikipédia már learatta és begyűjtötte a könyvtári tájékoztató szolgálat mindegyikét.

De a könyvtáraknak, ahol jól képzett könyvtárosok dolgoznak, még vannak jelentős előnyeik.

Először is az, hogy a használó érdekében, az ő számára dolgozunk. Míg legtöbb konkurensünket a profit motiválja, első és legfontosabb szakmai kötelességünk, hogy használóink információs és olvasás iránti igényeit kielégítsük.

Másodszor: hosszú évszázadok óta kínáljuk a tudást és a tapasztalatokat. Ismerjük a forrásokat és azok értékelési módját. És mivel évek óta készítünk referenzs-interjúkat, tisztában vagyunk azzal, hogyan tudjuk kideríteni, valakit mi érdekel, még akkor is, ha maga sem tudja, vagy nem képes kifejezni azt.

És megvan a hírnevünk. A könyvtáros szó és a hozzá kapcsolódó imázs elválaszthatatlanul összekapcsolódik a könyvekkel, olvasással, információval, a tudásszomjjal és a szellemi élettel. Dolgoznunk kell e célok elérése érdekében, de arról is ismernek bennünket, hogy megvédjük az emberek jogát arra, hogy azt olvassanak, amit szeretnének, és hogy zavartalanul élhessenek ezzel a jogukkal. Ez pont annak a személyiségtípusnak a képe, akitől azt várjuk, hogy segítsen nekünk navigálni az információk elektronikus óceánján. Vannak olyan erős és versenyképes előnyök, amelyeket a könyvtárosok hozhatnak be az információs piacra.

A verseny elvezethet majd ahhoz, hogy be kell zárni az épületeket és csökkenteni kell a személyzetet, s a könyvtárakban már nem lesznek könyvek és más nyomtatott dokumentumok.

De mindez igen furcsán zajlik. Egyes szakértők a könyv reneszánszáról beszélnek, míg mások a nyomtatott dokumentumok végéről nyilatkoznak. Amikor az e-könyvek megjelennek a palettán, nagy fellendülés indult, ez mára csökkenni látszik. Minden forgatókönyvre

fel kell készülnünk. Régebben a másológépeink soha nem voltak ennyire igénybe véve, mint ma: a diákok minden digitális dokumentumot kinyomtatnak, amelyre szükségük van, mert szeretnek a papíron jelölgetni és észrevételeket tenni ahelyett, hogy az adatokat a laptopjukon vagy a felhőben tartanák.

A digitalizálás során a könyvtárosoknak tudniuk kell azt is, hogyan őrizték meg és kezeljék a digitális adatok valamennyi formáját. Ismerniük kell a különböző rendszereket és eszközöket, amelyeket e folyamat során használnak, de rendelkezniük kell a fizikai források megőrzésével kapcsolatos tudással is, mivel ezek továbbra is velünk élnek.

Használóinknak szükségük van a könyvtárosokra és a könyvtárakra a csoportmunka és az online dokumentumokhoz (például a licencelt adatbázisokhoz) való kapcsolódás vagy a távtanulási lehetőségek támogatásának helyszínéeként. A könyvtárosoknak aggregálniuk (gyűjteniük) kell ahhoz, hogy a használókat elirányítsák a lehető legjobb információforrásokhoz, amelyet szeretnének, tekintet nélkül arra, hogy az hol található. Figyelemmel kell kísérnünk az internetes kurátorok munkáját, és el kell végeznünk a tájékoztatómunkát, ha a Google keresőmotorja vagy a használó nem jár sikerrel. A teljesen elektronikus könyvtárra áttérve élvezhetjük a web eszközeit és előnyeit. És más könyvtárakkal együttműködésben – ismét például a licencekkel vagy virtuális tájékoztatópultokkal dolgozva – ésszerűsíthetjük és hatékonyra tehetjük szolgáltatásainkat. És pénzt takaríthatunk meg. Nagyon népszerűtlen az a nézet, hogy a jövőben talán kevesebb könyvtár lesz a digitális világban, mint ma. De úgy vélem, megvan a lehetőségünk arra is, hogy a könyvtár olyan helyé váljon, ahol előadásokkal és a szerzőkkel való találkozókkal inspirálhatjuk használóinkat.

Beláthatjuk, hogy a könyvtári munkaterületek már meg is változtak. Mi történik majd azokkal a kollégákkal, akik például azért veszítették el munkájukat, mert RFID-eszközöket helyeztek üzembe a könyvtárban?

Hogyan tudunk számukra új feladatokat találni, még mielőtt egy robot átveszi tőlük azokat a feladatokat, hogy leszedik a könyveket a polcokról és visszarakják azokat? Ha még lesznek könyvek, és valaki beléjük akar nézni.

Hamburgban mostanában igyekszünk ezeknek a kollégáknak új feladatkört találni továbbképzéseket biztosítva számukra, amelyek témája az ügyfelek segítése vagy a digitalizálási folyamatot segítő technikai eligazítás, de az is biztos, hogy a jövőben kevesebb olyan munkatársat alkalmazunk, akinek nincs könyvtárosi végzettsége.

Meggyőződésem továbbá, hogy a könyvtárosok fontos készsége jelenleg és a jövőben is a szórakoztatás.

Ötödik készség: szórakoztatás

Természetesen nem kell a szórakoztatást hivatásnak tekinteni (hacsak nem gyerekprogramokkal foglalkozunk), de úgy gondolom, hogy egy könyvtárosnak, aki visszahúzódó természetű, nehéz lenne egy könyvtárban dolgoznia. Meg kell változtatnunk a társadalom könyvtárosképét, ahogy már korábban jeleztem, mégpedig azért, hogy úgy tartsák őket számon,

mint akik az ügyfelek/használók modern és a technika iránt affinitást mutató támogatói. Ahhoz, hogy másnak lássanak bennünket, a Google és a használók okostelefonjain lévő alkalmazások használatán túlmenően is különlegesnek kell lennünk, hogy vonzzuk a használókat, különösen a fiatalokat és az újakat. Használjuk a Prezit, a HaikuDecket, a SlideDogot, a Google Slidest vagy – Apple használóként – a Keynote-ot a Powerpoint helyett, mégpedig hamarabb, mint a könyvtárhasználók. Legyünk a haladás élharcosai, ne pedig kései követői!

A mobil környezet ismerete igen lényeges. Mivel egyre több információt tárolnak a felhőben, és keresnek ki és fogyasztanak mobil eszközöket használva, a könyvtárosoknak jól kell ismerniük és érteniük a mobil környezet csínját-bínját. Készség szinten kell használniuk a tableteket és okostelefonokat ahhoz, hogy biztosítani tudják, hogy információs rendszereik és portáljaik megfeleljenek a használók igényeinek. Értenünk kell a felhőalapú számítástechnika mellett és az ellene szóló érveket, hogy tanácsadókként és konzultánsokként tudjanak működni a különböző információs kurátori és digitális megőrzési feladatokkal kapcsolatos döntéseknél.

A hamburgi Tartományi és Egyetemi Könyvtár volt az első német könyvtár, amely létrehozott egy közösségimédia-menedzseri munkakört. Az illető munkatárs felel különböző, külső és belső blogjainkért, FB-oldalunkért, szereplésünkért a Twitteren és az Instagramon, és természetesen azért, hogy rendszeresen ellenőrizze a weben, milyen újdonságok és fontos fejlemények vannak az új technológiák területén, amelyek a használók javára hasznosíthatók. Keresi a könyvtár említéseit is, és szükség esetén kommenteket is írhat.

Néhány esetben nem is vagyok biztos benne, hogy használóink is már olyan mértékben megváltoztak, mint a könyvtárosok. De ismétlem: nekünk kell kitaposni az ösvényt!

A könyvtárban én vagyok felelős a könyvtárkezelőkért, s éves értékelésük során mindig megkérdem tőlük, milyen közösségimédia-csatornát használnak és milyen könyveket olvastak. Aztán megkérdem a véleményüket arról, hogy szerepeljenek-e a könyvtárak a közösségi médiában. És furcsa módon – bár a közösségi média több csatornájára fel iratkoztak – úgy vélik, a könyvtáraknak nincs szükségük Facebook-oldalakra, Twitterre vagy Instagramra. De olvasóink használják őket. Úgyhogy természetesen ott kell őket „elkapni” a helyszínen, és többé már nem kell rendszeresen levélben vagy levelezőlapon megkeresnünk őket.

Élnünk kell a számunkra ma elérhető eszközökkel és technológiákkal, hogy jobb és hatékonyabb módszerekkel kapcsoljuk össze az embereket a könyvekkel és információkkal.

Hatodik készség: az emberi erőforrások másfajta kezelése

Engedjék meg, hogy kis kitérőt legyenek, és megemlítek néhány fontos készséget, amelyekre szerintem szükség van társadalmunkban, és amelyek nem csak a könyvtárakban jellemzőek. Ezek egyrészt a munkaszervezéssel, másrészt a hierarchiák kezelésével kapcsolatosak. De természetesen csak a németországi munkafeltételekről tudok nyilatkozni.

Remélem, hogy olyan kultúrát tudunk létrehozni, amelyben a vezetők egyfajta trénerként (coachként) működnek az adott csoportban. Már nem az eredményekért és a teljesítményért

felelősek, hanem a pénzügyi és emberi erőforrások biztosításáért, annak érdekében, hogy a munkatársak maguk ériék el céljaikat. Németországban is sokszor dolgozunk a hibák elhárításán, amikor például „az elkövetőt keressük”. Remélem, hogy ennél jóval termékenyebb és szakmaibb átalakulást tudunk elérni, azzal foglalkozva, hogy „hol a megoldás”, és hogyan hozhatjuk ki a legjobbat az adott helyzetből.

Egy másik probléma a szakma és a család összhangja, ami az utóbbi években igen aktuális témává vált Németországban. Ha vannak jól képzett munkatársaink, akik jobb szakmai készségekkel rendelkeznek, ők dolgozhatnak otthonról, mert ahhoz, hogy kreatívan és hatékonyan dolgozzanak, csak a fejükre és egy internetkapcsolatra van szükség. Az alulképzett munkatársak rendszerint olyan feladatokat kapnak, amelyeket bent a könyvtárban kell elvégezniük.

Tehát lehetséges, hogy kevesebb munkatársra lesz szükségünk, ugyanakkor problémát jelent az új munkatársak toborzása. A babyboom- és az X generáció után mostanában az Y generáció fiatalabb évjárait, a digitális bennszülötteket alkalmazzuk. És eközben továbbra is vonzóaknak kell lennünk az új munkatársak számára. Ezért rugalmas munkaidőt vezetünk be, összhangban azzal, hogy a munkatársaknak időre van szükségük ahhoz, hogy gyermekeikkel vagy gondozást igénylő, idősebb családtagjaikkal törődjenek.

És el kell gondolkodnunk olyan modelleken, amelyeknél a munkatársak bizonyos időpontokban nem érhetők el munkahelyi ügyekben. Ezt néha valóban nehéz biztosítani, mert ma már mindig el tudjuk érni munkahelyi e-mailjeinket okostelefonunkon, de a probléma nem hanyagolható el a munkatársak egészsége, az irántuk érzett felelősség miatt. A jelenlegi kutatások azt mutatták, hogy a fiatal generáció igen nagy érdeklődést mutat az iránt, hogy a munka és a szabadidő legyen egyensúlyban. A vezetők esetleg nehezen tudják eldönteni, hogy mi a fontosabb egy intézmény számára, az eredmények vagy a munkatársak egészségének menedzselése. Az új munkatársak toborzása mutatja meg majd a jövőben, melyik irányba billenti a piac ezt a mérleget.

És ebben a fajta munkaszervezetben sürgősen szükségünk van kommunikációs készségekre.

Hetedik számú készség: kommunikáció

Hol tanultuk meg azt a képességet, hogy megfelelő módon kommunikáljunk kulturális, politikai és külső környezetünkkel? Nemcsak a különböző felhasználói csoportokkal, hanem a különböző munkatársakkal, a költségvetésünket befolyásoló emberekkel, politikusokkal stb., és természetesen a saját környezetünkkel létesített kontaktus során, akikkel nap, mint nap kommunikálnunk kell.

Őszintén szólva, amikor könyvtári tanulmányaimat végeztem, még nem vettem részt kommunikációs készségfejlesztő kurzusokon, sőt a főnököm sem. Nem elég ezt a gyakorlatban megtanulni. A munkatársak számára fontos ilyen kurzusokat kínálni, ahol esetleg más címen sajátíthatják el a szükséges készségeket (pl. kommunikáció a problémás használókkal, vagy csoportkommunikáció).

Meggyőződésem szerint sokkal többet kell foglalkoznunk az egészség kérdésével. Még emlékszem azokra az időkre, amikor a munkatárs maga volt felelős azért, hogy munkaképes állapotban legyen. Szabadidejében kellett regenerálnia. Napjainkban, amikor nincs elegendő fiatal munkatársunk, másnak kell lennünk, mint a versenytársainknak. Adjunk lehetőséget munkatársaink számára, hogy a munkaidőben felfrissüljenek, például úgy hogy szünetet biztosítunk, amikor mozoghatnak, rövid masszázst biztosítunk nekik, vagy másféle regenerálódási lehetőséget, például izomlazító tréninget stb. Adjunk alkalmat a tanulásra. Az élethosszig tartó tanulás nemcsak használóink számára jelent feladatot, hanem nekünk és munkatársainknak is.

Ahhoz, hogy megbecsült és fontos információs szakemberekké válhassunk, és voltképpen már azok is lettünk, nézetem szerint igen fontos, hogy befogadjuk ezeket a készségeket, amelyek újra értelemmel töltik meg pályánkat, átláthatóbbá és életképesebbé teszik szakmánkat.

Idézzel kezdtem, azzal is fejezem be: *„Te magad légy a változás, amit látni szeretnél a világban.”* (Mahatma Gandhi)

Ulrike Lang a hamburgi Carl von Ossietzky Tartományi és Egyetemi Könyvtár (Staats- und Universitätsbibliothek) osztályvezetője. Munkahelyén oktatási és továbbképzési kérdésekkel, konfliktuskezeléssel és egészségügyi prevencióval, egyenlőségi kérdésekkel foglalkozik. A Berufsverband Information Bibliothek (BIB) tagja. 2000 és 2007 között a német könyvtári egyesületek ernyőszervezete (BID) külügyi bizottságának vezetője. Korábban az IFLA Folyamatos Szakmai Képzési és Gyakorlati Képzési Szekciójának (Continuing Professional Development and Workplace Learning Section) egyik alapítója, tagja, 2009 és 2015 között társelnöke, most konzulense. Jelenleg az IFLA Oktatási és Képzési Szekciójának (Education and Training Section) vezetőségi tagja.

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

KOMPETENCIAMODELL KIALAKÍTÁSA A BRIT KÖNYVTÁRI ÉS INFORMÁCIÓS SZAKEMBEREK SZÁMÁRA

SIMON BERNEY-EDWARDS

Tartalmi összefoglaló

A CILIP (Chartered Institute of Library and Information Professionals) a könyvtárosok, információs szakemberek és tudásmenedzserek vezető szakmai szervezete. Tagjai számára egész pályafutásuk alatt gyakorlati támogatást nyújt, és felszólal a szakmai érdekek képviselőjeként. A tanulmány ismerteti a könyvtári és információs szakemberek kompetenciáinak fogalmát, a CILIP szakmai tudás- és készségbázisát, továbbá azt, hogy ez a bázis hogyan használható önértékelési eszközként. Bemutatja, hogy a tagok miként használhatják fel karrierjük fejlesztésére és arra, hogy tudásukat és készségeiket elismertessék, hogyan hasznosítják a könyvtárosképző intézmények az oktatásban, az egyes intézmények pedig munkatársaik fejlesztésében.

<https://doi.org/10.46280/KOMPKONF.2020.Berney-Edwards>

1. Mi a kompetencia?

Az Oxford English Dictionary meghatározása szerint a *kompetencia* (ha valaki *kompetens*) azt jelenti, hogy rendelkezik a szükséges képességekkel vagy tudással ahhoz, hogy valamit sikeresen elvégezzon, pontosabban – az egyéneket tekintve – mindezt hatékonyan és hozzáértő módon teszi.

De miért fontos ez a könyvtári és információs szakemberek számára? Biztos, hogy csak könyveket kölcsönzünk? Hiszen bárki „ki tudja guglizni” a számára szükséges információt. Miért kell/ kéne kompetensnek lennünk?

Kedvelem ezt a 1921. évi újságvivágást (1. ábra), ami egy idézetet tartalmaz az Amerikai Könyvtáregyesület (American Library Association, ALA) elnökétől:

„A könyvtár sikere nem valamely rendszertől függ, hanem azoknak a hatékonyságától és teljesítményétől, akik irányítják.” Valóban, a könyvtárak könyveket kölcsönöznek, és bárki végezhet információkeresést a Google segítségével, de mindez

LIBRARY MADE BY LIBRARIAN

Speaker at State Conference
Says Institution Can Rise No
Higher Than Its Director.

[Special to The Indianapolis Star.]
MUNCIE, Ind., Oct. 26.—“The success of a library does not depend upon any system,” but upon the efficiency and accomplishment of those who govern it,” said Dr. A. S. Root of Oberlin, O., president of the American Library Association, addressing the thirtieth annual conference of the Indiana Library Association at the opening meeting here today. “For that reason every effort should be put forth to interest people in taking up library work and then to see that they have the proper training. The library profession generally will go to no greater goal than general convictions and enthusiasm carries it. The aim of every librarian should be to make his profession stand up as a glorious, attractive and enlightening life, so that people will aspire to enter it.”

The I. S. (1921, Oct 27). LIBRARY MADE BY LIBRARIAN. Indianapolis Star (1907-1922). Retrieved from <http://search.proquest.com/docview/74166036?accountid=121223>

1. ábra: A könyvtáros „csinálja” a könyvtárat

korántsem reprezentálja, milyen készségekkel és tudással rendelkezik egy korszerű könyvtári és információs szakember. Alapjában véve tudjuk, melyek a legjobb módszerek a szolgáltatásaink alapját jelentő gyűjtemények és információforrások megtervezésére, megszervezésére, irányítására, tárolására, visszakeresésére, reklámozására és feltárására. És ami ennél is fontosabb, tudjuk, hogyan tegyük mindezt jobban bárki másnál.

De néha ezt nem értékeljük kellőképpen, pedig jó lenne. Szeretném, ha mindannyian elvégeznének egy kísérletet. Csak nézzék végig, amint valaki minden előképzettség nélkül keresést végez az interneten. Nézzék meg, hogy fogalmazza meg a keresést, és hogy milyen webhelyeket választ ki. Én megtettem, és igazán tanulságos volt. Igen, bárki képes a Google használatára. De mi tudjuk, hogyan lehet a legjobbat kihozni a keresőmotorokból, hogyan strukturáljuk a kereséseinket, és hogyan válasszuk ki a legrelevánsabb webes forrásokat.

Ahogy az internet folyamatosan bővül, és a keresőmotorok egyre több algoritmust alkalmaznak, hogy elvezessenek bennünket ahhoz, amit a legrelevánsabb tartalomnak tekintenek (miközben hihetetlen mennyiségű reklámpénzt is bevetnek), egyre nehezebb a HELYES információ felderítése.

A CILIP-nél épp mostanában fejeztünk be egy munkát, amely a képzett könyvtári és információs szakemberek értékét becsüli fel. A szakirodalom áttekintése során olyan kutatásokat és bizonyítékokat kerestünk, amelyekkel igazolható, hogy a képzett szakemberek valamilyen hatást gyakorolnak. Számos olyan eredményt sikerült találnunk, amelyet egy-egy képzett szakember elér, köztük a következőket:

- megtérülő beruházások,
- javuló képzés és olvasási szokások,
- a felsőoktatásban a hallgatók jobb megtartása,
- összefüggés a jobb klinikai döntéshozatallal, betegközpontú ellátás, és rövidebb kezelési időtartam.

Tehát: igen, a kompetens, képzett könyvtári és információs szakemberek *nélkülözhetetlenek* ahhoz, hogy a használók a lehető legjobb könyvtári és információs szolgáltatásokhoz jussanak hozzá, és intézményeink elérjék stratégiai céljaikat.

2. Kompetenciakeretek

A könyvtári és információs szakemberek számára sokféle kompetenciakeretet foglalmaztak már meg. Az Egyesült Királyságban csak néhány, nagyon speciális keretrendszert találtunk. De van néhány nemzetközi keretrendszer is, amelyeket Önök is ismerhetnek, köztük az ausztrál és az amerikai könyvtáregyesületé, az IFLA normái és az amerikai szakkönyvtári egyesület (Special Library Association, SLA) által megfogalmazott alapvető kompetenciák.

De ezek közül több csak a szaktudás hagyományos területeire összpontosít. Meggyőződésünk, hogy ennél többre van szükség ahhoz, hogy valakiből sokoldalú szakember lehessen.

3. A CILIP gondolkodásmódja

2011-ben a CILIP egy olyan projektre (*Future Skills Project*) adott megbízást, amely a jövőben szükséges szakmai készségekkel foglalkozott. Az volt a cél, hogy teljességgel áttekintsük, milyen készségeket kínálunk. Mindez a következő eredményeket hozta: Az új keretrendszert kilenc hónap alatt sikerült létrehozni, számos módszert felhasználva, többek között a következőket:

- módosult a felsőoktatási és szakmai képzettségek akkreditálásának folyamata,
- relevánsabbá vált és frissült a tagok szakmai regisztrációjával kapcsolatos ügymenet,
- létrehoztuk a CILIP virtuális tanulási rendszerét,
- új kompetenciakeretet alakítottunk ki a könyvtári, információs és tudással foglalkozó szakemberek számára.

Az új keretrendszert kilenc hónap alatt sikerült létrehozni, számos módszert felhasználva, többek között a következőket:

- felméréseket és konzultációkat bonyolítottunk le a tagokkal, a nem tagokkal, egyetemekkel, munkaadókkal és más kulcsszereplőkkel,
- létrehoztunk egy munkáltatói panelt, amely összefogja a legfontosabb munkaadókat a szakma egészéből,
- a projekt testülete olyan fejlesztési munkát végzett, amely szintén összefogta a különböző szektorok képviselőit,
- a City University közreműködésével ellenőriztük a szakemberek egészségét a felsőoktatásban,
- és a team sokféle nehéz feladatot végzett el, amely a tudás- és készségfajták meghatározásainak finomítására irányult.

A 2. ábra bemutatja a CILIP szakmaitudás- és készségbázisát, a PKSB-t (Professional Knowledge and Skills Base).

A PKSB azt a széles körű tudást és azokat a készségeket vázolja fel, amelyekre meggyőződésünk szerint szükség van, ha valaki a könyvtári és információs szakmában kíván dolgozni. Meggyőződésünk, hogy a tudásnak és készségeknek ez az együttese teszi szakmánkat egyedivé.

A PKSB-ben központi helyen szerepel az etika és az értékválasztás kérdése, mivel ezek alapozzák meg a szakmában a gyakorlatban dolgozók mindegyikének a tevékenységét. Ezután nyolc, a szakértelemmel és négy, általános készségekkel kapcsolatos területet határoztunk meg.

Az általános készségek szerepeltetése számottevő változást jelez a korábbi tudásbázishoz képest. Erre a munkaadók észrevételei alapján került sor. Arra mutattak rá, és nekünk is meggyőződésünké vált, hogy a korszerű könyvtári és információs szakembernek fejlesztenie kell ezeket az általános készségeit, ha sikeres szeretne lenni a munkahelyén.



2. ábra: A CILIP szakmaitudás- és készségbázisa (PKSB)

- | | | | |
|---|---|---|--|
| A | Etika és értékek | K | Műveltségek és tanulás |
| B | Szakmai tapasztalatok | L | Vezetés és érdekérvényesítés |
| C | Általános készségek | M | Stratégiai tervezés és menedzsment |
| D | Tudás- és információszervezés | N | Használóközpontúság, szolgáltatástervezés és –marketing |
| E | Tudás-és információmenedzsment | O | Információtechnológia és kommunikáció |
| F | A tudás és információ felhasználása és kiaknázása | P | Tágabb összefüggés a könyvtári, információs és tudásszektorral |
| G | Kutatási készségek | R | Tágabb szervezeti és környezeti összefüggés |
| H | Információirányítás és megfeleléség | | |
| I | Nyilvántartások kezelése és archiválás | | |
| J | Gyűjteménykezelés és –fejlesztés | | |

A szakértelmet és az általános készségeket a tágabb könyvtári, információs és tudásszektor összefüggései közé helyeztük, mert fontos tudnunk, hogy mi zajlik a szélesebb szakmán belül, és hogy hogyan tudunk egymástól tanulni.

Végezetül a tágabb szervezeti és környezeti összefüggésekről: rendkívül fontos, hogy megértsük tágabb intézményeink stratégiai irányultságát és a környezet összefüggéseit, ha biztosítani kívánjuk az általunk nyújtott szolgáltatások folyamatos fejlesztését és javítását.

Minden egyes itt szereplő átfogó terület (D–O) további hat-tíz tudás- és készségterületre bontható fel, ezt a következőkben röviden be is mutatom.

4. Önértékelés

A PKSB az önértékelés eszköze, amelyhez értékelési kritériumokat alakítottunk ki. Jelenleg online eszközként a CILIP-tagok számára a CILIP honlapján érhető el.

Igen fontos, hogy önértékelésről van szó. A CILIP nem kér bizonyítékot arra nézve, hogy tagjai elérték egy bizonyos színvonalat. Ez az eszköz a tagok számára ahhoz ad segítséget, hogy tudásuk és készségeik szintjét megítéeljék, és megvizsgálják, hol szeretnének javítani.

Nem arról van szó, ki milyen szintet képvisel. Ez bizonyos fókig irreleváns. Az a fontos, hogy meghatározzuk azokat a területeket, amelyeken egy-egy szakember szeretné vagy szükségesnek tartja tudása és készségei szintjének növelését, és elgondolkozzon rajta.

Ennek az eszköznek egy oldala a következőképpen fest (3. ábra):

Szakértelem

1. Tudás- és információs szervezés

Mindenfajta tudás, információ és egyéb források szervezése, köztük különböző eszközök, stratégiák és protokollok kifejlesztése, és e források hatékony szervezése, keresése és visszakeresése. Ide tartozik a katalogizálás és osztályozás, a metaadatok és tézauruszok, a tárgyi feltárás és az adatbázis-tervezés.

Tudás-/Készségterületek	Jelenlegi értékelés	Ideális értékelés	Észrevételek
1.1 Információs források Az információ, a dokumentumok, elméletek és modellek természetének megértése; az információs források formái, és az információs szervezés következményei.	2	2	Jelenleg is jól ismerem a terület alapfogalmait és elméleti kérdéseit. Különös figyelmet fordítottam erre a területre, mivel a CILIP-ben rám bízta az RDA-val kapcsolatos munkálatok irányítását, ezért igyekeztem naprakészen követni a jelenlegi gondolkodásmódot.
1.2 Fájltervezés A források elrendezése valamilyen módon egy bizonyos igénynek megfelelően; beletartozik a tudásforrások megtervezése.	3	3	Az utóbbi néhány évben megterveztem és megvalósítottam különböző fájltervezési rendszereket, amelyekkel a CILIP projekt teamje meg tudta osztani és fel tudta használni tudását.
1.3 Osztályozási rendszerek és taxonómiák Tudásszervezési megoldások használata, amelyek célja, hogy bemutassák a fogalmak közötti kapcsolatokat, azáltal hogy egymáshoz rendelik a hasonló jelentésű szakkifejezéseket.	1	2	Jelenleg is ismerem az osztályozási rendszerek alapjait – bár már sok év eltelt azóta, hogy magam feldolgoztam vagy osztályoztam volna. Mivel a vezetői tanács elnökeként működöm, szeretném bővíteni tudásomat az osztályozás és a taxonómiák területén az RDA-val összefüggésben.

3. ábra: A szakmai ismeretek értékelése

Amint látható, minden fejezet elején áttekintjük, hogy mi az adott terület tartalma. Ezt követően felsoroljuk, meghatározásokkal egyetemben, a különböző tudás- és készségterületeket. Ki-ki két oszlopot felhasználva értékelheti tudását és készségeit. Az első az aktuális értékelés, tehát az, hogy hol tart most. A második az ideális értékelés – ahová a jövőben szeretne eljutni.

Az „ideális” kifejezést használtuk, amely eléggé rugalmas ahhoz, hogy a CILIP-tagok különböző helyzetekben használni tudják, és meghatározzák maguk számára, hogy ez az ideális érték meddig juthat el, mondjuk, egy év alatt, egy bizonyos fejlesztési terv végére, tíz év múlva egy ideális munkakörre felkészítve...

Az észrevételekhez is biztosítunk teret, hogy a tagok megjelölhessék, miért alkalmaztak egy bizonyos értéket, vagy hétköznapiiban megfogalmazva, miért szeretnének javulni, és mit kívánnak ezért tenni. Ezt különösen a regisztrációra jelentkező jelöltektől várjuk el.

A PKSB igen sokszínű, mivel a könyvtári és információs szakemberek széles köre számára készült, a köz- és iskolai könyvtárosoktól a kormányzatnál és az üzleti életben dolgozó, helyszíni információs és tudásmenedzserekig. Összesen 99 egyedi tudás- és készségterület áll rendelkezésre. Nincs olyan elvárás, hogy mindenkinek mindenben szakértőnek kell lennie. A CILIP szerint az egyes emberek tudásának és készségeinek szintje az adott ágazattól, intézménytől és az abban betöltött feladatkörtől függ. Megfigyelhető az is, hogy amikor két szakember ugyanazt a feladatkört tölti be, tudásukat és készségeiket tekintve eltérő követelményeknek kell megfelelniük, feladatkörük speciális követelményei alapján, illetve arra alapozva, hogy a vezetők igyekeznek az illető szakemberek erősségeit kihasználni.

A példa, amelyet közöltem, a saját PKSB értékeléséből való, és láthatják, hogy miközben megtartottam alapfokú tudásomat az osztályozás és a taxonómiák területén, felismerem, hogy szeretnék javulni ezen a területen, mivel szerepet kaptam az RDA fejlesztésében. Azért is mutatom ezt be, mert ez az egyik terület, ahol nem kaptam jó osztályzatot. De ez nem számít. Ez már nem fontos a feladatköröm szempontjából. Ahol magasabb osztályzatot kapok, az az általános készségek területe – például az irányítás, a vezetés, a projektek és a változások kezelése – mert jelenleg itt tartok a karrieremben.

5. A javítandó területek megállapítása

Amikor a tagok megállapítják, hol vannak hiányosságaik, megkérjük őket, gondolják át, hogy miképpen kívánják ezeket behozni szakmai továbbképzéssel. Nem feltétlenül gondolunk valamilyen kurzusra. Arra bátorítjuk tagjainkat, hogy vegyék igénybe a tudásuk és készségeik fejlesztésére a rendelkezésre álló lehetőségek széles körét. A kurzusokon kívül lehet szó valamilyen szakmai összejövetelről, szakmai vitákba való bekapcsolódásról, a szakirodalom olvasásáról vagy valamely intézmény meglátogatásáról.

A CILIP arra törekszik, hogy a könyvtári és információs szakemberek alaposan gondolják át, milyen fejlesztést igényelnek, és keressék meg, hogy ezt az igényt miképpen lehet a

legjobban kielégíteni. Ez rendkívül fontos ahhoz, hogy a tanulás eredményes legyen és alkalmazható legyen a feladatkör ellátásában.

Azon tagjaink számára, akik tudásszintjük emeléséhez javaslatokat várnak, olyan forrásokat nyújtunk, amelyek támogatást adnak a választáshoz.

Virtuális tanulási környezetünkben külön fejezet foglalkozik a PKSB-vel. Szerepelnek benne a következők:

- online képzési tartalom (például webináriumok és rövid online kurzusok felvételei),
- könyvek a Facet kiadótól,
- speciális csoportok.

Az egyes területekhez olyan sablonokat is adunk, amelyet segítenek átlátni, hogy az egyes szektorokban milyen tudásra és készségekre lehet szükség. Ezek különösen hasznosak lehetnek a pályakezdekők számára vagy azoknak, akik a szakma más területén keresnek elhelyezkedési lehetőséget.

6. A PKSB használata: tagok

A CILIP mint Királyi Oklevéllel (Royal Charter) rendelkező szervezet elvégezheti azoknak a szakmai regisztrációját és elismerését, akik bizonyítékot szolgáltatnak arra nézve, hogy rendelkeznek a feladataik ellátásához szükséges tudással, készségekkel és képességekkel. Mindez három szinten valósul meg, ezek: bizonyítvány, oklevél és Fellow-cím.

- A bizonyítvány az olvasók szolgálatában dolgozók számára szól, akik szeretnék elismertetni a gyakorlati munka során megszerzett tudásukat és készségeiket.
- Az oklevelet azok kaphatják, akik szakmai feladatkörben dolgoznak.
- A Fellow-cím a senior munkakörben dolgozó tapasztalt szakembereknek szól, illetve azoknak, akik jelentősen hozzájárultak a szakma fejlődéséhez.

A szakmai regisztráció lényeges része a PKSB szerint elvégzett értékelés és annak felhasználása egy fejlődési terv elkészítéséhez.

A tagok ahhoz is hasznosnak találták a PKSB-t, hogy új állást találjanak. Az egyik, speciális érdeklődésű csoportnak szóló folyóiratban *Katie Treherne* megírta, hogyan lett jogi szakkönyvtárosból egészségügyi szakkönyvtáros. A PKSB-t használta ahhoz, hogy olyan területeken fejlődjön, amelyekről úgy látta, hogy az új feladatkörben szükségesek lehetnek.

Tudjuk, hogy tagjaink értékelték magát a PKSB-t, és az eredményeket megosztották vezetőikkel és munkaadóikkal. Ez különösen hasznosnak bizonyult abban az esetben, amikor az illető az egyetlen könyvtári-információs szakember az intézményben, mivel így lehetősége nyílik arra, hogy megismertesse munkáltatójával, hogy milyen egyedi készségekkel rendelkezik, és azzal, hogy ez milyen előnyt és értéket jelent az intézmény számára.

7. A PKSB használata: tanulási szolgáltatók

Az egyetemeknek a PKSB-t kell használniuk, amikor a CILIP-nél akkreditációra pályáznak. A tanulási szolgáltatókat arra kérjük, hogy kurzusaikat vessék össze a PKSB-vel, hogy értékelhessük, mennyire releváns a kurzus a szakma számára.

A CILIP-nél való akkreditációhoz a kurzusoknak be kell mutatniuk, hogy tartalmazzák a PKSB tartalmának egy bizonyos százalékát (a kurzus szintje alapján).

Ez az értékelés – a szolgáltatásminőség értékelésével, a munkáltatók bevonásával és az oktatók fejlődésével párosítva – azt jelenti, hogy a potenciális hallgatók számára garantálni tudjuk, hogy egy akkreditált kurzus felkészíti őket a szakma gyakorlati művelésére.

Egy nemrégiben megjelent interjúban a skóciai Robert Gordon Egyetem úgy nyilatkozott, hogy az, hogy a PKSB-t használták, amikor nemrégiben a CILIP-nél akkreditáltatták magukat, és ezzel lehetővé vált számukra, hogy hangsúlyozzák, kurzusaik mennyire az egyes tudományterületekkel kapcsolatos speciális és a más területen is alkalmazható készségekre összpontosítanak.

Emellett egyes egyetemek a PKSB-t oktatási anyagként is elkezdték használni.

A londoni University College arra kéri összes hallgatóját, hogy végezzék el az értékelést a PKSB-vel a kurzus elején és végén, hogy felmérjék, mennyire fejlődtek készségeik.

8. A PKSB használata: munkaadók

Számos munkáltatóval működtünk együtt, akik örömmel alkalmazták a PKSB-t munkatársaik fejlesztésének eszközeként. A legfigyelemreméltóbb példa a Honvédelmi Minisztériumé (Ministry of Defence). Olyan tananyagot alakítottak ki a személyzet számára, amely arra ad példákat, hogy az egyes készségek speciálisan hogyan viszonyulnak ahhoz a feladatkörhöz, amelyet egy kormányzati intézménynél töltenek be.

Ezután a PKSB-ben meghatározták az „ideális” besorolást a munkatársak számára az intézmény minden szintjén. Ezt követően kérték meg a személyzet minden tagját, hogy végezze el az értékelést.

Így tudták meghatározni a válaszok alapján, hogy az intézménynél hol jelentkeztek hiányosságok a tudásban és a készségekben, majd ezt felhasználva új személyzeti képzési és fejlesztési tervet fogalmaztak meg.

Dolgoztunk a Health Education England elnevezésű, egészségügyi képzéssel foglalkozó szervezettel is, amely az egészségügyben dolgozó valamennyi információs szakemberért felelős, és kialakítottuk a PKSB speciális változatát az egészségügyi szektorból vett példákra alapozva.

9. A PKSB elérhetősége

További információk a PKSB-ről a CILIP weboldalán: www.cilip.org.uk/pksb. A teljes önértékelési eszköz csak a tagoknak áll rendelkezésükre.

Irodalom

BRETTLE, Alison – MADEN, Michelle: What evidence is there to support the employment of trained and professionally registered library, information and knowledge workers? A systematic scoping review of the evidence. London, CILIP, 2015. [87 p.] Forrás: https://archive.cilip.org.uk/sites/default/files/documents/value_of_trained_lik_workers_final_211215.pdf [2018. október 31.]

TREHERNE, Katie: Switching sectors and professional development. A personal experience = CLSIG Journal, 11. July, 2015. 6–8. p. Forrás: https://archive.cilip.org.uk/sites/default/files/documents/clsig_journal_no_11_july_2105.pdf [2018. október 31.]

Simon Berney-Edwards a brit könyvtári és információs szakemberek egyesületének (The Chartered Institute of Library and Information Professionals, CILIP) igazgatója. Nemzeti, regionális és helyi szinten is jelentős szakmai tapasztalatokkal rendelkező vezető. Szakterületei: érdekképviselés, partnerségi munkavégzés, projekt- és változásmenedzsment, tárgyalási stratégiák és pénzügyi tervezés, a szolgáltatások fejlesztése. Feladatai közé tartozik a CILIP-tagok továbbképzésének és a végzettségek elismerésének támogatása. Az általa vezetett igazgatósághoz tartoznak az akkreditáció, a továbbképzés kérdései és a Facet kiadó is.

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

KÍSÉRLETEK A PTE EGYETEMI KÖNYVTÁR ÉS TUDÁSKÖZPONTBAN DOLGOZÓ SZAKEMBEREK KOMPETENCIÁJÁNAK MEGHATÁROZÁSÁRA¹

FISCHERNÉ DÁRDAI ÁGNES

Tartalmi összefoglaló

Írásomban azt mutatom be, hogyan működünk együtt a Pécsi Tudományegyetem Humánpolitikai Igazgatóságával azért, hogy a közgyűjteményi dolgozók, benne a könyvtári dolgozók munkaköri leírását és a hozzá kapcsolódó kompetencia mátrixot közösen kidolgozzuk. Továbbá, hogy ezt az egyetempolitikai szándékot hogyan csatornáztuk be a saját, a 2015–2020-ra vonatkozó stratégiánk teljesítményértékelési rendszerének előkészítésébe, a TÉR bevezetésére. Írásomban ezt az együttműködési folyamatot, az együttműködés eredményeként létrejött Teljesítményértékelési Rendszer (a továbbiakban: TÉR) első verzióját veszem számba, majd a gondolatsort a TÉR immár 3. verziójának bemutatásával zárom.

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

A kezdetek

A könyvtárban kidolgozandó kompetencia mátrix kezdeményezése két irányból jövő impulzus hatására következett be. Az első impulzus az a szándék volt, amikor 2014-ben a Pécsi Tudományegyetem (a továbbiakban: PTE) Humánpolitikai Igazgatósága (a továbbiakban: HPI) a könyvtárat „szemelte ki” egy olyan kísérleti (pilot) projekt alanyaként, amelynek fő célkitűzése az egyetemen bevezetésre kerülő munkaköri mátrix kidolgozása volt. A másik impulzus ugyanebben az évben a könyvtárnak a „Minősített könyvtár” projekt során kitűzött egyik fontos célja volt, arra vonatkozóan, hogy kidolgozzunk egy teljesítményértékelési rendszert.

A PTE munkaköri mátrix projektje

2014-ben megkezdődött a PTE közel 6500 dolgozójának az ágazati jogszabályok szerinti besorolása egy munkaköri mátrixba. A koncepció lényege az volt, hogy minden ágazati dolgozó

¹ Jelen tanulmány előzménye a 2017 márciusában a Magyar Könyvtárosok Egyesülete által szervezett konferencián elhangzott előadás. Az ott elmondottakat foglaltam írásba, de úgy, hogy az azóta történt, a témára vonatkozó információkat is beleszőttem a szövegbe. (F. D. Á.)

csoport számára kidolgozásra kerüljön egy olyan munkaköri modell, amely középpontjában az egyértelműen definiálható, jogszabályokkal alátámasztható, és a jelenlegi gyakorlatot figyelembe vevő munkaköri családok állnak. A koncepció második eleme egy kompetencia mátrix kidolgozása volt, amely a különböző munkakörökhöz szükséges feltételeket határozta meg, ugyancsak a meglévő jogszabályok, és egyéb – a munkaköröket érintő – dokumentumok alapján. A koncepció legfontosabb filozófiája, főbb gondolata az volt, hogy egy munkakörhöz adott kompetenciák tartoznak, ezeket a kompetenciákat vagy az ágazati jogszabályok írják le, vagy a képzés során keletkezett ún. kimeneti dokumentumok (pl. a képzési kimeneti követelmények). Továbbá a szokásjog alapján az adott munkahelyen léteznek elvárt – tehát írásban nem rögzített, nem kodifikált explicit, hanem tacit – kompetenciák, amelyeket szintén szükséges figyelembe venni.

A PTE-n (ahogy valószínűleg más munkahelyen is) bármely dolgozó felvételekor az az elvárás, hogy egy munkatársat egy adott munkakörhöz az ott elvárható konkrét kompetenciákkal vegyen fel a munkáltató. A HPI részéről jogos volt tehát az elvárás, hogy szűnjön meg az a szabályozatlanságból fakadó gyakorlat, hogy egy dolgozót úgy vesznek fel a különböző egyetemi szervezeti egységek (karok, kancellária, klinikum, könyvtár, levéltár, köznevelési intézmények stb.) munkáltatói, hogy a jelölt személyes kompetenciái nem feltétlenül illeszkednek az adott munkakörben elvárható kompetenciákhoz. Természetesen a PTE-n betöltött munkakörök döntő többsége úgy létesült az évek évtizedek folyamán, hogy egy adott munkakörhöz a reálisan elvárható kompetenciákat vettek figyelembe a felvételkor, azonban a 2000-ben bekövetkezett integrációból fakadóan (amikor is több korábbi jogelőd intézmény fuzionált egy nagy megaegyetemmé), rendkívül sokféle munkaerő-felvételi eljárás volt a gyakorlatban. A fent említett munkaköri mátrix projekt pontosan azt célozta meg, hogy másfél évtizeddel az integráció után legyen egy egységes – a PTE-n keletkezett, és a jövőben bármikor létesítendő munkaköröknek – szabályozott rendszere. Ezen munkajogi és munkairányítási koncepció mentén jött létre a PTE munkaköri modellje. A munkaköri modell két nagy részből áll:

- az ún. ágazatspecifikus munkakörökből,
- a nem ágazatspecifikus munkakörökből.

Az ágazatspecifikus munkakörök a meglévő ágazati jogszabályok alapján sorolták be a különböző professziókhoz tartozó dolgozókat az alábbi munkakörökbe:

- egészségügyi dolgozók (orvosok, és egyéb, az egészségügyben dolgozó diplomások),
- egészségügyi szakdolgozók,
- felsőoktatási dolgozók,
- a köznevelésben dolgozók,
- közgyűjteményi dolgozók.

A közgyűjteményi dolgozókra vonatkozó két rendelet, amelynek alapján a modell kidolgozása megtörtént, a 150/1992. (XI. 20.) Kormányrendelet, illetve a 2/1993. (I. 30.) MKM rendelet volt.

Az ágazatspecifikus munkakörök mellett a második nagy csoport, az ún. „nem ágazatspecifikus” munkakörök. Ide tartoztak mindazok a munkakörök, amelyekhez nem szükséges

valamilyen sajátos, egy adott professzióhoz feltétlenül elvárt kompetencia megkövetelése, hanem az adott munkakör betöltése, (pl. raktáros, ügyintéző, sofőr) megtörténhet bármely munkaköri család esetében. A HPI-nek egyértelmű szándéka volt ezzel a nem ágazatspecifikus munkaköri család létrehozásával, hogy az ide besorolt dolgozók takarékosági és munkaszervezési racionalitás alapján munkaerő átcsoportosítás esetén bármely ágazatspecifikus munkakörhöz rendelhetők legyenek egyetemen belül.

Itt jegyzem meg, hogy a könyvtár dolgozói között létező raktárosi munkakör kapcsán komoly vitánk volt a HPI-val, hiszen ők a könyvtárban dolgozó raktárosokat úgy tekintették, hogy munkájukat bárki (bármely szervezeti egységből érkező raktáros) szükség esetén el tudja látni és nincs szükség számukra speciális közgyűjteményi ismeretre. Végül azért tudtak a könyvtári raktárosok a közgyűjteményi ágazatspecifikus munkaköri modellben benne maradni, mert a rájuk vonatkozó 150/1992. (XI.20.) Kormányrendelet nevesítette ezt a munkakört. Ugyanez vonatkozott az ügyintézői munkakörre is, és ez a két eset felhívta a figyelmet arra, hogy van jelentősége annak, ha megfogalmazzuk azt, hogy a közgyűjteményi területen igenis szükség van olyan speciális szakismeretekre, amely szakismeretek egy könyvtári raktáros esetében elvárhatóak (pl. az OPAC ismerete, az adott könyvtárban folyó kölcsönzési, raktározási rend ismerete, a dokumentumok feldolgozásával kapcsolatos alapvető ismeretek, stb.).

A közgyűjteményi munkaköri modell

Miután a HPI-val a közgyűjteményi modellre vonatkozó főbb elveket tisztáztuk, és megfogalmaztuk a saját professzióinkra vonatkozó speciális – a gyakorlatból eredő – sajátosságokat és elvárásokat, így került sor a PTE közgyűjteményi munkaköri modelljének a meghatározására, majd a specifikált munkaköri leírások elkészítésére.

Munkakör család	Közgyűjtemény	
Munkaköri főcsoport	Levéltári szakmai	
	Könyvtári szakmai	
	Múzeumi szakmai	
Munkaköri csoport	Könyvtári	
Munkaköri beosztás a 150/1992 Korm.rend. alapján	Könyvtári	főkönyvtáros, könyvtáros
		feldolgozó könyvtáros, gyűjteményszervező, olvasószolgálati könyvtáros, szaktájékoztató
		könyvtári restaurátor
		segédkönyvtáros
		könyvtáros asszisztens
		könyvtári könyvkötő
		könyvtárkezelő
		könyvtári adatrögzítő

1. táblázat: A PTE közgyűjteményi munkaköri modellje

Ahogy a táblázatból is látható, a könyvtárosokat a „Közgyűjtemény” munkakör családba sorolták be. E munkakör család három munkaköri főcsoportot tartalmaz: levéltári szakmai, könyvtári szakmai és múzeumi szakmai főcsoport. Tekintettel arra, hogy a PTE-en a Levéltár 2004 óta kikerült a könyvtár szervezeti keretei közül és önálló egyetemi szaklevéltárként működik, ezért az Egyetemi Levéltár tőlünk függetlenül, de velünk konzultálva dolgozta ki a saját kompetencia mátrixát. A mi feladatunk tehát a könyvtári szakmai, valamint a múzeumi szakmai főcsoport modelljének kidolgozása volt, tekintettel arra, hogy az Egyetemtörténeti Gyűjtemény (mint tematikus szakgyűjtemény) 2010 óta az Egyetemi Könyvtár és Tudásközpont szervezeti keretein belül működik.

A könyvtári szakmai munkaköri csoporton belül a HPI együttműködésével meghatároztuk a munkaköri beosztásokat. E munkaköri beosztások leírása a már előbb említett 150/1992. (XI.20.) Kormányrendelet alapján történt. A táblázatból azonban világosan látható, hogy annak ellenére, hogy a HPI erre a rendeletre hivatkozva készítette el a munkaköri besorolásokat, két területen kellett utólag a modell módosítását kérnünk. Az egyik azok a munkakörök voltak, amelyek benne vannak ugyan a rendeletben, de nem kerültek bele a PTE közgyűjteményi modelljébe. Kettő ilyen munkakör volt, a tudományos kutató és a bibliográfus (később az utólagos tárgyalások során, 2017 folyamán sikerült e két munkakört beemelnünk a modellbe). Volt azonban további három olyan munkakör (könyvtári szakinformatikus, informatikus, raktáros), amelyek a mi megítélésünk szerint ágazatspecifikus, tehát könyvtári szakmai munkakörök, viszont a HPI első menetben nem így gondolta, és ezeket a munkaköröket nem sorolta a könyvtári szakmai munkakörök közé. Hosszas tárgyalások után határozottan érvelve sikerült kompromisszumra jutnunk, és mindhárom munkakör átkerült a könyvtári szakmai munkakörökbe. Ez azért sikerülhetett, mert egyrészt bizonyítani tudtuk, hogy a raktárosaink számára igenis szükség van speciális könyvtári ismeretekre, és ezt bizonyítandó, fel tudtuk mutatni, hogy rendelkeznek is könyvtári szakmai végzettséggel. Másrészt az informatikusainknál tételesen felsoroltuk, hogy melyek azok a tevékenységek, amelyeket a több éves/évtizedes gyakorlatuk birtokában, vagy az időközben megszerzett speciális végzettségük birtokába tudnak ellátni, és amelyeket más, „normál” informatikusok, a PTE bármely területéről, azért nem tudnának ellátni, mert nincsen a könyvtár működéséhez szükséges speciális informatikai tudásuk. Nagy sikernek könyveltük el, hogy ezt az érvelésünket a HPI elfogadta, és hogy sikerült a könyvtárban dolgozók munkájához szükséges szakmai kompetenciákat ezáltal legitimálnunk. További előnyként könyveltük el, hogy meg tudtuk őrizni az Informatikai Osztályunk önállóságát, azaz informatikusainkat nem „olvasztották be” a PTE Informatikai Igazgatóságába. Kompromisszumkészségünket bizonyítandó ugyanakkor szorosabbra fűztük a szakmai együttműködést a PTE Informatikai Igazgatóságával.

Végül csak egyetlen olyan munkakör, a portások munkaköre maradt, ahol beleegyeztünk abba, hogy az ebben a munkakörben dolgozó kollégák nem tartoznak a könyvtári szakmai munkaköri modellbe. Ez a döntés azonban azzal a következménnyel járt, hogy a portások a könyvtár főigazgatójának munkáltatói joga alól kikerültek, és az egyetemen foglalkoztatott többi portással egyetemben a Kancellária (a kancellár) munkáltatói joga alá tartoznak. Ez

persze a távlatokban, a jövőre nézve azt is jelenti, hogy amennyiben a könyvtár munkáltatói joga alá tartozó bármely munkatársat szeretnénk felvenni, úgy kell (a HPI-val együtt) a leendő munkatárs számára a pályázati kiírást elkészítenünk, hogy abban könyvtárszakmai végzettséget igazoló bizonyítványt írjunk elő.

Miután a HPI által vitatott könyvtári munkakörökkel kapcsolatban megszületett egy reális és vállalható kompromisszum, a 2016-os év folyamán újabb javaslatot tettünk a HPI-nek. Javaslatunk arra az anomáliára világított rá, hogy a digitális könyvtári szolgáltatásokra való áttéréssel egyre inkább olyan munkaköröket kellett volna meghirdetnünk, amelyek sem a PTE munkaköri mátrixában, sem pedig a ránk vonatkozó jogszabályokban nem találhatók. Például: a hivatkozások keresésében, a hivatkozások rögzítésében, az MTMT-vel való foglalkozással kapcsolatos munkák egyre inkább „tudományometriai adatrögzítő” munkatársakat igényelnének. De ugyanígy érzékeltük, hogy szükség van tudományometriai adatelemzőkre, az adatbázisok értő menedzselőire, a digitális információvagyon építő és rendszerező könyvtárosokra, akiknek feladata a repozitórium építése, az adatbázisok vásárlásának szakmai előkészítése, digitális tartalmak létrehozása, a digitális könyvtári szolgáltatások elsajátítására képzések, tréningek szervezése, stb. Továbbá úgy láttuk, hogy szükség lenne a könyvtárban minőségügyi referens, oktatásügyi referens, adatbázis referens munkakör megnevezésére is. A HPI munkatársai rendkívül fogadókészek és támogatóak voltak abban, hogy beemelhetnénk ezeket a munkaköröket a mátrixba akkor, ha ehhez a megfelelő jogszabályi háttér is rendelkezésre állna. E támogatás birtokában fordultunk már 2015 szeptemberében javaslattal az Egyetemi Könyvtárak Kollégiumához azzal, hogy a szakmai érdekvédelmi szervezet tegyen lépéseket a 150/1992-es kormányrendelet módosítására, különös tekintettel az abban foglalt munkaköri lista újragondolására. E törekvésünk sikerrel járt, és büszkék vagyunk arra, hogy e jogszabály módosításban a pécsi Egyetemi Könyvtár és Tudásközpont munkatársai élen jártak, és mindazok a javaslatok, amelyeket tettünk más könyvtárak egyéb javaslataival együtt, bekerültek a kormányrendelet módosításába.

A PTE közgyűjteményi kompetencia mátrixa

Mielőtt e kompetencia mátrixról szólnék, feltétlenül szükséges a kompetencia fogalmát körülhatárolni. A kompetencia fogalmának meghatározásakor mind házon belül, tehát a könyvtár közösségén belül, mind pedig a HPI munkatársaival komoly vitáink voltak. Végül is a következő definícióban állapodtunk meg: a kompetencia a munkakör betöltéséhez és a kinevezéshez szükséges, a jogszabályban meghatározott feltételek összessége.

Ez a definíció egyrészt tartalmazta azt a minimumot, amely a könyvtári dolgozók kinevezésekor szem előtt tartandó, másrészt nem tiltotta, nem szűkítette le a konkrét kompetenciák kidolgozásának lehetőségét. A definíció megfogalmazása után abban is megállapodtunk, hogy a fizetési osztályokba soroláshoz elvárt képesítési követelményeket a HPI állapítja meg. A további elvárt követelményeket (pl. szakmai gyakorlat megléte, nyelvtudás), valamint a speciális és részletes munkaköri leírás megfogalmazását is a könyvtár állapítja meg.

A kompetencia mátrix egy online felületen érhető el az EHA (egyetemi azonosító) kóddal kétféle jogcímen: a PTE polgárai (a mi esetünkben a könyvtárosok), illetve a HPI munkatársai. A PTE polgárai e felületen ellenőrizhetik a rájuk vonatkozó munkaköri leírásokat, a HPI munkatársai pedig kinevezéskor, kinevezés módosításkor egyéb munkai ügyi eljárásokban ennek alapján járnak el.

A PTE mátrixban minden munkakörnek van egy leírása. E leírások egységes szerkezetben kerültek meghatározásra:

- a munkakör, a munkaköri beosztás célja, a betöltés minimális követelményei,
- a munkakör, a munkaköri beosztás feladatai, a munkakörrel járó felelősség,
- függelmi viszonyok,
- a helyettesítés eljárása.

E táblázatba foglalt formalizált leírások² képezik a dolgozó egyéni portfóliójának alapját, amely egyrészt tartalmazza a munkavállaló személyes dokumentumait (bizonyítványok, diplomák, nyelvtudást igazoló dokumentumok, elismerések, stb.), illetve kapcsolódik hozzá egy, az általános munkaköri leíráshoz kapcsolódó „előlap”³. Ez az előlap tartalmazza azokat az egyéni és kiegészítő rendelkezéseket, amelyek a konkrét dolgozót megjelenítik a munkaköri mátrixban.

A fent részletesen bemutatott PTE munkaköri mátrix elkészítésének folyamatában hasznos módon működtünk együtt a HPI-val, és ez az együttműködés jó alapot teremtett ahhoz, hogy – az ugyancsak a 2014-ben a könyvtárban elindult minőségügyi projekten belül – kezdő lépéseket tegyünk a teljesítményértékelési rendszer bevezetésére.

Minőségügyi projekt – TÉR 1.0

2014-ben sem az egyetemen, sem a könyvtári szakmában nem volt még működő TÉR. Ezért a közszféra teljesítményértékelő rendszereiből indultunk ki, ezeket tanulmányoztuk. Ugyancsak figyelembe vettük a LIS EUROGUIDE dokumentumot, amely az európai információs szakemberek kompetenciáit és tulajdonságait vette figyelembe. Ezen fentebb jelzett előzmények alapján tettünk kísérletet egy saját teljesítményértékelési rendszer létrehozására, mely egyébként a 2015–2010 között megfogalmazott stratégiánk részét is képezte.

Elsőként egy TÉR munkacsoportot hoztunk létre. A munkacsoport előkészületeket tett a TÉR alapelveinek, módszereinek, eljárásainak megfogalmazására. Ahogy már korábban jeleztem, különösen a kompetencia fogalmának definíciója során alakult ki komoly vita a munkacsoportban. A vita eredményeként az alábbi kompetencia definícióban állapodtunk meg. A kompetencia a könyvtári szakmai feladatok ellátásához szükséges ismeretek, jártasságok, készségek, képességek, valamint szociális szerep vagy érték, énkép, valamint az

² Lásd a cikk végén az 1. sz. mellékletet.

³ Lásd a cikk végén a 2. sz. mellékletet.

alkalmazást segítő személyiségvonások és a hatékonysági motiváció együttese. Ezen túl megfogalmaztuk az egyéni teljesítmény követelmény definícióját is: mely a szervezet stratégiai célkitűzéséből lebontott egyéni feladat, amellyel az egyén elő tudja mozdítani a szervezet eredményes és hatékony munkáját.

Hosszas (egy éves) előkészítő munka után 2015 tavaszán beillesztve a könyvtár rutin működésébe (könyvtári tanácsi döntéssel legitimálva) elindítottuk a TÉR-t. A könyvtár összes szakmai munkakörökben foglalkoztatott dolgozójára vonatkoztattuk a teljesítményértékelést, ami száz főt jelentett. Minden dolgozót a közvetlen felettese értékelt, a középvezetőket a könyvtár felső vezetői, a könyvtár főigazgató-helyettesét pedig a könyvtár főigazgatója, mint munkáltató. A könyvtár főigazgatójának rektor általi értékelése nem a könyvtári TÉR alapján, hanem egy az egyetemen általános minősítő lap kitöltése során történt meg. A közvetlen felettesi értékelést természetesen önértékelés is kiegészítette, amely a közvetlen feletessel történt konszenzus során valósult meg. Nagyon fontosnak tartottuk a dolgozóval való személyes, négy szemközti, vagy szűk körben történő elbeszélgetést. Azt tapasztaltuk, hogy ennek volt a legnagyobb jelentősége, a dolgozók ezt nemcsak szívesen vették, hanem várták/elvárták a személyes konzultációt, amelynek végén megtörtént egy személyre szabott, konkrét, a közeljövőre vonatkozó feladat, fejlesztési terület meghatározása, amelyet a dolgozó aláírásával fogadott el.

Az értékelők részére útmutatót dolgoztunk ki, amely tartalmazta a személyes és szakmai kompetenciák listáját a főbb könyvtári munkafolyamatok szerint, illetve készítettünk egy kompetencia mátrix segédletet is, amelyben a teljesítmény-fokozatokat definiáltuk, továbbá listáztuk a személyes és szakmai kompetenciákat. Az értékelés folyamán három értékelőlapot készítettünk:

1. *Teljesítményértékelő lapot*, melynek célja egy feladatorientált értékelés volt.
2. *Munkamagatartás értékelő lapot*, amely egy attitűd-orientált értékelés volt.
3. *Kompetencia értékelő lapot*, amely tulajdonságorientált értékelés volt, az adott közvetlen felettes által kiemelt, adott szervezeti egységre vonatkozó és jellemző kritériumok alapján.

Végül a három értékelő lapból egy *Összesítő lap* készült, amely a vezetői értékelést, az önértékelést, és a dolgozóra vonatkozó fejlesztendő területek meghatározását tartalmazta.

Miután lezajlott a TÉR 1.0, értékeltük a teljesítményértékelő rendszerünket, és három szempontot, illetve azok nyomán új célokat fogalmaztunk meg.

1. A rendszer jó elemeit meg kell tartani:
 - útmutató az értékelők részére,
 - a teljesítményfokozatok definiálása,
 - a teljesítményértékelő lap (azonban az elnevezést pontosítani kell: „feladat és projekt értékelés”-re),
 - munkamagatartás értékelő lap,
 - összesítő lap az egyéni értékeléshez,
 - a fejlesztendő területek meghatározása.

2. Vannak jó elemek, de ezeket a PDCA (Plan, Do, Check, Act) ciklus értelmében finomítani kell:
 - a kompetencia definíciójának finomítása,
 - az űrlapok tartalmi elemeinek finomítása,
 - azonos terminológia és definíciók használata az űrlapokon,
 - pontosítani a kompetencia mátrix célját (mihez kell nekünk: a dolgozói értékeléshez, a munkaerő-állomány fejlesztéséhez, új dolgozó felvételéhez, beiskolázáshoz, továbbképzéshez? stb.).
3. Ugyancsak a PDCA ciklus szellemében újra kell terveznünk az alábbi elemeket:
 - az ötfokú skálát megfordítani (jelenleg az egyes volt a legmagasabb érték, és az 5-ös a legrosszabb érték, ez sok dolgozó esetében zavart okozott),
 - esetleg az iskolai teljesítményértékelő skálától eltérő, hét vagy tíz elemű skála bevezetése,
 - feltétlenül meg kell oldani a munkakörhöz elvárt konkrét kompetenciák listázását, illetve e kompetenciák szintezését,
 - felmerült az is, hogy az egyes kompetenciákhoz kritériumokat illetve indikátorokat fogalmazunk meg,
 - valamint szüntessük meg az átfedéseket.

TÉR 3.0

A TÉR 3. verziója abból indult ki, hogy egy szervezet munkatársainak alapvető igénye, hogy az elvégzett munkájukról rendszeres visszajelzést kapjanak, a szervezet egészének pedig érdeke, hogy szabályozott, előre megismerhető és kiszámítható teljesítménymutatókat írjon elő a munkatársai számára. További alapelv, hogy a megfelelő módon alkalmazott egyéni teljesítményértékelés pozitív hatással van nemcsak az egyénre, hanem a szervezetre is.

A TÉR 3.0 koncepcióját a Könyvtári Tanács 2018. június 12-én fogadta el. A dokumentum minden dolgozó számára elérhető. A következőkben ebből a dokumentumból válogatva mutatjuk be a TÉR koncepció legfontosabb elemeit.

Alapelvek

- A TÉR az Egyetemi Könyvtár és Tudásközpontban (továbbiakban: EK TK) a stratégiai célok megvalósításának egyik eszköze.
- A TÉR a könyvtári hálózat minden egységére nézve kötelező érvényű.
- A TÉR összhangban van a közalkalmazottak minősítésére vonatkozó törvényi előírásokkal, alapja lehet a kétévenkénti minősítésnek.
- Az egységesített TÉR lehetőséget biztosít a hálózat /az önálló szervezeti egységek igényei szerint helyi szempontjainak figyelembe vételére is.

- A TÉR alkalmas a sikeres teljesítmény és az eredményes munka kimutatására, a problematikus területek azonosítására, a teljesítmény javítására szolgáló célok kijelölésére.
- Az értékelési eszköz elkészítésénél figyelembe vesszük az érintettek véleményét.
- Az értékelés folyamatában az egyén erősségeire kell koncentrálni, ezt biztosítja a munkakört széles körben átfogó kritériumrendszer.
- Az egyéni értékelési eredmények titkosak, de az értékelt dolgozónak jogában áll megismerni a munkájáról készült értékelést.
- A teljesítményértékelés fontos eleme az önértékelés.
- A teljesítményértékelés minden részletében átlátható.
- Az EK TK-ban a teljesítményértékelést a főigazgató vagy az általa megbízott személy/ek végzik.

Az értékelés az alábbi szempontok alapján méri az egyéni kritériumokat:

- a könyvtárosok munkaköri leírása,
- az éves munkatervből az egyénre jutó feladatok teljesítésének minősége,
- az elvárható magatartás a szolgáltatásban,
- az együttműködés a szervezetben a szervezeti célok megvalósítása érdekében.

Mindezek alapján a kritériumok két csoportba sorolhatók:

1. Az EK TK éves munkaterve alapján meghatározott egyéni feladatok, projekt-munkák teljesítésének, lehetőség szerint objektív, számszerűsíthető adatokkal (eredmény, határidő, mérőpont indikátorok alapján) való értékelése.
2. A munkamagatartás értékelésének eredménye.

A teljesítményértékelés folyamata

- Az értékelő az előző időszak munkaterve alapján kiegészíti az értékelő lapokat, aszerint, hogy az értékelt munkatársnak az elmúlt egy évben milyen munkaköri feladatai voltak és milyen fontos projekteken vett részt.
- Minden értékelt áttekinti a számára összeállított értékelő lapot és kitölti a saját teljesítményét és hozzáállását figyelembe véve. Az önértékelés folyamán kérdéseivel az előkészítő munkacsoport tagjaihoz fordulhat.
- A dolgozó értékelésére az értékelők által kitöltött értékelő lapok alapján az adott kritériumokra épülő beszélgetésen kerül sor.
- Az értékelő beszélgetés során áttekintik, megvitatják és konszenzust alakítanak ki: az előző ciklusban kijelölt egyéni célok megvalósulásáról, az előző évi munka alapján meghatározott feladatok és projektek eredményeiről.
- Emellett értékelésre kerülnek a munkamagatartást jellemzők, különös tekintettel a sikeres, illetve problémás területeken az előző ciklushoz képest bekövetkezett változásokra.

- Az értékelő beszélgetés alatt az értékelt személy megtekinti az értékelő/ értékelők által készített értékeléseket.
- Az összes adat birtokában történik meg a tapasztalatok összegzése, az egyéni fejlesztési célok kijelölése a következő időszakra. Az egyéni fejlesztési célokról rövid emlékeztető készül.
- A megismerés tényét az értékelt az Összesítő lapon aláírásával igazolja, továbbá feltüntetheti esetleges észrevételeit, közölheti „egyet nem értését”, és azt az indoklással együtt kell rögzítenie.
- Az Összesítő lapra az értékelés végleges (a konszenzus során elfogadott) pontszámainak átlagát kell rögzíteni. Az év közbeni projekteket az Összesítő lapra fel kell vezetni
- Az Összesítő lapot a beszélgetésen résztvevő valamennyi tag aláírásával hitelesíti.
- Amennyiben nem sikerül az értékelés folyamán konszenzusra jutni, akkor az értékelt kérheti további értékelő személyek bevonását. Ha a megismételt értékelés/megbeszélés sem vezet eredményre, akkor az értékelésre főigazgatói szinten kerül sor.
- Ha minősítésre kerül sor, akkor ugyanezen kritériumok szerinti, akár több ciklusban elkészített teljesítményértékelés alapján elkészíthető az alkalmazott minősítése.

Az eredmények feldolgozása

- Az értékelők által elkészített, az érintettek által aláírt Összesítő lapok digitális másolatát az értékelő vezetők csatolják az értékeltek portfóliójához, amely a főigazgatói titkárságon kerül megőrzésre.
- Az Összesítő lapok alapján, a teljes könyvtárra vonatkozóan az összefoglalást az ütemtervben megadott határidőig a megbízott munkacsoport, ill. a főigazgató által megbízott munkatárs elkészíti. Az összefoglaló adatok mellett következtetéseket és javaslatokat fogalmazhat meg a szervezet fejlesztése, munkaterve, képzési terve tekintetében.
- Az egyéni értékelések befejezése után az eredményeket könyvtári szinten az értékeltek felé írásban kell kommunikálni.

Dokumentáció

Az adatok bizalmas és biztonságos kezeléséről a könyvtár vezetése gondoskodik. Visszacsatolásként mindenki egyénileg megkapja a saját Összesítő lapjának másolatát, és az eredmények feldolgozása után tájékoztatást kap az összesített eredményekről.

Az értékelővel/vezetővel történő beszélgetésről (egyéni fejlesztési célok, ehhez a vezetés támogatása) emlékeztető készül, melyet mindkét fél aláír, és amely szintén az egyéni dossziéba kerül megőrzésre. Az Összesítő lap mindaddig nem selejtezhető, amíg az érintett a könyvtárban dolgozik. Munkaviszonya megszűnése esetén azt kérésére át kell adni, ha nem kéri, meg kell semmisíteni (az iratkezelési szabályzatnak megfelelően), más munkáltatónak nem adható át.

Az érintett dolgozó:

- Megismerhet minden róla gyűjtött információt, betekinthez a dokumentumokba.
- Segítséget kérhet a főigazgatótól, vagy közvetlen felettesétől a feltárt problémák megoldásához.
- Referenciák írásakor kérheti a főigazgatót az értékelésből származó információk felhasználására.
- A dolgozó kérésére a könyvtár vezetése köteles segítséget nyújtani a feltárt problémák megoldásában.

A szerzett információkat a könyvtár vezetése felhasználhatja a beosztást érintő döntéseknél, a bérezéssel, elismeréssel és jutalmazással kapcsolatos döntések meghozatalakor. A könyvtár vezetése az összesített intézményi adatokat felhasználhatja marketing és PR célokra. Végül a TÉR dokumentumot a használt fogalmak definíciójának listája egészíti ki.

Összegezés

A 2015-ös TÉR bevezetése után 2017-ben és 2018-ban is lefolytattuk a teljesítményértékelési rendszert, mindegyik folyamat során mátrixunk egyre inkább finomodott, a teljesítményértékelés eljárása gyakorlatilag formalizálódott, és rutinszerűvé vált a szervezetben. A könyvtár szervezete 2019-re készen áll arra, hogy bevezetésre kerüljön a 360 fokos értékelés. A könyvtár kollektívája a minőségfejlesztési folyamatban, különösen az önértékelés során szerzett tapasztalatok következményeként nyitottá vált, és a könyvtárosok többsége az (ön)reflexió olyan szintjére jutott el, hogy az egyének önértékelését követően nemcsak a közvetlen felettesek véleményét, hanem az értékelttel azonos szinten lévő kollégák és a beosztottak véleményét is be lehet építeni a teljesítményértékelés folyamatába. Ennek az lesz a legnagyobb előnye, hogy mivel több megközelítésből vizsgáljuk az adott személyt, jóval részletesebb és árnyaltabb képet fogunk kapni mindenki munkájáról.

Távlati tervünk a kompetenciák-kritériumok-indikátorok kidolgozása, illetve felmerült az is, hogy az egyéni teljesítményértékelés mellett ki kellene dolgozni az egyes szervezeti egységek (kari, intézeti könyvtárak, osztályok) teljesítményértékelési rendszerét is. Ez különösen azért lenne fontos, mert könyvtárunk ugyan több szervezeti egységből álló koherens hálózat, de az egyes könyvtárak az azonos elvű működés és szolgáltatás ellenére nagyon egyedi tulajdonsággal, speciális sajátosságokkal, eltérő hagyományokkal, és a felhasználók részéről érkező differenciált elvárásokkal rendelkeznek. Végül is ezek a specifikumok adják meg a kari, intézeti, tanszéki stb. könyvtárak olyan egyediségét, amelyek e könyvtári egységek sikeres teljesítményének fundamentumát képezik.

1 sz. melléklet

Munkaköri leírás a közgyűjteményi ágazatra vonatkozó jogszabályok hatálya alá tartozó közalkalmazott részére

Munkakör/ munkaköri beosztás kódja	GVV1M91
------------------------------------	---------

I. Alapadatok

Munkakör megnevezése: könyvtáros

Munkakörhöz tartozó munkaköri beosztás:

Munkakör elhelyezkedése a PTE foglalkoztatási rendszerében:

- munkaköri család: közgyűjtemény
- munkaköri főcsoport: könyvtári szakmai
- munkaköri csoport: könyvtári szakmai

A munkakör célja:

Az egyetem oktató, kutató, művészeti és gyógyító munkáját kiszolgáló hagyományos könyvtári gyűjtemények és elektronikus információk források gyűjtése, rendszerezése, feldolgozása, szolgáltatása. A felhasználók érdekeit szem előtt tartó hagyományos és elektronikus könyvtári szolgáltatások megszervezése, differenciált tájékoztatás nyújtása a felhasználók számára (irodalomkeresés, témafigyelés, hivatkozásgyűjtés). Közreműködés az egyetemen keletkezett tudományos alkotások archiválásában, publikációs adatbázisok, intézményi repozitóriumok működtetésében. Közreműködés az informatikus-könyvtáros hallgatók képzésében.

II. A munkakör betöltésének minimális követelményei

Képesítési követelmények	Végzettség, szakképzettség	Gyakorlati idő
Alapkövetelmény	főiskolai szintű szakirányú szakképzettség (BSc), vagy főiskolai szintű végzettség (BSc) és a munkakör betöltéséhez szükséges szakképzettségben szerzett középszintű szakképesítés	
Kiegészítő/ további követelmény		
Idegennyelv-tudás		
Technikai ismeretek		

III. A munkakör feladatai

- szervezi, irányítja és ellenőrzi a könyvtár gyűjteményszervező és olvasószolgálati tevékenységét,
- részt vesz a könyvtár szerzeményezésében, a könyvkereskedői ajánlatokat átnézi, az olvasói igények, a gyűjtőköri elvek figyelembe vételével javaslatot tesz a beszerzésre,
- részt vesz az olvasószolgálatban, a könyvtárközi kölcsönzésben, a tájékoztató munkában, igény szerint irodalomkutatást végez,
- rendszeresen végzi a könyvtári állomány tartalmi vizsgálatát, javaslatot tesz selejtezésre, kötetésre,
- részt vesz a könyvtár állománya raktári rendjének fenntartásában,
- pályázatfigyelés, a könyvtár pályázatainak elkészítésében közreműködés,
- a felhasználók könyvtárhasználati képzésében részvétel
- részvétel a könyvtár rendezvényeinek szervezésében, lebonyolításában,
- szakirodalmi útmutatók, tájékoztatói segédletek, adatbázisok készítése és folyamatos frissítése,
- a szervezeti egység által működtetett Teljesítményértékelési Rendszerben meghatározott közalkalmazotti feladatok ellátása,
- a Pécsi Tudományegyetem SZMSZ-ének belső kontroll rendszerre vonatkozó melléklete és a munkakört magába foglaló szervezet hatályos ellenőrzési nyomvonalai alapján ellátja a feladatkörébe tartozó monitoring és kontroll-tevékenységeket, valamint ennek keretében a folyamatba épített, előzetes, utólagos ellenőrzési tevékenységet.

IV. A munkakörrel társult felelősség

A szakma képviselőjétől általában elvárható gondossággal, szakértelemmel, szakszerűséggel és felelősséggel köteles a munkáját a mindenkori jogszabályi és egyetemi előírásoknak megfelelően, jogszerűen végezni.

A III. pontban felsorolt feladatok elvégzése során:

- az Egyetem pénzügyi-vagyoni érdekeinek szem előtt tartása,
- az Egyetem etikai normáinak betartása,
- a munkáltatóhoz lojális (jóhiszeműség és tisztesség elvének megfelelő) magatartás tanúsítása
- munkáltató jó hírvének megőrzése, elősegítése
- felelős az általa adott utasítások szakszerűségéért, a kapott utasítások betartásáért.

V. A munkaköri leírásban tételesen nem rögzített feladatokkal kapcsolatos rendelkezések

- A munkaköri leírás nem tételesen, hanem átfogóan tartalmazza a munkakörhöz kapcsolódó tevékenységeket.
- A közalkalmazott köteles ellátni minden, szakterületével, tevékenységével összefüggő, ahhoz kapcsolódó feladatot, amellyel közvetlen felettese megbízza.
- A munkaköri feladatainak maradéktalan ellátása a feltétele bármely egyéb – munkakörhöz nem tartozó – feladat ellátására vonatkozó megállapodás jogszerű megkötésének

VI. Záró rendelkezések

Felelősség: A munkaköri leírásban foglaltak ismerete, alkalmazása a munkakör betöltőjére nézve kötelező, az abban foglaltak végrehajtásnak elmulasztása esetén a közalkalmazott felelősséggel tartozik.

Hatály: Jelen munkaköri leírásban nem szabályozott kérdésekben a PTE munkaköri rendszerét tartalmazó szabályozás rendelkezései az irányadóak.

A munkaköri leírás az aláírás napját követő napon lép hatályba és visszavonásig érvényes. A hatályba lépéssel egyidejűleg a korábban kiadott munkaköri leírások hatályukat veszítik.

Egyéb rendelkezések:

A munkaköri leírásban nem szabályozott egyéb kérdésekben a vonatkozó hatályos jogszabályok és egyetemi szabályzatok az irányadóak.

Amennyiben a munkakör betöltője a munkakör betöltéséhez szükséges képzési feltételeknek nem felel meg, a szükséges képzés határidőn belüli megszerzésére a munkáltató írásban kötelezi.

Pécs, 20....év hó napján készült a PTE hatályos munkaköri mátrixa alapján.

Alulírott kijelentem és az aláírással igazolom, hogy ezen munkaköri leírás tartalmát megismertem, megértettem, és személyemre vonatkozóan a benne foglaltakat kötelezően elismerem, és a munkaköri leírás egy példányát átvettem.

Pécs, 20....év hó nap

.....
közalkalmazott

2. sz. melléklet

Előlap és kiegészítő rendelkezések a munkaköri leíráshoz

Munkakör/ munkaköri beosztás kódja	
------------------------------------	--

VII. A munkaköri leírás alapadatai

Munkakör megnevezése:	
-----------------------	--

Munkakörhöz tartozó munkaköri beosztás:	
---	--

Munkakör elhelyezkedése a PTE foglalkoztatási rendszerében:

munkaköri család	
------------------	--

munkaköri főcsoport	
---------------------	--

munkaköri csoport	
-------------------	--

VIII. A munkaköri leírással rendelkező közalkalmazott adatai

Név	
-----	--

Adóazonosító jel	
------------------	--

Szervezet	
-----------	--

IX. Függelmi viszonyok a munkakörben, munkaköri beosztásban

Munkáltatói jogkör gyakorlója a kinevezéshez kapcsolódó értesítésben került rögzítésre a mindenkor hatályos Foglalkoztatási Követelményrendszer alapján.

A munkairányítói jogkör gyakorlója (közvetlen felettese):	
---	--

A közalkalmazott által irányított szervezeti egység, továbbá az irányítása alá tartozó munkaköri csoportok/munkakörök/beosztások:

Helyettesítés a munkakörben, munkaköri beosztásban⁴

Helyettesíteni köteles:	
-------------------------	--

Helyettesítője	
----------------	--

X. Kiegészítő rendelkezések a munkaköri leíráshoz: feladat-eltérés a munkaköri leírás feladataihoz képest

Munkaköri leírásban meg nem határozott feladatok:

Feladat	Időtartama (...től ...ig, amennyiben határozott időtartamra szól)	Munkaköri leírásban meghatározott képzési követelményen túl a feladathoz elvárt	
		Képzési követelmény	Gyakorlati idő

Munkaköri leírásban meghatározott alábbi feladatokat nem kell elvégezni:

Feladat	Időtartama (...től ...ig, amennyiben határozott időtartamra szól)

A V. pontban meghatározott feladatok nem eredményezik a munkakör munkaköri leírásban rögzített céljának módosítását és nem eredményezik tartalmának lényeges változását.

Pécs, 20.. év hó nap

.....
munkáltató

4 Helyettesíthet az adott kompetenciaszintű és azt meghaladó kompetenciájú személy.

Alulírott kijelentem és az aláírással igazolom, hogy ezen Előlap és kiegészítő rendelkezések tartalmát megismerem, megértettem, és személyemre vonatkozóan a benne foglaltakat kötelezően elismerem, és az Előlap és kiegészítő rendelkezések egy példányát átvettem.

Pécs, 20.. év hó nap

.....
munkáltató

Fischerné Dárdai Ágnes a Pécsi Tudományegyetem Egyetemi Könyvtár és Tudásközpont nyugalmazott főigazgatója. Nevéhez fűződik az egyetemi integrált könyvtári hálózat, valamint a pécsi Egyetemtörténeti Gyűjtemény létrehozása, a Per Aspera ad Astra egyetemtörténeti és művelődéstörténeti, valamint a Történelemtanítás című online folyóiratok alapítása, melyeknek főszerkesztője is. 2011 óta egyetemi tanár, a PTE Neveléstudományi Doktori Iskola alapító törzstagja. A Magyar Érdemrend lovagkeresztje kitüntetését kapott 2015-ben.

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

KÖNYVTÁROSKÉPZÉS LENGYELORSZÁGBAN: DILEMMÁK ÉS PROBLÉMÁK

ELŻBIETA BARBARA ZYBERT

Tartalmi összefoglaló

Lengyelországban csak a második világháború után indult meg a felsőfokú könyvtárosképzés (1946) három egyetemen (Łódź, Varsó, Wrocław). Kezdetben csak a tudományos könyvtárak, később a közkönyvtárak számára is képeztek szakembereket. Jelenleg a közel negyvenmillió országban a 32 ezer könyvtárban több mint ötvenezer munkatárs tevékenykedik (2012.).

A 2012. évi kulturális törvény lehetővé tette, hogy a könyvtárakat összevonják a művelődési központokkal, klubokkal, múzeumokkal (17,4%). Az eltérő intézmények és körülmények, a követelmények, továbbá a technológia változásai a könyvtárosok képzésére és továbbképzésére is kihatottak. A Könyvtárfejlesztési Program fontos szerepet játszott a fejlesztések megvalósításában. A jövő szakemberei a szükséges korszerű ismereteket megszerzhetik, ha beiratkoznak a tíz felsőoktatási intézmény valamelyikébe, ha (más szakos diplomaként) posztgraduális kurzusokat látogatnak vagy, ha emelt szintű továbbképzéseket végeznek el. Ezekben a hagyományos tárgyakon kívül az új kompetenciákra felkészítő tárgyak is szerepelnek (információmenedzsment, webes publikálás, közösségi média stb.). Problémát jelent, hogy számos könyvtár alkalmaz könyvtáros végzettséggel nem rendelkező diplomásokat, s egyesek kétségbe vonják a könyvtártudományi tanulmányok szükségességét. Ezt erősítette az ún. deregulációs törvény is, és azt eredményezte, hogy csökkent a könyvtár szak iránt az érdeklődés a felsőoktatásra jelentkezők körében. Tanulmánya végén az ennek ellensúlyozására tett intézkedéseket ismerteti a szerző.

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

Bevezetés

Lengyelországban a második világháború előtt nem folyt egyetemi könyvtárosképzés; de már a 19. században tartottak *Bibliográfia* címmel előadásokat a lengyel egyetemeken. Ezekben a kifejezetten bibliográfiai tartalmakon kívül, az írás-, könyv- és könyvtörténet bizonyos aspektusairól esett szó.¹ Az első könyvtártudományi tanszék a lódzi (1946), majd a varsói (1951) és a wrocławai (1957) egyetemen létesült. Először kétlépcsős képzés indult; az első ciklus végén a hallgatók ún. szakdiplomát kaptak, és csak korlátozott számú hallgató léphetett

1 BIRKENMAJER, A.: Rozwój i stan obecny wyższych studiów bibliotekoznawczych w Polskiej Rzeczypospolitej Ludowej [A Varsói Egyetem Könyvtártudományi Tanszékén dolgozó munkatársak közös munkája. 1957. december. In: Warszawskie uniwersyteckie studia bibliotekoznawcze i informacyjne (1951–2001) Warszawa, 2002. 18. p.

a második ciklusba, melyben mesterfokozatot szerezhettek. A felsőoktatásban tapasztalható létszámihiány következtében a kétlépcsős képzés egyre inkább négyéves mesterképzésre rövidült, melyet 1956-ban ötévéssé tettek.² 1964/65 és 1980/81 között ismét négyéves lett a képzés, majd az 1981/82-es tanévben négy és fél éves. 1982/83-tól 1996/97-ig ismét ötéves lett a tanulmányi idő. 2000/2001 óta ismét kétlépcsőssé vált a képzés, külön felvételi eljárással a bachelor- és a mesterfokozat megszerzésére.³

Az első három tanszék bölcsész tanszék volt, és az egyetemi struktúrában a polonisztika karhoz tartozott⁴. Idővel azután kialakult a könyvtárosok képzési fokozatainak adminisztratív besorolása. Napjainkban a könyvtártudományi tanszékek már különböző karokhoz tartoznak (nem a polonisztikához): úgymint bölcsész tudományok, történelem, történelmi tudományok, vezetés és közösségi kommunikáció, újságírás, információ és könyvtudomány vagy közgazdaság és társadalomtudományok.

Kezdetben a felsőfokú könyvtárosképzés a tudományos könyvtárak jövő munkatársainak képzését célozta⁵, később azután a közkönyvtárak dolgozóit is oktatták. A későbbiek folyamán a tanulmányok felkészítették a hallgatókat a más könyvtártípusokban végzendő munkákra is azzal a céllal, hogy ki tudják szolgálni a széles olvasóközönség nagyon eltérő csoportjainak az igényeit is.

Egy 2017-es adat szerint Lengyelország népessége 38 422 millió fő, vagyis a könyvek és könyvtárak iránt érdeklődő potenciális felhasználók száma igen nagy. A könyvek és könyvtárak minden életkorban (az újszülöttektől a felnőttekig, az idős emberekig és a betegekig) egyformán fontos szerepet játszanak. Lengyelországban 32 ezer könyvtár munkálkodik azon, hogy kielégítse a társadalom különböző igényeit (akikre ügyfélként hivatkoznak). „Hálózatokba szervezik őket a különböző típuson belül jellegük vagy az általuk kiszolgált közönség igényei, gyűjteményük összetétele vagy gyűjtőköre szerint, területi illetékességük, szervezeti és jogi alapjuk, pénzügyi támogatásuk alapján megkülönböztetve, illetve ahogy állományukat hozzáférhetővé teszik”⁶. Általános feladataikon kívül a könyvtárak nagyon különböznek egymástól.⁷

A Lengyel Statisztikai Hivatal 2012. évi adatai szerint ezen könyvtárak közül

- 8182 közkönyvtár,
- 1087 tudományos könyvtár (tudományterületek könyvtárai, szakkönyvtárak, felsőoktatási intézmények könyvtárai, a tudományos akadémia könyvtárai, kutatóintézetek könyvtárai),
- 318 pedagógiai könyvtár,
- 369 szakkönyvtár,
- 65 szak- és szépirodalmi könyvtár,

2 Uo. 19. p.

3 SOSIŃSKA-KALATA, B.: Programy kształcenia bibliotekoznawczego i informacyjnego w IINISB UW. In: Warszawskie uniwersyteckie studia bibliotekoznawcze i informacyjne (1951–2001) Warszawa, 2002. 47 p.

4 Kezdetben a Lódzi Könyvtártudományi Tanszék a Bölcsészettudományi Karon működött, majd a Filológiai Kar része lett, annak létrejötte után 1952-ben.

5 BIRKENMAJER, A.: Rozwój i stan ... i. m. 22. p.

6 Stan bibliotek w Polsce. Raport 2012. Libraries in Poland. The 2012 Report. Warszawa, 2016. 98. p.

7 Uo. 98. p.

- 28 mőszaki tudományos és gazdasági központi könyvtár,
- 14 tudományos társaság könyvtára,
- 20 363 iskolai könyvtár,
- 1480 egyházi könyvtár és
- 157 börtönkönyvtár⁸.

A könyvtárak Lengyelországban a kulturális intézmények 84,9%-át teszik ki; kulturális intézmények továbbá a művelődési központok és klubok, a múzeumok, a színházak és a művészeti galériák is⁹. Utóbbiak száma is jelentős:

- művelődési központ, napközi ellátást biztosító intézmény és klub: 3870,
- múzeum és múzeum jellegő intézmény: 866,
- színházak és zenei intézmények: 174,
- galériák: 344,
- mozik: 453.

A kulturális tevékenység végzéséről és szervezéséről szóló törvény¹⁰, mely 2012 októberében lépett hatályba, lehetővé tette a könyvtárak más kulturális intézményekkel való összevonását, elsősorban a művelődési központokkal és klubokkal, napközi ellátást biztosító intézményekkel, múzeumokkal és múzeum jellegő létesítményekkel. 2012-ben a könyvtárak és fiókjaik közel egyötöde (17,4%) olvadt össze más intézménnyel (8,2% városi és 22,2 vidéki településeken), többnyire a művelődési központtal vagy egyéb kulturális intézménnyel¹¹.

Így számos olyan könyvtárunk lett, melyek feladatai, szerepe, funkciói és célcsoportjai eltérnek egymástól, és egyedi, hozzájuk igazított munkamódszereket és tevékenységi formákat igényelnek.

2012-ben körülbelöl 54 626 könyvtáros dolgozott Lengyelországban a következő bontásban:

- közkönyvtárakban dolgozott több mint 23,3 ezer fő, köztük közel 18 ezer könyvtáros¹². 2012-ben kétharmaduk (71,5%) rendelkezett szakképesítéssel, köztük 41,9% felsőfokú diplomával (köztük olyanok is, akiknek csak bachelor-fokozatuk volt)¹³;
- tudományos könyvtárban dolgozott 11 ezernél több fő, köztük több mint 86% könyvtárosként. „E csoport fontos jellemzője, hogy ők jól felkészült szakemberek – a tudományos könyvtárak munkatársainak 58%-a rendelkezik felsőfokú könyvtáros végzettséggel. A tudományos könyvtárakra az a jellemző, hogy olyan

8 Uo. 99. p.

9 Uo. 13. p.

10 Act on Organising and Running Cultural Activities. Journal of Laws of the Republic of Poland of 2012. A 406. tétel a módosítás szerint.

11 Stan bibliotek w Polsce ... i. m. 17. p.

12 Uo. 102. p.

13 Uo. 103. p.

szakterület szakértőit alkalmazzák, amilyen témára az adott könyvtár gyűjteménye szakosodott¹⁴;

- pedagógiai könyvtárban dolgozott 2289 fő, ebből 1593 könyvtári szolgáltatást végzett, s 97,8% rendelkezett egyetemi könyvtáros diplomával¹⁵;
- szakkönyvtárban 1010 fő dolgozott, ebből 896 (88,7%) könyvtárosként¹⁶;
- szak- és szépirodalmi könyvtárban 129 fő dolgozott, 85%-uk foglalkozott könyvtári teendőkkel¹⁷;
- műszaki tudományos és gazdasági központok könyvtáraiban 47 fő dolgozott összesen, valamennyien könyvtárosként¹⁸;
- a tudományos társaságok könyvtárai 17 főt foglalkoztattak¹⁹;
- iskolai könyvtárakban közel 22,3 ezer fő dolgozott (17 014 könyvtárostánár és 5270 tanár, akik nem főfoglalkozásuként dolgoztak a könyvtárban, de kötelesek voltak heti egy órában az iskolai könyvtárban szolgálatot ellátni)²⁰.

Világos, hogy a könyvtárakban dolgozóknak különböző képzettségre van szükségük ahhoz, hogy könyvtárosként dolgozhassanak, egyrészt egy speciális terület ismeretére (a könyvtár típusának megfelelően), másrészt könyvtári gyakorlatra, amennyiben a dokumentumok gyarapításáról, feldolgozásáról és megosztásáról, az olvasókkal és az információs forrásokkal való foglalkozásról, a munka megszervezéséről, könyvtárvezetésről, marketingről vagy reklámról van szó, hogy csak néhány tevékenységet említsünk.

Az egyik fontos tényező, amely kihat a könyvtári szolgáltatások színvonalára, az a könyvtárosok szakmai készségeinek folyamatos fejlesztése és javítása. Az elmúlt két évtizedben fontos erőfeszítések történtek a könyvtárosok szakmai kompetenciáinak emelésére, nemcsak olyan workshopok rendezésével, melyek haladó számítógépes és IT-használati képességeket kívántak meg, hanem olyanokéval is, melyek a könyvtárosok képességeit és tudását igazították hozzá az új kulturális és társadalmi igényekhez. „A Könyvtárfejlesztési Program (melyet az Információs Társadalom Fejlesztési Alapítvány vezetett) fontos szerepet játszott az elmúlt néhány évben; a Lengyel Nemzeti Könyvtár és a Lengyel Könyvtárosok Egyesülete is számos lehetőséget biztosított a könyvtárosoknak, hogy fejlesszék szakmai készségeiket”²¹.

Feladataik elvégzéséhez a jövő könyvtárosai úgy szerezhetik meg a szükséges képzettséget,

- ha beiratkoznak egyetemre, és BA- és MA-fokozatot szereznek;

14 Uo. 109. p.

15 Uo. 111. p.

16 Uo. 113. p.

17 Uo. 114. p.

18 Uo. 116. p.

19 Uo. 119. p.

20 Uo. 86. p.

21 29. p.

- ha posztgraduális kurzusokat végeznek el (melyeket főleg olyan nem könyvtár szakot végzett diplomások számára alakítottak ki, akik új képzettséget is szeretnének szerezni);
- ha emelt szintű továbbképzéseken vesznek részt, melyek a könyvtáros egyesület, a nemzeti könyvtár és a különböző hálózatok könyvtárai által szervezett különböző tanfolyamok és workshopok keretében folynak.

Jelenleg egyetemi könyvtár- és információtudományi képzés (BA és MA szinten) tíz felsőoktatási intézményben folyik Lengyelországban:

- *Bydgoszcz*: Uniwersytet Kazimierz Wielki (UKW) Közigazgatási és Társadalomtudományi Kar, Információ- és Könyvtudományi Tanszék;
- *Katowice*: Uniwersytet Śląski (UŚ) Filológiai Kar, Információ- és Könyvtártudományi Intézet;
- *Kraków*: Uniwersytet Jagielloński (UJ) Menedzsment és Közösségi Kommunikáció Kar, Információ- és Könyvtártudományi Intézet;
- *Kraków*: Uniwersytet Pedagogiczny (UP) Filológiai Kar, Információtudományi Intézet;
- *Kielce*: Uniwersytet Jana Kochanowskiego (UJK) Bölcsészettudományi Kar, Újságírás és Információ Intézet;
- *Lublin*: Uniwersytet Marii Curie-Skłodowskiej (UMCS) Bölcsészettudományi Kar, Tudományos Információ és Könyvtártudományi Intézet;
- *Łódź*: Uniwersytet Łódzki (UL) Filológiai Kar, Könyvtár- és Információtudományi Tanszék;
- *Toruń*: Uniwersytet Mikołaja Kopernika (UMK) Történettudományi Kar, Információtudományi és Könyvtanulmányok Intézet;
- *Warszawa*: Uniwersytet Warszawski (UW) Újságírás Kar, Információ és Könyvtanulmányok;
- *Wrocław*: Uniwersytet Wrocławski (UWr) Filológiai Kar, Könyvtár- és Információtudományi Intézet.

Ezeken a tanszékeken különféle bachelor-fokozatok megszerzésére van lehetőség. Az oktatói kartól függően egynél többféle fokozat szerezhető a fenti intézetekben. Az alábbi egyetemek kínálnak BA fokozatot:

- könyvtár- és információtudomány: UW, UP, US, UJ, UKW, UMK;
- információmenedzsment: UJ;
- információ digitális környezetben: UL;
- információ az e-társadalom intézményeiben: US;
- információs architektúra: UP, UMCS, UMK;
- modern kiadás: UW;
- webes publikálás: UWr;
- információmenedzsment és könyvtártudomány: UJK (a szak nem indult az 2017/18. tanévben).

Nem minden egyetemen lehet mester-fokozatot szerezni könyvtártudományból. Ahol igen, azok az alábbiakat kínálják:

- könyvtár- és információtudomány: UW, UP, UW_r, US, UJK, UMK, UL;
- alkalmazott információtudomány: UMCS;
- információmenedzsment: UJ;
- információmenedzsment és digitális publikálás: UP;
- információmenedzsment és könyvtanulmányok: UMK.

Az alábbi szakirányok érhetők el a mesterképzés keretében könyvtár- és információtudományból:

- iskolai könyvtárak;
- köz- és iskolai könyvtárak;
- könyvtárak a tudásalapú társadalomban;
- a sajtó a társadalom kommunikációs rendszerében;
- könyvtárak vezetése és szervezése;
- digitális könyvtárak és az információmenedzsment;
- kiadványszerkesztés;
- könyvtörténet;
- digitális könyvtárak és az internet;
- a kulturális örökséget gondozó intézmények (a történeti gyűjteményekkel foglalkozók számára).

Minden lengyel egyetemen, ahol könyvtár- és információtudományi képzés folyik, különböző posztgraduális programok is vannak azok számára, akik már rendelkeznek valamilyen alapképzésben szerzett végzettséggel. A programok a következők: könyvtár- és információtudomány, információs architektúra, biblioterápia, kiadványszerkesztés, kulturális intézmények vezetése, információbrókerség és kultúramenedzsment, webes publikálás, kiadáspolitika és könyvértékesítés, az új média információs technológiái, a kultúra és közigazgatás új technológiái és a digitális gyűjtemények építése.

Számos ilyen kurzus van, és igen eltérő tanmeneteik vannak. Néhány közülük nem indul minden évben a jelentkezők alacsony száma miatt.

A könyvtárak és más kulturális intézmények jövőbeli munkatársainak felsőoktatási képzési lehetőségei bőségesnek látszanak, és alkalmasak arra, hogy e munkatársak növelni tudják képzettségüket és a szükséges mértékben ki tudják bővíteni mind az ismereteiket, mind a kompetenciáikat annak érdekében, hogy meg tudjanak felelni a használók megnövekedett igényeinek és elvárásainak.

Az említett könyvtár- és információtudományi központokon kívül léteznek posztgraduális programok olyan felsőoktatási intézményekben és karokon is, ahol nem folyik könyvtárosképzés, pl. a Wyższa Szkoła Bankowaban Gdańskban és Chorzów/Katowicében vagy a lódzi Egészségnevelési és Társadalomtudományi Főiskolán. Ez versenyhelyzet, amely nem mindig fair, de folyamatosan új diákok megszerzésére ösztönöz, és nem feltétlenül kedvez

annak, hogy valaki könyvtár- és információtudományi képzést tartson fenn vagy fejlesszen. Amint a fentiekben látható volt, Lengyelországban sok könyvtár működik, ezekben több tízezren dolgoznak, és vibráló munkaerőpiacot kínálnak egyre több új álláshellyel.

Problémát jelent az a tény, és jelentősen befolyásolja a könyvtárosok képzését és az elvárásokat, hogy egyre több könyvtár alkalmaz olyan nem könyvtáros diplomásokat, akik nem találtak munkát a maguk szakterületén. Főleg ezekben a közösségekben fordul elő, hogy kétségbe vonják a könyvtártudományi tanulmányok szükségességét. Azt állítják, hogy a könyvtártudomány tanulása során a hallgatók nem tesznek szert elegendő tudásra, mivelhogy a munkaerőpiac valósága túl gyorsan fejlődik.

M. Szablewski és W. Zakrzewski²² Ryan Deschampsra hivatkozva (*Ten reasons why „professional librarian” is an oxymoron*) azt ismételtetik, hogy a professzionális könyvtáros, azaz aki egyetemi fokozatot szerzett könyvtár- és információtudományból, oximoron: olyan retorikai alakzat, amely látszólag egymást kizáró, egymásnak ellentmondó fogalmakat tartalmaz. Őt idézve hozzátesszik, hogy „*A szakma valósága, formátumai és a munkanormák gyors változásnak vannak kitéve, míg a könyvtár munkatársai olyan sokféle feladatot teljesítenek számos tudásterület eredményeinek felhasználásával, hogy a könyvtártudományi tanulmányok nem készítik fel őket, de nem is tudnának senkit sem felkészíteni a könyvtárban való munkára*”.²³ Az ilyen kijelentések szerzői – úgy tűnik – elhanyagolják azt a ténytet, hogy a folyamatos fejlesztés és a különféle érdekek fenntartása minden szakmában, és az emberi tevékenység bármely területén létfontosságú ahhoz, hogy feladatait bárki hatékonyan és kielégítő módon végezze el. Az oktatás során megszerzett tudás sosem lesz elég az egész szakmai pályafutásra.

Amikor megkérdőjelezzik a könyvtári munka *professzionálissá válását*, azt hangsúlyozzák, hogy ma a könyvtárosok által végzett sokféle feladat és a felhasználók változó igényei miatt a könyvtári munkatársak oktatási hátterét diverzifikálni kell²⁴.

M. Szablewski és W. Zakrzewski, számos olyan híres könyvtáros példáját említik, akik nem könyvtártudományi, hanem más tanulmányokat folytattak (így a MARC formátumot kifejlesztő matematikus *Henriett Avramét* és *Arro Smithét*, aki filozófiából és vallástudományokból szerzett diplomát), úgy vélik, hogy a könyvtáros szakmát nem lenne szabad monopolizálniuk (ahogy ők fogalmaznak) „a való világban nem létező – bár létrejönni próbáló – *professzionális könyvtárosoknak*”²⁵, és nyitottnak kellene maradni a más végzettségűekkel szemben, akik szívesen dolgoznának könyvtárban.

Az egyes szakmák gyakorlatát szabályozó törvények módosításáról szóló törvény (röviden: a *Deregulációs törvény*) ösztönzi a hasonló vitákat²⁶, mivel célja a szabályozott szakmákhoz való hozzáférés megkönnyítése a korábbi követelmények (pl. szakmai bizonyítványok vagy engedélyek beszerzésének) csökkentésével vagy eltörlésével, ami – többek között – a

22 SZABLEWSKI, M. – ZAKRZEWSKI, W.: Bibliotekarze XXI wieku: usługodawcy, radykalni katalogerzy i animatorzy kultury. Rocznik Biblioteki Narodowej vol. XLI, Warszawa, 2015. 345. p.

23 Uo. 345. p.

24 Uo. 350. p.

25 Uo. 345., 346. p.

26 Act Amending the Laws Regulating the Practice of Certain Professions. Journal of Laws of the Republic of Poland of 2013. 829. tétel.

könyvtárosokat is érinti. Bár először a deregulációra vonatkozó rendelkezések csak az ún. „minősített könyvtárosok” szűk csoportját érintette volna, akik ezt a címet az állami bizottság előtt számos szakvizsga letételével szerezték meg, a törvény következményei hatással voltak a teljes könyvtáros szakmára és a képzési folyamatra.

Jelenleg nem szükséges könyvtár szakos diploma vagy posztgraduális fokozat ahhoz, hogy valaki könyvtárosként dolgozhasson valamelyik könyvtárban. A felvételtől az egyes könyvtárak vezetése dönt, és választásukat nem mindig indokolja a feladat jellege. Figyelemre méltó azonban, hogy a könyvtudományi tanulmányok elvégzése a hallgatók számára olyan sokrétű tudást biztosít, amely minden könyvtáros számára nélkülözhetetlen. A hallgatók nemcsak a könyv, a nyomdászat és az írás történetéről, hanem az állományépítésről, feldolgozásról és megosztásról, továbbá az olvasókkal való bánásmódról is tanulnak, és foglalkoznak a tudományos információk kérdéseivel, megismerkednek a könyvtári rendszerekkel, szakmájukat átfogó módon sajátítják el. Ezért felkészültek a feladataik ellátására²⁷, ismerik részletkérdéseit, míg a nem könyvtár szakot végzett diplomásoknak el kell sajátítaniuk a könyvtári munka alapjait.

Míg egy nem könyvtár szakos diplomás könnyen kap munkát egy könyvtárban, csökkent az érdeklődés a könyvtártudományi szak iránt. Mivel a lengyelországi egyetemek felvételi vizsgáit már évek óta felváltotta a középiskolai érettségi bizonyítványok versenye, a jelentkezők többféle tanulmányi programra is jelentkezhetnek. Ha nem sikerül az elsőnek választott szakra bekerülni, néha úgy döntenek, hogy könyvtártudományt tanulnak, ahol a követelmények kevésbé szigorúak, majd az első tanulmányi év alatt vagy után leadják, és egy másik szakot vesznek fel. Ily módon elfoglalják azok helyét, akik viszont tényleg könyvtár szakosok akartak volna lenni. Figyelembe véve a felvételi keretszámokat és azt a tényt, hogy nem lehet befogadni az összes érdeklődő jelentkező diákot, a valóban könyvtártudományt tanulni akarók gyakran nem kerülnek be a felsőoktatásba. Ezért erőfeszítéseket tesznek a tantervek módosítására és azok tartalmának aktualizálására annak érdekében, hogy vonzóbbá tegyék sok jelentkező számára, hogy a könyvtártudomány legyen az első szak, amelyet megjelölnek.

Hogy vonzóbbá tegyék a szakot, ötletek születtek, hogy a) átnevezzék anélkül, hogy jelentősen megváltoztatnák a tartalmát, vagy b) más oklevél is szerezhető legyen a könyvtár- és információtudományi mellett (pl. információ-építész, kiadványszerkesztő vagy digitális kiadó.)

Amint említettük, az ilyen új végzettségűek száma egyre nő. A tanulmányok tartalma többnyire nem kapcsolódik szigorúan a könyvtártudományhoz, és nem készít fel a könyvtári munkára sem. A végzett diplomás tudna könyvtárban dolgozni, de ez nem kötelező számára, mint a nem könyvtár szakot végzett diplomások esetében sem. Minden egyes felsőoktatási intézményben a felvettek korlátozott száma és ama követelmény miatt, hogy az egyetemi oktatónak legfeljebb két szakterülethez lehet kapcsolódnia, az újonnan bevezetett, vonzóbb nevű képesítések a hagyományos könyvtudományi tanulmányok versenytársaivá váltak.

27 Bibliotekarz – wszystko co warto wiedzieć o pracy w bibliotece. Forrás: <https://poradnikpracownika.pl/-bibliotekarz-ile-zarabia-izak-nim-zostac> [2018. október 31.]

Jelenleg azok a nem könyvtár szakot végzett a diplomások, akik könyvtárban dolgoznak, megszerezhetik azokat a kompetenciákat, amelyekre szükségük van feladataik hatékony ellátásához egy adott könyvtárban, képzett és tapasztalt könyvtárosok által szervezett gyakorlati, munkahelyi képzéseken. Ez azonban néhány év alatt megváltozhat, hiszen az ilyen képzett és tapasztalt könyvtárosok hamarosan nyugdíjba vonulnak egy olyan környezetben, ahol egyre kevesebb a hagyományos könyvtudományi oktatást nyújtó iskolák száma.

Nehéz előre látni, milyen is lesz a könyvtárosképzés a jövőben. Vajon a könyvtártudományi szak – amely a szakmai alapokat oktatja – túléli ezt, vagy az ilyen típusú oktatással ellentétes hangok kerekednek felül?

Az ilyen kérdések megválaszolására szakértői csoportot hoztak létre, hogy írja le a könyvtárosoktól elvárt képzettséget, valamint határozza meg a különböző típusú könyvtárak személyzetétől elvárt ismereteiket, készségeket és szociális kompetenciákat, függetlenül attól, hogy milyen oktatásban vettek részt. Ez a 15 lengyel szakértőből álló csapat 2014 szeptemberében jött létre az Oktatási Kutatóintézetben a Lengyel Nemzeti Könyvtárral együttműködésben.

Tevékenységük középpontjában az az elképzelés állt, hogy el kell hagyni a hagyományos formális képzés koncepcióját, amely az előre meghatározott tudás megszerzésén alapul, és azokra a készségekre kell összpontosítani, amelyeket úgy határoztak meg, hogy *„képesek a tanulási vagy a szakmai tevékenység területére jellemző feladatokat elvégezni és a problémákat megoldani.”*²⁸ A „könyvtáros” alapképesítést részletesen leírták, és kiegészítették a köz-, iskolai és tudományos könyvtárakban dolgozó könyvtárosoktól elvárt részletesebb képesítési elemekkel. Az utóbbiaknál a szaktájékoztató és a különgyűjteményekért felelős könyvtáros esetét szerepeltették.

Az így létrejött „könyvtáros” szakképzettség leírása hat képzési területből áll (dokumentumok gyűjtése, rögzítése és kiválasztása; dokumentumok formai és tartalmi feltárása; gyűjtemények megosztása; a könyvtári anyagok kezelése és védelme; tájekoztató tevékenység könyvtári módszerekkel és az információs források alapján; felkészítés a könyvtár vezetésére), az értékelés módszereivel egyetemben, ami alapot teremt további korszerű, a tudományos, köz- és iskolai könyvtárak számára nélkülözhetetlen kompetenciák megszerzéséhez²⁹.

A szakértői csoport megállapításai szerint *„egy könyvtáros alapképzettséggel rendelkező egyén készen áll arra, hogy egy könyvtárban dolgozzon, valamint hogy önállóan működtessen egy könyvtárat. A könyvtáros összegyűjti, kiválasztja, rögzíti és leírja az állományt mind formai, mind tartalmi szempontból, előkészíti a forrásokat a megosztáshoz és megosztja őket, valamint kezeli és megőrzi az állományt. A könyvtáros felelős azért is, hogy tájekoztatót nyújtson a könyvtárhasználók számára. Az ilyen képesítéssel rendelkező egyén jelentősen hozzájárulhat könyvtár menedzselésének folyamatához mások támogatásával”*³⁰. A képesítés megszerzéséhez a pályázóknak legalább egy éves tapasztalattal kell rendelkezniük a

28 SZABLEWSKI, M. – ZAKRZEWSKI, W.: *Bibliotekarze XXI ... i. m.* 351. p.

29 Uo. 351–353. p.

30 Uo. 352–353. p.

könyvtárban való munkavégzésben, bachelor- vagy annak megfelelő fokozattal kell rendelkezniük, továbbá megfelelő számítógépes ismeretekkel, különösen az irodai szoftverek és az adatbázis-eszközök használatával kapcsolatban, valamint ismerniük kell az információk keresésének, feldolgozásának és megosztásának módszereit különböző hordozók esetén. A társadalmi kompetenciák közül a részletek iránti figyelmet, a megbízhatóságot, a kommunikációs készségeket, a türelmet és az innovatív szellemet említették³¹.

A közkönyvtárak munkatársainál, mivel ők a helyi közösséget alakítják, azt emelték ki, hogy az alapvető képesítéseken kívül olyan kompetenciákkal kell rendelkezniük, hogy tanácskozásokat és a gyermekek számára szóló rendezvényeket szervezzenek az olvasás népszerűsítése és az oktatás támogatása érdekében, valamint olyan szervezési készségekkel, hogy előkészítsenek különböző kulturális eseményeket és tevékenységeket, amelyek a helyi közösségeket segítik igényeik és elvárásaik kielégítésében³².

Az iskolai könyvtárosoknak – akiknek a fő feladata az oktatási folyamat támogatása, a tanulók érdeklődésének fejlesztése és a tanárokkal való együttműködés – az alapképesítések és a gyermekeknek és fiataloknak szóló, valamint a pedagógiai irodalom mellett ismerniük kell a pedagógia és a pszichológia alapjait, az olvasókkal való együttműködés módszereit, és demonstrálniuk kell tanulmányaik további eredményeit: hogy képesek oktatási tevékenységet folytatni és az iskola küldetését és céljait kiteljesíteni³³.

A tudományos könyvtárak esetében az egyetlen „tudományos könyvtáros” kategóriájából kettő lett, a „szakreferens könyvtáros” és a „különgyűjteményekért felelős könyvtáros”. Mivel a szakreferens könyvtárosok többnyire egyetemi oktatók és hallgatók számára szolgálnak, egy adott tudományágra kell specializálódniuk a könyvtár profiljának megfelelően, ismerniük kell annak közelmúltbeli irodalmát, és legalább a kutatási módszertan alapjait. A szakértők egyetértettek abban, hogy ilyen képesítés csak azoknak áll rendelkezésükre, akik mesterfokozattal vagy az azzal egyenértékű diplomával bírnak, és akiknek C1 szintű angol és egy második, B2 szintű nyelvvizsgájuk is van. Kiemelték, hogy e csoport könyvtárosainak olyan készségekre van szükségük, amelyek lehetővé teszik számukra, hogy egy-egy tudományág könyvtárát működtetni tudják, ami együttműködést igényel a kutatói közösséggel a források beszerzése, a bibliográfiai összefoglalók készítése, az információs tevékenységek végzése és az információhasználók oktatása területén.

A „különgyűjteményekért felelős könyvtáros” képesítés a szakkönyvtárostól elvártakon kívül magában foglalja a mesterfokozat vagy azzal egyenértékű diploma követelményét, és a nyelvtudás mellett a történelem, a művészettörténet vagy a zenetudomány szakismeretét is a speciális gyűjteményekkel való munkához. Esetükben legalább két éves könyvtári gyakorlatot írnak elő³⁴.

31 Uo. 352–353. p.

32 Uo. 353. p.

33 Uo. 355. p.

34 Uo. 356–357. p.

A „digitális könyvtáros” kategóriát kizárták az általános könyvtáros minősítésből, és külön definiálták, mivel ez a munka nagyon más, és eltérő terminológiát igényel. A „digitális könyvtáros” végzettség azonban nem követeli meg, hogy a jelölt rendelkezzen a „könyvtáros” számára előírt összes készséggel. Ehelyett főiskolai végzettséggel, vagy azzal egyenértékű diplomával kell rendelkezniük, és haladó szintű készségekkel kell rendelkezniük az IKT-eszközök használatában, és legalább egy éves tapasztalattal kell rendelkezniük a gyűjtemények digitalizálásával, megosztásával, terjesztésével és archiválásával kapcsolatos feladatok terén³⁵.

A lengyel könyvtárak több mint 50 000 munkahelyet kínálnak a könyvtárosok számára. A munkaerőpiac kezelése jelentős kihívást jelent. Ez annak a ténynek köszönhető, hogy a könyvtudományi tanulmányok népszerűsége csökkent ugyan, de a könyvtárak továbbra is léteznek, és alkalmaznak új munkatársakat.

Reméljük, hogy mind a könyvtárosok, mind a könyvtárosokat oktató intézmények széles körű egyetértést érnek el az elvárható képesítésekről és az oktatás háttéréről, hogy mind a jelenlegi, mind a jövőbeli szakemberek megfeleljenek a felhasználók változó igényeinek, valamint hogy vonzzák azokat is, akik még nem kezdték el használni a könyvtári szolgáltatásokat.

Irodalom

- Bibliotekarz – wszystko co warto wiedzieć o pracy w bibliotece. (2017). Forrás: <https://poradnikpracownika.pl/-bibliotekarz-ile-zarabia-i-jak-nim-zostac> [2018. október 31.]
- BIRKENMAJER, Aleksander (2002): *Rozwój i stan obecny wyższych studiów bibliotekoznawczych w Polskiej Rzeczypospolitej Ludowej*. Warszawa, December 1957. In: *Warszawskie uniwersyteckie studia bibliotekoznawcze i informacyjne (1951–2001)*. Warszawa, ISBN: 83-904036-7-6
- DESCHAMPS, Ryan (2010): *Ten reasons why „professional librarian” is an oxymoron*. Forrás: <http://otherlibrarian.wordpress.com/2010/04/30/ten-reasons-why-professional-librarian-is-an-oxymoron/>, idézve: SZABLEWSKI, Maciej – ZAKRZEWSKI, Witold.: *Bibliotekarze XXI wieku: usługodawcy, radykalni katalogerzy i animatorzy kultury*. vol. XLI, Warszawa, 2011. 341–398. p.
- SOSIŃSKA-KALATA, Barbara (2002): *Programy kształcenia bibliotekoznawczego i informacyjnego w IINiSB UW*. In: *Warszawskie uniwersyteckie studia bibliotekoznawcze i informacyjne (1951–2001)*. Warszawa, ISBN: 83-904036-7-6 43–58. p.
- Stan bibliotek w Polsce. Raport 2012. *Libraries in Poland. The 2012 Report*. (2016). Warszawa, ISBN: 978-83-7009-647-2; ISSN: 2451-0963.
- SZABLEWSKI, Maciej – ZAKRZEWSKI, Witold (2015): *Bibliotekarze XXI wieku: usługodawcy, radykalni katalogerzy i animatorzy kultury*. *Rocznik Biblioteki Narodowej*. vol. XLI, Warszawa 2015. 341–398. p.
- Ustawa o zmianie ustaw regulujących wykonywanie niektórych zawodów. (2013). Dz.U. RP. 829. tétel.
- Ustawa o organizowaniu i prowadzeniu działalności kulturalnej. (2012). Dz.U. RP. 406. tétel a módosítás szerint.

Elzbieta Barbara Zybert a Varsói Egyetem Újságírás, Információ- és Könyvtudományi Karának kinevezett professzora. Felsőoktatási tevékenysége korunk könyvtárügyével kapcsolatos, és főként a következő területekre összpontosít: könyvtári szervezés és menedzsment; a könyvtár szerepe és helye az oktatásban; speciális igényű használók (szellemi fogyatékosok, fizikailag hátrányos helyzetűek, rabok, etnikai kisebbségek stb.). Tudományos érdeklődését jól tükrözi 5 könyve, lengyel és külföldi folyóiratokban megjelent, több mint 90 publikációja. Számos szakkönyv szerkesztője. A Könyvtári és Kulturális Örökség Intézmények Tanszékének vezetője. 2008 és 2018 között az Újságírás, Információ- és Könyvtudományi Kar dékánja; 2005 és 2008 között hallgatói dékánhelyettese volt. Főszerkesztője a legrégebb lengyel könyvtártudományi szakfolyóiratnak (Przełąd Biblioteczny). Közel 20 éve felelős a posztgraduális könyvtári tanulmányok oktatásának. Tagja volt az IFLA WLIC 2017-es wroclawi konferenciája nemzeti szervezőbizottságának.

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

KOMPETENCIÁK A KÖNYVTÁROSKÉPZÉSBEN ÉS TOVÁBBKÉPZÉSBEN

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 lábón 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 fontossá 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-életen-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 szervezeteken 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 neveztek 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 Kóntös Nelli. Budapest, ELTE BTK Könyvtár- és Információtudományi Intézet, 2017. 91. p.

könyvtárostánítókkal 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.

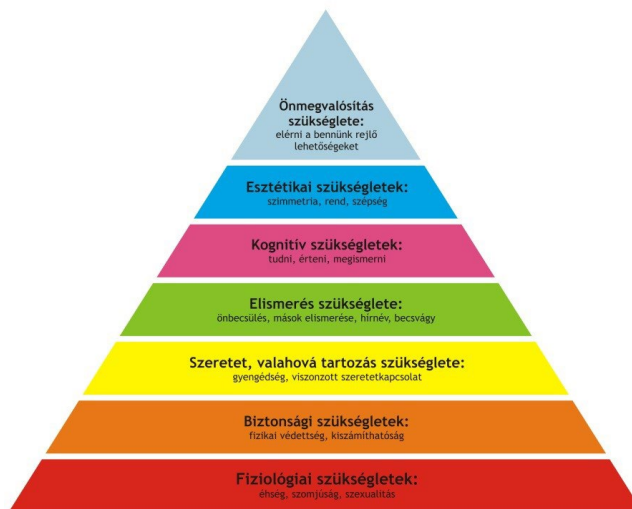
11 BARÁTNÉ HAJDU Ágnes: Könyvtáros életpálya, tudatos karrierépítés. In: Valóságos könyvtár – könyvtári valóság. Könyvtár- és információtudományi tanulmányok 2016. Szerk. Kiszl Péter, Boda Gáborné Köntös Nelli. Budapest, ELTE BTK Könyvtár- és Információtudományi Intézet, 2017. 89. p.

3.3 A Könyvtáros Életpályamodellel 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. „életteni 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 sikerek 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 kiindulópontot (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,
- bérfelajánlás.

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 minimálbér és a garantált minimálbér növekedése miatt összecsúszó fizetési rendszer, mely egyértelműen mutatja, hogy szükség van a bérek rendezésére a könyvtári szakemberek minden szintjén.

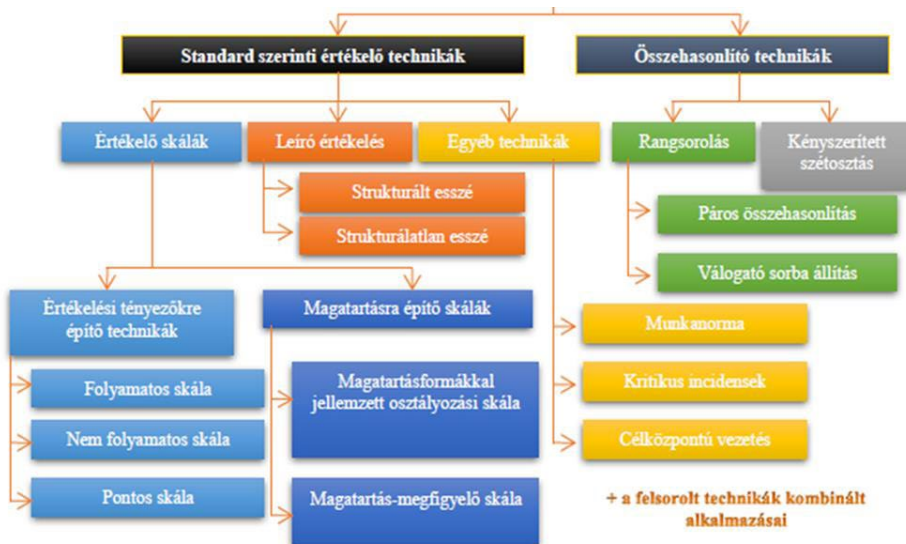
¹⁷ MKE nyilatkozat. Forrás: <https://mke.info.hu/blog/2018/12/mke-nyilatkozat/> [2018. október 30.]

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 ítélték 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? = Világgazdaság, 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.

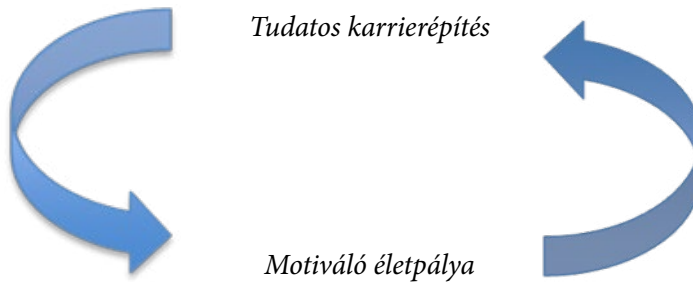
A sikeres álláskeresőnek számos eleme van. Az előzőekben önmagunk felkészítéséről volt szó, de természetesen ennek a folyamatnak nem szabad megtorpannia, lényeges az információgyűjtés és a választott munkakörhöz való kötődés kialakítása, valamint a motivációnk demonstrálása. Akár már pályakezdőként lehet 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 vértelnünk 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 szemléletváltást. 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.

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

A TUDOMÁNYOS KOMMUNIKÁCIÓS KOMPETENCIÁK INTEGRÁLÁSA A KÖNYVTÁR- ÉS INFORMÁCIÓTUDOMÁNYI TANTERVBE. ESETTANULMÁNY THAIFÖLDRŐL

NAMTIP WIPAWIN

Tartalmi összefoglaló

A tudományos kommunikációs kompetenciák a nyílt tudománnyal összefüggő készségek, amelyeket a tudástársadalomban be kell építeni a formális oktatásba. A tudományos kommunikáció a könyvtári és információs hivatás egyik fontos eleme: olyan rendszer, amely segíti a kutatást és a tudományos publikálást, az információ értékelését színvonalas terjesztése érdekében a tudományos közösség körében, és megőrzését a jövő számára. E tanulmány célja a tudományos kommunikációs kompetenciák tanulmányozása a thai egyetemeken könyvtár- és információtudományi tanterveiben. A minőségre irányuló kutatás módszere a dokumentumelemzés. A kutatás megállapította, hogy a legtöbb thai könyvtár- és információtudományi tanterv a következő kurzusokat tartalmazza: menedzsment, gyűjtemények, szolgáltatások és technológiai eszközök. Ahhoz, hogy a tudományos kommunikációs magkompetenciákat fejlesszék, a thai könyvtár- és információtudományi tantervekben legalább 5 tantárgynak kell módosítani mind a leírását, mind a tartalmát.

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

Bevezetés

Az Association of College and Research Libraries tudományos kommunikációs kezdeményezése (2016) az oktatás és az elkötelezettség olyan megközelítését követeli meg, amely tükrözi a szakmában vállalt könyvtári és információtudományi szerepek sokféleségét. A kutatási adatok kezelésének nyitottsága következtében a könyvtárosok és információs szakemberek új szerepeket töltenek be a nyílt hozzáférés gyakorlatát követő tudomány egész életciklusa során. A tudományos kommunikációs kompetenciák olyan, a nyílt tudománnyal összefüggő készségek, amelyeket a tudástársadalomban be kell ágyazni a formális oktatás kereteibe.¹ Az open science olyan mozgalom, amelynek az a célja, hogy a kutatási adatok mindenki számára hozzáférhetőek legyenek. A gyakorlatban olyan dolgok tartoznak ebbe a körbe, mint a nyílt

1 O'CARROL, C. et al. 2017.

tudományos kutatás publikálása, a nyílt hozzáférési kampányok és általában a tudományos ismeretek közreadásának és kommunikációjának egyszerűbbé tétele.

A könyvtárak, kutatóközpontok és számítóközpontok együttműködése olyan kutatási adatszolgáltatásokat hoz létre, amelyek az intézmények kutatási adatok kezelésére vonatkozó politikájának eredményei. A könyvtárak új szerepe nemcsak az információk összegyűjtéséből, megszervezéséből és hozzáférhetővé tételéből áll, hanem a tudás létrehozásából és az intézmények segítségével is a kutatási eredmények kezelésében az intézményi repozitóriumok révén.² Ezt az új szerepet nevezzük *tudományos kommunikációnak*, amely egy rendszert alkot annak érdekében, hogy sor kerüljön a kutatásokra és a tudományos eredmények leírására, a következtetések színvonalas terjesztésére a tudományos közösség körében, továbbá megőrzésükre a jövőbeni felhasználás céljából. A tudományos kommunikáció a könyvtári és információs szakma alapvető ismereteinek a része. A gyűjteményfejlesztésbe beletartozik a tudományos publikálási ciklus, a gyűjteménymenedzsment, a digitális kurátorok tevékenysége, a digitális megőrzés, a gyűjteménymegőrzés és a nyilvántartások működtetése.

A Canadian Association of Research Libraries (CARL) által összeállított, a 21. század felsőoktatási és tudományos könyvtára munkatársainak magkompetenciáit tartalmazó jegyzék hét elemet tartalmaz: alapismeretek, interperszonális készségek, irányítás és menedzsment, gyűjteményfejlesztés, információs jártasság, kutatás és a szakma fejlesztése, és információtechnológiai készségek, ezért a tudományos kommunikáció ma a könyvtári és információs szakma egyik kulcseleme, mivel egyike a felsőoktatási és tudományos könyvtárak munkatársai három magkompetenciáinak: alapismeretek, gyűjteményfejlesztés, kutatás- és szakmafejlesztés. Az új technológiák átalakítják a kutatás terjesztésének módszereit a nyílt hozzáférésű repozitóriumok révén. A tudásvagyon létrehozása az egyes intézményekben prioritást kap az egyetemek nyílt hozzáférési politikájában, a kutatási hálózatban folyó együttműködés keretében. A kihívást a hagyományos modelltől – amelyben a kutatók előfizetéses folyóiratokban adják közre kutatási eredményeiket – való áttérés jelenti, és ez befolyásolja a kutatás minőségének és hatásának értékelését, mérését is. A kutatási adatok kezelésének modellje megváltoztatja annak módját is, ahogy a kutatást kommunikáljuk.

Szakirodalmi szemle

A publikációs ciklus a tudományos kommunikációt ábrázolja, amely a könyvtári és információs szakma feladata. A Felsőoktatási és Tudományos Könyvtárak Egyesülete (Association of College and Research Libraries – ACRL) szerint a tudományos kommunikáció az a rendszer, amelynek révén a kutatásokról szóló és más tudományos publikációkat elkészítik, minőségüket értékelik, terjesztik a tudományos közösség körében, és megőrzik a jövőbeli használat érdekében. A rendszerbe beletartoznak a kommunikáció formális eszközei, mint a lektorált folyóiratokban közölt cikkek és olyan információs csatornák, mint a levelezőlisták és a közösségi media.³

² BELZILE, S. 2010.

³ ARL 2016.



1. ábra: A publikációs ciklus⁴

A publikációs ciklus változó mintázata, amelybe beletartozik a kutatási adatok kezelésének új koncepciója és a nyílt hozzáférés, hat a könyvtár- és információtudományi kompetenciákra és készségekre. A tudományos kommunikációs modellek és gyakorlatok a tudás alapvetései minden könyvtáros számára.⁵

A NASIG (korábbi nevén a North American Serials Interest Group, Inc.), amely független intézményként azon dolgozik, hogy előre vigye és átalakítsa az információforrások kezelését, megfogalmazta és közreadta a tudományos kommunikációs könyvtárosok magkompetenciáit (Core Competencies for Scholarly Communication Librarians by the NASIG Scholarly Communication Core Competencies Task Force), melyeket a NASIG Végrehajtó Testülete 2017-ben fogadott el. A tudományos kommunikációval foglalkozó könyvtárosoknak (a továbbiakban: TTK) együtt kell dolgozniuk a feldolgozó könyvtárosokkal a metaadatok létrehozása és alkalmazása terén, a szerzői jogi könyvtárosokkal és az egyes témákkal foglalkozó kapcsolattartó könyvtárosokkal oktatási ügyekben, a kutatókkal szerzői jogi kérdésekben, a programozókkal az intézményi repozitóriummal kapcsolatban. A tudományos kommunikációs kompetenciák potenciális területei az intézményi repozitóriumok kezelése, a publikációs szolgáltatások, a szerzői jogi szolgáltatások, az adatmenedzsment-szolgáltatások, az értékelés és a hatás mérése. A részletek a következők:

4 ARL 2016.

5 V.ö. a CARL által kidolgozott hét kompetenciával

1. Intézményi repozitóriumok menedzselése

Az intézményi repozitórium a kutatási eredmények digitális gyűjteménye az egyes intézményen belül, amely növeli a kutatások láthatóságát és hatását, és amelyet kifejezetten arra hoztak létre, hogy e közösségek igényeit kielégítse. *Russel és Day* vizsgálata szerint a kutatások felhasználói fontosak a repozitórium tartalmak készítőiként és potenciális felhasználóiként is, ezért szükség van képzésre.⁶

- 1.1 *Az oktatók, munkatársak és hallgatók intellektuális eredményeinek összegyűjtése, tárolása és megőrzése:* az egyetem kutatási erősségeinek és a hallgatók tanulmányi eredményeinek alapos megértésére szükség van. A TKK kapcsolatokat épít ki az egész campuson, és egyezteteti az intézményi repozitóriumok (IR) céljait a kutatást végzők szempontjaival.
- 1.2 *A kutatók archiválási politikájának ismerete és alkalmazása:* az IR kezelésében kritikus fontossággal bír a szerzői jog alapos megértése, különös tekintettel a kiadók archiválási politikájára. A TKK-nak alaposan értenie kell a szerzői jogot általában, a szerzői jog átadásáról szóló megállapodásokat, és képesnek kell lennie arra, hogy kifejtse ezen megállapodásokat a kutatók előtt.
- 1.3 *A metaadat-sémák alkalmazásának ismerete és képessége:* a TKK-nak, gyakran a feldolgozásban dolgozó szakemberekkel és a kutatási partnerekkel együttműködve, értenie és alkalmaznia kell a megfelelő metaadat-sémákat. Ez a szerep egyre fontosabb, mivel a meglévő repozitóriumok között új interoperabilitási eszközök jelennek meg. Hogy a metaadatok létrehozása és alkalmazása mennyire a TKK feladata, az attól függ, milyen ismeretekkel rendelkeznek a feldolgozó könyvtárosok.
- 1.4 *A repozitóriumi megoldások ismerete és ezekkel szerzett tapasztalatok:* szükség van a különböző (szolgáltatott és nyílt forráskódú) nyílt hozzáférésű repozitóriumok megoldásainak ismeretére. Hogy egy bizonyos repozitóriumi megoldást milyen mélységben értünk meg, az attól függ, milyen megoldást alkalmaznak a TKK intézményében, és milyen mértékben felelős a könyvtáros a működtetésért, s a programozó munkatársak milyen mértékben állnak rendelkezésre a repozitórium támogatásához.
- 1.5 *Eljárások kialakításának képessége:* együttműködve más könyvtárosokkal, a campus kutatóival, az általános tanáccsal és a képzőintézménnyel (az elektronikus szakdolgozatok és disszertációk esetében) a TKK hozzájárulhat a nyílt hozzáféréssel, a gyűjteményfejlesztéssel, a digitális megőréssel, a szerzői joggal és a szerzői jog alá tartozó szolgáltatásokkal és a kiadói embargókkal kapcsolatos politikák kialakításához és megvalósításához.
- 1.6 *Statisztikai jelentés készítése a nyilvános szolgáltatások és az oktatás támogatására:* a repozitórium használati adatai felhasználhatók a nyilvános szolgáltatásokban, az oktatásban és a népszerűsítésben. Hogy a TKK mennyire felelős a statisztikák előállításáért, attól függ, hogy mennyire széles körűek feladatai a repozitórium működtetésében.

⁶ RUSSELL, R. – DAY, M. (2010): Institutional repository interaction with research users. A review of current practice. *New Review of Academic Librarianship* Forrás: <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/13614533.2010.509996> [2018. október 31.]

2. Publikálási szolgáltatások

A publikálási (kiadói) szolgáltatások dolgozhatnak folyóiratokkal, monográfiákkal, konferencia-előadásokkal, nyílt oktatási anyagokkal (OER) vagy digitális (humán) tudományi projektekkel. E szolgáltatások megvalósulhatnak a könyvtár révén, együttműködve az egyetemi kiadóval.

- 2.1 *A publikációs platformok ismerete és ezekkel szerzett tapasztalatok:* a TTK-nak ismernie kell/tapasztalatokkal kell rendelkeznie mind a nyílt forráskódú, mind a szolgáltatott kiadói megoldások és e-publikálási eszközök terén.
- 2.2 *A kiadás teljes életciklusának ismerete és az ezekkel szerzett tapasztalatok:* a TTK segíti a kutatók munkáját a kiadói folyamat bármely szakaszában, a szerkesztési munkafolyamatoktól a digitális megőrzésig és elérhetőségig. A TTK-t megkérhetik arra, hogy vegyen részt a kiadói partnerekkel kötött együttműködési megállapodások kidolgozásában és értékelésében. A TTK-nak képesnek kell lennie, hogy megtervezze és koordinálja az archivált tartalom beadását és migrálását, amihez számítógépes készség (Excel és/vagy XML) is szükséges lehet.
- 2.3 *A különböző azonosítók ismerete és ezekkel szerzett tapasztalatok:* személyes vagy intézményi szintű CrossRef vagy Datacite DOI-k, Handles, ORCID, ISSN-ek.
- 2.4 *A szóba jöhető metaadat-sémák alapjainak ismerete:* a TTK koordinálhatja a metaadatok letétbe helyezését a CrossRef-nél, az EZID-nál, a Directory of open access Journals-nál (DOAJ) és a folyóirat-aggregátoroknál, ezért értenie kell ezekhez a sémákhoz, például a Dublin Core-hoz.
- 2.5 *Technikai segítségnyújtás:* a szolgáltatási szintek különbözőek lehetnek attól függően, hogy nyílt forráskódú vagy szolgáltatott platformról van-e szó. A TTK gondoskodik a publikációk létrehozásáról, a folyamatos hibaelhárításról, vagy együttműködik a szolgáltatás támogatási hátterével. Szolgáltatott megoldás esetén gyakran a teljes technikai támogatás rendelkezésére áll, de előfordulhat, hogy neki kell tartalmat hozzáadnia és a szerkesztők weboldalait gondoznia.
- 2.6 *Rendszergazdai teendők és programozás:* a TTK, aki nyílt forráskódú rendszert használ, felügyelheti a rendszeroldali menedzsmentet és a programozást is, valamint elláthatja a front-end rendszergazda szerepét, míg mások az előbbihez információtechnikai támogatást kaphatnak.
- 2.7 *Értékelési módszerek összegyűjtése és terjesztése:* a TTK más munkatársakkal együttműködve alakíthat ki értékelési és mérési módszereket a hatékonyság és a szolgáltatások hatásának méréséhez.

3. Szerzői jogi szolgáltatások

A szerzői jogi szolgáltatások intézményenként mások és mások. Minden TKK-nak általánosságban véve értenie kell a szerzői jogi jogszabályokhoz és a kapcsolódó megállapodásokhoz, a jogi környezethez.

- 3.1 *Az érvényes nemzeti szerzői jogi rendelkezések ismerete:* Az amerikai szerzői jog esetében a TKK-knak ismerniük kell a következőket:
- a kizárólagos jogot és időtartamát,
 - a mentességeket és alkalmazásukat, köztük a következőket:
 - méltányos használat,
 - oktatási mentességek (az amerikai jogon belül az osztálytermi mentesség és a TEACH-törvény),
 - könyvtári mentességek (kutatási és megőrzési célú másolás esetén),
 - nyilvános domén, ahol a dokumentumok szerzői joga már lejárt vagy meghatározott célt szolgál; a TKK-knak el kell tudniuk magyarázni, mit jelent ez egy adott dokumentum használatánál, és segítenie a kutatónak, hogy meghatározza, a nyilvános doménbe tartozik-e vagy sem,
 - nemzetközi megállapodások hatása, beleértve a szerzői jogi védettség eltérő időtartamát.
- 3.2 *A bírósági környezet naprakész ismerete:* a TKK-nak nyomon kell követnie a jelentős szerzői jogi eseteket, és meg kell fontolnia az esetek lehetséges hatásait a helyi gyakorlatra (pl. a Google Books, a HathiTrust vagy a Georgia State University esetét).
- 3.3 *A szerző jogainak megértése:* a TKK-nak meg kell értenie a szerzőket jogtulajdonosként megillető jogokat, a részletkérdéseket is beleértve, és bátorítaniuk kell őket, hogy a kiadókkal szemben lépjenek fel annak érdekében, hogy kívánságaik szerint érvényesüljenek jogaik. Emellett a TKK-nak jól kell ismernie a kiadási megállapodásokat és a szerződések függelégeit, és felkészültnek kell lennie ahhoz, hogy ezeket a szerzőnek elmagyarázza. A TKK-nak értenie kell a Creative Commons licencekhez és azok alkalmazásához.
- 3.4 *Az árva művek ismerete:* a TKK-nak tudnia kell, hogy léteznek árva művek, és ismernie kell a jó gyakorlatokat, amikor az engedélyezés módját vagy az érveket keresi a méltányos használathoz vagy digitalizáláshoz.
- 3.5 *Licenelési szolgáltatások teljesítése:* néhány intézményben a TKK-tól elvárják, hogy segítsen értelmezni vagy megfogalmazni a dokumentumok használati licenceit. A TKK-t felkérhetik, hogy állapítsa meg, létezik-e licenc valamely szerzői jogi védettség alá tartozó dokumentumra egyetemi előfizetés vagy a használattal arányos térítés ellenében közös jogkezelőnél vagy társulásnál.
- 3.6 *Engedélykérés kezelése:* a TKK-nak fel kell ismernie az engedélykérés szükséges elemeit olyan használatok esetében, amelyek nem minősülnek méltányosnak. Néhány intézménynél a TKK segíthet megfogalmazni vagy kiküldeni az engedélykérést, vagy rendelkezésre bocsáthat formaleveleket az engedélykéréshez.

- 3.7 *Egész campusra kiterjedő szerzői jogi eljárások:* a TKK-nak ismernie kell az egész campusra kiterjedő szerzői jogi eljárásokat. Felkérhetik, hogy nyújtson iránymutatást a campus szerzői által előállított művek használatának és tulajdonjogának megértését illetően, és arra, hogy készítse el az egyetem szerzői jogi eljárásainak a szabályzatát. Emellett – amennyiben szerzői jogi tanácsadást és szolgáltatást is végez – készíthet eljárásokat és szabályzatokat a szerzői jogi azolgáltatásokhoz.

4. Adatmenedzsment-szolgáltatások

Az adatmenedzsment-szolgáltatások növelik minden felsőoktatásban működő könyvtáros szerepének a fontosságát, mivel olyan feladatokat rónak rájuk, melyek a tudományos nyilvántartások természetében bekövetkezett változásokkal függnek össze. Matusiak és Sposito tanulmánya szerint a kutatási adatok menedzselésével kapcsolatos szolgáltatások elsősorban a felsőoktatási könyvtárakban lelhetők fel a kutatási és konzultációs szolgáltatások vagy a digitális tudományos részlegek keretében.⁷

- 4.1 *Adatok leírása és tárolása:* a TKK együttműködik a kutatókkal, a feldolgozó könyvtárosokkal és a számítógépes szakemberekkel annak érdekében, hogy metaadat-sémákat fejlesszenek ki a kutatók által generált adatfájlokhoz és együttműködjenek technikai megoldások fejlesztésében az adatfájlok megőrzése és megosztása érdekében.
- 4.2 *Adatmenedzsment tervezése:* a TKK együttműködik az intézményi kutatási irodákkal és a tanszéki kutatókkal, tanácsot ad a pályázatok adatmenedzsment-tervezéssel kapcsolatos részéhez. Ebbe beletartozik az oktatás és az eszközök ismerete, ilyen például a University of California DMPTool eszköze (amely az adatmenedzsment tervezésére való) és az RDMRose.
- 4.3 *A támogatói megbízások ismerete és ezek alkalmazása az adatok tárolásával, hozzáférhetővé tételével és megőrzésével kapcsolatban:* az adatmenedzsment területe gyorsan fejlődik. Ennek a kompetenciának a teljesítése aktív részvételt kíván a szakmában és törvényhozói környezetben, miközben belső teamek építésére van szükség a campus közösségének oktatása és a felmerülő kutatási adatmenedzsmenttel kapcsolatos igények kielégítésére.
- 4.4 *Nyílt forráskódú és szolgáltatott adatrepozitóriumok megoldásainak ismerete és azzal szerzett tapasztalatok:* az adatrepozitóriumokkal kapcsolatos megoldások széles körű ismeretére van szükség, és ennek a tudásnak a mélységét a meglévő intézeti infrastruktúra határozza meg. A TKK-nak tisztában kell lennie a jelenlegi intézményi repozitóriumok képességeivel az adatmenedzsment támogatása (pl. DSpace, Digital Commons, Fedora), valamint az általános adatspecifikus repozitóriumok területén (pl. Figshare, Dryad), és meg kell tudnia határozni a megfelelő tematikus adatrepozitóriumokat.

7 MATUSIAK, K. K. – SPOSITO, F. A. (2017): Types of research data management services. An international perspective. Forrás: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/full/10.1002/pr2.2017.14505401144> [2018. október 31.]

- 4.5 *Harmadik fél adatfájljainak gyűjteményfejlesztése, szervezése és hozzáférése:* a TKK campusán előállított kutatási adatok kezelésén túlmenően a TKK-t be lehet vonni harmadik fél adatfájljainak beszerzésébe, megszervezésébe, ahhoz hozzáférés biztosításába a kutatási és oktatási felhasználás érdekében.

5. Az értékelés és hatás mérőszámai

A könyvtárosok segítenek a szerzőknek, hogy meghatározzák tudományos tevékenységük hatását, mégpedig a hivatkozások megszámlálásával és a folyóiratok impakt faktorának közreadásával. E mérések közé olyan alternatív módszerek, hatásmérések tartoznak, melyek kiszámíthatók a cikkek, könyvek, adatfájlok, prezentációk, forráskódok és egyéb kutatási eredmények esetében.

- 5.1 *A kutatások hatását jelző indikátorok, azok erősségeinek és korlátainak megértése:* a TKK-knak ismerniük kell a kutatásértékelési módszerek és hatásmérési eszközök széles körét, például a bibliometriát és az altmetriát, valamint a minőségi méréseket, mint amilyen a szakértői lektorálás. Emellett a kutatást a kutatási eredmények négy szintjével lehet értékelni: az egyéni tudományos teljesítménnyel, mint a folyóiratcikkek; a tudományos kutatási fórumokkal, ilyenek a folyóiratok; a szerző teljesítményével egy hosszabb időszak alatt, és a csoportos vagy intézményi teljesítménnyel.⁸ A TKK-knak fel kell ismerniük a kutatás hatásával kapcsolatos különböző indikátorokat, és azt, hogy egyetlen indikátor vagy mérés sem jelzi automatikusan a minőséget. A TKK-knak figyelemmel kell kísérniük a kutatási hatásmérések változó környezetét és téves alkalmazásuk kritikáit, mint pl. amikor a folyóirat impakt faktorát (Journal Impact Factor, JIF) csak arra használják, hogy egy bizonyos szerző karrierbeli előrelépését vagy pályázati támogatásának elnyerését igazolják.
- 5.2 *A hatás mérésére szolgáló alternatív módszerek megértése:* a TKK-knak ismerniük kell az egyéni és intézményi szintű, a cikk szintű (pl. SNIP), a folyóirat szintű (pl. Eigenfactor), h-indexet alkalmazó (folyóirat szintű vagy szerzői szintű) altmetriát, illetve a prezentálásukhoz szükséges eszközöket (pl. Plum, Altmetric.com, PLOS).
- 5.3 *Az oktatók profilrendszerének és a felsőoktatási közösségi hálózatoknak ismerete:* sok intézmény hozott létre oktatói profilrendszert, ilyen a VIVO vagy a PURE, hogy hangsúlyozzák oktatóik termékeny munkásságát, és lehetőséget teremtsenek számukra az együttműködésre. A tanszéki szerzők gyorsan elfogadták a különböző felsőoktatási közösségi hálózatokat, amilyen a ResearchGate, az Academia.edu és a Mendeley, amelyekkel létrehozhatnak egyéni profilokat, felsorolhatják eredményeiket, és megoszthatják cikkeik különböző változatait. A TKK kiegyenlítő szerepet tölt be, és segíthet a szerzőknek a publikációk felsorolásában, és a cikkek megfelelő változatainak a megosztásában e rendszerek révén.

- 5.4 *Az oktatók tevékenységével kapcsolatos jelentő rendszer tevékenységének ismerete:* számos főiskola és egyetem megköveteli, hogy oktatói regisztrálják oktatási, kutatási és tudományos tevékenységüket különböző rendszerekben (pl. Digital Measures, Sedona, Elements, Data180). A TKK ismeri a publikálási környezetet, és ez olyan tapasztalat, amely hasznos lehet az oktatók számára is. E rendszerek némelyike közvetlen elhelyezést tesz lehetővé az intézményi repozitóriumokban, mások tartalmazzák a hivatkozásokot és az altmetriai értékeket. A TKK segíthet abban, hogy megvalósítsák és igazolják az elhelyezés tényét, és értelmezzék a hatással kapcsolatos értékeket.
- 5.5 *A folyóiratok értékelése (nyílt hozzáférésű és hagyományos):* a témafelelős kapcsolattartókkal és a tanszéki oktatókkal együttműködve a TKK értékeli a folyóiratok hatását és publikálási szigorát, vagy segít az oktatóknak kutatásaik új közlési csatornákat kideríteni. A TKK az illetékes bizottságok kérésére információt adhat a mérésekről az oktatók státuszának alátámasztása és előléptetésük érdekében.

6. Tudományos kommunikációs kompetenciák a thai egyetemek könyvtár- és információtudományi tanterveiben

Célok: a cél a tudományos kommunikációs kompetenciák tanulmányozása a thai egyetemek könyvtár- és információtudományi tanterveiben.

Módszerek: a minőségre irányuló kutatás módszere a dokumentumelemzés; forrásként a tudományos kommunikációs könyvtárosok számára megfogalmazott NASIG-magkompetenciák, valamint két thai könyvtár- és információtudományi tanterv (Saun Dusit University és Sukhothai Thammathirat Open University) kurzusleírásai szolgáltak.

Megállapítások: az alapképzési programnak az a küldetése, hogy olyan könyvtári és információszakembereket képezzen, akik a könyvtári és információszakterületen fognak elhelyezkedni, a kormányzati vagy a magánszektorban. Thaiföldön tizenöt egyetem és húsz, a Rajabhat Egyetemhez tartozó könyvtárosképző iskola szervez bachelor szintű információtudományi, könyvtár- és információtudományi, információtudományi és információszakmenedzsment kurzust.

A vizsgálat megállapította, hogy a legtöbb thai könyvtár- és információtudományi tanterv menedzsmenttel, gyűjteményszervezéssel, szolgáltatásokkal és technológiai eszközökkel foglalkozó kurzusokból áll. Az információszak repozitóriumok kezelésének témája a technológiai eszközökkel foglalkozó három tárgyban is szerepel: az információszakkeresésben, könyvtári adatbázisokban és az információszak tartalmak létrehozásában.

A szerzői jogi szolgáltatások kérdései a menedzsment-kurzusok tematikájába kerültek.

Kötelező kurzusok (59 kredit)	Választható kurzusok (30 kredit)
<p>Menedzsment Információ, könyvtár és társadalom Könyvtár- és információmenedzsment</p> <p>Gyűjteményfejlesztés Információforrások gyarapítása Információforrások katalogizálása Információforrások osztályozása Tudásrendszerek szervezése</p> <p>Szolgáltatások Információs szolgáltatás és -terjesztés Tájékoztató és információs szolgáltatás Felhasználói vizsgálatok Olvasás és élethosszig tartó tanulás Kommunikáció az információs munkában</p> <p>Technológiai eszközök Információvisszakeresés Könyvtári adatbázis-menedzsment Információs tartalom létrehozása</p>	<p>Menedzsment Információmenedzsment gyermekek számára Információmenedzsment fiatalok, idősek, hátrányokkal élők számára A helyi bölcsesség menedzsmentje</p> <p>Gyűjteményfejlesztés Elektronikus kiadványok A Library of Congress osztályozási rendszere Információforrások és szolgáltatások a természet-, bölcsész- és társadalom-tudományok területén</p> <p>Technológiai eszközök Programozás a könyvtári munkában Rendszerelemzés és -tervezés Szoftverek alkalmazása a könyvtári, információs munkában Könyvtári és információs webfejlesztés Webes adatbázisfejlesztés Közösségi hálózatépítés a könyvtárban</p>

1. táblázat: Kötelező és választható kurzusok

6.1 A tudományos kommunikációs kompetenciák integrálása a thai könyvtár- és információtudományi tantervbe

A tárgyak leírását legalább öt tárgy esetében felül kell vizsgálni a tudományos kommunikáció alapvető kompetenciáinak növelése érdekében.

Thai könyvtár- és információtudományi tanterv	Tudományos kommunikációs kompetenciák
<p>Menedzsment</p> <p>(1) Információ, könyvtár és társadalom Az információ, könyvtár és társadalom szerepe és fontossága; a könyvtár fejlődése; az információ, könyvtár és társadalom kapcsolata; az információval és a könyvtárral kapcsolatos koncepciók; a könyvtár- és információtudomány oktatása és a munkatársak</p> <p>(2) Könyvtárak és információs szervezetek menedzsmentje A könyvtárak és információs szervezetek menedzsmentjének koncepciója és alapelvei; tervezés; emberi erőforrások menedzsmentje, költségvetési menedzsment; kommunikációs menedzsment; változásmenedzsment; kockázatmenedzsment; technológia-menedzsment; irányítás és motiválás; könyvtári és információs szervezetek normatívái és minőségbiztosítása</p>	<p>Menedzsment</p> <p>Kiadói szolgáltatások A publikációs platformok ismerete és gyakorlata, a publikálás teljes életciklusa, azonosítók generálása, metaadat-sémák, Technikai támogatás nyújtása, Rendszergazdai teendők és programozás, Értékelési módszerek összegyűjtése és terjesztése</p> <p>Szerzői jogi szolgáltatások – A nemzeti szerzői jogi szabályozás ismerete – A szerző jogainak értése</p> <p>Értékelés és hatásmérés – A kutatási impakt faktorok megértése – A hatásmérés felmerülő alternatíváinak megértése – Az oktatói profilrendszerek és a felsőoktatási közösségi hálózatok ismerete – Az oktatók tevékenységéről szóló beszámolósi rendszer ismerete – Folyóiratok értékelése</p> <p>CARL-kompetenciák: – Irányítás és menedzsment – Interperszonális készségek – Kutatás és publikálás – Szakmai egyesületek</p>

Thai könyvtár- és információtudományi tanterv	Tudományos kommunikációs kompetenciák
<p>Gyűjtemény</p> <p>(3) Információforrások gyarapítását Az információs források gyarapításának koncepciói és alapelvei; az információforrások típusai és jellemzői; információforrások; az információforrások gyarapításának folyamatai; együttműködés és hálózat az információforrások gyarapításában; a technológia felhasználása az információforrások gyarapításában</p>	<p>Gyűjtemény</p> <p>CARL kompetenciák: A tudományos publikálás ciklusa Gyűjteményfejlesztés Metaadatok és tartós azonosítók Digitális kurátori teendők Digitális megőrzés Nyilvántartások menedzsmentje</p>
<p>Szolgáltatások</p> <p>(4) Információs szolgáltatás és -terjesztés A könyvtári szolgáltatások és az információterjesztés koncepciói és alapelvei; a könyvtári szolgáltatások és az információterjesztés tervezése és menedzsmentje; az információk újracsomagolása; a technológia felhasználása a könyvtári szolgáltatásokban és az információterjesztésben; a könyvtári szolgáltatások és az információterjesztés minősége; a könyvtári szolgáltatások és az információterjesztés értékelése; a könyvtári szolgáltatások és az információterjesztés jogi és etikai kérdései</p>	<p>Szolgáltatások</p> <p>Adatmenedzsment szolgáltatások</p> <ul style="list-style-type: none"> – Adatok leírása és tárolása – Adatmenedzsment tervezése – Az adattárolással, hozzáféréssel és megőréssel kapcsolatos támogatói megbízások ismerete és alkalmazása – A nyílt hozzáféréssel és a tárolt adatok repozitóriumával kapcsolatos megoldások ismerete és gyakorlata. – Állománygyarapítás, harmadik fél adatfájljának szervezése és elérése <p>CARL kompetenciák: Tájékoztató szolgálat Felhasználók iránti elkötelezettség Információs és adatjártasság Kritikus gondolkodás és élethosszig tartó tanulás A felhasználóképzés módszertana</p>
<p>Technológiai eszközök</p> <p>(5) Információvisszakeresés Adatbázisok típusai és struktúrái; az információvisszakeresés koncepciói és alapelvei; információvisszakereső rendszerek; az információvisszakereső rendszerek értékelése; információvisszakereső eszközök; az információvisszakeresés technikai és stratégiai</p>	<p>Technológiai eszközök</p> <p>Intézményi repozitóriumok menedzsmentje</p> <ul style="list-style-type: none"> – Oktatók, munkatársak és hallgatók szellemi termékeinek gyűjtése, tárolása és megőrzése – Kiadói szabályok ismerete és alkalmazásának képessége az archiválásban – Metaadat-sémák ismerete és alkalmazási képessége – Repozitóriumok kialakításának ismerete és gyakorlata – Szabályzatok készítésének képessége – Statisztikakészítés a külső támogatók és az oktatás segítésére <p>CARL kompetenciák: Integrált könyvtári rendszer Adatbázis menedzsment Intézményi repozitóriumok Elektronikus kutatómenedzsment Weblap fejlesztés Új web-technológiák (online hálózati eszközök) Tanulásmenedzsment rendszer (LMS)</p>

2. táblázat: A thai könyvtár- és információtudományi tanterv és a tudományos kommunikációs kompetenciák

A thai könyvtár- és információtudományi tantervnek a tudományos kommunikációs kompetenciákat oly módon kell beilleszteni a menedzsment- és a gyűjteményszervezési kurzusokba, hogy a publikálással és a szerzői joggal kapcsolatos szolgáltatások is bekerüljenek a kurzus leírásába. Az információs technológia kurzus kiegészül az intézményi repozitóriumok menedzsmentjének és az adatmenedzsmentnek a kurzusleírásával, az információs szolgáltatások kurzus pedig az értékeléssel és a hatás mérésével.

Összefoglalás

A tudományos kommunikációs kompetenciák a nyílt tudománnyal összefüggő készségek, melyeket a tudástársadalomban be kell építeni a formális oktatásba. Ezért a thai könyvtár- és információtudományi tantervet a tudományos kommunikációs rendszer változásaival összhangban módosítani szükséges. Ez a rendszer segíti a kutatást és a tudományos publikálást, az információ értékelését színvonalas terjesztése érdekében a tudományos közösség körében és megőrzését a jövő számára. A könyvtár- és információtudományi oktatók és a könyvtárosok a tantervek fejlesztésével kapcsolatban az információs szakembereknek azokról a kompetenciáiról folytatnak megbeszéléseket, amelyek ahhoz szükségesek, hogy a könyvtárakban, levéltárakban, múzeumokban és hasonló intézményekben a digitális korszakban hatékony és eredményes szakemberekként működjenek.⁹

A legtöbb thai tanterv a következő kurzusokat tartalmazza: menedzsment, gyűjtemény, szolgáltatások és technológiai eszközök. Ahhoz, hogy a thai könyvtár- és információtudományi tantervben előmozdítsuk az magkompetenciákat, legalább öt tantárgy kurzusleírását módosítani kell. Saladyanant írása összeveti a thai egyetemeken kínált kilenc könyvtár- és információtudományi kurzus mester fokozatú programjának tanterveiben szereplő kurzusokat az IFLA irányelveinek (Guidelines for Professional Library/Information Programs) G2 elemével, a tanterv elemeivel.¹⁰ Azt találták, hogy 43 kurzus van, amely az IKT alkalmazásával foglalkozik a könyvtári és információs termékekben és szolgáltatásokban; 28 kurzus szól az információs források menedzsmentjéről, és 12 kurzus az információigények értékeléséről, továbbá az ezekre válaszoló szolgáltatások megtervezéséről. Csak egy kurzus szerepel a tájékoztatás eredményeinek értékeléséről, és két kurzus a helyi erőforrásokról. A thaiföldi felsőoktatás egésze követi az Oktatási Minisztérium Felsőoktatási Hivatalának az alapképzésre és a posztgraduális képzésre vonatkozó normatív kritériumait. A könyvtár- és információtudományi programok összhangban vannak a korábbi Egyetemügyi Minisztériumnak a felsőoktatási könyvtárakról szóló normatíváival is.

A könyvtár- és információtudományi tantervben a tudományos kommunikációs kompetenciák fejlesztése támogatni fogja a rövid kurzusokkal való képzést és a nyílt tudománnyal összefüggő készségeket a könyvtár- és információtudományi oktatásban. A thai kutatóegyetemeken a kutatási adatokról végzett vizsgálat¹¹ azt mutatja, hogy az egyetemek könyvtárai és kutatási központjai szolgáltatják a szakdolgozatokat, disszertációkat, kutatási jelentéseket és cikkeket. Három országos intézmény végez kutatási adatokkal kapcsolatos szolgáltatást:

A Thai Library Integrated System (ThaiLIS); amelyet az Egyetemügyi Minisztérium és a Thai Könyvtári Integrált Rendszer Projekt működtet, a kutatási adatbázis neve Thai Digital Collection (TDC).

9 NONTACUMJANE, P. 2010.

10 SALADYANANT, T. 2014.

11 WIPAWIN, N. 2016.

A Thai Nemzeti Kutatási Repozitórium (TNRR), amelyet a Nemzeti Kutatási Tanács (NRCT) fejleszt, és a Thaiföldi Kutatási Intézmények Hálózata (TRON), amelynek tagjai különböző intézmények közül kerülnek ki, ilyenek a Nemzeti Tudományos és Műszaki Fejlesztési Ügynökség (NSTDA), a Thaiföldi Kutatási Alap (TRF), a Nemzeti Tudományos, Műszaki és Innovációs Politikai Hivatal (STI), az Egészségügyi Rendszerek Kutatóintézete (HSRI) és a Mezőgazdasági Kutatási-Fejlesztési Ügynökség (ARDA), továbbá a Thai Journals Online (ThaiJO), amelynek a Thai Journal Citation Index Centre (TCI) ad helyet, ez a King Mongkut University of Technology, Thonburi részlege (olyan e-folyóiratrendszer, amely ötszáznál több thai folyóiratot tartalmaz).

Azt tapasztaltuk, hogy a legtöbb thai adatbázis tartalmaz kutatási eredményeket (kutatási beszámolókat és cikkeket). Mivel nincsenek intézményi eljárások a nyílt kutatási adatokkal kapcsolatban, ez az intézményekben a kutatásokkal és a disszertációkkal kapcsolatos adatok korlátozott hozzáférésehez vezethet. A metaadatok és a tartós azonosítók szükségessége is befolyásolja az adatok hosszú távú megőrzését az adatbázisokban. A legtöbb thai egyetem szolgált teljes szövegű elektronikus szakdolgozatokat és disszertációkat a ThaiLIS, az OPAC, valamint az adatbázisok számára, és a legtöbb könyvtár átadja a szakdolgozatok fájljait a thai egyetemi könyvtári konzorcium, az Egyetemügyi Minisztérium és a Thai Könyvtári Integrált Rendszer projekt keretében a ThaiLIS adatbázisainak. A Thai Nemzeti Kutatási Repozitórium (TNRR) szintén ad linkeket kutatási összefoglalókhoz és jelentésekhez, hogy a felhasználók hozzáférhessenek az egyes adatbázisokhoz. Általánosságban véve az *egyablakos* szolgáltatásokat célzó együttműködések előre viszik a szolgáltatásokat. Tehát a tudományos kommunikációs kompetenciák szerepeltetése a könyvtár- és információtudományi tantervekben támogatja a könyvtár- és információtudományi oktatást.

Irodalom

Association of Research Libraries (2016): Scholarly communication. Forrás: <https://library.uwinnipeg.ca/scholarly-communication/index.html> [2018. október 31.]

BAPORIKAR, N. (2017): Enhancing scholarly communication through research culture. Scholarly communication and the publish or perish pressures of academia. Chapter 5. Osmania University, India, 74–99. p. Forrás: <https://doi.org/10.4018/978-1-5225-1697-2.ch005> [2018. október 31.]

BELZILE, S. [et al.] (2010): Core competencies for 21st century CARL librarians. Canadian Association of Research Libraries. Forrás: <http://www.carl-abrc.ca/strengthening-capacity/human-resource-management/core-competencies-21st-century-carl-librarians/> [2018. október 31.]

BRINEY, K. (2015): Data management for researchers. Organize, maintain and share your data for research success. Exeter, UK: Pelagic Publishing, 2015.

CALARCO, P. [et al.] (2016): Librarians' competencies profile for scholarly communication and open access. Joint task force on librarians competencies in support of e-research and scholarly communication.

CARL (2010): Core competencies for 21st century CARL librarians. Forrás: https://www.carl-abrc.ca/doc/core_comp_profile-e.pdf [2018. október 31.]

- CROSS, W. [et al.] (2017): Jump start your scholarly communication initiatives. Lessons learned from redesigning the scholarly communications roadshow for a new generation of librarians. Forrás: <http://www.ala.org/acrl/sites/ala.org.acrl/files/content/conferences/confsandpreconfs/2017/JumpStartYourScholarlyCommunicationInitiatives.pdf> [2018. október 31.]
- DHANA VANDAN, S. – TAMIZH CHELVAN, M. (2015): Institutional repositories in BRICS countries. A study. *International Journal of Knowledge Content Development & Technology*, 5. 1. June 2015. 33–47. p. Forrás: <https://doi.org/10.5865/IJKCT.2015.5.1.033> [2018. október 31.]
- GBAJE, E. S. [et al.] (2018): Assessing the competencies and skills of academic librarians in Nigeria for scholarly communication. IFLA WLIC2018
- MATUSIAK, K. K. (2014): Educating a new generation of library and information science professionals. A United States perspective. LIS Faculty Publication.
- MATUSIAK, K. K. – SPOSITO, F. A. (2017): Types of research data management services: An international perspective. Forrás: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/full/10.1002/pr2.2017.14505401144> [2018. október 31.]
- MEARS, K. [et al.] (2017): Investigating the need for scholarly communications positions in Association of Academic Health Sciences Libraries member institutions = *Research Communication*, 105. 2 April. 2017. Forrás: <http://jmla.mlanet.org>; <https://doi.org/10.5195/JMLA.2017.208> [2018. október 31.]
- NONTHACUMJANE, P. (2010): Essential competencies of an information professional working in a digital library environment, in the opinions of Norwegian and Thai library and information science educators. Master thesis. International Master in Digital Library Learning.
- O'CARROL, C. [et al.] (2017): Providing researchers with the skills and competencies they need to practise Open Science. Open Science Skills Working Group Report. Forrás: https://ec.europa.eu/research/openscience/pdf/os_skills_wgreport_final.pdf#view=fit&pagemode=none [2018. október 31.]
- ROEMER, R. C. – BORCHARDT, R. (2015): Meaningful metrics. A 21st-century librarian's guide to bibliometrics, altmetrics, and research impact. Chicago, The Association of College and Research Libraries. http://www.ala.org/acrl/sites/ala.org.acrl/files/content/publications/booksanddigitalresources/digital/9780838987568_metrics_OA.pdf [2018. október 31.]
- RUSSELL, R. – DAY, M. (2010): Institutional repository interaction with research users. A review of current practice. = *New Review of Academic Librarianship* Forrás: <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/13614533.2010.509996> [2018. október 31.]
- SALADYANANT, T. (2014): Library and information science curriculum in Thai universities compared with IFLA Guidelines for professional library/information educational programs. Available from: https://www.researchgate.net/publication/275544196_Library_and_Information_Science_Curriculum_in_Thai_Universities_Compared_with_IFLA_Guidelines_for_Professional_Library_Information_Educational_Programs <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2014.07.127> [2018. október 31.]
- SEMELER, A. R. [et al.] (2018): Data science in data librarianship. Core competencies of a data librarian. = *Journal of Librarianship and Information Science* Forrás: <https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/0961000617742465> [2018. október 31.]
- WIPAWIN, N. (2016): Research Data Services in Thai Research Universities. Proceedings of ISS 2016 International Conference on Information and Social Science. 23–27 June 2016. Sapporo, Japan

Namtíp Wipawin egyetemi docens; PhD fokozatát az Egyesült Királyságban, a Loughborough-i Egyetemen szerezte könyvtár- és tájékoztatástudományi szakterületen. Jelenleg a Sukhothai Thammathirat Open University információtudományi PhD programjának az elnöke a Bölcsészettudományi Iskola Információtudományi Tanszékén. Korábban vezetői állásokat töltött be a Thai Kereskedelmi Kamara Egyetemének és a Sripatum Egyetem könyvtárigazgatójaként. A Thai Könyvtárosegyesület elnökségi tagja, ezen egyesület nemzetközi csoportjának vezetője (2004–2007 között, majd 2009-től napjainkig), tagja az Írástudás Nemzetközi Egyesületnek. Korábban tagja volt az IFLA Ázsia és Óceánia Szekciója (SC Asia and Oceania Section) állandó bizottságának (2005–2009), a Nemzetközi Olvasástársaság (International Reading Association) technológiai, kommunikációs és írástudással foglalkozó bizottságának (2010–2011), valamint elnöke volt a Thaiföldi Olvasástársaságnak (Thailand Reading Association, 2008–2010).

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

DIGITÁLIS KOMPETENCIÁK

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 támogassa 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 megszerzhető 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 elveszhettek 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 mérőeszközöként értelmezni, hanem annak a bizonyítékaként, 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.

KÖNYVTÁROSOK DIGITÁLISKOMPETENCIA-MÉRÉSE: MÓDSZERTANI ÚTKERESÉS ÉS EREDMÉNYEK

ESZENYINÉ BORBÉLY MÁRIA

Tartalmi összefoglaló

A Magyar Könyvtárosok Egyesülete (MKE) támogatásával 2015-ben indult el az a kutatómunka, amelynek elsődleges célja egy megfelelő keretrendszer, módszertan megtalálása volt, amelyre építve elvégezhető a könyvtárosok kompetencia-állapotának felmérése. A tanulmány arról a folyamatról szól, amely a könyvtárosok digitáliskompetencia-mérésének módszertani útkeresésétől a hiteles állapotot feltáró felmérésekig és elemzésekig tartott. 2017 januárjában az MKE támogatásával valósult meg az első, a DigComp önértékelési eszközkészletére épülő online felmérés a magyarországi könyvtárosok körében. A vizsgálatban 606 szakember vett részt. Az önértékelési eszköz használata egy ún. nagykép felvázolását tette lehetővé az egyes kompetenciaterületekről. Ugyanakkor a digitáliskompetencia-mérést a DigComp-ra, mint keretrendszerre alapozva, megvalósítható, hogy az egyes készségek, kompetenciák is mérhetővé, értékelhetővé váljanak. Az újabb vizsgálatra a Fővárosi Szabó Ervin Könyvtár (FSZEK) vezetésével megvalósuló „Az én könyvtáram” projekt keretében került sor. A projekt céljaihoz igazodva ebben a felmérésben a közkönyvtárakban dolgozó könyvtárosok vettek részt. Az online kérdőívet összesen 1785 fő töltötte ki. A felmérés eredményei a teljes magyar közkönyvtári körre nézve általános érvényűnek tekinthetők.

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

1. Módszertani útkeresés

Az 1997. évi CXL. ún. kulturális törvény 2013. január elsejétől hatályosan három olyan kitételt is megfogalmaz a nyilvános könyvtárak alapfeladataiként, amelyek teljesítésére csak megfelelő digitális kompetenciával rendelkező könyvtárosok képesek. Ezek a következők:

- „f) biztosítja az elektronikus könyvtári dokumentumok elérhetőségét,
- g) a könyvtárhasználókat segíti a digitális írástudás, az információs műveltség elsajátításában, az egész életen át tartó tanulás folyamatában,
- h) segíti az oktatásban, képzésben részt vevők információellátását, a tudományos kutatás és az adatbázisokból történő információkérés lehetőségét”¹

¹ 1997. évi CXL. törvény a muzeális intézményekről, a nyilvános könyvtári ellátásról és a közművelődésről. 55. § (1)f), g), h)
Forrás: <https://net.jogtar.hu/jogszabaly?docid=99700140.TV> [2018. november 1.]

A könyvtárosok számára természetesen az említett törvényi kitételek megjelenése előtt is egyértelmű volt, hogy komoly szerepük van az *információs* társadalom, majd a később napvilágot látott terminológiával élve, a *tudástársadalom* építésében.

Ugyanakkor az éppen aktuális infokommunikációs stratégiák és létrehozóik rendre megfedkeznek a könyvtárak és könyvtárosok nyújtotta lehetőségekről a lakosság digitális szférába való bevonásában, az ez irányú kompetenciák fejlesztésében.

A Magyar Könyvtárosok Egyesülete (MKE) és az Informatikai és Könyvtári Szövetség (IKSZ) évek óta együttes erővel törekszik partneri kapcsolatok építésére a területért felelős kormányzati szervekkel és egyéb szervezetekkel. A felhalmozódott könyvtári tapasztalat a használóképzés, a lakosság digitális írástudásának fejlesztése terén komoly érv a könyvtárak mellett, de annak bizonyítása is legalább ilyen súllyal esik a latba, hogy a magyar könyvtárosok rendelkeznek a szükséges digitális kompetenciákkal.

Az MKE támogatásával 2015-ben indult el az a kutatómunka, amelynek elsődleges célja egy megfelelő keretrendszer, módszertan megtalálása volt, amelyre építve elvégezhető a könyvtárosok kompetencia-állapotának felmérése. Hamarosan világossá vált, hogy az Európai Bizottság által 2011-ben elindított DigComp projekt keretében kifejlesztett digitális kompetencia keretrendszer jelentheti az ideális megoldást. A DigComp harmonikusan ötvözi a korábbi keretrendszerek legjobb tulajdonságait, és a digitális kompetencia fogalma is tökéletesen illeszkedik a könyvtári területen elvárható készségkészlethez. A DigComp az Európai Parlament és az Európai Tanács 2006-ban bevezetett digitális kompetencia fogalmát használja, miszerint:

A digitális kompetencia megköveteli az információs társadalom technológia (IST) természetének, szerepének és lehetőségeinek alapos megértését és ismeretét a mindennapokban: a magán-és a társas életben, valamint a munkában. Ez magában foglalja az alapvető számítógépes alkalmazásokat, mint például a szövegszerkesztés, táblázatkezelés, adatbázisok, az információ tárolása és menedzselése, és az internet valamint az elektronikus médián keresztül a munka, szabadidő, információmegosztás és hálózati együttműködés, tanulás és kutatás céljából történő kommunikáció lehetőségeinek és esetleges veszélyeinek megértését. Az egyéneknek meg kell érteniük, hogy az IST hogyan tudja támogatni a kreativitást és az innovációt, tisztában kell lenniük az elérhető információ megfelelőségével és megbízhatóságával és a jogi és etikai alapelvekkel, beleértve az IST interaktív használatát. Képesnek kell lenniük az információ keresésére, gyűjtésére, kezelésére, kritikus és következetes felhasználására, relevanciájának értékelésére; az IST használatára a kritikus gondolkodás, a kreativitás és az innováció támogatására.²

A DigComp egy strukturált felépítésű, ötdimenziós digitális kompetencia keretrendszer. A dimenziók a következők:

1. dimenzió: kompetenciaterületek (információ, kommunikáció, tartalom-előállítás, biztonság, problémamegoldás),

2 ESZENYINÉ BORBÉLY Mária: A magyar könyvtárosok digitális kompetencia mérésének lehetséges fogalmi kerete és indikátorai. = Tudományos és Műszaki Tájékoztató, 63. 6–7. 2016. 236–243.p.

2. dimenzió: kompetenciák, amelyek az adott kompetenciaterülethez tartoznak,
3. dimenzió: jártassági szintek (alap, közép és haladó) minden egyes kompetenciához kapcsolódóan,
4. dimenzió: példák a tudás-, a képesség- és az attitűdelemekre valamennyi kompetencia esetében, de ezek nincsenek jártassági szintek szerint csoportosítva,
5. dimenzió: példák a kompetenciák különböző célú használatára. (A hivatkozott jelenásban a munka és a tanulás területére vonatkozó példákat találunk.)

A keretrendszer rendkívül részletesen kidolgozott, logikus felépítésű, bővíthető és testre szabható, így tökéletesen alkalmas lehet a legkülönbözőbb célú digitális kompetenciavizsgálatokhoz.³

A DigComp mellett szólt az a tény is, hogy 2014-re elkészítettek egy indikátorkészletet a keretrendszerre alapozva, amely lehetővé teszi az egyes uniós tagállamok állampolgárai digitális kompetencia szintjének összehasonlítását.⁴ Az indikátorok jellemzően az Eurostat által végzett kérdőíves felmérések során használt, az információs társadalom jellemzőit feltáró kérdések közül kerülnek ki.

A DigComp 1.0. – a kutatás kezdetekor még csak ez a változat állt rendelkezésre – öt digitális kompetenciaterületet azonosít. Ezek az információ, kommunikáció, tartalom-előállítás, biztonság és a problémamegoldás. A kompetenciaterületeken belül 21 kompetenciát tartalmaz a keretrendszer a következők szerint:

- Információ: keresés, értékelés, tárolás-visszakeresés;
- Kommunikáció: a technológia használata, tartalommegosztás, online polgár, együttműködés, etikett, digitális identitás;
- Tartalom-előállítás: fejlesztés, újraformálás, szerzői jog, programozás;
- Biztonság: eszközvédelem, adatvédelem, egészségvédelem, környezetvédelem;
- Problémamegoldás: technikai problémák, technológia választás, kreatív felhasználás, kompetenciahiány azonosítása.

2016. március 3-án az első *Szakmai ismeretek és készségek – átalakuló hivatás. A könyvtáros kompetenciák változása és megjelenése az uniós gyakorlatban* című nemzetközi konferencián

A magyar könyvtárosok digitális kompetencia mérésének lehetséges fogalmi kerete és indikátorai címmel megtartott előadásom összegezte az ideális keretrendszer utáni kutatás addig elért eredményeit. Jelen tanulmányban eltekintünk az akkori előadás anyagának részletes ismertetésétől, mivel az elhangzottak szerkesztett változata önálló tanulmányként megjelent a Tudományos és Műszaki Tájékoztatás hasábjain.⁵

3 DIGCOMP: A Framework for developing and understanding digital competence in Europe. Forrás: <http://ftp.jrc.es/EURdoc/JRC83167.pdf> [2018. november 1.]

4 Measuring digital skills across the EU. EU wide indicators of digital competence. Forrás: <https://ec.europa.eu/digital-single-market/en/news/measuring-digital-skills-across-eu-eu-wide-indicators-digital-competence> [2018. november 1.]

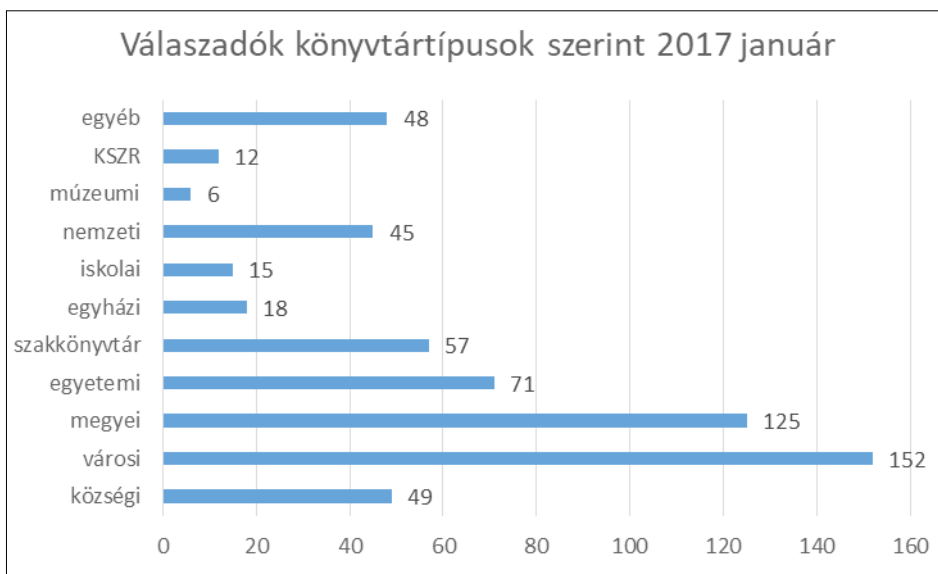
5 ESZENYINÉ BORBÉLY MÁRIA: A magyar könyvtárosok digitális kompetencia mérésének lehetséges fogalmi kerete és indikátorai. = Tudományos és Műszaki Tájékoztatás, 63. 6–7. 2016. 236–243. p.

A DigComp felhasználható mint önértékelési eszközkészlet és mint keretrendszer is. Az előbbi esetben az egyes kompetenciaterek egészének birtoklása értékelhető az egyes szinteknek megfelelő tudás-, képesség- és attitűdelemek részletes leírása alapján. Keretrendszerként használva a DigComp már arra is lehetőséget ad, hogy minden egyes kompetencia jártassági szintje egyedileg is vizsgálhatók és értékelhetők legyenek.

2. Országos digitáliskompetencia-mérések

2.1 Kompetenciamérés a Magyar Könyvtárosok Egyesülete támogatásával

2017 januárjában a Magyar Könyvtárosok Egyesületének támogatásával valósult meg az első, a DigComp önértékelési eszközkészletére épülő online felmérés a magyarországi könyvtárosok körében. A vizsgálatban 606 szakember vett részt az 1. ábrán látható megoszlás szerint.



1. ábra: A válaszadók száma könyvtártípusok szerint 2017. január

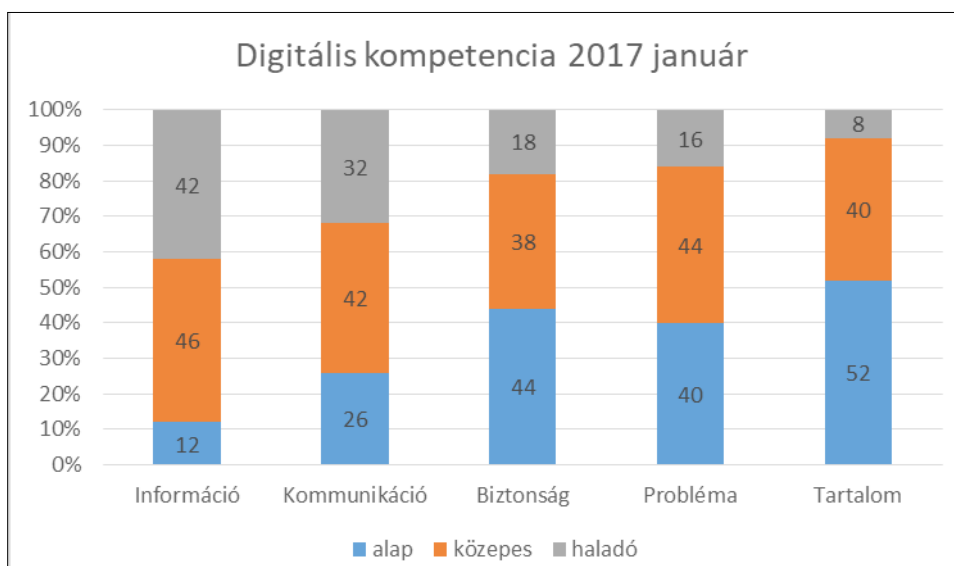
Az online kérdőív kitöltésére az MKE kérte és bízta a tagjait, de a minta reprezentativitására érdemi befolyása nem lehetett. A kitöltők száma alapján az átfogó, valamennyi résztvevő válaszait tükröző eredmények helytállóan tekinthetők, mivel a könyvtárosok közel 10%-a részt vett a felmérésben. Természetesen az egyes könyvtártípusok tekintetében a részvételi arány eltérő volt, de a reprezentativitás mértékére következtetni lehet az 1. ábra kitöltést jelző számai alapján. A könyvtártípusok szerinti elemzésbe a viszonylag magas kitöltési arány miatt a megyei, városi, felsőoktatási (egyetemi) és a szakkönyvtárak kerültek. A minta életkori összetételét az 1. táblázat tartalmazza.

Életkori csoportok aránya 2017. január					
Életkori csoport	20+	30+	40+	50+	60+
% arány	9	20	28	30	13

1. táblázat: Életkori arányok 2017. január

Ez a vizsgálat alkalmas volt arra, hogy képet kapjunk a hazai könyvtárosok digitális kompetencia állapotáról az egyes kompetenciaterületek egészét tekintve, de az a tény, hogy az egyes kompetenciák birtoklásával hogyan is állnak a könyvtárosok, rejtve maradt. A könyvtárosok digitális kompetencia helyzetét az öt kompetenciaterületen a 2. ábra tartalmazza.

A könyvtáros szakma szempontjából legnagyobb prioritású kompetenciaterület az *információ, információkezelés*. A 2. ábrán látható, hogy a könyvtárosok 88%-a haladó vagy közepes szintet birtokol, és csupán 12%-uk áll alapszinten. Ez a kompetenciaterület fedi le leginkább az információs műveltség Alexandriai Nyilatkozat⁶ szerinti tartalmát. Az elemzésbe beemelt könyvtártípusok között nincs jelentős eltérés az információkezelés területén. Az



2. ábra: Digitális kompetencia 2017. január

egy-egy életkori csoportok is közel azonos arányban birtokolják az egyes jártassági szinteket. A *kommunikáció* kompetenciaterület alapszintjén állók jellemzően a kommunikációs eszközök alapfunkcióit használva kommunikálnak, az alapvető kommunikációs viselkedési szabályok ismerete mellett. A középszinten állók már fejlettebb funkciókat használnak, tartalmat osztanak meg közösségi oldalakon. A haladó szinten állók az eszközök széles skáláját használják, és rendszeresen használnak kollaborációs eszközöket is.

6 Beacons of the information society: the Alexandria proclamation on information literacy and lifelong learning. Forrás: http://portal.unesco.org/ci/en/ev.php-URL_ID=20891&URL_DO=DO_TOPIC&URL_SECTION=201.html [2018. november 1.]

A 2. ábrán látható, hogy a kommunikáció is viszonylag erős területe a könyvtárosoknak, 74%-uk áll közép vagy haladó szinten. A könyvtárak közül a felsőoktatási könyvtárakban látszik a legerősebbnek ez a terület, itt állnak arányaiban a legkevesebben alapszinten (18%), de haladó szinten legtöbben a megyei könyvtárakban kommunikálnak. (32%)

Az életkor egyértelműen hatással van erre a területre. Az egyre magasabb életkori csoportokban egyre alacsonyabb a haladó kommunikációs szint kiterjedtsége.

A *biztonság* kompetenciaterület alapszintjén állók alapvető lépéseket tudnak tenni az eszközeik védelme érdekében, és tudják, hogy csak bizonyos típusú információkat oszthatnak meg magukról és másokról online környezetben.

A középszinten álló személy tudja, hogyan védje meg digitális eszközeit, frissítse védelmi stratégiáját, és képes megvédeni saját magát és mások online magánszféráját. Általános ismeretei vannak az adatvédelemmel kapcsolatban, és arról, hogy hogyan gyűjtődnek és kerülnek felhasználásra az adatai.

A haladó gyakran frissíti a védelmi stratégiáját, képes cselekedni, ha a készülék veszélyben van. Gyakran változtatja az online szolgáltatások alapértelmezett adatvédelmi beállításait, hogy fokozza a magánszféra védelmét. A könyvtárosok több mint fele haladó vagy közepes szinten áll a biztonság kérdésében, de az alapszinten állók nagy táborában komoly teendők vannak.

Könyvtártípusok szerint ez a vizsgálat semmiféle különbséget nem mutatott ki. Az életkori csoportokban az aktív negyvenesek és ötvenesek eredményei a leggyengébbek, de valamennyi életkori csoportnak vannak hiányosságaik.

A *problémamegoldás* egyrészt a felmerülő technikai problémák, meghibásodások kezelését vizsgálja, másrészt pedig annak a képességét, hogy a rutin feladatok megoldásán kívül mennyire vagyunk képesek a megfelelő szoftvert, eszközt kiválasztani és használni.

Az eredmények nagyon hasonló képet mutatnak a biztonság kompetenciaterületen tapasztalattal, a könyvtárosok 40%-a áll alapszinten. A könyvtárak közül a felsőoktatási könyvtárak mellett a városi könyvtárak jeleskednek leginkább a problémamegoldás területén.

Az életkor szerinti szintek gyakorlatilag azonosak a kommunikáció kompetenciaterületnél tapasztaltakkal. Úgy látszik, hogy a fiatal korcsoportnak az eszközökkel, technológiával kapcsolatos viszonya egészen más, mint az idősebb korosztályba tartozóké.

A *tartalom-előállítás* alap szintje azt jelenti, hogy elő tudnak állítani egyszerű digitális tartalmat és alapvető ismereteik vannak a szerzői jogvédelemről. Középszinten különböző formátumban tudnak digitális tartalmat előállítani, és tudnak néhány licencet alkalmazni saját tartalmaik előállítására során. Haladó szinten már különböző formátumban, platformon és környezetben tudnak digitális tartalmat előállítani. Bele tudnak nyúlni (nyílt) programokba, módosítani, változtatni vagy írni tudják a forráskódot.

Ezen a területen már komoly lemaradásaik vannak a könyvtárosoknak. Haladó szinten mindössze 8%-uk áll, és a válaszadók több mint felének csak alapszintű jártassága van. A legjobbnak vagy a legkevésbé rossznak a felsőoktatási könyvtárakban tűnik a helyzet, itt a könyvtárosoknak csak kb. 38%-a áll alapszinten a tartalom-előállítás területén.

Életkori csoportok szerint az ötvenesek állnak a leggyengébben, és a húszas éveikben járók a legjobban, de igazán nagy különbségek a legfiatalabbaktól eltekintve nincsenek az egyes korcsoportok között.

2.2 Kompetenciamérés az EFOP-3.3.3-VEKOP-16-2016-00001 „Múzeumi és könyvtári fejlesztések mindenkinek” pályázati konstrukció keretében megvalósuló „Az én könyvtáram” című kiemelt projekt keretében

A 2017 januárjában lebonyolított digitáliskompetencia-mérés eredményei igazolták, hogy a DigComp jó választás lehet a könyvtárosok digitális készségeinek megismeréséhez. Ugyanakkor az is világossá vált, hogy az önértékelési eszköz használata csak egy ún. „nagykép” felvázolását teszi lehetővé az egyes kompetenciaterületekről. Ezt a módszert használva nem lehet megválaszolni azt a kérdést, hogy melyik kompetencia okozza a legnagyobb problémát az adott kompetenciaterületen belül, melyik az a készség, amelyik mindenképpen fejlesztésre szorul. Már az eredmények kiértékelésekor megfogalmazódott a gondolat, hogy lehetőség szerint a következő könyvtáros digitáliskompetencia-mérést a DigComp-ra, mint keretrendszerre kell alapozni. Ezáltal elérhető, hogy az egyes készségek, kompetenciák is mérhetővé, értékelhetővé váljanak.

Az újabb vizsgálatra a Fővárosi Szabó Ervin Könyvtár (FSZEK) vezetésével megvalósuló *Az én könyvtáram* projekt keretében került sor. A projekt céljaihoz igazodva ebben a felmérésben a közkönyvtárakban dolgozó könyvtárosok vettek részt. A projektiroda szakembereinek és a megyei tanácsadóknak köszönhetően a közkönyvtárakat tökéletesen reprezentáló mintán történt a kikérdezés, valamennyi megyében elérve a kívánt kitöltési számot. Az online kérdőívet összesen 1785 fő töltötte ki. A felmérés eredményei a teljes magyar közkönyvtári körre nézve általános érvényűnek tekinthetők. A felmérésben résztvevők számszerű megoszlását könyvtártípusok szerinti részletezésben a 2. táblázat tartalmazza. Az iskolai könyvtárosok digitáliskompetencia-mérése ebben a felmérésben a résztvevők alacsony száma miatt nem valósult meg.

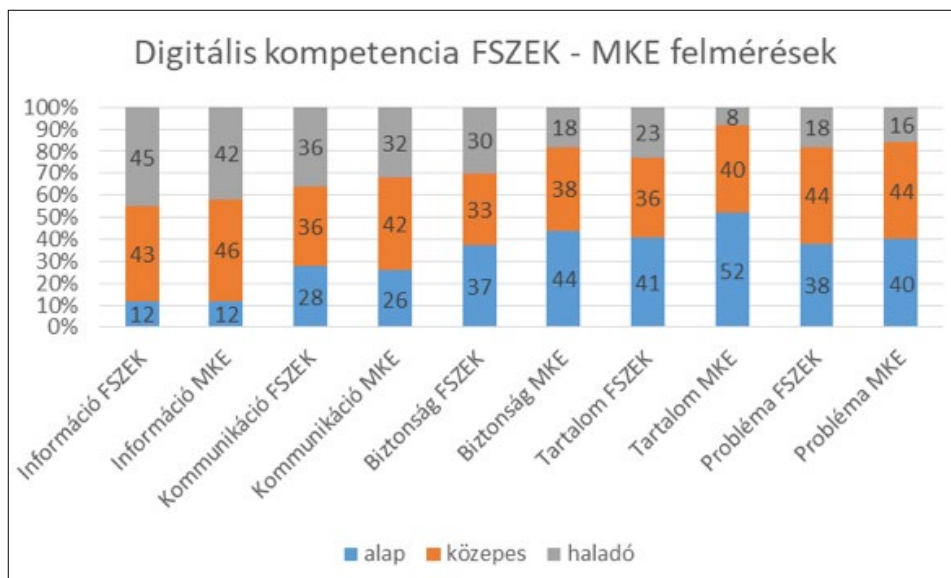
Válaszadók (köz) könyvtártípusok szerint 2017. november						
típus	megyei	városi	községi	KSZR	iskolai	egyéb
fő	577	687	231	116	92	44

2. táblázat: Könyvtípus szerinti megoszlás 2017. november

A minta életkori összetételének alakulására nem lehetett hatást gyakorolni, de valószínűleg a magas kitöltési számnak köszönhetően a könyvtáros szakmára jellemző, és a 2017 januárjában lezajlott felmérés életkori arányaihoz rendkívül hasonló megoszlás született. Az egyes életkori csoportok százalékos arányait a 3. táblázat tartalmazza.

Az életkori csoportok aránya 2017. november					
Életkori csoport	20+	30+	40+	50+	60+
% arány	9	19	33	33	6

3. táblázat: Életkori arányok 2017 novemberében



3. ábra: Digitális kompetencia eredmények összehasonlítása: FSZEK-MKE felmérések

A 2017. januári felmérésből okulva, ebben a vizsgálatban már valamennyi kompetenciaterület minden egyes kompetenciájára önálló kérdés vonatkozott, a három jártassági szintnek megfelelő leírásokkal. A válaszadóknak a jártassági szintekhez tartozó leírásokon túl az is segített a saját jártassági szintjüket beazonosítani, hogy a definíciók esetenként kiegészültek a meghatározás megértését segítő magyarázó szöveggel, a könyvtári munkából vett példák-
kal. A válaszadóknak nem volt tudomásuk arról, hogy melyik jártassági szinthez tartoznak az egyes meghatározások. Például az információ kompetenciaterület információ értéke-
lése kompetenciájának haladó szintjét a következő leírás és példa jellemezte a kérdőívben:
„Kritikus vagyok az általam talált információval kapcsolatban, és képes vagyok ellenőrizni és
felmérni az információ érvényességét és hitelességét. Például, különböző internetes forrásokból
számos hasznosnak tűnő információt kaptam az orbáncfű gyógyító hatásairól. Ellenőriztem
a források hátterét és a megbízhatatlan forrásokból származó információkat eltávolítottam.
Más, szakmai körökben elismert hagyományos forrást, szakkönyvet is felhasználtam a kapott
információk hitelességének megállapításához.”

A FSZEK projekt keretében végzett felmérés az egyes kompetenciaterületeken meglévő
jártassági szintek arányaiban a 2017. januári, az MKE által támogatott vizsgálathoz hasonló
eredményekkel szolgált. A részleteket a 3. ábra tartalmazza. Az információ, a kommunikáció

és a problémamegoldás kompetenciaterületeken az egyes jártassági szintek arányai csak néhány százalékból térnek el egymástól a két vizsgálatban.

A biztonság és a tartalom-előállítás terén a 2017. novemberi, a közkönyvtári körre teljes mértékben reprezentatívnak tekinthető vizsgálat, a korábrinál némiképp kedvezőbb helyzetet mutat. Az alapszinten állók aránya jelentősen kisebb, a haladó szinten állóké pedig ehhez hasonló mértékben nagyobb, a közepes jártassági szinten állók arányában viszont nincs lényeges különbség a két vizsgálat eredményei között.

Már ezek az eredmények is azt mutatják, hogy a DigComp megbízhatóan alkalmazható a könyvtárosok digitális kompetenciájának mérésére is. Az első felmérésben önértékelési eszközként használtuk, a másodikban pedig mint keretrendszer működött a DigComp. A két különböző módszertani megközelítés az öt kompetenciaterületet tekintve meggyőzően hasonló eredményeket eredményezett.

Az EFOP-VEKOP projektben végzett vizsgálat a keretrendszer használata miatt már lehetővé tette azt is, hogy az egyes kompetenciaterületeken belülről is betekintést nyerjünk.⁷ A DigComp mind a huszonegy kompetenciájáról kiderült, hogy milyen szinten és milyen arányban birtokolják őket a könyvtárosok. A második vizsgálat éppen ezért számos meglepetést is okozott, mivel több esetben is kiderült, hogy nem az a kompetencia felelős a jó vagy éppen gyenge eredményért az adott kompetenciaterületen, amelyre számítani lehetett.

Az *információ* kompetenciaterületről a második felmérés kiderítette, hogy a könyvtárosok körében a legerősebb kompetencia az információ értékelése, 45%-uk áll haladó szinten, és a sokak által legerősebbnek gondolt információkeresés kompetencia csak a második helyre szorult. Az is meglepetést okozott, hogy majdnem annyi könyvtáros képes az információt haladó szinten tárolni, rendezni (39%), mint haladó szinten keresni (40%).

Az első vizsgálat kimutatta, hogy az egyes életkori csoportok között nincs lényeges különbség az információ kompetenciaterületen. A második felmérés már arra is rámutatott, hogy az információ értékelése területen egyáltalán nem figyelhető meg lényegi különbség az egyes életkori csoportok között, de az információkeresés és információátvitel kompetenciákat már az jellemzi, hogy az életkor előre haladtával fokozatosan nő az alapszinten állók aránya és csökken a haladó szinten állóké. Ez a folyamat sokkal kevésbé radikális a keresés kompetencia esetében, mint a tárolás kompetenciánál.

A második felmérésből kiderült, hogy a *kommunikáció* kompetenciaterület legerősebb könyvtáros kompetenciája a technológiai eszközök haladó funkcióinak kiterjedt használata, és ettől nem sokkal marad el a tartalmegosztás sem (53 és 48 % haladó szint). Ugyanakkor mindkét készséget a könyvtárosok egyötöde csak alapszinten birtokolja. Arra is fény derült, hogy a könyvtárosok aktív használói az online térnek, és az online illemszabályokkal kapcsolatban is csak mintegy ötödüknek vannak komolyabb hiányosságai. A leggyengébb kommunikációs készségük a digitális környezetben történő együttműködés. Csak minden ötödik könyvtáros képes bonyolultabb digitális alkalmazásokat használva együtt munkálkodni másokkal.

⁷ ESZENYINÉ BORBÉLY Mária: A magyar települési könyvtárakban dolgozó könyvtárosok digitális kompetenciájának állapota: egy országos reprezentatív vizsgálat eredményei. = *Információs Társadalom*, 18. 3. 2018. Forrás: <https://doi.org/10.22503/inftras.VIII.2018.3-4.3> [2020. május 30.]

A második vizsgálat már nemcsak azt tudta megállapítani, hogy az egyre magasabb életkori csoportokban egyre alacsonyabb a haladó szint kiterjedtsége, hanem arra is rámutatott, hogy mely készségek erősen és melyek kevésbé életkorfüggők. A kommunikációs eszközök kiterjedt használata kifejezetten életkorfüggő kompetencia, de ennek ellenére még a hatvanasok közül is minden harmadik könyvtárosnak haladó jártassága van. Meglepetés volt, hogy a tartalommegosztás jártassági szintjére csak minimális befolyással van az életkor. A második felmérés egyik nagy tanulsága, hogy a együttműködés területén életkorra tekintet nélkül a könyvtárosok mintegy 80%-ának képzsére van szüksége.

A *biztonság* kompetenciaterületről az önértékeléssel végzett felmérés alapján annyi információnk volt csupán, hogy a könyvtárosoknak közel fele alapszinten áll, és komoly teendők vannak a továbbképzésük terén. A keretrendszer használatával sikerült kideríteni, hogy alapvetően két biztonsági kompetencia okozza a terület rossz eredményeit, ezek az adatvédelem és az eszközvédelem. Az előbbi kompetenciát a könyvtárosok 39, az utóbbit pedig 45%-a csak alapszinten birtokolja, és haladó szinten 13 és 22%-uk áll. A környezetvédelem terén is nagy az alapszint aránya, de itt már a haladó tábor is jelentős (40, 33%).

Az első vizsgálat kimutatta, hogy valamennyi életkori csoportnak vannak hiányosságai, de hogy valójában ez mit is jelent, azt csak a második vizsgálat volt képes feltárni. Az idősebb korosztály legnagyobb problématerülete az adatvédelem, bár a fiatalok sem feltétlenül jeleskednek ezen a területen. Az eszközvédelem meglepő módon a fiatalok körében is gyenge kompetencia, magas az alapszinten álló huszonévesek és a harmincasok aránya is az életkori csoportjukon belül. A környezetvédelmi tudatosságra és az egészségvédelemre minimálisan hat az életkor.

A 2017. januári felmérés feltárta, hogy a *tartalom-előállítás* területen komoly lemaradásaik vannak a könyvtárosoknak. Haladó szinten mindössze 8%-uk áll, és a válaszadók több mint felének csak alapszintű jártassága van. A második vizsgálat a nagy számokon is finomított, miszerint a haladó szinten állók aránya 23, az alapszinten állóké pedig 41%, és lehetővé tette, hogy az egyes készségek is láthatóvá váljanak. A felmérés eredményei közül az egyik legmeglepőbb az lett, hogy a szerzői jog területén a könyvtárosok hatalmas tábor (58%) csak alapszinten áll. A programozás kompetencia gyengesége nem szolgált meglepetésként, és a mindennapi könyvtárosi munkában a jelentősége is messze elmarad a szerzői jogi ismeretekétől.

Az első felmérés alapján megtudtuk, hogy az életkori csoportok szerint az ötvenesek állnak a leggyengébben, és a húszas éveikben járók a legjobban, de igazán nagy különbségek a legfiatalabbaktól eltekintve nincsenek az egyes korcsoportok között. A második felmérés megmutatta, hogy a tartalom létrehozása és újrafarmálása azok a kompetenciák, amelyeket a fiatalok nemcsak a többi korosztályhoz mérten birtokolnak kiterjedten haladó szinten, hanem a korosztályukon belül is. A programozás és a szerzői jogi ismeretek életkortól függetlenül gyenge kompetenciái a könyvtárosoknak.

A *problémamegoldás* kompetenciaterületen a könyvtárosok 40%-a áll alapszinten, és mindössze 16%-uknak van haladó jártassága. A 2017 novemberi vizsgálat ezeken a nagy arányszámokon gyakorlatilag nem változtatott, viszont láthatóvá tette az egyes

kompetenciákat is. A kompetenciaterület nagyon rossz eredményét kifejezetten egy kompetencia okozza, a technológia innovatív és kreatív felhasználásának képessége, a könyvtárosok 57%-a csak alapszinten áll, és a haladó szint aránya csupán 15%.

A digitáliskompetencia-hiány felismerése a terület második leggyengébb kompetenciája a könyvtárosok körében. A technikai problémamegoldása és a feladathoz illeszkedő technológia kiválasztása alapvetően átlagos kompetenciák.

Az életkor szerinti szintekről az első felmérés alapján az állítható, hogy gyakorlatilag azonosak a kommunikáció kompetenciaterületnél tapasztaltakkal. Úgy látszik, hogy a fiatal korcsoportnak az eszközökkel, technológiával kapcsolatos viszonya egészen más, mint az idősebb korosztályba tartozóké. Ugyanakkor a második vizsgálat arra is rámutatott, hogy bizonyos kompetenciák esetében az életkor hatása egyáltalán nem tekinthető jelentősnek. A technika problémák megoldásának haladó és alap jártassági szintjére erőteljesen hat az életkor. A digitális technológia innovatív és kreatív módon történő felhasználására is hatással van az életkor, de ezt a kompetenciát a fiatalok is nagyon jelentős arányban már csak alapszinten birtokolják. A feladathoz illeszkedő technológia megválasztásában szinte nincs érdemi különbség az egyes életkori csoportok kompetenciaszintjei között. A digitáliskompetencia-hiányuk azonosítására, és digitáliskompetencia-szükségletük frissítésére a legfiatalabbak hajlandóak a legnagyobb arányban, tehát közülük állnak a legtöbben haladó kompetencia szinten.

2.2.1 A digitális kompetencia és a szakirányú felsőfokú végzettség

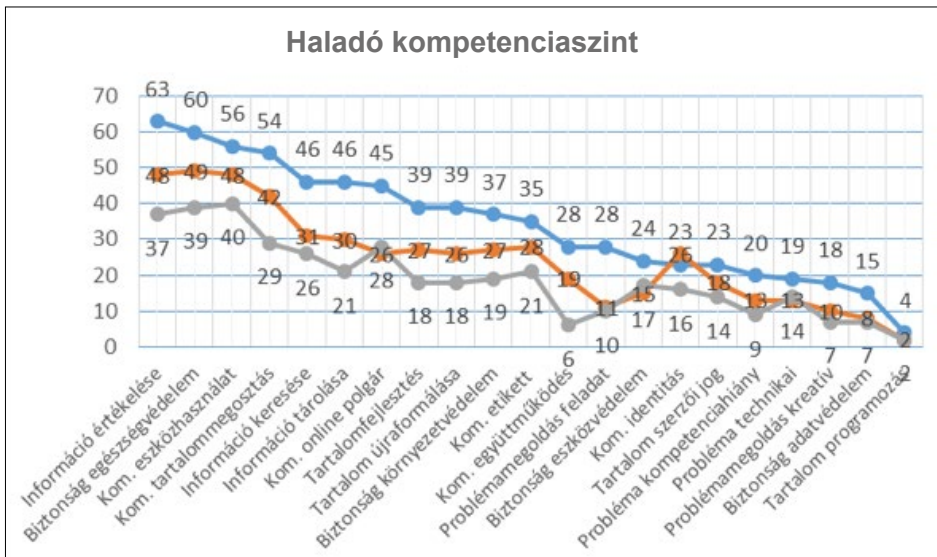
A *Múzeumi és könyvtári fejlesztések mindenkinek* pályázati konstrukció keretében megvalósuló vizsgálat a résztvevők magas létszáma miatt lehetővé tette annak kimutatását is, hogy a könyvtáros diplomának milyen hatása van, és egyáltalán van-e hatása a könyvtárosok digitális kompetenciájára. Az eredmények megdöbbentőek voltak még akkor is, ha feltételezni lehetett, hogy bizonyos kompetenciák és a felsőfokú könyvtárosképzés között erőteljes összefüggés lehet. Azonban azt, hogy a huszonegy DigComp által vizsgált kompetenciából húszra komoly hatást gyakorol a felsőoktatás kereteiben zajló könyvtáros képzés, senki sem gondolta volna.

A 4. ábra a könyvtáros diplomával rendelkezők (felső vonal), a nem könyvtáros diplomával és asszisztens vagy segédkönyvtáros szakképzettséggel rendelkezők (középső vonal), valamint az érettségivel és asszisztens vagy segédkönyvtáros szakképzettséggel rendelkező könyvtárosok haladó kompetencia szintjének mértékét mutatja az egyes kompetenciák szerint részletezve. Az egyetlen kompetencia, amelynek haladó szintjét nem a könyvtáros diplomával rendelkezők birtokolják a legkiterjedtebben, az a kommunikáció kompetenciaterületen belül a digitális identitás menedzselése kompetencia. Az összes további kompetenciára egyértelműen pozitív hatással van a felsőfokú könyvtárosképzés. A vonalakat vizsgálva megállapítható, hogy az érettségivel és az egyéb, nem könyvtáros diplomával rendelkezők haladó kompetencia állapota közelebb áll egymáshoz, mint az egyéb diplomások és a könyvtáros diplomával rendelkezők kompetencia állapota.

Természetesen a felsőfokú könyvtáros alapképzés és mesterképzés Képzési és Kimeneti Követelményeiben megfogalmazott elvárások választ adnak az előbbieken vázolt jelenségre. A kérdés részletes elemzése a Tudományos és Műszaki Tájékoztatás hasábjain már kifejtésre került.⁸

3. Összefoglalás

A Szakmai ismeretek és készségek-- átalakuló hivatás konferenciasorozat valamennyi eddigi



4. ábra: A haladó digitális kompetenciaszint és a végzettség közötti összefüggés

rendezvényén előadóként vettem részt, és minden alkalommal a magyar könyvtárosok digitális kompetenciájának mérésével foglalkoztam. 2016-ban *A magyar könyvtárosok digitális kompetencia mérésének lehetséges fogalmi kerete és indikátorai*, 2017-ben *Könyvtáros digitális kompetencia: körkép*, 2018-ban pedig *A végzettség és a könyvtárosok digitális kompetenciaszintje közötti összefüggések összehasonlító elemzése* címmel tartottam előadást.

Ebben a tanulmányban arról a folyamatról írok, amely a könyvtárosok digitális kompetenciája mérésének módszertani útkeresésétől a hiteles állapotot feltáró felmérésekig és elemzésekig tartott. Összehasonlítom a DigComp-pal mint önértékelési eszközzel, és mint keretrendszerrel végzett vizsgálatokat, kiemelve a keretrendszer nyújtotta lehetőségeket és a legfontosabb eredményeket.

8 ESZENYINÉ BORBÉLY Mária: A végzettség és a könyvtárosok digitális kompetenciaszintje közötti összefüggések összehasonlító elemzése. = Tudományos és Műszaki Tájékoztatás, 65. 5. 2018. 287–306. p.

Irodalom

1997. évi CXL. törvény a muzeális intézményekről, a nyilvános könyvtári ellátásról és a közművelődésről. 55. § (1) f), g), h) Forrás: <https://net.jogtar.hu/jogszabaly?docid=99700140.TV> [2018. november 1.]

Beacons of the information society: the Alexandria proclamation on information literacy and lifelong learning. Forrás: <http://portal.unesco.org/ci/en/ev.php> [[2018. november 1.]
URL_ID=20891&URL_DO=DO_TOPIC&URL_SECTION=201.html

DIGCOMP: A Framework for Developing and Understanding Digital Competence in Europe. Forrás: <http://ftp.jrc.es/EURdoc/JRC83167.pdf> [2018. november 1.]

ESZENYINÉ BORBÉLY Mária: A magyar települési könyvtárakban dolgozó könyvtárosok digitális kompetenciájának állapota: egy országos reprezentatív vizsgálat eredményei = Információs Társadalom, 18. 3. 2018. Forrás: <https://doi.org/10.22503/infvars.XVIII.2018.3-4.3> [2020. május 30.]

ESZENYINÉ BORBÉLY Mária: A magyar könyvtárosok digitális kompetencia mérésének lehetséges fogalmi kerete és indikátorai. = Tudományos és Műszaki Tájékoztatás, 63. 6–7. 2016. 236–243. p.

ESZENYINÉ BORBÉLY Mária: A végzettség és a könyvtárosok digitális kompetenciaszintje közötti összefüggések összehasonlító elemzése. = Tudományos és Műszaki Tájékoztatás, 65. 5. 2018. 287–306. p.

Measuring digital skills across the EU. EU wide indicators of digital competence. Forrás: <https://ec.europa.eu/digital-single-market/en/news/measuring-digital-skills-across-eu-eu-wide-indicators-digital-competence> [2018. november 1.]

Eszenyiné Borbély Mária a Debreceni Egyetem Informatikai Karának adjunktusa, 2011-től a Magyar Könyvtárosok Egyesületének (MKE) elnökségi tagja, az MKE-IKSZ (Informatikai és Könyvtári Szövetség) közös oktatási-képzési munkabizottságának vezetője. A Debreceni Tudományegyetem Könyvtárinformatikai Tanszék és az Informatikai Doktori Iskola oktatójaként és kutatójaként fő kutatási területei a könyvtári információs rendszerek és szoftverek minőségi kérdései, a digitális ökoszisztéma jellemzői. Számos publikációja jelent meg magyar és angol nyelven.

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

A KÖNYVTÁROS TUDÁSA ÉS KÉSZSÉGEI A VÁLTOZÓ DIGITÁLIS KÖRÜLMÉNYEK KÖZEPETTE

ROSA SAN SEGUNDO

Tartalmi összefoglaló

Az az átmenet, amelyet a különböző információs technológiák alkalmazása fémjelez, lehetővé tette, hogy új módszerekkel férjünk hozzá a kultúrához és tudáshoz a digitális környezetben, ahol egyre nő az igény arra, hogy kezeljük a szemantikusan összekapcsolt hatalmas információmennyiséget. A könyvtáros munkája évezredek alatt alakult ki, és az utóbbi években ez az evolúció alapvetően a technológiai változásokból adódott, de a társadalom változásaiból is, továbbá azokból a követelményekből, amelyek jelenleg és a jövőben ránk hárulnak. És a jövő még további állandó változatosságot és fejlődést tartogat számunkra.

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

1. Bevezetés. Új digitális információs környezet

Az információ – és az írás – hordozói hatással vannak a kezelésükkel kapcsolatos technikákra, és ezek formálták az emberiség történetének három alapvető korszakát: a szóbeli, az írásbeli és a digitális korszakot.

Történelmünk során három változás zajlott le a tudás megszerzésének módszerében. Az első időszakban szóbeli kommunikáció zajlott; a második az írásbeli kommunikáció meghonosodásával fejlődött ki, lehetővé téve különböző jelek használatát az információk rögzítésére, amelyeket korábban meg kellett jegyezni; ez a nyomdagép feltalálásával bontakozott ki, és olyan, nagy közönség számára tette elérhetővé a könyveket, akik korábban nem fértek hozzá ehhez a forráshoz, s így vált a könyv a tudás jelképévé. A harmadik fázis egy 1980-as években elindult változás következménye, amikor megkezdődött az elektronikus forradalom és az új, elektronikus információhordozók elterjedése. Ebben a három mérföldkőben van valami közös: mindig a tudás átadására kerül sor, miközben írunk és olvasunk. Ezek a tevékenységek általában évszázadokat vettek igénybe, kultúránk forrásait és a tudás átadását testesítik meg. Ugyanakkor az utóbbi években, a harmadik szakaszban a változás hatalmas méreteket öltött; ez a harmadik, digitális korszak az információ új, digitális formátumaiban gyökerezik, szerepel bennük szöveg, képek, hang, és mindegyik új, több szempontból is.

A különböző technológiák révén új módszerekkel férhetünk hozzá a kultúrához és az ismeretekhez, miközben ez sokféleképpen segíti az emberi faj fejlődését. Mint ismeretes, az

olvasás révén való tanulás miatt módosult az agyunk működése, a digitális bennszülötteknek pedig már olyan új kognitív készségeik vannak, amelyek meghatározóak, náluk újfajta neuronális szerkezet alakult ki, nyelvi készségekre tettek szert, és újfajta interakcióra léptek a digitális információs technológiákkal. A digitális univerzum új módszereket hozott létre a virtuális valóság érzékelésére, olyan forogatókönyvet, ahol az emlékezet egyre inkább digitális, és az intelligencia egyfajta kollektív platform felé mozdul el. Az új kognitív képességek és technológiák már az új digitális tér gerincét képezik, és mindez azt jelzi, hogy fajunk evolúciójának egyik legnagyobb ugrása kezdetén tartunk.

A digitális korszakban új fogalmi formák merülnek fel, amelyek keretében maga a tudás formátuma és rögzítése hatással van magára a tudásra is, és a digitalizálás nem csupán egy technikai-kulturális lépést jelent. A kultúra, a tudomány és az információ egyre inkább függ majd az új, uralkodó médiumtól, és ebben a helyzetben minden, ami digitális, az valamennyi létrehozott objektumnak a repositóriumja lesz. Nemcsak az eszköz és a hordozó digitális, hanem a tartalom maga is; így az információszerzésben az anyagi szempont lesz meghatározó.¹ És mindez digitális környezetben zajlik, ahol még jobban megnő az igény, hogy a hatalmas információmennyiséget kezelni tudjuk. Ez azt jelenti, hogy újfajta, digitális gondolkodás van kialakulóban, amely formálja tapasztalatainkat és azok szerveződési formáját, és ahol az információ megsokszorozódó mennyiségének feldolgozása során a digitálissá vált világban az ismeretelméleti alakzatok kérdései kerülnek napirendre.

2. A digitális információ technológiai paradigmája

Az új digitális jelenlét átalakítja a tudományt, annak tartalmát és szervezeti formáit is. Az információtechnológiák határozzák meg gondolkodásmódunkat, cselekedeteinket és életünket; egy új technológiai paradigma jön létre. A tudásszervezésben három modern paradigma jelenlétére lehet következtetni, ezek:² a bibliográfiai paradigma, a pragmatista paradigma és e kettő betetőzése, a technológiai paradigma.

A bibliográfiai paradigma, azaz a pozitivista, bibliográfiai jellegű paradigma vagy a teljesen kiegyenlítő összehasonlítás a 19. és a 20. század terméke. Ez hozta létre a dokumentációs nyelveket, az olyan egyetemes osztályozási rendszereket, mint a Dewey-féle Tizedes Osztályozás, az ETO és mások. A keresés és visszakeresés a hagyományos katalógusokban ugyanígy vagy hasonlóképpen zajlott; ezeknél a kereséseknél a tevékenység inkább az objektumra, mint a szubjektumra összpontosít. Ez a paradigma logikai pozitivizmuson alapul, ahol a keresett, ismeretlen objektum jelenti a prioritást, szemben a szakértői szubjektummal. Az információkeresésnek ezt az elméleti modelljét, amely csupán a változatlan kiegyenlítésen alapul, bibliográfiai paradigmának hívják, és ma már egyre kevésbé használatos.

1 SAN SEGUNDO, Rosa; CODINA-CANET, María Adelina 2018. 198–203. p.

2 SAN SEGUNDO, Rosa, 2004.

A pragmatista paradigma az Egyesült Államokban keletkezett, az amerikai pragmatizmusra építve, és egy új idealista trend ösztönözte, amely szerint az információ visszakeresésének az az alapja, hogy mit tesz a szubjektum. A 20. század elején merült fel olyan politikai, gazdasági és társadalmi körülmények közepette, amelyekre nagyarányú migráció volt jellemző. Ennek során a 19. és a 20. századból származó materialista eszmék, az USA-ban meglévő spiritualizmus és a régi Európa kiterjedt vallásos kontextusa találkozott és olvadt össze egymással. Ebből a konvergenciából eredeztethető a pragmatizmus. Jeles képviselői voltak *Charles Pierce*, *William James* és *John Dewey*, aki filozófusként is működött. A fogalmi pragmatikus paradigmánál az információkeresési folyamat interaktív folyamat, amely evolúciós, a korábbi teljes kiegyenlítés nélkül. Ember-számítógép paradigmának hívják, mert a szubjektum interakcióban vesz részt. Szubjektívebb fogalom, interaktív, amelyben az amerikai pragmatizmussal átítatott új információkereső nyelvek az információ visszakeresésének új módszereivel foglalkoztak, amelyeket mindig keresztezett a szubjektum, amely az információs technológiákban rejtett, továbbá a századelő ismeretelméleti koncepciójának kontextusában. Itt az információvisszakeresés koncepciójában nincs kiegyenlítés, hanem a keresésben stratégiák szerepelnek és interakció. Ez a visszakeresés szubjektívebb koncepciója. Ez interfészeket hoz létre a használó és a számítógép között, és más, új megközelítéseket az információvisszakeresésben.

Végezetül a technológiai paradigma kontextusa egy olyan világ, mely digitálissá vált, s ahol egy új digitális karakter alakítja át az információt, annak tartalmát és azt is, ahogy meg van szervezve, és amely hatalmas információmennyiség feldolgozásával foglalkozik. Ez új technológiai paradigma, amely olyan gondolkodásmódban, cselekvési és életformában gyökerezik, amely az információtechnológiára alapul. Itt lépünk be visszavonhatatlanul a kognitív rendszerek (szóbeli, írott és digitális) harmadik fázisába, ahol még továbbra is együtt létezőnk a korábbi írásos és nyomtatott rendszerekkel, miközben távolodunk is tőlük, s ahol ráadásul a jövőt már döntő módon befolyásolják a digitális bennszülöttek.

A digitális bennszülöttek, a *kibersapiensek* vagy a *poszt-olvasók* (az olvasók utódai) más-képpen strukturálják az információt, nagyon eltérő a gondolkodásmódjuk, megragadják a digitális emlékezet lehetőségeit. Olyan információszervezési módszert keresnek, amely digitális, ezt diktálják igényeik. Születésüktől fogva a digitális bennszülöttek agyát áthatják az információtechnológiák. Agyuk másképp fejlődik, más módon is dolgozzák fel az információt, mivel birtokolják az ehhez szükséges agyi sebességet.

A digitális bennszülöttek elmentik, besorolják és kezelik a különböző információkat. Azoknak a gyermekeknek az agyát, akik digitális bennszülöttek, akiket a születésüktől kezdve áthatnak az új információs technológiák, másféle fejlődés jellemzi, továbbá másfajta feldolgozási mód, amellyel struktúráikat a végsőkig kihasználják, így valamilyen módon hatással vannak erre az evolúciós folyamatra. Ahogy *Danah Boyd* mondja, ez nem jelenti azt, hogy ezek az ún. digitális bennszülöttek velük született tudással rendelkeznének a technológiák használatáról, és ne kellene megismerkedniük velük³, vagy hogy társadalmi szempont-

3 BOYD, Danah, 2014.

ból ez lenne a legtermészetesebb vagy legkívánatosabb módja annak, ahogy a gyermekek feldolgozhatják az információkat. Ugyanakkor ma az történik, hogy egy olyan új társadalom jön létre, melyben nem kell bizonyos ismereteket észben tartani, mert ez már nem szükséges a túléléshez. Ez azt jelentheti, hogy megváltozott a reflektálás módja és a gondolkodásmód, amikor az ember nagyobb mennyiségű információt képes feldolgozni, de valószínűleg felületesebben. Ezért a digitális bennszülöttek, miközben alkalmazkodnak környezetükhöz, kevesebb adatot mentenek el, rendszereznek és kezelnek. Ezzel összefüggésben, a fiatalokat az összekapcsoltság korszakában vizsgálva, *Dolors Reig* megállapítja, hogy a mai fiatalok számára az internet a külső merevlemez szerepét játssza, egy olyan újfajta tárolási memóriát, amely sok olyan dolgot tárol, amit az embereknek korábban meg kellett jegyezniük⁴. *Betsy Sparrow* pszichológus azt elemezte, hogy manapság azokat a dolgokat elfelejtjük, amiket megtalálunk az interneten⁵.

A digitális bennszülöttek, a társadalmi túlélési folyamatra válaszolva, olyan új felhasználók, akik újfajta kapcsolatokkal, új szórakozási szokásokkal, tanulmányi feladatokkal, játékokkal stb. rendelkeznek, és kommunikációjuk a számítógépen zajlik. A digitális bennszülöttek generációja úgy élt és úgy nőtt fel, hogy áthatották az új technológiák, életük integráns részét képezik, és sok olyan digitális médiát használnak, amihez hozzáférnek. A térről, időről, identitásukról, emlékezetükről és sok minden másról a technológiai környezetben saját koncepciót alakítottak ki, velük született készségekkel rendelkeznek a nyelvek területén és a digitális környezetben, továbbá új kognitív készségekkel és új neuronális szerkezettel⁶. Az általuk elért információk felépítésének köszönhetően hamarabb hoznak döntéseket, több feladatot tudnak egyidejűleg végezni, több dologra figyelnek, ami maga után vonhatja a figyelem lanyhulását, és *Elizabeth Cohen*⁷ szerint felületesebb a koncentrációjuk.

3. Új információhordozók a digitális könyvtárakban

A digitális hálózat nagyon másféle eszköz. Úgy mutatja be az információt, mint eddig soha: linkekkel, képekkel, videókkal, fórumokkal, hirdetésekkel és egyéb elemekkel. Ez állandóan töredezetté teszi a figyelmünket és az olvasásunkat. Vannak már újfajta olvasási, írási és a digitális valóság megfigyelésére szolgáló módszerek⁸; vannak új módszerek arra is, hogyan írjunk a weben. A webes írás radikálisan más feltételeket igényel ahhoz képest, mint amikor hagyományos lineáris nyomtatott szöveget állítunk elő. Más elemeket is figyelembe kell vennünk, ezek: írás, tervezés, nyelv, szöveg, verzió, formátum, a weboldal struktúrája, az információ rétegződése, illusztrációk, idézési módszerek és még sok egyéb. Azok, akik a digitális bennszülöttek közé tartoznak, már másféleképpen viselkednek olvasás közben; az utóbbi

4 REIG Y VÍLCHEZ, 2013. 28. p.

5 SPARROW et al., 2011.

6 GARCÍA et al., 2005.

7 COHEN, 2011.

8 SAN SEGUNDO, Rosa; MARTÍNEZ ÁVILA, 2014. 96–101. p.

években nagyon megnőtt az e-könyves ipar, ami sok előnnyel is jár és hatalmas átalakulást képvisel az olvasási szokások terén.

García Canclini antropológus és kultúrkritikus elemzi az olvasókat és az internethasználókat⁹ és azt, hogyan viszonyulunk a kulturális örökséghez, a tudáshoz és sok más kontextushoz. Elemzi azt is, mit jelent olvasni, nézőnek lenni, tv-t nézni és a weben szörfölni, és milyen átalakulásokat idéznek elő ezek a tevékenységek. A kiadók és a hírmédia szintén hatalmas változásokon ment át, mivel e két szereplő egymással interakcióban van a digitális konvergencia során. A könyvek, audiovizuális üzenetek és más elektronikus termékek előállítására új kulturális szokásokat hoz magával, amibe beletartoznak az új kulturált polgárok, az új viszonyok az örökséghez és annak megőrzéséhez, valamint az információszerzés és a hozzáférés új módszerei.

A képernyő az olvasás jövője, mivel újraalkotja az olvasás specifikus jellemzőit: már elektronikus és intertextuális, többféle, közös alkotásra alkalmas, a formátumok és a média interaktivitását és mellérendelő jellegét biztosítja. A *könyv* koncepcióját kell újra megvizsgálni, elemezni múltját, és előrevetíteni jövőjét, egy olyan jövőt, amelyben mind a formátumok, mind a diskurzus és metaforák, amelyek táplálják, radikálisan átalakulnak. A könyv eltűnése a könyv megszületését is jelenti, valamint a digitális írás-olvasás kezdetét. A publikálás új módszerei nemsokára a hagyományos könyv végét és az olvasás új módszereinek megszületését jelenthetik majd.

A jövőben a tevékenységeknek olyan új körülményekkel kell foglalkozniuk, mivel az olvasáshoz új készségekre van szükség, olyanokra, amelyek a technikailag befolyásolt rendszerek közé tartoznak, amelyekben az olvasókészülékek és módszerek olyan használói magatartást és viselkedést igényelnek, amit meg kell értenünk és amivel dolgoznunk kell. Az *e-könyv*, az *eBook* vagy a *digitális könyv* új eszközöket kíván, az interneten vagy más elektronikus formátumban publikált szövegeket, és e-könyveket támogató eszközöket, azaz különböző formátumú e-könyvolvasókat.

Mi több, a fejlett e-könyvekben már széles körben vannak videók, audiofájlok, illusztrációk és más multimédiás elemek, és nemcsak arra korlátozódnak, hogy alapvetően reprodukálják a hagyományos könyvet. Sok kiadó, amely technológiai eszközöket használ, lehetővé teszi az ilyen típusú elektronikus könyvek fejlesztését. Példa erre az Epub3 (az a nyílt forráskódú szabvány, amely lehetővé teszi az audió, videó vagy az interaktivitás szerepeltetését), a Fixed Layout (képeket tartalmazó műveknél) vagy a iBooks Author (formátum az Apple eszközeihez, amely képeket videókat, grafikus képeket, 3D-s modelleket, htmL5 animációt, widgeteket tartalmaz) más, gyerekeknek és fiataloknak szóló elektronikus formátumok mellett. Hasonlóképpen emelkedett a digitális hangoskönyvek görbéje az utóbbi években. Az elektronikus kiadványok területe és az őket körülvevő egész ökoszisztéma közötti összekötő kapocs az olvasás-digitalizálás folyamata; vannak olyan országok, ahol az e-könyvek teszik ki az eladások 70%-át.

9 GARCÍA CANCLINI, Néctor, 2007.

Az új interaktív formátumok az olvasás élményét egész mássá tudják tenni, mint amilyen ma. Jelenleg kutatások folynak a vizualizálás és böngészés új formáinak területén, de az olvasás és a tartalommegosztás területén is, ami lehetővé teszi a használók számára, hogy kollektív észrevételeket és megjegyzéseket tegyenek, különböző eszközökön szinkronizált olvasást szervezzenek, vagy hogy új módszerekkel élvezzék a tájékozódást, egyebek mellett. Ily módon egy interaktív online könyv nem csak digitális könyv, platformot jelent és igen hasznos. A tudományos áttekintések is hozzájárultak az olvasmányok digitalizálásához, megnyitva ezzel az utat és megszilárdítva a visszavonhatatlan digitális paradigmákat.

A könyvtárakban ma már sokféle típusú formátum és tartalom található. Az információs technológiák bevezetése a könyvtárakban nemcsak a digitális szolgáltatások hozzáférhetőségét jelentette, hanem olyan digitális könyvtárakat is, amelyek az információs technológiákat sokféleképpen használják: a virtuális valóságot, hogy bemutassanak egy interfészt és imitálják a hagyományos könyvtárat, multimédiás technológiát, amely hozzáférést enged nagyszámú digitális gyűjteményhez, és sok egyebet¹⁰. Tehát nemcsak digitális formátumú gyűjteményekről vagy tartalmakról van szó. A digitális tartalom egy szükséges komponens, de nem az egyedüli, mivel a digitális hatókör egy jóval tágabb koncepciót takar.

A digitális könyvtár az egyik olyan nagyszabású dolog, amelyet a web tett lehetővé, és egy olyan eszköz is, amely segít abban, hogy egyetemessé tegyük a tudást. Így értelmezve a könyvtár nemcsak egy adatbázis, hanem inkább olyan eszköz, amely megkönnyíti a hozzáférést a világon született lehető legtöbb mű megismeréséhez, akár nyilvános intézményként, akár magánszervezetként, és ez a nagy kihívás.

Lehetségesé vált számunkra, hogy hozzáférjünk a hatalmas mennyiségű digitalizált tudáshoz. A Google, a nagy keresőmotor és tárolóeszköz, megpróbálja digitalizálni a világ összes könyvét; az Európai Uniónak van egy kulturális örökséggel foglalkozó digitális platformja, az *Europeana*; létezik az UNESCO által szponzorált *World Digital Library*; és a nagy, világméretű digitális könyvtár, a *Mundaneum* felé haladunk, amelyről *Otlet* és *La Fontaine* álmodott.

4. A könyvtáros tudása és készségei

Az információ változó kontextusa, a tárolás különböző módjai, valamint a valóság eltérő koncepciója a könyvtárosok ismereteinek és készségeinek különböző szakaszait hozta létre a kortárs világban. Az első fázis az 1850-ig terjedő éveket öleli fel, ahol a könyvtáros amatőr tudós volt. A második szakasz 1850-től 1900-ig tart, ekkor kezdődött a szakmaiság új elméletek, technikák és szabályok létrehozásával. A harmadik szakasz 1900 és 1945 közé esik, és ez a könyvtáros-oktató ideje. A negyedik fázis az 1945–1970-es éveket öleli fel, ekkor különülnek el szakmailag a könyvtárosok, a sakkönyvtárosok és a dokumentátorok. Az ötödik szakasz

¹⁰ GHANTE, 2011. 187. p.

1970-től 1990-ig terjed, amikor bekövetkezik a szakma identitásválsága. A hatodik szakasz nagyjából 1990-ben kezdődött az internet, a kibertér és a digitális könyvtárak létrejöttével.

Napjainkban jelentős változás zajlik a szolgáltatásokban; az erőforrások állandó bővülésének a szakaszától egy másikhoz, a stabilitáshoz és új erőforrások és szolgáltatások beépítéséhez jutottunk el. Az információ tulajdonlásának az átadásától az információ hozzáférhetőségig jutottunk. A könyvtári szolgáltatások egy termékközpontú szervezetből felhasználó-orientált szervezetté alakultak át. Eljutottunk oda, hogy az információ mint köztulajdon mellett elismerjük a kereskedelmi információs szolgáltatók létét is. Egy olyan könyvtárból, melyet felkeresnek a felhasználók, olyan könyvtár lett, amely megpróbál közelebb kerülni felhasználóihoz különböző szolgáltatásaival, és az általános szolgáltatások nyújtásától a személyre szabott szolgáltatásokra tér át. Emellett figyelemmel kísérjük az információs műveltséget, a kommunikációt, a metaadatok beillesztését, a különböző szolgáltatások minőségmenedzsmentjét és a Web 2.0 technológiák és eszközök telepítését is¹¹.

Egy szakképzett könyvtáros profiljaira tett javaslatnak a könyvtári rendszerben¹² tekintettel kell lennie a komplexitásra és a változásra. Ugyanakkor vannak bizonyos készségek, melyek állandóak, mint a könyvtár- és információtudomány speciális ismerete; menedzsment- és szervezési készségek, a kommunikációs és információs szolgáltatások ismerete és jártasság a számítógépes eszközök terén.

4.1 Könyvtár- és információtudományi szaktudás

A könyvtár- és Információtudományi szakembereknek az információs tudomány speciális ismereteit kell alkalmazniuk a nagy mennyiségű információk és dokumentumok kereséséhez, eléréséhez és használatához, valamint a hagyományos technikai feladatokat, mint a katalogizálás, az osztályozás, az indexelés, a tájékoztatás és a felhasználóképzés, a digitális környezethez igazítva¹³. A feldolgozás felelőse vagy a dokumentumelemző felel a katalógusért és a feldolgozási folyamatért, a szabványosításért, a feldolgozás koordinálásáért, amibe beletartozik a katalogizálás, osztályozás, indexelés feladata, a besorolási adatok ellenőrzése és karbantartása, az ellenőrzött szótárak, összefoglalók, folkszonómiák és mások. Ez a személy felel az állományért és a gyűjteménykezelésért, továbbá dolgozik az információs-szervezés területén, a keresési rendszerekben, állománygyarapításban, mindezt a digitalizált információ keretein belül, biztosítva azt is, hogy minden interoperábilis legyen. Emellett az intézményi raktározás megszervezése, az intézmény általános vagy tudományos produktumainak elektronikus archívuma, digitálisan tárolva, ahol információcsere-protokollokat kell használnia (*Zebra*-szervert és OAI-PMH-t vagy még mást használó Z39.50-et). Magukba kell foglalniuk minden folyamat értékelését is, elsősorban a vizuális, digitális és virtuális folyamatokat,

11 SANT-GERONIKOLOU, Stavroula, 2013. 56. p.

12 Consejo de Cooperación Bibliotecaria, 2013.

13 SANT-GERONIKOLOU, Stavroula, 2013. 56. p.

mivel a környezet egyre inkább vizuális jellegű. A képernyőé a jövő, az interaktivitással, valamint a formátumok és a média egymásmellettségével együtt.

Mindezek a könyvtár- és információtudományi specifikus feladatok kiegészülnek azzal, hogy szükség van olyanokra, akik az információs és dokumentációs ismeretekkel rendelkező személyzetet segítik, de egy alacsonyabb specializációs szinten. Ez tehát a könyvtári asszisztensek vagy a kisegítő személyzet profilja, akik középszintű könyvtárkezelőként tevékenykednek; van még a könyvtár segéd-/kiegészítő személyzete is, akik együttműködnek a könyvtár többi munkatársával minden, a gyűjteménykezeléssel összefüggő folyamatban, a dokumentumokhoz vagy az információkhoz való hozzáférésben, a felhasználónak szóló szolgáltatásokban és egyéb feladatokban.

Nyilvánvaló, hogy a könyvtár- és információtudomány alapjai adják továbbra is a szükséges készségek szilárd alapját. Az információs szakembereknek azonban az információs-dokumentációs speciális ismeretek mellett szükségük van más fontos képességekre is: ilyen az ismeretek frissen tartása, az absztrakció, az elemzés és a szintetizálás, a tudás gyakorlati alkalmazásának és az intézmény vagy szervezet tevékenységei megszervezésének és megtervezésének a képessége, valamint a szociokulturális környezet iránti elkötelezettség. Továbbá készségekkel kell rendelkezniük a szóbeli és írásbeli kommunikáció és az idegen nyelvek területén; az információs és kommunikációs technológiák használatában, elsajátításában és alkalmazásában, a könyvtárral kapcsolatos témákban való kutatás képességével; a különböző forrásokból származó információk kezelésében; a csapatban vagy önállóan végzett munkában; a problémák azonosításában, felvetésében és megoldásában; *nemcsak folyamatosan és gyorsan kell tanulniuk, hanem olyan új, széles körű személyes és rendszerszemléletű készségeik is kell, hogy legyenek, mint az alkalmazkodás, a kiemelkedő szolgáltatás iránti elkötelezettség, az aktív figyelem, jó csapatszellem, a sokszínűség és a multikulturalizmus elismerése, vállalkozószellem, vezetői gondolkodás, kreativitás és motiváció*¹⁴, ami alapvetően kiegészíti az ágazatban kapott képzést.

4.2 Vezetési és szervezési készségek

A digitális információk olyan új készségeket igényelnek kezelésük és szervezésük során, melyek megfelelnek a technológiával működtetett rendszernek, melyben a hozzáférést szolgáló eszközök és formáik olyan felhasználói viselkedést és attitűdöket igényelnek, amelyeket az ilyen fontos feladatot kezelőnek ismernie és értenie kell. Az olvasási tapasztalat egy olyan technológiai elemet foglal magában, amely nem akadály, hanem lehetősége a 2.0 filozófiának megfelelő új horizontok létrehozásának. Különböző készségekre van szükség, attól függően, hogy milyen típusú könyvtárakról van szó, ahol az információs szakembernek vezetőként kell dolgoznia, megfelelő és használható információs szolgáltatásokat biztosítva.

A könyvtári menedzsment, szervezet és a tervezés a könyvtár típusától függően igen eltérően zajlik, és ez meghatározza a könyvtári személyzet által elvégzendő feladatokat. Tehát

14 SANT-GERONIKOLOU, Stavroula, 2013. 56. p.

a könyvtárigazgatónak, a könyvtári menedzsernek vagy felügyelőnek műszaki igazgatónak, koordinátornak, valamint a központ vagy szolgálat vezetőjének kell lennie, aki a tervezést irányítja, a célokat kijelöli, az anyagi és az emberi erőforrásokat felügyeli, foglalkozik a belső és külső kapcsolatokkal, figyelembe véve az intézmény célkitűzéseit, legyen az nemzeti vagy regionális könyvtár, egy autonóm régió, egyetem vagy más felsőoktatási intézmény központi könyvtára vagy egy nyilvános könyvtár. Hasonlóképpen, a hálózatot alkotó különböző könyvtárak koordinálásáért vagy együttműködéséért felelős könyvtárhálózat igazgatójának napra kész stratégiákat kell elővezetnie, összhangban a hálózat könyvtárainak fejlesztéséhez szükséges szervezeti, emberi, képzési és technológiai erőforrásokkal.

Ami az egyszemélyes könyvtárban dolgozó könyvtáros kompetenciáit illeti, függetlenül attól, hogy közkönyvtárban, szakkönyvtárban, iskolában, művészeti iskolában, sportiskolában vagy nyelviskolában dolgozik-e, azoknak átfogóaknak kell lenniük, mivel a könyvtárosnak egyénileg kell az egész könyvtár működtetéséről és az összes alapvető könyvtári funkció végrehajtásáról gondoskodnia. Például az iskolai könyvtáros célja, hogy a könyvtár a tanulók és a tanárok számára a tanulási források elsődleges forrása legyen, és támogassa az iskola oktatási projektjét. Hasonlóképpen, a gyermekeknek és a tizenéveseknek nyújtott szolgáltatások könyvtárosai is felelősek a gyermekek és a fiatal felnőttek részlegeiért, és ott is el kell végezniük a menedzsmenttel és a rendezvényekkel kapcsolatos feladatokat.

Azoknak a könyvtárosoknak, akik egy gyűjteményre vagy felhasználótípusra szakosodnak, függetlenül attól, hogy kormányzati szervezetben, kutatóközpontokban, egészségügyi központokban, múzeumokban vagy egyéb kulturális, vallási vagy egyéb intézményben működnek, egy adott témára vagy felhasználókra összpontosító gyűjteményt kell kezelniük, speciális információforrásokat kell nyújtaniuk ezeknek a speciális felhasználóknak, és stratégiai információforrásokat kell kínálniuk az intézménynek, amelynek dolgoznak. Hasonlóképpen, a régi gyűjtemények könyvtárosának, bibliográfusának, menedzserének a régi kéziratok és gyűjtemények specialistáinak, ősnymtatvány-szakértőinek, a kulturális örökséghez tartozó gyűjtemények szakértőinek kell lenniük, és ezen gyűjtemények technikai kezelését kell végezniük.

A gyűjtemény kezeléséhez és megszervezéséhez szükséges készségek nem kizárólag a könyvtár vagy a gyűjtemény típusától függenek. A könyvtárosoknak sok más tényezővel kell foglalkozniuk, például a jogi ügyekkel. Itt a jogi ügyekben jártas könyvtárosra van szükség, aki tanácsot tud adni jogi kérdésekben általában, és felügyeli a menedzsmentet, a szerzői jogot, az igazgatás interoperabilitását, a személyzet jogi státuszát, az igazgatási folyamatokat, más intézményekkel kötött megállapodásokat és sok más kérdést. Ezenkívül védeni kell a felhasználók jogait (személyes adataik bizalmas kezelését és adataik védelmét). Az Európai Tanács és az EBLIDA¹⁵ (European Bureau of Library, Information and Documentation Associations, a Könyvtári, Információs és Dokumentációs Egyesületek Európai Irodája) iránymutatásokat állapít meg; egyesíti azokat a könyvtárosegyesületeket, melyek elősegítik az információhoz való szabad hozzáférést a digitális korban; és munkálkodik a jogalkotás, a

15 EBLIDA, 2014.

kultúra és az oktatás, a digitalizálás és az online hozzáférés területén az európai keretrendszeren belül. Támogatja azt az elképzelést, hogy garantálni kell mindenki számára a digitális online kiadványok szabad hozzáférését és ingyenes használatát, valamint biztosítani kell azokat a jogi és gazdasági feltételeket, amelyek támogatják az információk tanulmányozását bármilyen formátumban és eszközzel, és azoknak a könyvtárakon keresztül történő terjesztését a társadalom számára. Szintén alapvető jelentőségű a költségvetési feladatok könyvvizsgálójának a szerepe, valamint a döntéshozatalért, a statisztikákért és menedzsment-diagramok elkészítéséért való felelősség minden elfogadott technika alkalmazásával.

4.3 Információszoolgáltatási és kommunikációs ismeretek

Számos információs szolgáltatás létezik, és ezek alapvető könyvtári feladatok. Ide tartozik a dokumentumforrások kiválasztása és terjesztése; a tanulás támogatása; az általános, középfokú és egyetemi oktatás reformjának támogatása; az információs műveltség oktatása; képzés az információs készségek terén stb. A felhasználóknak biztosított szolgáltatásokat a közszolgálatban jártas szakembernek kell kezelnie, hogy a felhasználók hatékonyan hozzáférhessenek a könyvtár állományához és a kiváló minőségű szolgáltatásokhoz. A felhasználóképzés és az információs műveltség specialistája legyen olyan oktató vagy tréner, aki információhasználatra szakosodott. Az olvasószolgálatban ő segíti és tanítja a felhasználókat, hogy miként használják az információkat különböző eszközök, az állomány és az oktatóprogramok segítségével. Fontos még a szociokulturális ösztönzésre szakosodott könyvtáros is, aki a társadalmi vagy tudományos közösség és mások számára nyújtott szolgáltatásokért felelős; ő a szociokulturális népszerűsítés, a kulturális menedzsment, az olvasás és a társadalmi beilleszkedés szakembere lehet. Aztán van még a tájékoztató könyvtáros, aki az információs és tájékoztató szolgálatra szakosodott.

A tudomány 2.0-t tekintve az alapvető információs szolgáltatások közé tartozik a dokumentumok kiválasztása és forgalmazása, a tanulás és a kutatás támogatása. Ezen kívül foglalkozni kell még a közösségi webes alkalmazások kutatási alkalmazásának nyomon követésével, segíteni a kutatás, a kutatási dokumentumok és eredmények megosztását, és foglalkozni kell más alkalmazásokkal, érdeklődési forrásokkal, blogokkal és egyébekkel. További teendők: tudományos hálózatok, tudós-adatbázisok, kutatási platformok, felmérések, fogalmi térképek létrehozása, fájlok közös használata, bibliográfiai menedzsment, társadalmi jelölők, idézetek indexei, blogok és wikik, tudományos hírek és nyílt hozzáférés. Röviden: elő kell segíteni a tudományos tevékenységben való részvételt, együttműködést, valamint annak elemzését. Továbbá ajánlásokat kell adni a kutatók számára a szabványosításra és a bibliográfiai hivatkozásokra. Ezen túlmenően a tudomány 2.0 szempontjából nagyon fontos, hogy a kutatási tevékenység értékeléséhez minőségi jelölőket gyűjtsenek, tanácsot adjanak a kutatóknak a publikálási szabványokról, támogassák az online láthatóságot, és megismertessék a kutatók értékelését végző ügynökségek követelményeit, valamint menedzseljék az elektronikus tanulási platformokat a tanárok számára, és kezeljék a nyílt forrású platformokat, a könyvek elektronikus kiadását (az e-könyveket) és beilleszék a metaadatokat.

A kommunikációs ismereteknél a szükséges intézkedéseknek naprakésznek kell lenniük az új technológiákat illetően.¹⁶ Ezek a következők: a közösségi web használata, amelynek elő kell mozdítania a virtuális közösségek részvételének és együttműködésének előmozdítását célzó technológiák fejlesztését; a weboldal információinak frissítése; a weboldalak megtervezése és megszervezése. Továbbá, a közösségi webért felelős könyvtárosnak vagy a közösség vezetőjének¹⁷ be kell vezetnie és fenn kell tartania különböző web 2.0 alkalmazásokat a könyvtárban, és kezelnie kell a részvételi technológiákat és azokat, amelyek a digitális olvasás bővítését ösztönzik. Az olvasási tapasztalat már egészen más módon; már léteznek új módszerek a tartalom vizualizálására, böngészésére, olvasására és megosztására, amelyek lehetővé teszik a felhasználók számára, hogy – többek között – megjegyzéseket és kollektív bejegyzéseket írjanak, szinkronizált olvasást szervezhessenek különböző eszközökön, vagy új módokat élvezhessenek az információk megismerésére. Így a könyvtárosnak olyan közösségi hálózatokat kell népszerűsítene, amelyeken vélemények, fényképek és a közösség többi tagjával való kommunikáció található, például a MySpace-t, a Facebookot, a Tuentit, a Instagramot stb. Vannak olyan közösségi hálózatok is, amelyek hasznosak különböző típusú dokumentumok megosztásához és letöltéséhez: ilyen például a Flickr a képekhez, a YouTube a videókhöz és a Google books a könyvek számára. Együttműködésben készült dokumentumok esetén ez a Wiki. Röviden szólva, a könyvtárosnak *a közösségi médiát, a blogokat és a wikiket be kell illeszteni a mindennapi rutinba, és képesnek kell lennie, hogy megfelelően reagáljon azokra a tevékenységekkel kapcsolatos igényekre, melyekhez az oktatástechnológia és a didaktikai tervezés alapszintű ismerete szükséges*¹⁸. Rendelkeznie kell egy olyan világméretű kapcsolat koncepciójával is, amely csatlakozik az összekapcsolt, különböző egyedi intelligenciák globális hálózatához.

4.4 A számítógépes eszközök ismerete

A könyvtár számítógépes eszközeit illetően alapvető, hogy legyen egy információs technológiáért vagy a technológiai projektekért felelős szakember, aki megtervezi és megvalósítja a könyvtár technológiai szolgáltatásait és projektjeit, felel a virtuális könyvtárért és a digitális megőrzésért, valamint a könyvtár különböző digitális eszközeinek létrehozásáért, kezeléséért és optimalizálásáért; ráadásul specialistája az elektronikus és multimédiás dokumentumoknak, és felel a könyvtár által létrehozott elektronikus dokumentumokért és gondozásukért.

Elengedhetetlenek a technológiai ismeretek és az online digitális kommunikáció, az online csapatmunka, az internethasználók eligazítása, az internetes információmenedzsment, a folyamatos tanulás és a digitális vezetés terén jártas szakember megléte is, aki digitális trendvadász¹⁹ és egyéb szerepet is betölt. Lényeges követelmény a számítógépes eszközök

16 ESCALONA RÍOS, Lina, 2008. 2. p.

17 HUVILA, Isto; HOLMBERG, Kim; KRONQVIST-BERG, Maria; NIVAKOSKI, Outi; WIDÉN, Gunilla, 2013.

18 SANT-GERONIKOLOU, Stavroula, 2013. 56. p.

19 MARQUINA, Julián, 2016. 22. p.

ismerete, és ennek a személynek *olyan K + F menetrendet kell kialakítania, amely támogatja a technológia, a kísérletezés és az innováció átadását, és értékeli az új technológiák hatását ezek funkcióikra.*²⁰

A könyvtárakban a jövőben meg kell megvalósítani a virtuális valóság bevezetését vagy a valós világ számítógépes szimulációi használatának a népszerűsítését háromdimenziós képek és elemek révén, hogy a felhasználók a virtuális közegben úgy kommunikálhassanak és mozoghassanak, mintha a való világban lennének. Ez nem csak a könyvekre, hanem a katalógusra és a könyvtár polcaira is alkalmazható. Ide tartozhat a Google-szemüveg használata a világhálón végzett keresés során, képek használatával és a való világra nyomtatott számítógépes adatokkal, ami nem csak a kibővített valóságot tartalmazó könyvekre alkalmazható, hanem más szempontokra is.

Többféle kiemelkedő készségre és ismeretanyagra van szükség. Az információs szakembernek rendelkeznie kell az összes számítógépes eszközzel kapcsolatos elméleti és technikai ismerettel, meg kell tudnia tervezni és le kell bonyolítani projekteket; jelentős számítástechnikai ismeretekkel rendelkeznie ahhoz, hogy technikai támogatást nyújtson a számítógépes rendszerek megvalósításáért felelős csapat bármilyen terjesztési, megőrzési és felülvizsgálati projektjéhez. Ugyanakkor felügyelnie kell az új média, a formátumok, a rendszerek és metaadatok használatát, és döntenie kell arról, mit kell terjeszteni és mit kell megőrizni.

5. Következtetések

A könyvtárosok tudásának és készségeinek jelentős mértékben meg kell változni a digitális világban, ami nem könnyű, ahogy erről már szó esett. Az egyéni készségek²¹, amelyeket szoft vagy puha készségnek is nevezünk, növekvő fontossága a technikai ismereteken és készségeken túlmenően megköveteli, hogy a vegyes profilú információs szakemberek (akik nemcsak egy készségkészletet birtokolnak) vagy az információs menedzserek megfeleljenek – a képzés és az aktív részvétel tagadhatatlan igényén túl – a könyvtár 2.0 minden szempontjának és vonatkozásának.

A fontos könyvtáros-szerepnek állandóan fejlődnie kell. Az információ struktúrája már átment a szóbeli és írásbeli szakaszon, és már digitális és szemantikus kölcsönhatást mutat. Korábban az eszköz határozta meg az üzenetet, de ma már úgy tűnik, hogy nemcsak a struktúrát határozza meg, hanem magát a valóságot is. A könyvtárosi munka a múlt évezredek alatt sokat fejlődött, és az utóbbi években folytatódott ez a tradíció, alapvetően a technológiai változások, de a társadalom változásai és igényei következtében is. A könyvtári munkában a legfontosabb továbbra is a szolgáltatási készség lesz, perspektívája a változatosság és a fejlődés; a jövője pedig az lesz, hogy az oktatás és a kultúra digitális éllovasává válik.

20 SANT-GERONIKOLOU , Stavroula, 2013. 56. p.

21 SANT-GERONIKOLOU , Stavroula, 2013. 56. p.

Irodalom

BOYD, Danah: It's complicated. The social lives of networked teens. New Haven, Yale University Press, 2014. 281 p.

COHEN, Elizabeth: Does life online give you 'popcorn brain'? 2011. Forrás: <http://www.cnn.com/2011/HEALTH/06/23/tech.popcorn.brain.ep/index.html> [2018. szeptember 3.]

Competencias profesionales de los bibliotecarios en las universidades andaluzas. 2018. Forrás: <https://www.aab.es/app/download/30258900/AAB-Boletín-115+-+056-124.pdf> [2018. szeptember 3.]

EBLIDA: *The right to e-read*. 2014. Forrás: http://www.eblida.org/News/2014/EBLIDA_E-read_position-paper.pdf [2018. szeptember 3.]

ESCALONA RÍOS, Lina: Hacia el establecimiento del perfil del bibliotecólogo a nivel de Iberoamérica. México, Universidad Nacional Autónoma de México, 2008. 87 p. Forrás: <http://libros.metabiblioteca.org/bitstream/001/388/8/978-607-02-0770-9.pdf> [2018. szeptember 3.]

GARCIA, Felipe – PORTILLO, Javier – ROMO, Jesús – BENITO, Manuel: Nativos digitales y modelos de aprendizaje. Paris, Universidad de País Vasco. Euskal Herriko Unibertsitatea, 2005. Forrás: <http://spdece07.ehu.es/actas/Garcia.pdf> [2018. szeptember 3.]

GARCÍA CANCLINI, Néstor: Lectores, espectadores e internautas. Barcelona, Gedisa, 2007.

GHANTE, P. B.: Skills for librarians in the age of knowledge. = Indian Streams Research Journal, 1. 1. February, 2011. 187–190. p. Forrás: <http://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.255.6385&rep=rep1&type=pdf> [2018. szeptember 3.]

HUVILA, Isto – HOLMBERG, Kim – KRONQVIST-BERG, Maria – NIVAKOSKI, Outi – WIDÉN, Gunilla: What is Librarian 2.0 – New competencies or interactive relations? A library professional viewpoint. = Journal of Librarianship and Information Science, 45. 3. 2013. 198–205. p. Forrás: https://journals.sagepub.com/doi/pdf/10.1177/0961000613477122?casa_token=oBVxPzv_wF8AAAAA%3A_shN9mrHBvpAp2dm6CIPEj_Hbo8Ony2SVHQEYjLTbfR6vOliigywwiIkQYWKlt-kJJa2l2PPKl1Q; <https://doi.org/10.1177/0961000613477122> [2018. szeptember 3.]

MAGRO MAZO, Carlos: Las bibliotecas, los bibliotecarios, nuevas competencias, nuevas habilidades. Forrás: <https://www.aab.es/app/download/22914497/NUEVAS+HABILIDADES.pdf> [2018. szeptember 3.]

MARQUINA, Julián: Las competencias digitales en el bibliotecarios actual. = Desiderata, 1. 1. 2016. Forrás: <https://www.julianmarquina.es/las-competencias-digitales-que-todos-los-bibliotecariosas-deben-tener/> [2018. szeptember 3.]

MARTÍNEZ USERO, Jose Angel: Nuevas tecnologías para nuevas bibliotecas. Buenos Aires, Alfagrama, 2007.

Perfiles profesionales del sistema Bibliotecario Español: fichas de caracterización. Consejo de Cooperación Bibliotecaria. España. Ministerio de educación, cultura y deporte, 2013. Forrás: <http://travesia.mcu.es/portalnb/jspui/bitstream/10421/6841/1/perfilesprofesionalesSBE.pdf> [2018. szeptember 3.]

El perfil de competencias de los bibliotecarios de acuerdo a grupos funcionales o de estructura de relación de puestos de trabajo 2015. Universidad de Jaen, 2015. Forrás: https://www.rebiun.org/sites/default/files/2017-11/IIPE_Linea4_informe_competencias_REBIUN_2015.pdf [2018. szeptember 3.]

REIG, Dolors – VÍLCHEZ, Luis F.: Los jóvenes en la era de la hiperconectividad: tendencias, claves y miradas. Madrid, Fundación Telefónica, 2013.

SAN SEGUNDO, Rosa: A new conception of representation of knowledge. = Knowledge Organization, 31. 2. 2004. 106–111. p.

SAN SEGUNDO, Rosa – MARTÍNEZ ÁVILA, Daniel: Digital as a hegemonic medium for epistemology and knowledge organization. In: Babik, Wiesław (ed.): Knowledge organization in the 21st century. Between historical patterns and future prospects. Proceedings of the Thirteenth International ISKO Conference Kraków, Poland. Würzburg, Ergon Verlag, 2014. 96–101. p.

SAN SEGUNDO, Rosa – CODINA-CANET, María Adelina: Epistemological challenges in knowledge organisation in the digital age. In: Ribeiro, Fernanda, Cerveira, Maria Elisa (eds.): Challenges and opportunities for knowledge organization in the digital age. Proceedings of the Fifteenth International ISKO Conference 9–11 July 2018 Porto, Portugal. Würzburg, Ergon Verlag, 198–203. p. Forrás: <https://doi.org/10.5771/9783956504211-198> [2018. szeptember 3.]

SANT-GERONIKOLOU, Stavroula: Bibliotecario 2.0: Roles y competencias en el nuevo escenario informacional del siglo XXI. Madrid, Universidad Carlos III de Madrid, 2003. Forrás: https://e-archivo.uc3m.es/bitstream/handle/10016/18888/StavroulaSant_TFM_MBSID_2013.pdf [2018. szeptember 3.]

SPARROW, Betsy – LIU, Jenny – WEGNER, Daniel M.: Google effects on memory. Cognitive consequences of having information at our fingertips. = Science, 33. 6043. 2007. 776–778. p. Forrás: <https://doi.org/10.1126/science.1207745> [2018. szeptember 3.]

Rosa San Segundo az Universidad Carlos III de Madrid professzora, 2015-ig a Nemzetközi Tudásszervezési Társaság (International Society for Knowledge Organization, ISKO) Spanish Chapter elnöke, az ISKO Tudományos Tanácsadó Testületének, valamint az ETO Konzorcium Tanácsadó Testületének tagja. Kutatási területei: osztályozási rendszerek, episztemológia, ismeretszervezés és reprezentáció, ETO, a nők részvétele a tudományos életben. A Feminista és Gender Tanulmányok egyetemi platformjának elnöke, a képzés egyik megalapítója a Carlos III de Madrid Egyetemen. A spanyol ETO-kiadások szerkesztője.

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

SPECIÁLIS KOMPETENCIATERÜLETEK

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

KUTATÁS ÉS INNOVÁCIÓ: KOMPETENCIAFEJLESZTÉS A KÖNYVTÁR- ÉS INFORMÁCIÓTUDOMÁNYI DOKTORI KÉPZÉSBEN

KISZL PÉTER

Tartalmi összefoglaló

Az Eötvös Loránd Tudományegyetem Könyvtártudomány doktori (PhD) programja két évtizede egyetlen önálló tudós-műhelyként biztosítja Magyarországon szakmánk képviselői számára a fokozatszerzés lehetőségét. A történeti előzmények elemzését, valamint a strukturális keretek és a fókuszterületek áttekintését követően felvázoljuk a könyvtár- és információtudományi kompetenciafejlesztést végző, nemzetközi beágyazottságú program innovatív kutatási és disszertációs eredményeit.

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

Bevezetés

Az első hazai könyvtárosi szakvizsgát 1874-ben, 145 évvel ezelőtt szervezték meg a *Horvát Árpád* vezetése alatt álló *Budapesti Magyar Királyi Tudományegyetem Könyvtárában* (ma Eötvös Loránd Tudományegyetem Egyetemi Könyvtár).¹ A felsőfokú könyvtárosképzés idén ünnepli fennállásának 70. évfordulóját: az *Eötvös Loránd Tudományegyetem Bölcsészettudományi Karán* (ELTE BTK) indult meg 1949 tavaszán, s azóta folyamatosan, megszakítás nélkül, eredményesen működik.² Jelenleg a *Debreceni Egyetemen* (DE), az *Eötvös Loránd Tudományegyetemen*, az *Eszterházy Károly Egyetemen* (EKE), a *Pécsi Tudományegyetemen* (PTE) és a *Szegedi*

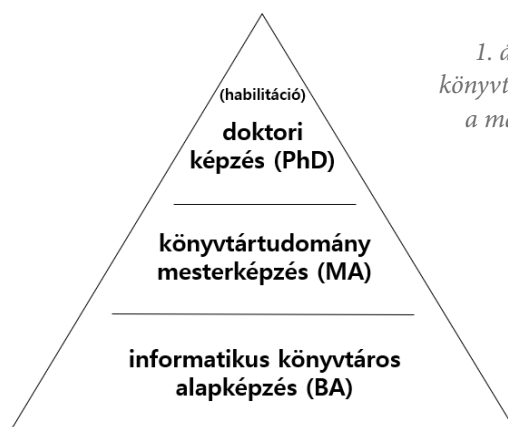
1 KISZL Péter: A könyvtárosi szakvizsga magyarországi gyökereiről képezési rendszerünk 140 éves jubileumán. = *Könyvtári Figyelő*, 25. 2. 2015. 217–228. p. Forrás: http://epa.oszk.hu/00100/00143/00093/pdf/EPA00143_konyvtari_figyelo_2015_2_203-228.pdf [2018. október 31.]

2 Az ELTE könyvtárosképzésének múltjáról bővebben tudósítanak: KOVÁCS Máté: Az egyetemi könyvtárosképzés két évtizedes fejlődése és főbb kérdései. Budapest, 1970. Forrás: <http://mek.oszk.hu/06700/06707/06707.htm> [2018. október 31.] ; BÉNYEI Miklós: Kovács Máté elmaradt előadása az IFLA budapesti kongresszusán: „A könyvtárosképzés rendszere Magyarországon” = *Könyvtári Figyelő*, 23. 3. 2013. 517. p. Forrás: http://epa.oszk.hu/00100/00143/00088/pdf/EPA00143_konyvtari_figyelo_2013_3_485-528.pdf [2018. október 31.] ; FUTALA Tibor: Kronológia a hazai könyvtárosképzés és továbbképzés változásainak figyelemmel kíséréséhez. = *Könyvtári Figyelő*, 26. 2. 1980. 137–147. p. Forrás: http://epa.oszk.hu/00100/00143/00248/pdf/EPA00143_konyvtari_figyelo_1980_02_137-147.pdf [2018. október 31.] ; SEBESTYÉN György: Az egyetemi könyvtárosképzés ötven éve. Az ELTE Könyvtártudományi Tanszékének rövid története. Budapest, ELTE Eötvös Kiadó, 2001. A közelmúlt történéseit veszi számba: KISZL Péter: Tudományos örökség és gyorsuló fejlődés – könyvtárosképzés az Eötvös Loránd Tudományegyetemen. = *Könyvtári Figyelő*, 25. 4. 2015. 443–462. p. Forrás: http://epa.oszk.hu/00100/00143/00306/pdf/EPA00143_konyvtari_figyelo_2015_4_443-493.pdf [2018. október 31.]

Tudományegyetemen (SZTE) folyik *informatikus könyvtáros alap- (BA) és mesterképzés (MA)*, melynek képzési és kimeneti követelményeit (KKK)³ széles körű szakmai konszenzussal, az érintett képzőintézmények mellett a *Magyar Könyvtárosok Egyesülete (MKE)*, az *Informatikai és Könyvtári Szövetség (IKSZ)*, az *Egyetemi Könyvtárigazgatók Kollégiuma (EKK)*, valamint a hallgatók – nemzetközi trendeket és a munkaerőpiaci igényeket figyelembe véve, rugalmas, egyetemre szabható keretben – alkották meg 2015-ben. Felsőfokú oklevelet *könyvtárostánárként* (korábban könyvtárpedagógia) is lehet szerezni.

A képzés *multidiszciplináris* jellegét mutatja, hogy az ismertetett képzőhelyek szaktanszékei többféle – bölcsészettudományi, informatikai, természettudományi – fakultáshoz tartoznak, a KKK szerinti képzési terület besorolása *társadalomtudományi*.

Magyarországon *könyvtártudományi doktori program* kizárólag az ELTE Irodalomtudományi Doktori Iskolájában található, azonban a hazai doktori iskolák közül – határterületként, ezáltal jelentősen kisebb hallgatói létszámmal – más is felvállalhat könyvtártudományi vonatkozású témát.⁴ A doktori iskolák működésének engedélyezése (alapítás és ötévenkénti kontroll) a *Magyar Felsőoktatási Akkreditációs Bizottság (MAB)*⁵ hatáskörébe tartozik, amelynek döntései nyilvánosak. A magyarországi felsőoktatási intézményekben folyó doktori képzésekről az *Országos Doktori Tanács (ODT)* honlapja⁶ informál naprakészen és transzparensszerűen. A diszciplináris felsőfokú könyvtárosképzés 2006-tól bevezetett ún. osztott rendszerét⁷ az 1. ábra szemlélteti.⁸



1. ábra: A diszciplináris könyvtárosképzés- és minősítés a magyar felsőoktatásban

- 3 18/2016. (VIII. 5.) EMMI rendelet a felsőoktatási szakképzések, az alap- és mesterképzések képzési és kimeneti követelményeiről, valamint a tanári felkészítés közös követelményeiről és az egyes tanárszakok képzési és kimeneti követelményeiről szóló 8/2013. (I. 30.) EMMI rendelet módosításáról
- 4 Jellemzően például a Debreceni Egyetem Informatikai Tudományok Doktori Iskolájának Alkalmazott információtechnológia és elméleti háttere doktori programja (korábbi összefoglalás a debreceni képzésről: BÉNYEI Miklós – BODA István Károly: Könyvtár- és információtudományi PhD-képzés a Debreceni Egyetem Informatikai Karán. = Tudományos és Műszaki Tájékoztatás, 52. 7–8. 2005. 347–352. p. Forrás: <http://tmt.omikk.bme.hu/tmt/article/view/1255> [2018. október 31.], az Eszterházy Károly Egyetem Neveléstudományi Doktori Iskolájának Elektronikus tanulási környezetek, valamint Nevelés- és művelődéstörténeti doktori programja vagy a Szegedi Tudományegyetem Irodalomtudományok Doktori Iskolája Régi magyar irodalom programja.
- 5 Magyar Felsőoktatási Akkreditációs Bizottság (MAB): <http://www.mab.hu>
- 6 Országos Doktori Tanács (ODT): <https://doktori.hu>
- 7 A felsőoktatási formákon kívül természetesen lehetőség nyílik akkreditált tanfolyami keretek (pl. könyvtári szakértői ismeretek) közötti vagy segédkönyvtáros OKJ-s képzésben történő tudásbővítésre is, mely (tovább)képzések a Könyvtári Intézethez és nagyobb könyvtárakhoz kötődnek.
- 8 Bővebben: KISZL Péter: Könyvtártudomány 2017-től – a katedra szemszögéből. = Könyv és Nevelés, 19. 1. 2017. 26–37. p. Forrás: http://folyoiratok.ofi.hu/sites/default/files/journals/ken_2017-1_online.pdf [2018. október 31.]

A doktori fokozatszerzés kezdetei és rendszere

Egyetemi doktorátust számos szakmabéli szerzett már a felsőfokú könyvtárosképzés megindulása előtt is,⁹ azonban még a most is sokak által birtokolt *egyetemi bölcsészdoktori* vagy „kisdoktori” (dr. univ.) fokozatra jogosító első könyvtártudományi doktori szigorlat 1958-ban zajlott az ELTE Könyvtártudományi Tanszékén.¹⁰ 1996-ig 164 – többségében történeti vonatkozású – disszertáció készült el az egyetemen, ez átlagosan valamivel több mint évi 2 dolgozatot jelentett.¹¹

„A doktori képzés története és helyzete sajátosabb és bonyolultabb a könyvtártudományi tanszéken, mint más egyetemi intézetek vagy tanszékek keretei között” – fogalmazott 2004-ben Sebestyén György, majd így folytatta: „Ennek fő oka véleményem szerint abban keresendő, hogy rendkívül sajnálatos módon a könyvtártudomány nem minden fórumon kapott (és kap) osztatlan elismerést. [...] A Magyar Tudományos Akadémia [...] a könyvtártudományt sohasem fogadta el olyan független tudományszakként, amelyben önálló módon lehet akadémiai tudományos fokozatot szerezni. A könyvtártudomány megítélését az is bonyolítja, hogy [...] alapvetően inter- és multidiszciplináris terület. [...]”¹²

Ugyanezt támasztja alá Rózsa György tizenöt év eltéréssel megjelent két közleménye, amelyekben a PhD (*Philosophiae Doctor*), illetve művészeti területen a DLA (*Doctor of Liberal Arts*) bevezetéséig a – magasabb szintű besorolással és jogosultságokkal járó – *kandidátusi* (CSc = Candidate of Sciences) és *tudomány doktora* (ma: Magyar Tudományos Akadémia doktora, DSc = Doctor of Science) cím könyvtártudományi területen történő elnyerésének hányattatásait írja le.¹³ Rózsa, aki maga is közgazdaságtudományból szerzett 1963-ban kandidátusi fokozatot,¹⁴ majd 1987-ben akadémiai doktorátust,¹⁵ a *Magyar Tudományos*

9 Kozocsa Sándor példáját ld.: KISZL Péter – PATKÓSNÉ TÓTH Zsuzsanna: „A Széchényi Könyvtár nem csak kenyeret adott nekem évtizedekig, de hivatást is” Kozocsa Sándor (1904–1991). = Könyvtári Figyelő, 26. 4. 2016. 514. p. (Megszólított elődök) Forrás: http://epa.oszk.hu/00100/00143/00338/pdf/EPA00143_konyvtari_figyelo_2016_4_512-522.pdf [2018. október 31.]

10 Az első könyvtártudományi doktori szigorlat. = A könyvtáros, 8. 7. 1958. 502. p.

11 BALÁZS János: A hazai könyvtártudományi/informatikai doktori disszertációk számbavétele és jellemzése. = Könyvtári Figyelő, 1. (37.) 2. 1991. 191–205. p. Forrás: http://epa.oszk.hu/00100/00143/00051/pdf/EPA00143_konyvtari_figyelo_1991_2_191-205.pdf [2018. október 31.] ; HANGODI Ágnes (összeáll.): Könyvtártudományi/informatikai bölcsészdoktori disszertációk jegyzéke 1958–1996. Budapest, 1999. Forrás: http://lis.elte.hu/OKTATAS/pdf/Hangodi_Agnes_Konyvtartudomanyi_informatikai_bolcseszdoktori_disszertaciok_jegyzeke_1958_1996.pdf és HANGODI Ágnes: A hazai könyvtártudományi/informatikai doktori disszertációk számbavétele és jellemzése. II. rész, 1991–1996. = Könyvtári Figyelő, 8. (44.) 3. 1998. 451–459. p. Forrás: http://epa.oszk.hu/00100/00143/00027/pdf/EPA00143_konyvtari_figyelo_1998_3-4_451-459.pdf [2018. október 31.]

12 SEBESTYÉN György: Könyvtártudományi és informatikai PhD-képzés az Eötvös Loránd Tudományegyetem könyvtártudományi-informatikai tanszékén. Múlt és jelen. = Tudományos és Műszaki Tájékoztató, 51. 11. 2004. 475–483. p. Forrás: http://tmt-archive.omikk.bme.hu/show_news.html?id=3747&issue_id=456 [2018. október 31.]

13 RÓZSA György: Felhívás keringőre, avagy a könyvtári-információs tudományok a tudományos minősítésben. = Tudományos és Műszaki Tájékoztató, 33. 2. 1986. 60–67. p. Forrás: <http://tmt.omikk.bme.hu/tmt/article/view/4192/0> [2018. október 31.] és RÓZSA György: A könyvtárosok kandidatúrájától a PhD-ig, avagy: a „Felhívás keringőre”-től a „mi lesz ezután”-ig. = Tudományos és Műszaki Tájékoztató, 48. 3. 2001. 112–114. p. Forrás: <http://tmt.omikk.bme.hu/tmt/article/view/2117/3143> [2018. október 31.]

14 RÓZSA György: A társadalomtudományi kutatás tájékoztatói problémái, különös tekintettel a tudományszervezésre és a közgazdaságtudományra. Kandidátusi értekezés. Budapest, 1963. 166 p.

15 RÓZSA György: Information: from claims to needs. National aptitudes for international co-operation in scientific information economy. Budapest, 1987. 195 p.

Akadémia (MTA) Könyvtárának élén elhivatottan küzdött a könyvtártudományi disszertációk Tudományos Minősítő Bizottság (TMB) általi – rendszerint interdiszciplináris fortélyokkal kísért – elismeréséért.

Az akadémiai helyzet mára sem változott meg gyökeresen: az MTA tudományági nomenklatúrájában¹⁶ nincs regisztrálva a könyvtártudomány, annak ellenére, hogy a Magyar Tudományos Művek Tárában (MTMT) alkalmazott, az OECD-hez (Organisation for Economic Co-operation and Development) köthető¹⁷ Frascati-féle tudományosrányozás¹⁸ a társadalomtudományokon belül, a média és kommunikáció alá sorolva külön-külön megjeleníti a könyvtártudományt (Library Science) és az információtudományt (Information Science). További nemzetközi példaként hozható fel a Web of Science (WoS) mértékadó adatbázis, amely Information Science & Library Science elnevezéssel ismeri a tudományterületet.¹⁹ A Scopus-alapú SCImago Journal Rank (SJR) a Social Science alatt a Library and Information Science kategóriában is közzéteszi Quartilis (Q1-Q4) metódusú folyóiratrangsorát.²⁰ Ez csupán néhány nyomós bizonyíték arra, hogy a nemzetközi tudományos világ ismeri és elismeri a Library and Information Science-t, közkeletű rövidítéssel a LIS-t.

Visszatérve a „dr. univ. – PhD – CSc – dr. habil. – DSc” vonulat összetett mivoltára, megállapíthatjuk, hogy Magyarországon több tudományos minősítési rendszer együttélésének lehetünk tanúi. Míg például az Amerikai Egyesült Államokban vagy Nagy-Britanniában a legmagasabb tudományos elismerés a PhD, addig hazánkban a tudományegyetemi oktatói előmenetelhez rendszerint szükséges a habilitáció a docensi pályázatokhoz, míg az MTA doktori cím pedig feltételként nem jelenik meg, de a professzori (egyetemi tanári) pályázatok eredményességét elősegítheti.²¹ A legkiemelkedőbb tudósok ezután nyerhetik el az MTA levelező (CMHAS = Corresponding Member of Hungarian Academy of Sciences) és rendes tagja (MHAS = Member of the Hungarian Academy of Sciences) elismeréseket.²²

16 Ki hová tartozik? Elkészült az új tudományági besorolás. MTA. 2016. szeptember 12.: Forrás: https://mta.hu/mta_hirei/ki-hova-tartozik-elkeszult-az-uj-tudomanyagi-besorolas-106818 [2018. október 31.] és Tudományági nomenklatúra. MTA. 2017. október 17. Forrás: <https://mta.hu/doktori-tanacs/tudomanyagi-nomenklatura-106809> [2018. október 31.]

17 Frascati Manual. OECD. Forrás: <http://www.oecd.org/sti/inno/frascati-manual.htm> [2018. október 31.]

18 Tájékoztató a Frascati-rendszerű tudomány-rendszertani osztályozás bevezetéséről a Magyar Tudományos Művek Tárában. MTMT. Forrás: <https://www.mtmt.hu/hirek/tajekoztato-frascati-rendszeru-tudomany-rendszertani-osztalyozas-bevezeteserol-magyar> [2018. október 31.]

19 „Information Science and Library Science covers resources on a wide variety of topics, including bibliographic studies, cataloguing, categorization, database construction and maintenance, electronic libraries, information ethics, information processing and management, interlending, preservation, scientometrics, serials librarianship, and special libraries.” Master Journal List. Scope Notes. Social Science Citation Index (SSCI). Web of Science (WoS). Forrás: http://mjl.clarivate.com/scope/scope_ssci/#WU [2018. október 31.]

20 Library and Information Science. Journal Rankings. SJR – Scimago Journal & Country Rank. Forrás: <https://www.scimagojr.com/journalrank.php?category=3309> [2018. október 31.]

21 A MAB vonatkozó kritériumrendszere: Egyetemi tanári pályázat. Forrás http://www.mab.hu/web/index.php?option=com_content&view=article&id=431&Itemid=634&lang=hu [2018. október 31.] Továbbá: BAZSA György: Felfelé a pályán. Hazai oktatói-kutatói karrierállomások. = Magyar Tudomány. 187. 5. 2017. 594-606. p. Forrás: http://epa.oszk.hu/00600/00691/00164/pdf/EPA00691_mtud_2017_05_594-606.pdf [2018. október 31.]

22 A rendes és levelező tagok mellett külső és tiszteleti tagok is választhatók. Mi a közttestület, kik az akadémikusok? MTA. Forrás: <https://mta.hu/hatteranyagok/mi-a-koztestulet-kik-az-akademikusok-105485> [2018. október 31.]

Az önálló könyvtártudományi doktori képzés megszületése és korábbi keretei

„1998 szeptemberétől megindulhat a rendszeres posztgraduális doktori képzés az ELTE Könyvtártudományi-Informatikai Tanszékén”²³ – adta hírül Voit Krisztina egyetemi docens, a könyvtártudományi doktori program alapító vezetője a szaksajtóban. Óriási eredménynek tekinthetjük, hogy hosszas előkészítő munka után, széles körű szakmai összefogással az ország legnagyobb és legrégebb óta működő egyetemén és karán, az *Irodalomtudományi Doktori Iskola* keretei között önálló program alakulhatott. Voit tanszékvezető érdeme, hogy a Könyvtártudományi-Informatikai Tanszék (jelenleg Könyvtár- és Információtudományi Intézet) égisze alatt, máig nyitva áll az egyetlen *tisztán könyvtártudományi profilú tudományos fokozatszerzési lehetőség* a magyar könyvtári-információs tudományok művelői számára.

A jogalkotó – átmeneti rendelkezésként – lehetőséget biztosított arra, hogy a korábbi egyetemi doktori fokozatok közül az arra érdemeseket PhD-fokozatúvá minősítsék. 1997. december 31-ig összesen tizenegy disszertációt ismertek el ilyen módon,²⁴ illetve a kandidátusi címek automatikusan egyenértékűvé váltak a PhD-val.²⁵

A képzés kezdetben erőteljes *történeti orientáltsággal* indult, ezt mutatják a korabeli kulcsterületek is:

1. kéziratosság és kodikológia,
2. régi nyomtatványok,
3. könyvtártörténet és olvasástörténet,
4. a legújabb kori (1867 utáni) nyomdászat, könyvkiadás és könyvkereskedelem története.

Igaz, az utolsó pont részeként, *A könyvtárak a modern társadalomban* blokkban már olyan modern irányok is megjelentek, mint például:

- információ és társadalom,
- információs rendszerek és könyvtárak,
- informatikai mutatószámok,
- az informatikai feldolgozási módszerek újfajta kérdésfeltevése a könyvtörténet területén.

A képzést 2000-től *Sebestyén György* egyetemi docens (2006-tól egyetemi tanárként) irányította, 2013-tól *Kiszl Péter* egyetemi docens kapott megbízást a program vezetésére. 2002 őszétől 2011 tavaszáig az Irodalomtudományi Doktori Iskola a hallgatók számára a következő tanegységlista elvégzését írta elő 3 éves (6 féléves) rendszerben:²⁶

23 VOIT Krisztina: Doktori (PhD) képzés az ELTE Könyvtártudományi-Informatikai Tanszékén. = Könyvtári Levelező/lap, 10. 2. 1998. 32–33. p.

24 Felsorolásukat ld.: HANGODI Ágnes: i. m. 1998. 459. p.

25 „A kandidátusi fokozat PhD egyenértéke törvényi kitétel” – részlet: MAB állásfoglalás az intézményi doktori szabályzatokról. A MAB 2013/10/VII. sz. határozata. 5. p. Forrás: http://www.mab.hu/web/doc/hirek/131206EDSZ_MABjavH.pdf [2018. október 31.]

26 Az Irodalomtudományi Doktori Iskola programjainak tanegységlistája (2002 őszétől 2011 tavaszáig); Forrás: <http://epika.web.elte.hu/doktor/tanegyseglisak.html> [2018. október 31.]

I. Általános tárgyak:

- Filozófia
- Irodalomelmélet 1–2.
- Társtudományok

II. Szakmai tárgyak:

- Információ és informatika 1–2.
- Könyvtárgépesítés
- Könyv-, könyvtár- és sajtótörténet 1–2.
- Könyvtárgan-könyvtárügy

III. Disszertációs témakonzultáció:

- Disszertációs témakonzultáció 1–6.

A hálóterv módosulása nyomán 2016-ig az alábbi – sok tekintetben hasonló – képzési rend volt érvényben:²⁷

I. Általános tárgyak:

- Társtudomány 1–4.

II. Szakmai tárgyak:

- Információ-, dokumentum- és könyvtártörténet
- Könyvtárgan
- Bibliográfiai számbavétel
- Tartalmi feltárás és információkeresés
- Kutatásfejlesztési információmenedzsment
- Üzleti információ-menedzsment

III. Disszertációs témakonzultáció:

- Disszertációs témakonzultáció 1–6.

A könyvtártudományi doktori (PhD) képzés jelenlegi felépítése

A Könyvtártudomány doktori program nem határoz meg az Irodalomtudományi Doktori Iskola általánosan előírt feltételein túl további kritériumokat, így legalább jó rendű egyetemi diplomával (közepes esetében a megszerzést követően leghamarabb 3 év múlva) és egy államilag elismert C típusú vagy azzal egyenértékű nyelvvizsgával nyújtható be a *jelentkezés*. A képzés nyitottságát jelzi, hogy az *interdiszciplináris* kutatások támogatása érdekében nem szükséges könyvtártudományi egyetemi- vagy mestervégzettség.

A sikeres felvételi eljárás után a 2016 szeptemberétől érvényben lévő 2+2 éves (összesen 8 féléves) doktori (PhD) képzés két szakaszra – *képzési és kutatási*, valamint *kutatási és disszertációs* – oszlik, melyet az 1. táblázat szemléltet. Az egyes tárgyak és a fokozatszerzés menetének, szabályrendszerének stb. részletes ismertetésétől terjedelmi okokból el kell

²⁷ Az ELTE Irodalomtudományi Doktori Iskola működési szabályzata. Budapest, 2013. szeptember. Forrás: http://epika.web.elte.hu/doktor/szmsz_2013.pdf [2018. október 31.]

tekintenünk,²⁸ annyit emelünk ki, hogy a közel személyre szabott hálótervet követve a diszszerezs már a kontaktóras tantárgyi keretek között is (ld. Szakmai tárgy 1–4. és Konzultáció 1–8.) intenzíven foglalkozhat kutatási témájával, s kapcsolata a *témavezetőjével* rendkívül szoros. A továbbiakban négy fókuszpontot emelünk ki a fokozatszerzés mostani rendszeréből.

1. táblázat: Az ELTE Irodalomtudományi Doktori Iskola egységes, az összes oktatási programjában 2016-tól érvényes képzési terve

Tárgykód	Tantárgy/tevékenység megnevezése	Kredit	Követelmény típusa (kollokvium/gyakorlat/egyéni felkészülés)	Heti óraszám	Felvétel típusa (kötelező/választható)	Ajánlott félév	Ismételhetőség (igen/nem)
Képzési és kutatási szakasz (120 kredit teljesítése kötelező)							
BTKD-IR-1	Szakmai tárgy 1.	10	koll.	2	köt.	1.	n.
BTKD-IR-2	Szakmai tárgy 2.	10	koll.	2	köt.	2.	n.
BTKD-IR-3	Szakmai tárgy 3.	10	koll.	2	köt.	3.	n.
BTKD-IR-4	Szakmai tárgy 4.	10	koll.	2	köt.	4.	n.
BTKD-IR-5	Konzultáció 1.	10	gyak.	2	köt.	1.	n.
BTKD-IR-6	Konzultáció 2.	10	gyak.	2	köt.	2.	n.
BTKD-IR-7	Konzultáció 3.	10	gyak.	2	köt.	3.	n.
BTKD-IR-8	Konzultáció 4.	10	gyak.	2	köt.	4.	n.
BTKD-IR-9	Doktori kollégium 1.	10	gyak.	2	köt.	1–4.	n.
BTKD-IR-10	Doktori kollégium 2.	10	gyak.	2	köt.	1–4.	n.
BTKD-IR-11	Doktori speciálkollégium	10	gyak.	2	vál.	1–4.	i.
BTKD-IR-12	Részvétel a kutatóhely munkájában 1.	10	gyak.	2	köt.	1–4.	n.
BTKD-IR-13	Részvétel a kutatóhely munkájában 2.	10	gyak.	2	köt.	1–4.	n.
BTKD-IR-KV	Komplex vizsga	0	koll.	0	köt.	4.	
Kutatási és disszertációs szakasz (120 kredit teljesítése kötelező)							
Témavezetői konzultáció							
BTKD-IR-14	Konzultáció 5.	10	gyak.	2	köt.	5.	n.
BTKD-IR-15	Konzultáció 6.	10	gyak.	2	köt.	6.	n.
BTKD-IR-16	Konzultáció 7.	10	gyak.	2	köt.	7.	n.
BTKD-IR-17	Konzultáció 8.	10	gyak.	2	köt.	8.	n.
Tudományos publikáció / tanulmányírás							
BTKD-IR-18	Tudományos publikáció / tanulmányírás 1.	15	egyéni felk.	0	köt.	1–8.	n.
BTKD-IR-19	Tudományos publikáció / tanulmányírás 2.	15	egyéni felk.	0	köt.	1–8.	n.
BTKD-IR-20	Tudományos publikáció / tanulmányírás 3.	15	egyéni felk.	0	köt.	1–8.	n.
BTKD-IR-21	Tudományos publikáció / tanulmányírás	15	egyéni felk.	0	vál.	1–8.	i.
BTKD-IR-22	Egyéb publikáció	15	egyéni felk.	0	vál.	1–8.	i.
Oktatási és egyéb tudományos tevékenység							
BTKD-IR-23	Oktatás	5	egyéni felk.	0	vál.	1–8.	i.*
BTKD-IR-24	Konferencia-előadás	5	egyéni felk.	0	vál.	1–8.	i.*
BTKD-IR-25	Szerkesztés	5	egyéni felk.	0	vál.	1–8.	i.*
BTKD-IR-26	Külföldi kutatómunka	5	egyéni felk.	0	vál.	1–8.	i.*
BTKD-IR-27	Tudomány- vagy oktatásszervezés	5	egyéni felk.	0	vál.	1–8.	i.*
*Legfeljebb háromszor ismételhető, max. 15 kredit szerezhető vele.							

28 Részletesen informál: ELTE BTK Irodalomtudományi Doktori Iskola: <https://itdi.elte.hu>, azon belül: Képzési rend 2016 őszétől beiratkozottaknak (2+2 év). Forrás: <https://itdi.elte.hu/content/kepzesi-rend-2016-alap.t.550?m=426> [2018. október 31.]

Részvétel a kutatóhely munkájában

A doktorandusz számára 2 féléven keresztül, szemeszterenként 300 munkaóra teljesítése kötelező az adott tanszék, intézet, kutatócsoport oktató- és kutatómunkájában. Ilyen lehet az oktatássegítő, -kiegészítő feladat, részvétel kiadványok, elektronikus felületek, adatbázisok gondozásában, pályázatírásban, könyvtári vagy adminisztratív tevékenységben, konferencia- vagy más szervezési tevékenység. A Könyvtártudomány doktori programból néhány – az ELTE BTK Könyvtár- és Információtudományi Intézete által kötött szakmai együttműködési megállapodásokon nyugvó, aktuális szakmai problémákat körüljáró, aktív hallgatói kutatói munkavégzést bizonyító – friss példa:

- *Országos Közegészségügyi Intézet*²⁹ – a *Rockefeller Alapítvány* által a világban alapított közegészségügyi központokban üzemelő gyűjteményekkel történő hálózatépítés előkészítése;
- *Országos Széchényi Könyvtár (OSZK)*³⁰ – az *Országos Könyvtári Rendszer (OKR)* Könyvtárszakmai munkacsoportjában a könyvtári szabványosítási törekvések (RDA, MARC21, BIBFRAME) implementációjának támogatása;
- *Magyar Cirkusz és Varieté Nonprofit Kft. (MACIVA)*³¹ – *Múlt, jelen, jövő – egy időben, egy helyen* program keretében felhasználói igényfelmérések elvégzése a létesítendő cirkuszinformációs központtal kapcsolatosan.

Komplex vizsga

A korábban *doktori szigorlatként* szereplő átfogó számonkérés megkezdésének előfeltétele a két év alatt elvégzett teljesítményről szóló hallgatói *munkabeszámoló* benyújtása, melynek elemei: a szakmai tárgy keretében készített bibliográfia, a teljesített kurzusok felsorolása, valamint a kutatóhelyi munka keretében végzett tevékenységek bemutatása.

Első része *elméleti*. A doktorandusz számára az első négy félévben kötelező szakmai tárgy keretében kutatási területének szűkebb és tágabb szakirodalmát, valamint a kapcsolódó elméleti szakirodalmat feldolgozó bibliográfiát készít témavezetője iránymutatásával az első félév végére. Ennek minimális terjedelme *félévenként 2000 oldal, összesen 8000 oldal szakközlemény*. Elfogadása esetén a szakmai tárgyak során a témavezető ebből kollokváltatja a doktoranduszt és ennek aktualizált változata képezi alapját a komplex vizsga számonkérésének is. A komplex vizsga 2017/2018-as és 2018/2019-es tanévben érvényes – átfogó diszciplináris összefüggésekre koncentráló – fő témaköre: *A könyvtári dokumentumok formai és tartalmi feltárásának, kezelésének, megőrzésének, valamint szolgáltatásának új módszerei*. E mellett az egyes jelöltekre vonatkozóan külön melléktémakört állapít meg a programvezető, illetve az

29 Együttműködés a közegészségügyi információs rendszer fejlesztéséért. ELTE. Forrás: <https://www.elte.hu/content/egyuttmukodes-a-kozegeszsegugyi-informacios-rendszer-fejleszteseert.t.14425> [2018. október 31.]

30 Együttműködés az Országos Széchényi Könyvtárral. ELTE. Forrás: <https://www.elte.hu/content/egyuttmukodes-az-orszagos-szechenyi-konyvtaral.t.11603> [2018. október 31.]

31 Könyvtár- és információtudomány a porondon. ELTE. Forrás: <https://www.elte.hu/content/konyvtar-es-informaciotudomany-a-porondon.t.6162> [2018. október 31.]

Irodalomtudományi Doktori Iskola Tanácsa (DIT) javaslatára a Bölcsészettudományi Doktori Tanács (BDT).

Második a *disszertációs* rész, ahol a komplex vizsgára leadandó, a tervezett disszertáció tárgyában készült *legalább két szerzői ív terjedelmű* – a tudományos publikációkkal szemben támasztott szakmai követelményeknek megfelelő – *írásműhöz* kapcsolódóan a jelölt 20 perces szabad előadással készül.

Kutatóhelyi vita

A doktori disszertáció benyújtása előtt, a kutatási és disszertációs szakaszban nyilvános „házi védés” zajlik a témakör szerinti intézetben vagy tanszéken. Annak megítélése, hogy a pályázó munkája elérte a vita megtartásához szükséges mértéket, a témavezető felelőssége. A Könyvtár- és Információtudományi Intézet két tudományos fokozattal rendelkező opponenst (egy belsőt és egy külsőt) kér fel az értekezés bírálatára, s a munkát egy jegyzőkönyvvezető is segíti. A munkahelyi védést az intézetigazgató vezeti. Az aktus hozadéka, hogy a vita eredményeit a jelölt beépíti készülő disszertációjába, előzetes – témavezetőjétől független – értékelést kap addig elvégzett munkájáról. 2018-ban két kutatóhelyi vitát szerveztünk:

Juhász Éva: Könyvtárgazda(g)ság: pénzügyi vonatkozású korszerű menedzsment eljárások könyvtári alkalmazása;³²

Lencsés Ákos: A statisztikai adatáramlás és adatszabályozás módszerei és lehetőségei a kezdetektől napjainkig Magyarországon.³³

Ösztöndíjak, pályázatok

Az utóbbi években jelentősen szélesedett a doktori hallgatók által pályázható lehetőségek köre. Mindenekelőtt az *ösztöndíjas* képzést kell kiemelnünk, ahol az 1–4. félévben (képzési és kutatási szakasz) 140 000 Ft-ot, míg a 6–8. félévben (disszertációs szakasz) 180 000 Ft-ot kap havonta a doktorandusz. Sikeres védés esetén a pályázó 400 000 Ft egyszeri támogatásban is részesül.

További lehetőségként jelentkeznek az *Új Nemzeti Kiválóság Program (ÚNKP)*,³⁴ a *Campus Mundi* külföldi részképzés,³⁵ a *CEEPUS* csereprogram,³⁶ a *Fulbright*³⁷ stb.

32 Kutatóhelyi vita Juhász Éva értekezéséről. ELTE LIS: <http://elte-lis.blogspot.com/2018/06/kutatohelyi-vita-juhasz-eva.html> [2018. október 31.]

33 Lencsés Ákos kutatóhelyi vitája. ELTE LIS: <http://elte-lis.blogspot.com/2018/12/lencses-akos-kutatohelyi-vitaja.html> [2018. október 31.]

34 Új Nemzeti Kiválóság Program (ÚNKP). ELTE: <https://www.elte.hu/unkp>

35 Campus Mundi. ELTE: <https://www.elte.hu/campus-mundi>

36 CEEPUS. ELTE: <https://www.elte.hu/ceepus>

37 Fulbright ösztöndíjak. ELTE: <https://www.elte.hu/content/fulbright-osztondijak.t.16194>

A könyvtártudományi doktori (PhD) képzés hazai és nemzetközi szakmai beágyazottsága

A program oktatói, témakiírói és témavezetői jelentenek személyi garanciát a tudományos műhelyben folyó munka magas színvonalára: *Bényei Miklós*, DSc; *Bibor Máté*, PhD; *Csík Tibor*, PhD; *Dippold Péter*, PhD; *Ecsedy Judit*, DSc; *Fodor János*, PhD; *Hajdu Ágnes*, PhD, habil.; *Kiszl Péter*, PhD, habil.; *Sebestyén György*, CSc, habil.; *Sonnevend Péter*, PhD; *Tószegi Zsuzsanna*, PhD; *Tóvári Judit*, CSc. Természetesen rajtuk kívül még sokan és sokféleképpen, rendszerint bizottságok külső tagjaként más egyetemek oktatói, kutatói és gyakorló könyvtárosok (pl. *Dudás Anikó*, PhD; *Virágos Márta*, PhD és *Vörös Klára*, PhD) is közreműködnek értékelőként a doktori fokozatszerzésben. Az Irodalomtudományi Doktori Iskola, valamint az ELTE professzorai töltik be a védések elnöki tisztségeit, így legutóbb *Kulcsár Szabó Ernő* akadémikus vezette a tudományos vitát.

A 2018. évi *témakiírásokból* készített szöveghő (2. ábra) mellett a hazai könyvtár- és információtudományi érdeklődési területeket szemléltetik a 2014-től felvettek, azaz a jelenleg készülő disszertációk témái:

- A mesterséges intelligencia és a könyvtárak;
- Nemzeti könyvtárak funkciórendszere a digitális korban;
- A BIBFRAME bibliográfiai keretrendszer alkalmazási lehetőségei magyar könyvtári környezetben;
- Az európai kulturális örökség digitális reprezentációja különös tekintettel a felhasználóbarát tartalomszolgáltatás új módozataira;
- A 21. századi közkönyvtár társadalmi kontextusa;
- Globális hozzáférés vs. lokális szabályozás a szerzői jogi védelem terén. Az EU-s és a magyar jogi aktusok, normaszövegek könyvtári vonatkozású összehasonlító elemzése;
- Helyismereti gyűjtemények a 21. század digitális világában;
- Az open access és a digitalizált dokumentumok online szolgáltatása;
- Fenntartható digitalizálás;
- A tárgyak internete és a könyvtár;
- A magyar nemzeti kulturális javak digitális megőrzésének tudományos, egzakt vizsgálata.

Doktori képzésünket aktívan segítik magyarországi szakmai együttműködő partnereink: *Bács-Kiskun Megyei Katona József Könyvtár*, *Budapesti Corvinus Egyetem Egyetemi Könyvtár*, *Budapesti Műszaki Egyetem Országos Műszaki Információs Központ és Könyvtár*, *Csorba Győző Könyvtár*, *ELTE Egyetemi Könyvtári Szolgálat*, *Fővárosi Szabó Ervin Könyvtár*, *Infodok Kft.*, *Központi Statisztikai Hivatal Könyvtár*, *Magyar Könyvtárosok Egyesülete*, *Magyar Olvasástársaság*, *Monguz Kft.*, *Országgyűlési Könyvtár*, *Országos Idegennyelvű Könyvtár*



2. ábra: Az ELTE Könyvtártudományi doktori programjának 2018. évi témakiírásaiból készített szófelhő

és Zenei Gyűjtemény, Országos Széchényi Könyvtár, Szellemi Tulajdon Nemzeti Hivatala, Színház- és Filmművészeti Egyetem Könyvtár, Kottatár és Médiatár.

A részképzési lehetőségek kiterjednek a mostanáig húsz egyetemmel kötött ERASMUS szerződéseinkre³⁸ is: Åbo Akademi University, Turku; Alexander Technological Educational Institute of Thessaloniki; Babes–Bolyai Tudományegyetem, Kolozsvár; Hacettepe Üniversitesi, Ankara; Høgskolan i Borås; Høgskolen i Oslo og Akershus, Oslo; Ionian University, Corfu; Johannes Gutenberg Universität, Mainz; Latvijas Universitāte, Riga; Sapienza Università di Roma; Sveučilište J.J. Strossmayera u Osijeku; Technische Hochschule Köln; Universidad Carlos III de Madrid; Universidad de León; Universidad de Salamanca; Universidade do Porto; Università degli Studi di Firenze; Universitatea de Vest, Temesvár; Université Sciences Humaines et Sociales, Lille; Uniwersytet Jagielloński w Krakowie.

Rendszeresen alkalmunk nyílik külföldi vendégelőadók kutatásaiba is bepillantást nyerni. Közülük külön kiemelendő Ragnar A. Audunson (Oslo, Metropolitan University), aki évről évre tart kurzusokat doktori hallgatóinknak is.³⁹ 2017–2018-ban vendégeink vol-

38 ERASMUS. ELTE LIS: <http://lis.elte.hu/OKTATAS/erasmus.html> [2018. október 31.]

39 PI. Libraries and the other ALM-institutions as an infrastructure for a sustainable public sphere in a digital age. Intézetünk vendége volt Prof. Ragnar Audunson. ELTE LIS: <http://elte-lis.blogspot.com/2016/10/intezetunk-vendege-volt-prof-ragnar.html> [2018. október 31.] vagy Ragnar A. Audunson: Public libraries as public sphere institutions. Results from a survey in Hungary and Norway. [Előadás]. ELTE LIS: <http://elte-lis.blogspot.com/2017/10/ragnar-audunson-eloadasa.html> [2018. október 31.]

tak még: *Maria Micle* (Universitatea de Vest, Temesvár),⁴⁰ *Agata Walczak-Niewiadomska* (University of Lodz);⁴¹ *António Lucas Soares* (University of Porto).⁴² A *Digitális Bölcsészeti Központtal* együttműködésben pedig a társtudományok részéről hallhattuk *Henning Scholz* (Europeana), *Mike Mertens* (DARIAH)⁴³ és *Thorsten Ries* (Ghent University), valamint *Heinz Werner Kramski* (Deutsches Literaturarchiv Marbach) kurzusait.⁴⁴

A *Stipendium Hungaricum* program⁴⁵ hallgatói oldalról további nemzetközi kapcsolatrendszeri bővülést hoz a jövőben.

A könyvtártudományi doktori (PhD) képzés tudományos eredményei

Az ország legnagyobb doktori iskolájában, az ELTE Irodalomtudományi Doktori Iskolájában 28 program várja a felvételizőket. Jelenleg az egyik legnagyobb hallgatói létszámú a Könyvtártudomány doktori program, mely több más mellett az MTMT-ben is nyomon követhető, rangos, impakt faktoralal is rendelkező nemzetközi folyóiratokban közölt *publikációk*⁴⁶ elkészítésére és nívós külföldi *konferenciaszereplésekre*⁴⁷ is ösztönöz. Kiemelt példa erre az ELTE BTK Könyvtár- és Információtudományi Intézetével közösen szervezett *Valóságos könyvtár – könyvtári valóság* folyamat, mely a legnagyobb hazai, tisztán könyvtár- és információtudományi szakmai konferenciasorozat. A kétnapos tudományos ülészak állandó elemét alkotja a *Doktoranduszaink kutatásaiból* szekció, s az ott elhangzott előadásokból rendre tanulmányok is készülnek a kapcsolódó lektorált kötetekben.

A *Valóságos könyvtár – könyvtári valóság. Könyvtár- és információtudományi tanulmányok 2016* című kötetben⁴⁸ megjelent doktorandusz-közlemények (a tartalomjegyzék sorrendjében):

- Bilicsi Erika: A tudományos kommunikáció története a Journal des sçavans-tól az open access-ig
- Kovácsné Koreny Ágnes: Hozzáférés és újrashasznosítás: a TEL és az Europeana a tudományos kutatás szolgálatában

40 Active reading / active readers: „back to the future” (in the nineteenth century). Meghívó Maria Micle vendégelőadására. ELTE LIS: <http://elte-lis.blogspot.com/2018/02/meghivo-maria-micle-vendegeloadasara.html> [2018. október 31.]

41 Agata Walczak-Niewiadomska ERASMUS kurzusai: Emergent literacy as one of the key; Family librarianship; New media in the library for children; Public libraries for children in Poland.. ELTE LIS: <http://elte-lis.blogspot.com/2017/05/agata-walczak-niewiadomska-erasmus.html> [2018. október 31.]

42 António Lucas Soares előadásai intézetünkben. ELTE LIS: <http://elte-lis.blogspot.com/2017/02/antonio-lucas-soares-eloadasai.html> [2018. október 31.]

43 A működő értékekért – Europeana és DARIAH. ELTE LIS: <http://elte-lis.blogspot.com/2017/04/a-mukodo-ertekekert-europeana-es-dariah.html> [2018. október 31.]

44 Helyszínelés, avagy filológia a digitális korban. ELTE LIS: <http://elte-lis.blogspot.com/2017/04/helyszineles-avagy-filologia-digitalis.html> [2018. október 31.]

45 Stipendium Hungaricum. Tempus Kőzalapítvány. Forrás: <https://tka.hu/palyazatok/2962/stipendium-hungaricum> [2018. október 31.]

46 Pl.: KISZL Péter – RADÓ Rita – HUBAY Miklós Péter: From divergence to convergence in Hungarian librarianship. Towards a common digital platform. = *Libri*, 68. 4. 2018. 315–329. p. Forrás: <https://doi.org/10.1515/libri-2018-0049> [2018. október 31.]

47 Pl.: BILICSI Erika: Towards open access. Supporting open access publishing in central European countries. In: BOBCATSSS 2019. Forrás: <http://bobcatsss2019.ffos.hr/program.html> [2018. október 31.]

48 KISZL Péter – BODA Gáborné KÖNTÖS Nelli (szerk.): *Valóságos könyvtár – könyvtári valóság. Könyvtár- és információtudományi tanulmányok 2016. Doktoranduszaink kutatásaiból.* Budapest, ELTE BTK Könyvtár- és Információtudományi Intézet, 2017. 217–290. p. Forrás: <https://edit.elte.hu/xmlui/handle/10831/34590> [2018. október 31.]

- Amberg Eszter: Kölcsönzés-e az e-kölcsönzés? Az elektronikus kölcsönzés jogi természetéről
- Takács Dániel: Felhasználóazonosítás a könyvtári digitális szolgáltatásokhoz
- Sörény Edina: A könyvtári stratégiai programok osztályozásának lehetőségei
- Nemes László: Egyetemek, magánszektor és a könyvtárak
- Juhász Éva: Könyvtáros coach szerepben – coaching a könyvtárban
- Vass Johanna: Resource Description and Access (RDA): Eszköz a könyvtárak jövőbeli információközvetítő feladatainak ellátásához
- Dávid Adrienne: A képek mint „jelentéstartó felületek”: képi dokumentumok osztályozáselméleti kérdései

A *Valóságos könyvtár – könyvtári valóság. Könyvtár- és információtudományi tanulmányok 2018* című kötetben⁴⁹ megjelent doktorandusz-közlemények (a tartalomjegyzék sorrendjében):

- Orbán Anna: Divéky József könyvillusztrációs tevékenységének kezdetei
- Hubay Miklós Péter: Könyvtári ontológiák és működésük a XXI. században
- Vass Anna Johanna: Az RDA és a szemantikus elemkészletek
- Bilicsi Erika: Nyílt tudomány – közösségi kutatás
- Winkler Bea: A mesterséges intelligencia és a könyvtárosok
- Kovácsné Koreny Ágnes: A közösségvezérelt könyvtár elmélete és gyakorlata
- Sörény Edina: Emberközpontú könyvtár – a közszolgáltatások támogatásáért
- Juhász Éva: Akiket a hitelkártya és a könyvtár összeköt: a könyvtár mint a CRM eszköze a Hyundai Card gyakorlatában
- Nemes László: Elektronikus platformok az oktatásban és a könyvtárak változó szerepe

Egy doktori program igazi eredményességét a megszerzett tudományos fokozatok mutatják. Első védésünk 2001-ben zajlott,⁵⁰ azóta még 42-t, így összesen 43 *disszertációt védtek meg sikerrel hallgatóink*. Látható, hogy az ezredfordulótól a felsőoktatásba, így a könyvtártanszékekre is begyűrűzött oktatói „PhD-kényszertől” és a kezdeti újdonságértékből származtatható nagyobb jelentkezési hajlandóság beéréséből fakadóan, 2003–2010 között erőteljesen fellendült a doktorálási kedv, de szégyenkezni valónk napjainkban sincs, hiszen most is több disszertáció készül. Az évről évre bővülő lista (a felsorolás az értekezés elkészítésének éve szerinti, azon belül pedig szerzői betűrendes):

1. Sonnevend Péter: A könyvtári rendszer országos központi szolgáltatásai, különös tekintettel a dokumentumellátás biztosítására, 2001.
2. Alföldiné Dán Gabriella: A tudástársadalom és a tudományos szakkönyvtári ellátás, 2003.

49 KISZL Péter – CSÍK Tibor (szerk.): *Valóságos könyvtár – könyvtári valóság. Könyvtár- és információtudományi tanulmányok 2018. Doktoranduszaink kutatásaiból.* Budapest, ELTE BTK Könyvtár- és Információtudományi Intézet, 2018. 255–335. p. Forrás: <https://doi.org/10.21862/vkkv2018> [2018. október 31.]

50 V[ajda] K[ornél]: „Megszületett” az első könyvtárosi PhD. = *Könyv, Könyvtár, Könyvtáros*, 11. 1. 2002. 5–9. p. Forrás: <http://epa.oszk.hu/01300/01367/00025/pdf/01konyvtarpolitika.pdf> [2018. október 31.]

3. Kiszl Péter: Könyvtárak az üzleti információk közvetítésében, különös tekintettel a céginformációs szolgáltatásokra, 2003.
4. Kovács Valéria: A régészet és a régészeti szakajtó kialakulása Magyarországon a 19. században, 2003.
5. Palotai Mária: Pásztortűz (1921–1944), egy erdélyi irodalmi folyóirat története, 2003.
6. Prókai Margit: Nyelvhasználat és osztályozásmélet a tárgyszavas információkereső nyelvben, 2003.
7. Sajó Andrea Ildikó: Az információs központok szerepe az információ- és tudásmenedzsmentben, különös tekintettel az infokommunikációs szektor igényeire, 2003.
8. Varga Katalin: Szövegelemzés, tartomelemzés információtudományi szempontból: módszerek és lehetőségek az információ minőségi szelektálására, 2003.
9. Vasas Livia: Az emberi tényező szerepének vizsgálata az orvostudományi információkeresés gyakorlatában, 2003.
10. Kelecsényi Ágnes: Stein Aurél (1862–1943) és a magyar tudomány. Kapcsolatok a Magyar Tudományos Akadémiával – Stein-gyűjtemények a Magyar Tudományos Akadémia könyvtárában, 2004.
11. Murányi Péter: A magyar időszaki kiadványok cikkei a magyar és a külföldi bibliográfiai adatbázisokban, 2004.
12. Nagyné Mandl Erika: A Napkelet és a Magyar Szemle színházi írásai, 2004.
13. Pallósiné Toldi Mária: Nyilvános könyvtárak a Pannon-térség társadalmában, 2004.
14. Pogányné Rózsa Gabriella: Domanovszky Ákos katalogizáláselméleti munkássága, valamint szerepe a hazai és nemzetközi egységesítésben és szabványosításban, 2004.
15. Rétfalvi Gábor: A Szombathelyi Egyházmegyei Könyvtár ősnymtatvány- és antikva gyűjteménye, 2004.
16. Sipos Anna Magdolna: Tanító és tanítónőképző intézetek könyvtárai a két világháború között Magyarországon, 2004.
17. Dippold Péter: A hagyományos nemzeti bibliográfia és az Internet. Válaszlehetőségek az új kihívásokra, 2005.
18. Dudás Anikó: A besorolási adatok egységesítésének problémái a dokumentumleírásban, 2005.
19. Fodor János: Trendek és tendenciák, kialakult modellek és lehetséges stratégiák az internetes közművelődési tájékoztatásban, 2005.
20. Zagorec-Csuka Judit: A szlovéniai magyar könyvkiadás-, sajtó- és könyvtártörténet 1945-től 2004-ig, 2005.
21. Pajor Enikő: A láthatatlan/mély web felhasználása a könyvtári tájékoztatásban, 2007.
22. Domokos Áron: A populáris ezotéria és az olvasás piaca, 2008.
23. Lengyelne Molnár Tünde: Automatikus referátumkészítés, 2008.
24. Bujdosóné Dani Erzsébet: Magyar kulturális intézmények múltja és jelene Székelyföldön, 2009.
25. Kerekes Pál: Az e-kormányzat, e-közigazgatás fejlődése és jelenlegi helyzete Magyarországon; a könyvtár és a digitális gyűjtemények helye, szerepe az elektronikus

- közzolgáltatások rendszerében; az e-közigazgatás elektronikus tájékoztató felületei, 2009.
26. Papp József: Az információs adatbázisok és az internet használata Szlovéniában a köz-könyvtári tájékoztatásban, 2009.
 27. Rózsa Gábor: Statisztika és információs kultúra: A népszámlálás esete, 2009.
 28. Keszthelyi András: Adatbázis alapú optimalizáció az oktatásszervezésben, 2010.
 29. Perger Péter: Fehér foltok a Tótfalusi-betűk történetében, 2010.
 30. Senkei-Kis Zoltán: Internetes szerzői jogvédelem, és annak könyvtári vonatkozásai, 2010.
 31. Tóth Máté: A szemantikus web. Könyvtárak a szemantikai paradigmában, 2010.
 32. Vörös Klára: A könyvtár antropológiai aspektusai, különös tekintettel a szimbólumokkal telítődő információközvetítő szerepre, 2010.
 33. Nagy Enikő: A tájékoztató szolgáltatások fejlődése a magyarországi közművelődési könyvtárakban, 2011.
 34. Lupkoviczné Major Edit: Nyomdászat Szabolcs vármegyében 1867–950 között, 2012.
 35. Boda Gáborné Köntös Nelli: Könyvtári önértékelés, a minőség értékelése a dokumentumleírásban, 2013.
 36. Bognárné Lovász Katalin: Tudásmenedzsment a könyvtárakban, 2013.
 37. Czeglédi László: E-learning könyvtári rendszerek a felsőoktatásban, 2013.
 38. László Gézané: A történelmi Bereg, Szabolcs, Szatmár, Ugocsa és Ung vármegyék saját története 1845-től 1920-ig, 2013.
 39. Németh Katalin: Könyvtári menedzsment a Vasvári Domonkos Rendtörténeti Gyűjteményben, 2013.
 40. Patkósné Hanesz Andrea: Kovács Máté művelődés- és könyvtárpolitikai tevékenysége az Országos Könyvtárügyi Tanács és az Országos Könyvtárügyi és Dokumentációs Tanács tükrében, 2013.
 41. Gyurcsó Júlia: Idősb Szinnye József kéziratos hagyatéka, 2014.
 42. Egervári Dóra: A másodlagos digitális megosztottság enyhítésének modellje. Az információs műveltség komplex fejlesztési lehetőségei, 2015.
 43. Bella Katalin: A Szépirodalmi Könyvkiadó története (1950–1956), 2017.

A tézisek, azaz a tudományos eredmények több szempontú elemzése egy külön tanulmány kereteit igényli. Az értekezések címei, illetve témái azonban egyértelműen tükrözik doktori programunk *multidiszciplináris szemléletű naprakészségét*, a dinamikusan fejlődő könyvtári terület folyamatos kihívásaihoz történő rugalmas alkalmazkodását: a felmerülő szakmai feladatok megoldására igyekszünk mindenkor *adekvát válaszokat* biztosítani, legyen az akár történeti, akár menedzsment vagy informatikai természetű.

Kiszl Péter habilitált egyetemi docens, az ELTE BTK Könyvtár- és Információtudományi Intézetének igazgatója, Információtudományi Tanszékének és Könyvtártudományi doktori programjának vezetője. Közel két évtizedes felsőoktatási gyakorlattal rendelkezik, több tantervi átalakítás tervezésében és lebonyolításában vett részt. 2015-ben a Magyar Rektori Konferencia felkérésére létrehozta és azóta is irányítja a KIKK (Könyvtár- és Információtudományi Képzések Kollégiuma) munkáját, amely az informatikus könyvtáros alapszak és a könyvtártudomány mesterszak képzési és kimeneti követelményeinek kidolgozását végző országos munkabizottság. Tagjai között a képzőhelyek képviselői mellett az országos szakmai szervezetek (MKE, IKSZ, EKK), valamint a hallgatók képviselői is ott vannak.

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

A KÖNYVTÁROSOK FELKÉSZÍTÉSE VEZETÉSI FELADATOKRA: KOMPETENCIÁK KOMPLEX FELADATOKHOZ

LEDA BULTRINI

Tartalmi összefoglalás

A könyvtárakban megvan az a potenciál, hogy sikeresen szembenézzenek a nehéz idők kihívásaival. Ennek az a kulcsa, hogy a könyvtárakat ne determinált, hanem dinamikus, komplex rendszerekként kezeljék, és ennek megfelelően vezessék. Az új könyvtári vezetőknek ezzel tisztában kell lenniük, és olyan képzést kell kapniuk, hogy inkább közvetítők legyenek, mint kontrollerek, és a változások létrehozására tudjanak összpontosítani, ahelyett, hogy szabályokat hoznának létre; figyeljék a jeleket, hallgassanak a rendszerre és környezetére, és lépjenek túl a merev, üzleties menedzserei megközelítésen.

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

A könyvtárak más intézményeknél korábban szembesültek az ún. posztindusztriális társadalom meghatározó jellemzőivel: a dinamikus és mindent átszövő információtechnológiákkal, a földrajzi és közigazgatási területeken túlmutató működési összefüggésekkel, az információ és a globalizáció exponenciális növekedésével.

Emellett hagyományaikból fakad, hogy olyan jellemzőkkel és készségekkel rendelkeznek, amelyek miatt alkalmasak arra, hogy élére álljanak a társadalmi-kulturális valóságunkra kiható átalakulási folyamatoknak. Azonban, ahogy az infokommunikációs technológiák első robbanása idején megtörtént, nem mindig nyilvánvaló, hogy a könyvtárak készek és képesek arra – legalábbis a vezetés szintjén –, hogy kialakítsák saját víziójukat és egy paradigmaváltást hajtsanak végre; gyakran előfordul, hogy nem tűnnek elég magabiztosnak ahhoz, hogy vezessék ezt a folyamatot. A vezetés területén átengedik a terepet más szakmai közösségeknek, amelyek láthatóan birtokában vannak a szükséges megoldásoknak.

Amikor a könyvtári közösség a könyvtárosok intézményvezetői felkészítéséhez szükséges eszközöket és kompetenciákat veszi szemügyre, tulajdonképpen erősen befolyásolja a „menedzserializmus” ideológiája. Hogy szembenézzenek a finanszírozási megszorításokkal és versenyre keljenek más, erőteljes szereplőkkel – annak érdekében, hogy hatékonyra tegyék a közszolgáltatásokat, ahogy az a régi „új” közigazgatás keretében tipikus volt –, a könyvtárosok átveszik az olyan, fősodorba tartozó megközelítéseket és módszereket, mint amilyenek a verseny, a célvezérelt menedzsment és az ösztönzésen alapuló motiváció, erre példa a teljesítmény szerinti fizetés, a teljesítményértékelés.

A kockázat abban rejlik, hogy új könyvtári vezetőket kell kinevelni ahhoz, hogy tisztelettel viszonyuljanak az üzleti menedzsment-megközelítéshez, még ha vitatják is ezt a megközelítést azon a kontextuson belül, amelyből ered. A könyvtáraknak inkább tudatosítaniuk kell azokat a kereteket, eszközöket és tapasztalatokat, amelyekkel már rendelkeznek, és azt az igényt, hogy ezeket alkalmazzák egy új paradigmán belül, új gondolatokat és új mentális kereteket hozzátéve.

A komplexitás az a kulcsszó, amelyre hivatkozva a könyvtárak ezt az eltérő megközelítést kiépíthetik, és élhetnek jellegzetes képességeikkel.

1. Röviden a komplexitásról

„A komplexitást egyre inkább a való világ rendszereinek jellemzőjeként értelmezik, nem pedig pusztán matematikai jelenségként [...]. Gondolkodásmódunk, értékeink és elemző eszközeink javarészt [...] a világ leegyszerűsített szemléletében gyökereznek, ez talán elegendő volt a múltban, de ma egyre kevésbé kielégítő. Az elmúlt, megközelítőleg egy évtizedben az alacsony költségű számítási megoldások, a fizikai és biológiai rendszerek komplexitásának eszközei és a róluk való vélekedés új szempontokat adtak az elemzéshez, amelyek információkkal szolgálnak a döntéshozatalhoz. Ezek segítségével újra szemügyre vehetjük az ijesztő problémákat, és olyan, stabilabb megoldásokhoz, kevesebb nem kívánt következményhez, továbbá olyan megoldásokhoz juthatunk el, amelyek az érintettek szélesebb köre számára elfogadhatóak”.¹

Ahogy Manuel Manga sok évvel ezelőtt írta, *„a világ megváltozott, és továbbra is nagyon mélyreható és zavarba ejtő változásokon megy át. A jövő már itt van, és a legtöbb ember, a vezetők és a nemzetek számára meglepetésként vagy sokként jelenik meg. Míg legtöbbször napi gondjaikra összpontosítják figyelmüket, a világunkat alakító erők továbbra is egyaránt hordozzák a káoszt és a lehetőségeket, a válságot és az új világok lehetőségeit. Hogy az egyes intézmények miképpen profitálnak ezekből a változásokból, az attól függ, hogy vezetőik milyen megfigyelők, és hogy ezek a vezetők milyen készségekkel és kompetenciákkal rendelkeznek”.²*

Ez a két hosszú idézet arra szolgál, hogy megmagyarázzam, miért lehet fontos, hogy a komplexitás koncepciójának módszerével közelítsünk az új könyvtári vezetők számára szükséges új és sokrétű kompetenciákhoz. A világ igen gyorsan változik, és olyan jelenségeket mutat, amelyek elkerülhetetlenül hatással vannak ránk: a gazdasági rendszer globalizációja, az infokommunikációs forradalom, bevált szociális gyakorlatainkat megzavarják a társadalmi változások, ami arra kényszerít bennünket, hogy alkalmazkodjunk az új valósághoz; és a természeti környezetet érő drámai változások. Azonban világnézetünket még mindig a szétforgácsoltság, a reaktív hozzáállás, az ellenőrzés hajszolása és a fenntartható gondolkodás hiánya jellemzi. Fritjof Capra a *The web of life* című művében³ tökéletesen

1 DON, Bruce: What can complexity teach us about policy. RAND and the Woodrow Wilson Center for Scholars seminar series. Decision making in complex systems. Lessons for public policy. Washington, DC, February 2002.

2 MANGA, Manuel: The evolutionary leader of the future. A new observer and designer of organizations and social systems = Center for Evolutionary Leadership, paper, 1999. 1. p.

3 CAPRA, Fritjof: The web of life. London, HarperCollins, 1996. 4. p.

leírja ezt az „észlelési válságot”, ezt a tartós magatartást, amellyel a világunkat észleljük és intézményeinket megszervezzük mechanisztikus világnézettel, a paradigmákat az ipari forradalomból és a gépesítés korszakából merítve. A káosz, a bizonytalanság és az új valóság összefüggései új megközelítési módot és újfajta irányítást sürgetnek, amely képes kezelni az új, előre nem látható kihívásokat.

A valóságos, természeti és emberi világ másfajta megközelítését a komplex rendszerekről való tudományos gondolkodás evolúciója hozta el számunkra, amit a számítógépek számítási kapacitásának óriási növekedése tett lehetővé.

A komplex rendszerek elméleteit fejlődésük három tengelye szerint lehet nyomon követni, ezek: a nem lineáris rendszerek elmélete, a neurális hálózatként való megközelítés és a megosztott vagy önszervező rendszerek elmélete alapján.

A múlt század elején *Henri Poincaré* elsőként alkalmazta a „komplex rendszer” fogalmát, amikor az égitestek pályagörbéjének meghatározását szolgáló egyenletekkel dolgozott. Egy három bolygóból álló rendszer (azt gondolnánk, hogy ez nem is annyira bonyolult), amely nem lineáris interakcióban állt egymással, vezette rá, hogy matematikailag lehetetlen egzakt megoldást találni ezekre az egyenletekre. A rendszer viselkedése, ha egyszerű volt is és teljesen esetleges, komplex volt és meghatározhatatlan.⁴

Az ötvenes években a nem lineáris rendszerek vizsgálatában fontos szerepet játszott a mesterséges neurális hálózatok fejlesztése, amellyel azt modellezték, hogy működnek a neuronok. A neurális hálózatok nem lineáris rendszerekként olyan klasszifikációs és extrapolációs tulajdonságokat mutattak, amelyek révén megjeleníthetők és megérthetőek lettek a kognitív folyamatok.

A harmadik fontos lépést, amely nemcsak a kognitív, hanem a társadalmi rendszerek kielégítő modellezése felé is mutatott, a megosztott és önszervező rendszerek elmélete képviselte, arra a körülményre építve, hogy egy független és autonóm ágensek népeségéből álló rendszert, amely helyi szinten interakciót végez, „önszerveződő” és „intelligens” globális viselkedés jellemez.⁵

Mire gondolunk, amikor „komplex rendszerekről” beszélünk? Egy lehetséges és hatékony, s ezért gyakran idézett⁶ meghatározás a következő: *Komplex rendszer az a rendszer, amelynek nehéz, ha nem lehetetlen, a leírását korlátozott számú paraméterre vagy jellemző változóra korlátozni anélkül, hogy lényeges globális funkcionális tulajdonságait elveszítenénk.*⁷

4 POINCARÉ, Henri: *Leçons de mécanique celeste*. 3 tomes, 1905–1910. Republished by Jacques Gabay, Paris, 2003.

5 Rövid bevezetés a neurális hálózatokba: <https://complexitylabs.io/neural-networks/>, az önszervező rendszerekbe: <https://complexitylabs.io/self-organization-overview/>. Lásd még: HEYLIGHEN, Francis: Complexity and self-organization. In: Marcia J. Bates, Mary Niles Maack (eds.): *Encyclopedia of library and information science*, Taylor & Francis, 2009. 1215–1224. p. Forrás: <https://doi.org/10.1081/E-ELIS3-120043869> [2018. november 4.]

6 Lásd például Sugumaran, Vijayan: Application of agents and intelligent information technologies. Hershey, PA, IGI Global, 2007. 68. p. Forrás: <https://doi.org/10.4018/978-1-59904-265-7> [2018. november 4.]; Kissane, Dylan: Cleopatra's nose and complex international politics. In: Şefika Erçetin, Santo Şule Banerjee (eds.): *Chaos, complexity and leadership 2013*. Cham, Springer, 2015, 60. p. Forrás: https://doi.org/10.1007/978-3-319-09710-7_5 [2018. november 4.] stb.

7 PAVARD, Bernard: Complexity paradigm as a framework for the study of cooperative systems. = *Revue d'intelligence artificielle*, 16. 4–5. 2002. 419–442. pp. <https://doi.org/10.3166/ria.16.419-442> [2018. november 4.]

De számos definíció létezik, amelyek a rendszer különböző vonásait hangsúlyozzák, és valamennyiük szuggesztív az érvelésünk szempontjából. *Richard Seel* állította össze ezek reprezentatív jegyzékét:⁸

- ... egy rendszer, amely komplex, abban az értelemben, hogy számos független ágens sokféle módon interakcióban van egymással.⁹
- ... hogy egy komplex rendszer működését megértsük, nemcsak részei működését kell értenünk, hanem azt is, hogyan működnek együtt, hogy egy egészet alkossanak.¹⁰
- ... általában véve az alapvető komponensek és az alapvető szabályok egyszerűek; a komplexitás abból adódik, hogy az egyszerű komponensek közül nagyon sok egyidejű interakcióban van egymással. A komplexitás valójában a szervezetben rejlik: abban a rengeteg lehetséges módban, ahogy a rendszer komponensei egymással interakciót végezhetnek.¹¹
- A komplex adaptív rendszerek számos komponensből vagy ágensből állnak, amelyek interakcióban állnak egymással bizonyos szabályok szerint, amelyek megkövetelik, hogy megvizsgálják egymás működését és arra reagáljanak, annak érdekében, hogy javuljon működésük, és ily módon annak a rendszernek a működése is, amelyet alkotnak.¹²
- ... a komplex egész olyan tulajdonságokat mutathat, amelyek nem magyarázhatók meg részeiből. A komplex egész, teljes mértékben nem misztikus értelemben, gyakran mutat olyan közös tulajdonságokat, „feltörekvő” jellemzőket, melyek a maguk jogán törvényszerűek.¹³
- A komplex adaptív rendszerek (CAS) elméletének megfogalmazása a szokásosnál nehezebb feladat, mert az egész CAS működése több, mint részei működésének a summája; a CAS rendszerek számos nem lineáris vonással rendelkeznek...¹⁴
- ... a komplexitás a rendszerben nem egy specifikus, azonosítható helyen található. Mivel a komplexitás a rendszer komponensei közötti interakcióból adódik, a komplexitás magának a rendszernek a szintjén nyilvánul meg. Sem alsóbb szinten (egy forrásban), sem felsőbb szinten (egy-metaleírásban) nem lehet megragadni a komplexitás lényegét.¹⁵

Egy komplex rendszer nem azonos egy bonyolult rendszerrel. Egy repülőgép vagy egy számítógép más, mint egy ökológiai rendszer vagy egy társadalmi szerveződés: az előbbieket viselkedése megjósolható; ezzel ellentétben az utóbbi egymással interakcióban álló, önszerveződésre

8 SEEL, Richard: Complexity and organisation development. An introduction in new paradigm. Complexity, 1999.

9 WALDROP, M.: Complexity. The emerging science at the edge of order and chaos. New York, Simon & Schuster Paperbacks, 1993. 11. p.

10 BAR-YAM, Yaneer: Dynamics of complex systems. Reading, Mass. Addison-Wesley, 1997. 1. p.

11 WOLFRAM, Stephent idézi Waldrop i. m. 1993. 86. p.

12 STACEY, Ralph: Complexity and creativity in organizations. San Francisco, Berrett-Koehler, 1996. 10. p.

13 KAUFFMAN, Stuart: At home in the universe. The search for laws of complexity. Harmondsworth, Penguin, 1996. 7–8. p.

14 HOLLAND, John H.: Hidden order. Reading, Mass, Helix, 1995. 5. p.

15 CILLIERS, Paul: Complexity and postmodernism. Understanding complex systems. London, Routledge, 1998. 2–3. p.

utaló tulajdonságokat mutató részekből áll, s a teljes rendszerek a környezettel nem lineáris interakcióban vannak – más szóval viselkedésük előre nem jósolható meg.

Azt javaslom, tekintsük a könyvtárakat valódi komplex rendszereknek, nemcsak, ahogy szoktuk, egyszerű interaktív rendszereknek, amelyek a környezetből inputot, forrásokat és visszajelzést kapnak, és amelyek az összetevő részeik és a külső világ között fennálló kapcsolatoknak köszönhetően működnek. (Ez a meghatározás igaz a számítógépekre is: bonyolult, de nem komplex rendszerek.)

Nyilvánvaló, hogy ezt a megközelítést metaforaként javaslom, olyan értelemben, ahogy *Gareth Morgan* írta az intézményekről.¹⁶ Nem azt javaslom, hogy a könyvtárakat matematikai eszközökkel, megfelelő egyenletekkel vagy más számítástechnikai eszközökkel modellezzük. (Ez nagyon érdekes elemzés lenne, de talán nem igazán értenék a könyvtárosok.)

Ha az „imázs” megfelelő a könyvtárak számára, úttörő jellegűnek kell lennie, javaslatokkal kell szolgálnia és talán még többet, ajánlásokat is, hogy jobban meg tudjuk érteni környezetünket és szembe tudjunk nézni a jövővel.

Egy komplex rendszert négy fő jellemzője alapján lehet leírni:

- Nem lehet egy komplex rendszer működését megjósolni, még akkor sem, ha komponenseinek funkciói teljesen ismertek. Egy komplex rendszer nem-determinisztikus.
- Nem lehet egy komplex rendszer tulajdonságait vizsgálni (funkcionálisan stabil részeknek tekintett) összetevőinek külön-külön vizsgálatával. Mint már említettük, a rendszert az teheti újrastrukturálhatóvá funkcionális szempontból, hogy a részek képesek az önszerveződésre, és a rendszer interakcióban van a környezettel. Egy komplex rendszer funkcionálisan korlátozott szétbonthatósággal bír.
- Ami a megosztott rendszert illeti, vannak a komplex rendszernek olyan tulajdonságai, amelyek nem állapíthatók meg pontosan, hasonlóképpen az elemeik közötti kapcsolathoz, amelyek nem lineárisak, pozitív és negatív visszacsatolási mechanizmusokkal rendelkeznek.
- Némelyik tulajdonság, amely „feltűnhet” egy komplex rendszerben, nem jósolható meg előre vagy írható le a rendszer részeinek ismerete alapján.

Ahogy az intézményekre (köztük a könyvtárakra) tekintünk, a társadalmi-kognitív folyamatok nem determinizmusát (vagy gyakorlatiasan fogalmazva, azt a kellemetlen hajlamot, amelyet ezek néha felmutatnak, amikor elképzeléseinktől és a programjainktól eltérően működnek) gyakran tulajdonítják annak, hogy a megfigyelő nem ismeri a vizsgált rendszert, és/vagy előre nem látható okok (pl. külső események vagy zaj stb.) rendszerzavart okoznak. A komplex társadalmi-technikai rendszerek tulajdonságainak elemzése viszont éppen azt mondja, hogy a nem determinizmusnak fontos funkcionális szerepe lehet.

A káoszelmélet lehet a magyarázat arra a tényre, hogy a kezdeti körülményeikre érzékeny rendszerekben e körülmények kis változása hosszabb távon drámai módon (és kiszámíthatatlanul) megváltoztathatja a rendszer működését. Az egyszerű szabályok rendet

16 MORGAN, Gareth: *Images of organization*. Updated edition. Thousand Oaks, Sage Publications, 2015.

eredményezhetnek, különösen stabil rendet, de az egyszerű szabályok néhány csoportja ehelyett változatosságot, és akár káoszt is okozhat, pontosan a nem determinizmus miatt.

A káoszelmélet egyik kulcsfontosságú és érdekes koncepciója kifejtendő érvelésem számára a „káosz pereme”, amely szerint a rendszer legjobb teljesítménye, potenciáljának maximuma, a legösszetettebb számítások pontosan a káosz peremén figyelhetők meg. A káosz peremén egy változás könnyen és spontán bekövetkezhet egy rendszerben, és a kaotikus állapotba való belépést követően a rendszer újraszervezheti magát, magasabb szintű komplexitás felé haladva, vagy elveszítheti szervezetségét és széteshet.

Ha a valós élethelyzeteket (például a mi esetünkben a könyvtári szervezeteket) komplex rendszernek tételezzük, a káosz peremének létezése és lehetséges meghosszabbítása, a rend és a rendetlenség között átmeneti fázisban létező evolúciós tér felfedik intuitív képüket. Általános értelemben a káosz peremének elmélete arra késztet bennünket, hogy kevésbé féljünk attól, amit nem tudunk teljesen ellenőrizni, eltérve a megszokott eljárásoktól; kevésbé féljünk a szorongás instabilitásától és a véletlenszerűségtől, ami szükségszerűen létrejön, és inkább éljünk a kreativitás és a termelékenység növekedésével, melyek e helyzetből adódhatnak. Egyébként mind az instabilitást, mind a szorongást, az ágensek sokaságával (információáramlás, összekapcsolhatóság) együtt „kulcsváltozókként” lehet megjeleníteni, amelyek jelentős hatással vannak egy szervezet felkészültségére és változási képességére.¹⁷

A komplex rendszereknek azt a jellemzőjét, hogy funkcionálisan stabil részeik alapján előre nem jelezhető tulajdonságokkal rendelkeznek, nehéz intuitívan megérteni, mivel ez ellentmond a domináns funkcionális-analitikus kultúra alapelveinek, amely szerint, ha egy rendszer funkcionálisan lebontható, akkor globális működése teljességgel kikövetkeztethető részegységeinek működése alapján. Ha ismerjük a számítógép egyes elemeinek funkcióját, kiszámíthatjuk a számítógép globális működését egyes elemei működésének kombinációja eredményeként. Ezzel szemben egy komplex rendszer összetevői közötti kapcsolatok és kölcsönhatások dinamikus jellege és összetevői funkcióinak mobil jellege lehetetlenné teszik, hogy egy komplex rendszert funkcionálisan stabilnak és leírhatónak tekintsünk.

2. Miért komplexek a könyvtárak mint társadalmi-kognitív rendszerek

Idézzük fel a komplex rendszerek jellemzőit, melyeket gyorsan átvizsgáltunk, hogy a könyvtárakat a komplex megközelítésbe helyezzük el.

Egy komplex környezetben tevékenykedő humán ágens, a könyvtáros, ritkán tudja elmagyarázni pontosan, mit csinál, hogyan csinálja, és miért, ha nem éppen egy adott helyzetben kérdezzük (a probléma kontextusában). Ez azt jelenti, hogy a döntéshozatali folyamatnak (és általában a megismerésnek) teljes, szabályokon alapuló modellje nem lehetséges, nem létezik.

¹⁷ STACEY, Ralph: Complexity and creativity in organizations, 1996. ; SEEL, Richard: Complexity and organisation development. An introduction. 1999.

Egyszerű eset, amikor egy könyvtáros egy felhasználóval vagy egy információs rendszerrel kölcsönhatásba lép, és eldönti, hogyan végzi el a keresést, hogy a legjobban kielégítse a felhasználó igényeit, de az egyértelmű, hogy komplex környezetben nem lehet pontosan megmagyarázni vagy meghatározni a szabályokat a döntéshozatali folyamatra nézve. Ezen kívül figyelembe vehetnénk a felhasználók szerepének és viselkedésének jelentőségét, ugyanakkor kiszámíthatatlanságát, és azt, hogy lehetetlen meghatározni és leírni azokat a szabályokat, amelyeket be kellene tartaniuk.

A komplex rendszerek nyitottak: ezért nagyon nehéz meghatározni egy komplex rendszer határait. A határ inkább a megfigyelő szükségleteitől, a szereplőktől és a kontextustól függ, mintsem a rendszer benső tulajdonságaitól.

A könyvtárakban a környezettel való kapcsolatok különbözőek és sokkal intenzívebbek, mint egy üzleti vállalkozás vagy más szolgáltatásokat nyújtó szervezetek input-output folyamatai. A csere beépül a szolgáltatásokba, ahogy magukat strukturálják. Ugyanakkor nyilvánvalónak tekintjük a könyvtári felhasználókhoz fűződő viszonyokat és interakciókat attól a pillanattól, amikor a szolgáltatás elindul, de figyelembe kell venni például a szállítókkal vagy a kiadókkal végzett interakciókat is (például a megtekintésre küldött könyvszállítmányok hatékony kezelése érdekében).

Ha a könyvtárakról mint a rendszerként jellemezhető elosztott tudáshálózat részéről szeretnénk képet kapni, az információáramlást (annak tartósságát és növekedését) a könyvtárosok, felhasználók, kiadók és a beszállítók által alkotott hálózat csomópontjain keresztül tekinthetjük át, az interakcióknak és a visszajelzési mechanizmusoknak köszönhetően. Emellett figyelembe kell vennünk a más könyvtárakban és intézményekben dolgozókkal fennálló kapcsolatokat is. Az interperszonális kapcsolatokon túlmenően megfontolandóak a második szintű interakciók is a weben elérhető eszközök és anyagok révén, amelyek egyúttal az információk, ismeretek és „alkotások” olyan repozitóriumi, amelyek támogatják egy jelentős mértékben osztott rendszer kognitív tulajdonságainak reprezentációját (mint például a probléma memorizálását és strukturálását stb.).

Arra következtethetünk, hogy a könyvtárak határai valóban nagyon „gyengék”, és ha a határok gyengesége egy rendszer nyitottságának a kulcsa, nyilvánvaló, hogy milyen a könyvtári rendszer természete.

3. Az új közigazgatás és a könyvtárak

Ha a könyvtárat komplex rendszernek tekintjük, annak számos következménye van az irányítás módjára nézve. Ugyanabban az időben, amikor létrejön az a gondolat, hogy a komplexitás átszövi a való világ rendszereit, néhány menedzsment eszköz széles körű alkalmazását látjuk, melyek a profitorientált magánszektorból jutottak el a közigazgatásba, és a könyvtárakba mint (legalábbis többségükben) autonóm közintézményekbe vagy azok egyes részeibe/fiókjaiba.

Itt az irányítási technikáknak és gyakorlatoknak arról a komplexumáról beszélek, melyeket hagyományosan „új közigazgatásnak” nevezünk: kulcselemei közé tartozik a piacok növekvő használata, a közszolgáltatások nyújtása terén tapasztalható verseny, valamint a teljesítmény, a tervezés, a programozás és a kontrolling egyre nagyobb hangsúlya.

Az új közigazgatással itt általánosságban és egyszerűsítve egy olyan menedzsment-ideológiára utalunk, amelynek eszközeit részben, és a 80-as évektől kezdődően a közszféra-reformjainak hullámához való tudatos csatlakozás miatt is világszerte alkalmazzák.

A kevesebb közfinanszírozás, a szigorúbb ügyfelek, a más információforrásokkal való verseny, a tudás gazdasági értéke a könyvtárakat is olyan új „kulcsok” keresésére készíteti, amelyek segíthetnek abban a könyvtáraknak, hogy a közszolgáltatásokat hatékonyra és eredményessé tegyék, és szembenézzenek a változó környezettel.

Ahogy korábban már említettem, a könyvtárak olyan kulturális helyzettel szembesülnek, melyet az információs és kommunikációs technológia (IKT) első robbanásához hasonlíthatunk. Ezt a nagyon erős áramlatot a szakemberek idézik elő – magabiztosan és láthatólag kétségek nélkül. Vonzó javaslatok, a szükségesség érzete, nincs már alternatíva (bizonyos technikákat „el kell fogadnunk”), néha csodálatos eredmények ígéretei (és elvárásai) miatt. Ahogy az információs forradalom és az internetrobbanás esetében is, a könyvtáraknak természetesen nyitottnak kell lenniük minden jobbitó szándékú javaslattal és ajánlattal (lehetőséggel) szemben, amelyek más szakmai ágazatokból érkeznek (ebben az esetben) a menedzsment eszközök alkalmazásából adódóan, de új szemszögből is újra kell gondolkodniuk magukról. Elemezniük azt, hogy a bennük rejlő tudás, készségek, tapasztalatok, valamint az eddig kiaknázott strukturális jellemzők nyújtanak-e olyan módszereket és eszközöket, amelyek jobban illenek a komplexitás kihívásaihoz, és melyekkel el tudnak kezdeni dolgozni.

4. Másfajta kilátások a könyvtárvezetők számára

Egy menedzserre vagy vezetőre gyakran úgy tekintenek, mint egy szervezet „kontrollerére”. Ahhoz, hogy egy rendszert teljesen ellenőrizni tudjunk, annak elemeit, kölcsönhatásait, reakcióit teljesen egészében értenünk kell. Ha elfogadjuk, hogy egy komplex rendszer esetében lehetetlen ellenőrizni, mi történik a rendszerrel, akkor mérlegelnünk kell ennek következményeit a menedzsment szerepére nézve. Talán jobb megközelítés lenne, ha a menedzsert segítőnek vagy a „változást lehetővé tevő tényezőnek” tekintenénk, aki a megfelelő feltételeket tudja biztosítani a fejlődéshez a szervezet számára.

Általános értelemben a lefontosabbnak azt a képességet kell tartanunk, amit „változásra való készülségnek” nevezhetnénk: biztosak lehetünk abban, hogy mindig követnünk kell a kontextus fejlődését, annak részeként, azt és általa befolyásolva, hogy a legjobb választ tudjuk adni a felmerülő igényekre, alkalmazkodva a felmerülő megszorításokhoz. Hogy a komplexitás nyelvezetén (és ideológiáján) belül maradjunk, nem remélhetjük, hogy eldönthetjük a változás mikéntjét, és nem hihetünk abban, hogy a vezetők teszik lehetővé azt, hogy a „dolgok megtörténjenek”.

Ezért beszélünk az új minták „felbukkanásának” feltételeiről és arról, hogy a vezetés milyen szerepet játszik azoknak az „attraktoroknak” a befolyásolásában, akiket a rendszer „választ ki”.¹⁸

A környezetben zajló változásokra adott válaszként egy szervezet önszerveződési folyamaton mehet keresztül, hogy jobban megbirkózzon a környezetével. Új tulajdonságok (például új munkamódszerek, új szerepek és felelősségek) jelenthetnek meg. A komplex rendszerekről azt állítják, hogy magukat szervezik át attraktornak. Ha lehetetlen kijelölni az attraktort, a szervezet legalábbis valamilyen módon befolyásolni tudja az attraktor kiválasztását.

A „változásra való készütség” fő tényezői az összekapcsolhatóság, az ágensek sokfélesége és az információáramlás mértéke, valamint más, a humán szervezetekre jellemző befolyásoló elemek, mint például a szorongás miatti behatároltság vagy a teljesítménykülönbség (azaz a gátló tényezők hiánya).

Az összekapcsolhatóság a könyvtárak strukturális jellemzője. Az interakció mintái sokszor és nagyon sokat változtak a könyvtári univerzumban az elmúlt évtizedekben: a hálózati munka már megvalósult a könyvtárak számára már jóval azelőtt, hogy a társadalmi, politikai, közigazgatási és gazdasági változások arra készítették a politikai tudományokat, hogy a kormányzási megközelítést kifejlesszék, még mielőtt létrejöttek volna a közösségi hálózatok.

Ezen a ponton azt hihetnénk, hogy az „összekapcsolhatóságból soha nem elég”, de valójában az összekapcsolhatóság homogén kontextusban túlságosan magas lehet, kizárva a sokféleséget és a csoportos gondolkodást, ami a változást akadályozza. Másrészt a saját kultúránk csoportosítás révén történő fejlesztése a szerepük helyes értelmezése felől nézve normális és funkcionális dolog. Ezért a könyvtáraknak újra kell gondolniuk azt a készséget és attitűdöt, amellyel már rendelkeznek, hogy jobban alkalmazzák azokat az új kihívásokra.

Minél nagyobb a szervezet sokfélesége, annál nagyobb a „lehetőség tér”, amelyet feltárhat. Amire szükség van, az a – kulturális, intellektuális, emocionális – sokféleség (vagy magukban az ágensekben, vagy a köztük fennálló kapcsolatok természetében). A sokféleség önmagában nem vezet minták kialakulásához, hanem anarchiát és konfliktust okozhat, de a többi feltétellel összhangban éltető szerepe lehet.

A korábbi elemekhez (összekapcsolhatóság és hálózatok) viszonyítva a sokszínűség a könyvtári rendszerekben konkrét dimenziót nyerhet: a hálózatok lehetnek a sokféleség ösvényei a könyvtári rendszerekhez vezető könnyebb hozzáférésben.

Az információáramlás szempontjából egy stabil rendszer lassú áramlással tartható fenn, de sokkal erőteljesebb és gazdagabb áramlásra van szükség egy olyan rendszer esetében, amely messze van az egyensúlytól. Az ilyen, az egyensúlytól messze lévő feltételek azok, melyeken belül a hatékony szervezetek működnek, mivel elég stabilak ahhoz, hogy túléljenek, megőrizték azonosságukat, valamint elég változatosak és kiszámíthatatlanok, hogy képesek legyenek innovációra és a környezeti változásokhoz való alkalmazkodásra.

18 A matematikában és fizikában az attraktor olyan állapotot vagy többféle állapotot jelez, amely irányába egy dinamikus rendszer elmozdul, tekintet nélkül a kezdeti feltételekre. A szociológiában az attraktor olyan megoldást jelent, a sokféle lehetőség közül, amely felé egy helyzet halad, mivel társadalmi szinten funkcionálisabb.

A könyvtárak inkább „állnak” információáramlásból, mint bármely más szervezet, és a könyvtárosok bármely más szakmai közösségnél jobban ismerik a szelektív információk fontosságát.

Amit gyorsan megemlítettünk, elegendő ahhoz, hogy a könyvtári oktatók és menedzserek más paradigmával szemléljék intézményeiket (és környezetüket), megismerjék őket, és olyan eszközöket találjanak, s olyan készségekkel éljenek, melyek jobban alkalmazkodnak a jelenlegi kihívásokhoz, mint a többi, más szakmai kontextusból származó megközelítés.

A stratégiai tervezés folyamatában a képességet nem szabad teljesen figyelmen kívül hagyni. Meg kell változtatnunk, hogy mire összpontosítunk, a szervezeti környezet figyelemmel kísérésére kell fókuszálni, nem pedig az előrejelzés pontosságára. Kritikusan kell megközelíteni néhány olyan, hiperracionális technikát, amelyek a változó folyamat blokkolását eredményezhetik. A célvezérelt menedzsment például, amely a magánszektor-menedzsmentből átvett eszközök egyike, a programszerű és a mennyiségi dimenziókat hangsúlyozza, és könnyen alkalmazható a rugalmasság rovására. A „környezet vizsgálata” és a „forgatókönyvek kidolgozása” olyan lehetséges megközelítések, amelyek segítik a szervezetet a tudatosság növelésében és a közvetlen környezetéhez való kapcsolódás növelésében. El kell kerülnünk a felesleges előírászerű megközelítést, miközben a bizonytalanság egyre aktívabban van jelen a társadalmi rendszerekben. *Henry Mintzberg* most minden eddigénél jobban hangsúlyozza ezt a kockázatot.¹⁹ Az ellenőrzés hierarchikus elvén túlmenően, amely a célvezérelt menedzsment lényeges vonása, a kontextus gyors és több irányú dinamikája döntéshozatali autonómiát követel a közös célok követéséhez.

5. Következtetések

Végezetül néhány gondolat a vezetésről: ha egy vezető csupán azzal foglalkozik, hogy előmozdítsa, hogy a dolgok megtörténjenek, arról nem is beszélve, hogy az intézményben kontrollerként működik, miközben az intézmény nem kontrollálható, mert nem determinisztikus és nem jósolható meg, mi fog történni, inkább legyen a változások motorja. Ezt a képességet kellene kiépítenünk, ami nem könnyű.

Aktívan kell figyelnie a rendszerre és összefüggéseire, késznek kell lennie arra, hogy „vegye” azokat a gyenge jeleket, amelyek az intézmény jövőjére nézve alkalmazkodási kihívásokat jeleznek. Módszeresen nyomon kell követnie a világot, hogy észlelje az új, váratlan, jelentős és kevésbé jelentős tendenciákat, amelyek konvergenciát, divergenciát, gyorsulást, lassulást vagy interaktivitást eredményeznek. Miközben a változás jeleit keressük, potenciális események jeleit a horizonton, közvetett, rejtett hatásokat, ne alkalmazzunk kemény és gyors szabályokat, amelyeket követünk, hogy „korrekt” értelmezésekre jussunk. Tudnunk

¹⁹ Lásd például Henri Mintzberg weblogjának két bejegyzését: *Managing government, governing management*, 2016. június 16-án <http://www.mintzberg.org/blog/govt-mgmt>, és: *Need a strategy? Let them grow like weeds in the garden*, 2018. június 29-én <http://www.mintzberg.org/blog/need-a-strategy-let-them-grow-like-weeds-in-the-garden> [2018. október 31.]

kell, hogy kevés irányelv van arra nézve, hogyan végezzük a nyomon követést: a környezet nyomon követése – művészet.

Ugyanez a figyelmeztetés érvényes a rendszer belső viselkedésére való figyelésre: nincsenek szabályok, nincsenek irányelvek. Inkább személyes útról van szó, amely nagyobb öntudatossághoz és valakinek a határainak ismeretéhez vezet, ami segít, hogy megismerjük érzelmeinket, csökkentsük feszültségeinket, és szabadon engedjük azokat az energiákat, amelyek ahhoz szükségesek, hogy figyelmet fordítsunk a rendszer emberi tényezőjére.

Majd, ha megvizsgáljuk az egyéneket, mint az önmagukat kibővíteni képes élő rendszereket, e képesség ismerete végtelen intézményi gazdagsághoz vezethet.

A rendszerre való aktív figyelés azt jelenti, hogy fel tudjuk fogni a rendszeren belül az orientációra és döntésekre vonatkozó hálózatokat, jelzéseket és gondolatokat. És amikor egy jelzést felfogtunk, az azt követő intervenciónak soha nem szabad késlekednie. Az, hogy olvasni tudjuk a rendszerből érkező jelzéseket, azt is jelenti például, hogy alkalmazzuk az azonos végkifejlet elvét, miszerint nem kényszerítjük a rendszert arra, hogy a kijelölt irányt kövesse egy bizonyos cél eléréséhez, tudva, hogy ugyanazt a célt sokféle különböző kiindulási pontból is el lehet érni. (Vegyük azokat az országokat, amelyek nem hoztak létre telefonhálózatot, ma viszont ugyanolyan mobiltelefon-hálózattal rendelkeznek, mint a fejlett országok.) Vagy: ne kényszerítsük a rendszert arra, hogy egy meghatározott cél felé haladjon, amikor eltérések tapasztalhatók, mielőtt végiggondolnánk, hogy miért került sor az eltérésre, és nem lenne-e kívánatosabb egy új irányban haladni egy új cél felé.

A vezető számára ennek a kontextusnak kell diktálnia, hogy hogyan tanuljon, hogyan adja át tudását, hogyan vezessen, különben a kontextus nem követi őt.

Ezek a vezetők hajlandóak arra, hogy tekintetbe vegyék személyes életüket, intézményi életüket, és a világot, magukra vegyék a tanárok, coachok, a tanulási közösségek moderátorai és a tanulási infrastruktúrák tervezőinek szerepét. A vezetőket továbbra is foglalkoztatják majd a stratégiai irányok és hasonló kérdések, de egyre inkább az intézmény kollektív intelligenciáját fogják előmozdítani, mint a technikai és adaptációs változások megoldásának forrását. Felkészültnek kell lenniük arra, hogy elfogadják a kihívást, amely, hogy *Ronald Heifetz* idézzem, ebben áll: „A vezetés nem jelent könnyű válaszokat”²⁰

20 Ronald Heifetz 1994. (Ez a mondat a könyvének a címe).

Irodalom

- BAR-YAM, Yaneer: Dynamics of complex systems. Reading, Mass, Addison-Wesley, 1997. 848 p.
- CAPRA, Fritjof: The web of life. London, HarperCollins, 1996. 347 p.
- CILLIERS, Paul: Complexity and postmodernism. Understanding complex systems. London, Routledge, 1998. 157 p.
- DON, Bruce: What can complexity teach us about policy, paper presented at RAND and the Woodrow Wilson Center for Scholars seminar series. Decision making in complex systems – Lessons for public policy, Washington, DC, February 2002.
- HEIFETZ, Ronald A.: Leadership without easy answers. Cambridge, Mass., Belknap Press of Harvard University Press, 1994. 353 p.
- HEYLIGHEN, Francis: Complexity and self-organization. In: Marcia J. Bates, Mary Niles Maack (eds.): Encyclopedia of library and information science. Taylor & Francis, 2009, 1215–1224 p. Forrás: <https://doi.org/10.1081/E-ELIS3-120043869> [2018. november 4.]
- HOLLAND, John H.: Hidden order. Reading, Mass, Helix, 1995. 185 p.
- KAUFFMAN, Stuart: At home in the universe. The search for laws of complexity. Harmondsworth, Penguin, 1996. 336 p.
- KISSANE, Dylan: Cleopatra's nose and complex international politics. In: Erçetin, Şefika, Şule Banerjee, Santo (eds.): Chaos, complexity and leadership 2013. Cham, Springer, 2015. 57–72 p. Forrás: https://doi.org/10.1007/978-3-319-09710-7_5 [2018. november 4.]
- MANGA, Manuel: The evolutionary leader of the future. A new observer and designer of organizations and social systems = Center for Evolutionary Leadership, paper, 1999. Forrás: <https://web.archive.org/web/20030312194343/http://www.evolutionleader.com:80/topics/papers/paper%20-%201999.doc> [2018. november 4.]
- MINTZBERG, Henry: Managing government, governing management. In: Henry Mintzberg, weblog, 2016. június 16. Forrás: <http://www.mintzberg.org/blog/govt-mgmt> [2018. november 4.]
- MINTZBERG, Henry: Need a strategy? Let them grow like weeds in the garden. In: Henry Mintzberg, weblog, 2018. június 28. Forrás: <http://www.mintzberg.org/blog/need-a-strategy-let-them-grow-like-weeds-in-the-garden> [2018. november 4.]
- MORGAN, Gareth: Images of organization. Updated edition. Thousand Oaks, Sage Publications, 2015. 504 p.
- PAVARD, Bernard: Complexity paradigm as a framework for the study of cooperative systems. = Revue d'intelligence artificielle 16. 4–5. 2002. 419–442 p. Forrás: www.researchgate.net/publication/228893485_Complexity_and_Self-organization; <https://doi.org/10.3166/ria.16.419-442> [2018. november 4.]
- POINCARÉ, Henri: Leçons de mécanique celeste. 3 tomes, 1905–1910. Republished by Jacques Gabay, Paris, 2003 – New methods of celestial mechanics. 3 vols. (English trans.), [S. l.], American Institute of Physics, 1993.
- SEEL, Richard: Complexity and organisation development. An introduction. New paradigm. Complexity. 1999. Forrás: www.new-paradigm.co.uk/complex-od.htm [2018. november 4.]
- STACEY, Ralph: Complexity and creativity in organizations. San Francisco, Berrett-Koehler, 1996. 312 p.
- SUGUMARAN, Vijayan: Application of agents and intelligent information technologies. Hershey, PA, IGI Global, 2007, 392 p. Forrás: <https://doi.org/10.4018/978-1-59904-265-7> [2018. november 4.]
- WALDROP, M. Mitchell: Complexity. The emerging science at the edge of order and chaos. New York, Simon & Schuster Paperbacks, 1993. 384 p.

Leda Bultrini a laziói Regionális Környezetvédelmi Ügynökség (ARPA) Operációs rendszerek és tudásmenedzsment részlegének igazgatója, az Aquilai Egyetem Irányító tanácsának tagja. 2001-től az IFLA Osztályozási és Indexelési Szekciójának (Classification and Indexing Section), majd a Tudásmenedzsment Szekciójának (Knowledge Management Section) tagja, utóbbinak 2013 és 2017 között elnöke, végül jelenleg az Információtechnológia Szekció állandó bizottságának (SC Information Technology Section) tagja. Számos publikáció szerzője és szerkesztője, jelentős oktatói tapasztalatokat mondhat magáénak a dokumentáció, indexelés és tudásmenedzsment, a változások menedzselése, a programozás, valamint a projektmenedzsment témakörökben. Igen sok belföldi és nemzetközi konferencián vett részt ezekről a témákról.

A SZERZŐI JOG ALKALMAZÁSI KÖRÉBEN SZÜKSÉGES KOMPETENCIÁK

REDL KÁROLY

Tartalmi összefoglaló

A könyvtáros szakma gyakorlásához szükséges kompetenciák körébe a jogi ismeretek átfogó ismerete és alkalmazni tudása is beletartozik. A kompetencia fogalmának több szempontú elemzése után a szerző áttekinti az elmúlt évszázadok gyakorlatát a szellemi alkotások védelmének szabályozásáról. A hatályos magyar szerzői jogi szabályozás (1999. évi LXXVI. tv.) fontosabb rendelkezéseit tételesen is ismerteti és kommentálja. Felhívja a könyvtárosok figyelmét a szerzői jogi kérdések ismeretére és alkalmazásuk elengedhetetlen fontosságára.

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

A kompetencia latin eredetű szó (competentia), eredeti jelentése illetékesség. A különböző szakmákban, így a könyvtáros szakmában is, általános tapasztalat, hogy ez az illetékesség, a szakma műveléséhez szükséges tudás folyamatosan újabb és újabb elemekkel bővül. Gondoljunk csak arra a technikai fejlődésre, ami az elmúlt néhány évtizedben végbement. A hetvenes évek végén egy könyvtárban a legnagyobb technikai kihívást a villanyírógépek használata jelentette. A napjainkban diplomát szerzett könyvtárosok számára a villanyírógép legfeljebb egy egzotikus múzeumi tárgy, használatának ismerete semmiféleképpen nem tartozik a könyvtáros szakma gyakorlásához szükséges kompetenciák közé. Hol vagyunk ma már ettől, amikor gyakorlatilag számítástechnikai eszközök nélkül szinte egyetlen könyvtárosi munkafolyamat sem elképzelhető.

Hasonló a helyzet a könyvtáros szakma ellátásához szükséges jogi ismeretek egyre bővülő körével is. Elég, ha a szakmánkat ért legújabb kihívásra, a GDPR (General Data Protection Regulation), magyarul Általános Adatvédelmi Rendelet új rendelkezéseinek megismerésére és alkalmazására gondolunk.

Talán sikerült ezzel a néhány példával érzékeltetni, amit mindannyian napról napra újra átélünk, hogy munkánk ellátásához újabb és újabb tudást kell a már megszerzettek mellé elsajátítanunk. Jól tudjuk, hogy egyre nagyobb értéke van annak, ha valaki többször meg tudja újítani tudását, és az új helyzetekben képes a tanultakat alkalmazni. Bonyolítja a helyzetet az is, hogy a kompetencia fogalma is folyamatosan változik, tartalma folyamatosan újabb és újabb elemekkel gazdagodik.

A kompetencia fogalma a mai köznyelvben a következőket jelenti:

- illetékesség,
- jogosultság,
- hozzáértés,
- hatáskör,
- szakértelem,
- alkalmasság.

A szakirodalomban így is meghatározzák a kompetencia fogalmát: a kompetencia képességet jelent komplex feladatok adott kontextusban történő sikeres megoldására. A fogalom magában foglalja az ismeretek mobilizálását, kognitív és gyakorlati képességeket, a szociális és magatartási komponenseket és attitűdöket, az érzelmeket és az értékeket egyaránt.

Ha tehát arra a kérdésre keressük a választ, hogy a könyvtárosnak a szerzői jog alkalmazása körében milyen kompetenciákra van szüksége, akkor mindenképpen szüksége van az alábbi kompetenciákra:

- intellektuális kompetenciákra,
- módszertani kompetenciákra.

Kicsit bővebben kifejtve meg kell állapítanunk, hogy az intellektuális kompetenciák körébe tartozik a problémamegoldás képessége. A problémamegoldás a következő elemekből áll:

probléma azonosítása,

- a probléma megértése,
- a probléma reprezentációja,
- a problémamegoldása,
- az eredmény kommunikálása.

Már az első pont, a probléma azonosítása is számos további ismeretet igényel, melyek közül az egyik a jogrendszer ismerete. A hatályos jogi szabályok ismerete nélkül már a probléma azonosítása is lehetetlen.

Mielőtt részletesen vizsgálnánk a hatályos magyar szerzői jogot, célszerű a jog fogalmával megismerkednünk. A „jog” mint jogszabály azt a magatartási normát jelöli, amelynek érvényesülését az állami kényszerhatalom biztosítja – akár azért, mert a kérdéses magatartási szabályt maga az állam alkotta, vagy pedig azért, mert az általánosan elfogadott magatartási szabályt (szokásjogot) az állam elismeri.

Úgy gondolom, hogy a szerzői jogi kérdések szabályozásának megértéséhez, a problémák azonosításához, megértéséhez vezető legjobb módszer, ha megismerjük azt az utat, amit a szerzői jogi kérdések szabályozása a kezdetektől napjainkig megtett. Ezért a következőben szeretném nagyon röviden bemutatni, hogy a szerzői jog nem egyetemes vagy időtlen intézmény. A szerzői jog az elmúlt ötszáz év kommunikációs környezetének terméke. Ennek megfelelően a különböző korszakokban különböző módon tekintettek a szerzői jogi kérdésekre, az ezekkel kapcsolatos társadalmi megítélés, állami szabályozás folyamatosan változott. Lássuk tehát a következőkben, hogyan változott a szellemi alkotások társadalmi megítélése.

Ismert tény, hogy a klasszikus antik szerzők (pl. Vergilius, Cicero, Seneca, Homérosz) műveit az esetek többségében nem a szerzők kézírataiból, hanem különböző kézírásos másolatokból ismerjük. Ezekkel a kézíratos másolatokkal kapcsolatban nem vethető fel a jogtalanság kérdése, hiszen ebben a korszakban a kézírással készülő másolatkészítés nehéz és időigényes munkáját az eredeti szerző munkássága előtti tiszteletadásnak tekintették. Az utókor hálás lehet ezeknek az embereknek, akik vették a fáradságot és másolataik révén ránk hagyományozták az antik szerzők műveit.

A 7. század körül kialakult iszlám kultúra sem tekintette a szellemi alkotást olyannak, amihez vagyoni jogok kapcsolódtak volna. Az iszlám törvények szerint a tolvaj, aki könyvet lopott, nem a lopásért járó szokásos büntetést – a kézlevágást – kapta. Ugyanis az iszlám törvény szerint a tolvaj nem akarta a könyvet, mint papírból és tintából álló tárgyat ellopni, hanem a könyvben lévő gondolatokat akarta elsajátítani. Ők úgy tekintették, hogy a papírral és tintával szemben a gondolatok nem voltak vagyontárgyak.

Az Újszövetség is sajátosan fogalmaz akkor, amikor a tudást Isten ajándékaként határozza meg. Máté evangéliuma szerint (Mt. 10:8) Jézus, amikor tanítani küldte az apostolokat, ezt mondta nekik: „Ingyen kaptátok, ingyen is adjátok.” Tehát a tudást, a szellemi alkotást nem tekintették árucikknek. Sok évszázaddal később sem változott alapvetően a társadalmi megítélése a szellemi alkotásoknak. Friedrich Schiller (1759–1805) *A föld felosztása* című versében ezt írja 1780-ban (részlet):

*Régen túl voltak már az osztózáson;
S jön a költő – ki tudja, merre járt.
Jaj, nem volt semmi szabad a világon,
És már minden gazdát talált.*

*„Jaj nekem! hát csak engem feledtél el,
Leghűbb gyermeked, irgalmatlanul?”
Így kiáltott keservesen szegény fel,
S Zeusz trónja elé borul.*

....

*„Mit tegyek? Földem – szólta Zeusz – kimértem:
Másé már erdő, piac, dús határ.
De ha velem akarsz élni az égben:
Ahányszor csak jössz, mindig nyitva vár..”*

(Ford.: Rónay György)

A vers egy olyan társadalmat ábrázol, ahol a szellemi alkotómunkát, az ahhoz való tehetséget égi adománynak tekintik, amely szerint a szellemi alkotás nem szorul pénzügyi támogatásra, ellenszolgáltatásra. Természetesen az általános társadalmi vélekedés és a szerzők véleménye személyes érdeke nem esett egybe.

Daniel Defoe (1659–1731) már másként vélekedik az író munkájának értékéről: „Egy könyv a Szerző tulajdona, invencióinak gyermeke, elméjének porontya, ha eladja tulajdonát, akkor a vásárló jogává válik.”

Lényegileg ezen az állásponton volt Beaumarchais (1732–1799) is: „A színházak előcsarnokaiban az emberek arról beszélnek, hogy nem illő dolog az ismertséget kereső szerzőknek a mindennapi szükségleteikért küzdeniük. Az igaz, hogy az ismertség felmentő ok, de az emberek elfelejtik azt, hogy a természet arra kárhoztatott minket, hogy 365-ször ebédeljünk, hogy tudjuk élvezni a sikert egy éven át.”

Mindkét szerző megfogalmazza a szellemi alkotás árucikk jellegét. El akarták ismertetni, hogy a szerzői művel kapcsolatban vagyoni jogok keletkeznek, aminek jövedelméből a szerzőknek részesülniük kell.

Az első angolszász, modern átfogó szerzői jogi törvény, ami a szerzők vagyoni jogait is rendezte, a *Statute of Anne* (Anna Királynő Törvénye, 1710. április 10.) volt.

A törvény két új fogalmat vezetett be:

- a szerző, szerzői jogának tulajdonosa,
- a kiadott művek védelmi ideje határozott idejű.

A törvény legfontosabb vívmánya az volt, hogy a szerzőknek 14 éves határozott idejű felügyeleti jogot biztosított (ami a lejárató idő után újabb 14 évre meghosszabbítható volt).

Az egyes könyvkiadók egyeduralmának megtörése érdekében 21 évre korlátozták a kiadók korábbi örökös jogát. Figyelembe vette az alkotó, a versenytársak, a befektetők, a közönség érdekeit is.

Könyvtáros szempontból egyébként a *Statute of Anne* érdekessége, hogy elrendelte a kiadott könyv 9 példányának (másolatának) letétbe helyezését meghatározott könyvtárakba. Természetesen nagyon hamar a kiadók és nyomdák is megfogalmazták speciális érdekeiket. Ilyen volt például a kalózkidadásokkal kapcsolatos érvelés az 1770-es évekből: *A könyv nem egy ideális tárgy... „Papírból készült tákolmány, amire a gondolati szimbólumokat nyomtatják. A könyv nem tartalmaz gondolatokat. Ezeknek a szöveget megértő olvasónak az agyában kell keletkezniük. Olyan árucikk, amit kökemény pénzért állítanak elő. Minden kormány kötelessége korlátozni a gazdaságnak a kiáramlását, ennél fogva ösztönözni a külföldi műalkotások reprodukálását.”*

Két konkrét példa az Egyesült Államok 19. századi gyakorlatából:

- New Yorkban, Philadelphióban és Bostonban fantasztikus vagyonokat gyűjtöttek a kiadók brit szerzők jogosulatlan és ellentételezés nélküli kiadásából.
- A Harper's Monthly című lap kizárólag a brit magazinok példányaiból készített jogosulatlan másolatokból állt. (Érdekes adalék például, hogy 1843-ban Dickens Karácsonyi énekének egy példánya 6 centbe került az USA-ban, míg a szerző hazájában, Angliában 2 dollár 50 centbe.)

A Sherman and Johnson kiadó (USA) a következő ideológiával próbálta igazolni a kalózkidadás gyakorlatát: *„Az angol irodalom teljes gazdagsága a miénk. Az angol szerzőség, mint életfontosságú levegő, ingyen jut el országunkba, adózás nélkül, akadály nélkül, sőt fordítás szükségé nélkül, és a kérdés ez: adóztassuk-e meg, s így állítsunk akadályt a szellemi és morális fény terjedése elé? Építsünk-e gátat, hogy a tudás folyóinak áradását akadályozzuk?”*

Az érvelés jól mutatja, hogy a kiadók, nyomdák gazdasági érdeke, hogyan igyekszik befolyásolni a szellemi alkotásokra vonatkozó jogi viszonyokat.

Az előző példákban is jól látható, hogy a szellemi alkotások jogi problémái országokon átívelő módon is megjelentek, ezért nem csoda, hogy ezekkel a jogokkal nem csak egy-egy nemzetállam jogalkotása, hanem nemzetközi egyezmények is foglalkoznak. Ilyen nemzetközi egyezmény például az Emberi Jogok Egyetemes Nyilatkozata (ENSZ, 1948) is.

A Nyilatkozat 27. cikkében így fogalmaz:

1. Minden személynek joga van a közösség kulturális életében való szabad részvételhez, a művészetek élvezéséhez, valamint a tudomány haladásában és az abból származó jótéményekben való részvételhez.
2. Mindenkinek joga van minden általa alkotott tudományos, irodalmi és művészeti termékkel kapcsolatos erkölcsi és anyagi érdekeinek védelméhez.

Az Emberi Jogok Egyetemes Nyilatkozata mellett más nemzetközi egyezmények is foglalkoznak a kérdéssel: pl. az Emberi Jogok Európai Egyezménye, a Gazdasági, Szociális és Kulturális Jogok Nemzetközi Egyezségokmánya vagy a Polgári és Politikai Jogok Nemzetközi Egyezségokmánya.

Több olyan nemzetközi szervezet is működik, amelynek feladata a szellemi alkotások jogának, a szerzőket megillető jogoknak a szabályozása, védelme, ilyen pl. a Szellemi Tulajdon Világszervezete vagy az UNESCO is.

A fentiekben talán sikerült bemutatni, hogy a szellemi alkotások joga, a szerzőket megillető jogok szabályozása időről időre változott és napjainkban is változik. Nem volt ez másképpen Magyarországon sem. Mielőtt rátérnék a hatályos szerzői jogi törvény ismertetésére, érdemes egy villanás erejéig a szerzői jog hazai történetét feleleveníteni.

A szerzői joghoz kapcsolódóan először az 1872. évi VIII. tc., az ipartörvény hozott rendelkezéseket; ezek szerint megszüntették a nyomdai üzlet privilégiumokhoz, tehát engedélyhez való kötöttségét. Az 1875-ös kereskedelmi törvényben (1875. évi XXXVII. tc.) a kiadói jogot szabályozták. Az 515. § szerint a kiadói szerződés olyan ügylet, mely által a kiadó a kész vagy a készítenő irodalmi, műszaki vagy művészeti munka többszörösítésére, közzétételére és forgalomba helyezésére a szerzőtől vagy jogutódjától kizárólagos jogot szerez. Később átfogó törvények születtek a szerzői jogról (1884. XVI. törvénycikk, illetve az 1969. évi III. törvény).

A hatályos magyarországi jogszabályok közül a leglényegesebb az 1999. évi LXXVI. törvény a szerzői jogról. Ez a törvény védi a szellemi alkotásokat és egyben meg is jelöli a védendő alkotások körét. Természetesen a 113 §-ból álló törvény részletes bemutatására ez a dolgozat nem alkalmas, azonban a törvény néhány főbb rendelkezésének felidézése indokolt lehet:

1. § (1) *Ez a törvény védi az irodalmi, tudományos és művészeti alkotásokat.*
 - (2) *Szerzői jogi védelem alá tartozik – függetlenül attól, hogy e törvény megnevezi-e – az irodalom, a tudomány és a művészet minden alkotása. Ilyen alkotásnak minősül különösen:*
 - a) *az irodalmi (pl. szépirodalmi, szakirodalmi, tudományos, publicisztikai) mű*
 - b) *a nyilvánosan tartott beszéd*
 - c) *a számítógépi programalkotás és a hozzá tartozó dokumentáció (a továbbiakban: szoftver) akár forráskódban, akár tárgykódban vagy bármilyen más formában rögzített minden fajtája, ideértve a felhasználói programot és az operációs rendszert is*

- d) a színmű, a zenés színmű, a táncjáték és a némajáték
- e) a zenemű, szöveggel vagy anélkül
- f) a rádió- és a televíziójáték
- g) a filmalkotás és más audiovizuális mű (a továbbiakban együtt: filmalkotás)

A törvény rögzíti azt is, hogy a szerzői jogi védelem keletkezése miként történik:

- Semmiféle hatósági eljárásra nincs szükség.
- A jogi védelem a mű keletkezésével egyszerre keletkezik.

A törvény meghatározza azt is, hogy mely szellemi alkotások nem részesülnek védelemben:

- Nem tartoznak e törvény védelme alá a jogszabályok, az *állami irányítás egyéb jogi eszközei*, a bírósági vagy hatósági határozatok, a hatósági vagy más hivatalos közlemények és az ügyiratok, valamint a jogszabállyal kötelezővé tett szabványok és más hasonló rendelkezések.

A törvény meghatározza azt a fő elvet, ami alapján megilleti a szellemi alkotást a jogi védelem, ez pedig az egyéni eredeti jelleg:

- A szerzői jogi védelem az alkotást a szerző szellemi tevékenységéből fakadó egyéni, eredeti jellege alapján illeti meg. A védelem nem függ mennyiségi, minőségi, esztétikai jellemzőktől vagy az alkotás színvonalára vonatkozó értékítéllettől.
- Pl. műfordítás igen, de a nyersfordítás (szó szerinti) nem minősül egyéninek és eredetinek.

A szerzőt művével kapcsolatban személyhez fűződő és vagyoni jogok is megilletik.

A szerző személyhez fűződő jogai az alábbiak:

- A mű nyilvánosságra hozatalának a joga. A szerző határoz arról, hogy a műve nyilvánosságra hozható-e.
- A név feltüntetésének a joga. A szerzőt megilleti a jog, hogy művén szerzőként feltüntessék.
- A mű egysége védelmének joga. A szerző személyhez fűződő jogát sérti művének mindenfajta eltorzítása, megcsonkítása, vagy a mű más olyan megváltoztatása vagy a művel kapcsolatos más olyan visszaélés, amely a szerző becsületére vagy hírnevére sérelmes.

A szerző vagyoni jogai az alábbiak:

- A szerzőnek kizárólagos joga van a mű egészének vagy valamely azonosítható részének anyagi formában és nem anyagi formában történő bármilyen felhasználására és minden egyes felhasználás engedélyezésére.
- A szerző engedélye szükséges a mű sajátos címének felhasználásához is.
- A szerzőt megilleti a műben szereplő jellegzetes és eredeti alak kereskedelmi hasznosításának és az ilyen hasznosítás engedélyezésének kizárólagos joga is.
- A szerzőt a mű felhasználására adott engedély fejében díjazás illeti meg, amelynek – eltérő megállapodás hiányában – a felhasználáshoz kapcsolódó bevétellel kell arányban állnia. A díjazásról a jogosult csak kifejezett nyilatkozattal mondhat le.

A jogalkotó bizonyos méltánylást érdemlő esetekben szabad felhasználást engedélyez, ilyen például:

35. § (4) Nyilvános szolgáltatásokat nyújtó könyvtár, iskolai oktatás célját szolgáló [33. § (4) bek.] intézmény, muzeális intézmény, levéltár, valamint a közgyűjteménynek minősülő kép-, illetve hangarchívum a műről másolatot készíthet, ha az jövedelemszerzés vagy jövedelemfokozás célját közvetve sem szolgálja, és
- a) tudományos kutatáshoz vagy archiváláshoz szükséges,
 - b) nyilvános könyvtári ellátás vagy a 38. § (5) bekezdésében meghatározott felhasználás céljára készül,
 - c) megjelent mű kisebb részéről, továbbá újság- vagy folyóiratcikkre belső intézményi célra készül, vagy
- (5) Könyvként kiadott mű egyes részei, valamint újság- és folyóiratcikkek az iskolai oktatás céljára egy-egy iskolai osztály létszámának megfelelő, illetve a köz- és felsőoktatási vizsgákhoz szükséges példányszámban többszörözhetők.

Azokban a törvény által engedélyezett, szabad felhasználás eseteiben is el kell végezni az ún. „háromlépcsős tesztet”.

33. § (2) A felhasználás a szabad felhasználásra vonatkozó rendelkezések alapján is csak annyiban megengedett, illetve díjtalan, amennyiben nem sérelmes a mű rendes felhasználására és indokolatlanul nem károsítja a szerző jogos érdekeit, továbbá amennyiben megfelel a tisztesség követelményeinek és nem irányul a szabad felhasználás rendeltetésével össze nem férő célra.

Érdekességként szeretném megemlíteni, hogy szerzői jogi kérdésekkel, e jogok megsértésével a Büntető Törvénykönyv (2012. évi C. törvény) is foglalkozik:

Szerzői vagy szerzői joghoz kapcsolódó jogok megsértése

385. § (1) Aki másnak vagy másoknak a szerzői jogról szóló törvény alapján fennálló szerzői vagy ahhoz kapcsolódó jogát vagy jogait vagyoni hátrányt okozva megsérti, vétség miatt két évig terjedő szabadságvesztéssel büntetendő.
- (2) Az (1) bekezdés szerint büntetendő, aki a szerzői jogról szóló törvény szerint a magáncélú másolásra tekintettel a szerzőt, illetve a kapcsolódó jogi jogosultat megillető üreshordozó díj, illetve reprográfiai díj megfizetését elmulasztja.
 - (3) A büntetés büntett miatt három évig terjedő szabadságvesztés, ha a szerzői vagy szerzői joghoz kapcsolódó jogok megsértését nagyobb vagyoni hátrányt okozva követik el.
 - (4) Ha a szerzői vagy szerzői joghoz kapcsolódó jogok megsértését
 - a) jelentős vagyoni hátrányt okozva követik el, a büntetés büntett miatt egy évtől öt évig,
 - b) különösen nagy vagyoni hátrányt okozva követik el, a büntetés két évtől nyolc évig,
 - c) különösen jelentős vagyoni hátrányt okozva követik el, a büntetés öt évtől tíz évig terjedő szabadságvesztés.

- (5) *Nem valósítja meg az (1) bekezdés szerinti bűncselekményt, aki másnak vagy másoknak a szerzői jogról szóló törvény alapján fennálló szerzői vagy ahhoz kapcsolódó jogát vagy jogait többszörözéssel vagy lehívásra történő hozzáférhetővé tétellel sérti meg, feltéve, hogy a cselekmény jövedelemszerzés célját közvetve sem szolgálja.*

Az eddigiekkel azt igyekeztem bizonyítani, hogy a szerzői jogi kérdések helyes kezelése szerzőgazó ismeretanyagot feltételez. A könyvtárosnak sokféle kompetenciára, illetékességre van szüksége. Fontos, hogy empátiával rendelkezzen a szerzői jogi kérdésekkel kapcsolatban, ismernie kell a hatályos jogszabályokat, azonosítania kell az esetlegesen felmerülő problémákat, kreatív módon meg kell találnia a problémamegoldásához szükséges lépéseket és nem utolsó sorban állandóan nyomon kell követnie a hatályos joganyag változásait. Hiszen, ahogy a bevezető gondolatokban láttuk, a szerzői jog nem egy állandó, változatlan jogterület, mert a gazdasági élet, a technikai fejlődés és a nemzetközi jogi környezet folyamatosan mozgásban tartja a hatályos magyar szerzői jogi szabályokat.

Irodalom

Az előadás PART Krisztina Katalin cikke alapján készült: A szerzői jogi szabályozás kialakulása Angliában, Németországban és az Egyesült Államokban. = Iparjogvédelmi és Szerzői Jogi Szemle. 1. (111.) 4. 2006. 140-153.

Redl Károly 39 éve dolgozik az Országgyűlési Könyvtárban, jelenleg igazgatóhelyettesként. A Magyar Könyvtárosok Egyesületének alelnöke, az elnökségen belül a határon túli kapcsolatok felelőse. Jogi tanácsaival gyakran segíti az egyesületet. Az Országgyűlés elnöke által a Kárpát-medencei fiatal magyar könyvtárosok számára meghirdetett Könyvtár, ami összeköt program főszervezője. A Nemzeti Kulturális Alap Könyvkiadás Kollégiumának tagja. A Szinyeyi József-díj szakmai bizottságának elnöke.

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

ZÖLD ÍRÁSTUDÁS. SZAKMAI KÉSZSÉGEK, KOMPETENCIÁK ÉS CÉLOK A ZÖLD KÖNYVTÁR MENEDZSELÉSÉHEZ. SZEMPONTOK A MAGYAR KOLLÉGÁK SZÁMÁRA

PETRA HAUKE

Tartalmi összefoglaló

A könyvtárak nem vákuumban léteznek, hanem aktív szerepet játszanak a társadalomban. Amióta beköszöntött a zöld könyvtári mozgalom, a könyvtárak elkötelezettsége a fenntarthatóság iránt egyre inkább láthatóvá vált. A könyvtárak pozitív képüket arra használhatják fel, hogy példát mutassanak különböző szolgáltatási stratégiáikkal. Az információs jártasság tanítása terén a könyvtárak már igen sok feladatot vállaltak. Azonban fontos információszolgáltatóként ennél jóval többel kell foglalkozniuk, feladatuk lett a zöld írástudás tanítása is, a drámai klímaváltozásra és a növekvő ökológiai tudatosságra reagálva. A kérdés a következő: Hogyan kellene a magyar könyvtárosokat megfelelően megtanítani a zöld írástudásra? A tanulmány azokkal a megfontolásokkal, forrásokkal és jó gyakorlatból vett példákkal foglalkozik, amelyek szükségesek egy olyan zöld könyvtár megvalósításához, amely megfelel napjaink sürgős kihívásainak.

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

A könyvtárak szerepe a társadalomban

A könyvtárak szerepéről régóta vitatkozunk, de manapság már egyetértés van abban, hogy a könyvtárak nem csupán könyvtároló rendszerek, levéltárak, múzeumok, könyvkölcsönző állandóságok vagy adatbázis-szolgáltatók. Amikor a könyvtárak társadalmunkban betöltött szerepéről van szó, információról és információterjesztésről beszélünk. Azonban még ez sem elegendő: beszélnünk kell az információs írástudás oktatásáról is. Az írástudást az olvasás és írás képességeként határozzuk meg. A közkönyvtárak, és a felsőoktatási könyvtárak is nagy részt vállalnak az írástudás népszerűsítésében. Az írástudás fejlesztése – különösen ami az információs jártasságot illeti – kétségtelenül egyik legfontosabb könyvtári feladat és a könyvtárosoknak az ehhez szükséges kompetenciával is rendelkeznie kell.

Az információs jártasságot (information literacy, IL) a következőképpen határozzuk meg: „*az a készség, amelyre valakinek szüksége van ahhoz, hogy [...] kritikusan értékelje az*

információ tartalmát és hatékonyan felhasználja azt”.¹ Az információs jártasságot olyan nélkülözhetetlen készségnek tekintjük, amely nagy hatással van a felsőoktatásban végzettek arányára.² Az információs jártasság előmozdítását a közkönyvtárak és a felsőoktatási könyvtárak is széles körben kulcskérdésnek tekintik. A mai könyvtárak felelős partnerként aktív szerepet játszanak a társadalomban és az oktatásban. Amikor a könyvtárak társadalmi szerepéről van szó, akkor arról beszélünk, hogy milyen jelentős szerepet töltenek be a könyvtárak az oktatásban³ az óvodától az egyetemig.⁴

De elegendő-e az információterjesztés és az információs jártasság oktatása? A mostani IFLA elnök, Glòria Pérez-Salmerón elnöki programjának jelmondata: *A könyvtárak a változások motorjai! Úgy véli, hogy „A globalizáció miatt a könyvtári területet érintő kihívásoknak csak úgy lehet eleget tenni és áthidalni, ha a teljes könyvtári terület mindent felölelő, globális válaszokat ad.”*⁵ A zöld írástudás lényegében egy ilyen mindent felölelő, globális válasz.

Napjainkig nagyon kevés írás született a zöld információs írástudásról. S. Kurbanoglu and J. Boustany konferencia-előadásukban (*From green libraries to green information literacy*) arról írnak, hogyan lehet az információs jártasságot és annak oktatását zölddé tenni, és hogy lehet a Zöld könyvtár mozgalomhoz hozzájárulni.⁶ Az információs jártassággal foglalkozó 3. európai konferencia (European Conference on Information Literacy, ECIL) fő témája 2015-ben az *információs jártasság a zöld társadalomban*⁷ volt. A konferencia a jelenlegi, környezettel kapcsolatos követelményeket hangsúlyozta.

1 Information literacy. (s.a.). In: Online dictionary for library and information science

Forrás: https://www.abc-clio.com/ODLIS/odlis_i.aspx [2018. április 8.]

2 DEVANEY, L. A. (2017, February 7): Librarians: information literacy is a must-have skill. A new survey reveals how librarians hope to expand their roles in developing patrons' information literacy skills. = eSchool News. Forrás: <https://www.eschoolnews.com/2017/02/07/librarians-information-literacy/> [2018. április 8.]

3 BOUCHER, J. J. – Lance, K. C. (1992): The roles of libraries in education. Denver, Colorado, Library Research Service. Forrás: <https://files.eric.ed.gov/fulltext/ED354919.pdf> [2018. április 8.]

4 VIRKUS, S., – METSAR, S. (2004): General introduction to the role of the library for university education. = LIBER Quarterly, 14. 3/4. 2004. Forrás: <http://doi.org/10.18352/lq.7780> [2018. április 8.]

5 International Federation of Library Associations and Institutions. (2017, October 19). Glòria Pérez-Salmerón: Presidential theme and programme. Forrás: <https://www.ifla.org/president/theme-programme> [2018. április 8.]

6 KURBANOĞLU, S. – BOUSTANY, J. (2014): From green libraries to green information literacy (pp. 47–58). In: Information Literacy, Lifelong Learning and Digital Citizenship in the 21st Century, Second European Conference, ECIL 2014, Dubrovnik, Croatia, October 20–23, 2014. Proceedings. Forrás: https://www.researchgate.net/profile/Joumana_Boustany/publication/284731109_From_Green_Libraries_to_Green_Information_Literacy/links/5788bfbe08ae378efdda3021/From-Green-Libraries-to-Green-Information-Literacy.pdf [2018. április 8.]; PowerPoint presentation. Forrás: <http://connection.ebscohost.com/c/articles/9609200087/strategies-green-literacy> [2018. április 8.]

7 The Third European Conference on Information Literacy, October 19–22, 2015, Tallinn, Estonia. (2015). Abstracts. Forrás: http://ecil2015.ilconf.org/wp-content/uploads/sites/4/2016/11/ecil2015_abstracts.pdf [2018. április 8.]

Környezeti/ökológiai/zöld írástudás (jártasság)

A környezeti, ökológiai és/vagy zöld írástudás érdekében tett erőfeszítések az 1990-es évek óta ismereteseek. Azóta nemcsak ezek a kifejezések, hanem a különböző programok is igen népszerűek lettek, és a zöld írástudás tanítása világszerte fontos kérdéssé vált.⁸

Környezeti írástudás

A *környezeti írástudás* kifejezést már 1968-ban említik.⁹ A Zöld könyvtári mozgalmat elsőként 1991-ben ismerték el, amikor a Green Library (Berkeley, California) nonprofit munkatársai és a University of Idaho könyvtárának (Moscow, Idaho) munkatársai elhatározták, hogy olyan szakmai folyóiratot adnak ki, amely a környezeti írástudást népszerűsíti.¹⁰ Jelenleg „*a környezeti írástudás legszélesebb körben elfogadott jelentése az, hogy felöleli a környezettudatosságot és az ezzel kapcsolatos aggodalmakat, továbbá az ehhez kapcsolódó problémákat, valamint azokat az ismereteket, készségeket és motivációkat, amelyek arra készítetnek, hogy az aktuális problémák megoldása és új problémák megakadályozása érdekében tevékenykedjünk*”.¹¹

Ökológiai írástudás

Az *ökológiai írástudás* sem új kifejezés. Először az 1980-as évek végén használták nyilvánosan,¹² később az 1990-es években bukkant fel,¹³ amikor „*az ökológusok és más szakem-*

- 8 Ld. pl. Green literacy campaign to be launched today. (2016, September 6). = The Times of India (Kochi). Forrás: <http://epaperbeta.timesofindia.com/Article.aspx?eid=31811&articlexml=Green-literacy-campaign-to-be-launched-today-08092016006011> [2018. április 8.]; Wheeler, T. (2011, June 21): Green literacy new graduation requirement in MD. = The Baltimore Sun. Forrás: http://www.baltimoresun.com/bs-mtblog-2011-06-green_literacy_new_graduation-story.html [2018. április 8.]; HEMING, A. (2015, March 16): The measure of a green school. Environmental and sustainability literacy. = The Center for Green Schools. Forrás: <http://www.centerforgreenschools.org/measure-green-school-environmental-and-sustainability-literacy-118> [2018. április 8.]; Green literacy. (s.a.). [Website]. Forrás: <http://www.greenliteracy.org/> [2018. április 8.]
- 9 MCBRIDE, B. B., BREWER, C. A., BERKOWITZ, A. R., & BORRIE, W. T. (2013): Environmental literacy, ecological literacy, ecoliteracy. What do we mean and how did we get here? = Ecosphere, 67. 4/5. 2013. Forrás: <http://dx.doi.org/10.1890/ES13-00075.1> [2018. április 8.]
- 10 LERUE, J. – LAREU, S. (1991): The green librarian. = Wilson Library Bulletin, 65. 1991. 27–33. p. ; ANTONELLI, M. (2008): The green library movement. An overview and beyond. = Electronic Green Journal, 27. 1. 2008. 11 p. Forrás: <http://escholarship.org/uc/item/39d3v236> [2018. április 8.]
- 11 NAAEE, North American Association for Environmental Education. (2000/2004) In: Excellence in environmental education. Guidelines for learning (K–12). Washington, D.C., USA: NAAEE.
- 12 NAAEE, North American Association for Environmental Education. (2000/2004) In: Excellence in environmental education. Guidelines for learning (K–12). Washington, D.C., USA: NAAEE.
- 13 ORR, D. (1992): Ecological literacy. Education and the transition to a postmodern world. New York, S.U.N.Y. Press.

berek felismerték annak szükségességét, hogy az ökológiai fogalmakat pontosan kell megtanítani az általános és középiskolásoknak, a felsőoktatásban tanulóknak és a felnőtteknek.”¹⁴

Az ökológiai írástudás fő szempontjai a következők:

1. az élő rendszerek elveinek megértése,
2. a természet által inspirált tervezés (intézmények, közösségek, vállalkozások és társaságok),
3. rendszerszerű gondolkodás (a kapcsolatok hangsúlyozása, összekapcsoltság és kontextus),
4. ökológiai paradigma és áttérés a fenntarthatóságra,
5. együttműködés, közösségépítés és állampolgári magatartás.¹⁵

„Egy ökológiailag jártas társadalom fenntartható társadalom lenne, amely nem teszi tönkre a természeti környezetet, amelytől függ. Az ökológiai jártasság erőteljes koncepció, mivel ez az alapja a környezeti problémák integrált megközelítésének.”¹⁶

Zöld írástudás

A zöld írástudás kifejezés is az 1990-es évek elején bukkant fel.¹⁷ Mai meghatározása szerint „az a képesség, hogy megértsük az emberi döntések és tettek hatását a környezetre azáltal, hogy tudatosítjuk a fenntartható fejlődésre törekvést és a bátorítjuk a kritikus gondolkodást. Az a feladata, hogy megváltoztassa az egyének és az intézmények magatartását.”¹⁸

Bár a környezeti és a zöld írástudás tanítására irányuló legtöbb erőfeszítés az iskolákhoz és az egyetemekhez kötődik,¹⁹ a könyvtárak szerepe a zöld írásbeliség tanításában az 1970-es évek elejétől²⁰ vált napjainkig²¹ világméretű kérdéssé.

14 KLEMOV, K. M. (1991): Basic ecological literacy. A first cut. = Ecological Society of America Education Section Newsletter, 2. 1. 1991. 4–5. p. Forrás: <http://klemow.wilkes.edu/basic-lit.html> [2018. április 8.]

15 Ecological literacy. (2011, August). Draft global issues pilot. Forrás: <http://www.a-id.org/pdf/what-is-ecological-literacy.pdf> [2018. április 8.]

16 Ecological literacy. (s.a.). Wikipedia. Forrás: https://en.wikipedia.org/wiki/Ecological_literacy#cite_ref-orr_1-0 [2018. április 8.]

17 USAN, E. A. (1992): Strategies for green literacy. = Convergence, 25. 2. 1992. 46. p. Forrás: <http://connection.ebscohost.com/c/articles/9609200087/strategies-green-literacy> (subject to license) [2018. április 8.]

18 ČADOVSKA, I. – TKALČIĆ, A. M. (2017): Green literacy as part of a strategy for the development of information service. = Vjesnik Bibliotekara Hrvatske, 60. 1. 2017. 65–77. p. Forrás: https://www.researchgate.net/publication/321698121_Green_literacy_as_part_of_a_strategy_for_the_development_of_information_service (subject to license) [2018. április 8.]

19 Green literacy. (s.a.). [Website]. Forrás: <http://www.greenliteracy.org/> [2018. április 8.]

20 ARMSTRONG, H. (1971): The role of the library in environmental education. = Sedro-Woolley Project Report. No. 4. Forrás: <http://www.eric.ed.gov/ERICWebPortal/recordDetail?accno=ED102047> [2018. április 8.]

21 MANITOMBI Devi, K. (2016): Role of library in education for sustainable development. = Voice of Research, 4. 4. 2016. 11–13. P. Forrás: http://voiceofresearch.org/Doc/Mar-2016/Mar-2016_4.pdf [2018. április 8.]

A zöld könyvtár

Az ökológiai válság a modern világ egyik legnagyobb problémája. Nagyszabású társadalmi problémaként ezért igen fontos kérdés a könyvtárak számára is, amellyel foglalkozni kell. Ahogy az IFLA-nak a környezet és a fenntarthatóság könyvtári kérdéseivel foglalkozó csoportja (Environment, Sustainability and Libraries, ENSULIB) kijelenti: *„Az emberiség szerepe a klímaváltozásban, továbbá a fenntartható fejlődés gondolata a társadalom, és következtetésképp a könyvtárak számára is alapvető gondot jelent.”*²²

Míg az évek során sok olyan zöld írástudással kapcsolatos kezdeményezés született, amelyek egyetemekhez, általános iskolákhoz stb. kötődnek, kevés olyan zöld írástudást közvetítő kurzus létezik, amely könyvtárosok számára indult, vagy amelyeket könyvtárosok, esetleg könyvtárak kezdeményeztek.²³

A társadalom minden tagját (köztük gyermekeket, fiatalokat és időseket) szolgáló kulturális intézményként a könyvtáraknak jogi és erkölcsi kötelességük, hogy hozzájáruljanak a környezeti neveléshez azzal, hogy többet tanítanak, mint az információs jártasságot: vezető szerepet kell vállalniuk az ökológiai, környezeti, zöld írástudás tanításában.

A Zöld könyvtár mozgalom egyre népszerűbb a világon. Emiatt a zöld könyvtári kérdéseket és a zöld írástudást szerepeltetni kell a könyvtár- és információtudományi tantervekben, valamint a munkahelyi továbbképzési kurzusokon. Ma már sokféle tananyag áll rendelkezésre, melyek hasznosak lehetnek könyvtárosképző intézmények és gyakorló könyvtárosok továbbképzési programjaihoz. Sok ezek közül a nyílt hozzáférésű. Néhányat közülük alább ismertetek.

Az Online Dictionary for Library and Information Science a *zöld könyvtár* és a *fenntartható könyvtár* fogalmát szinonimaként használva, így határozza meg: olyan könyvtár, amelyet arra terveztek, hogy minimálissá tegye a természetes környezetre gyakorolt negatív hatást, és maximálissá tegye a belső környezet minőségét a telephely gondos kiválasztásával, természetes építőanyagok és biológiailag lebomló termékek használatával, az erőforrások (víz, energia, papír) konzerválásával és felelős hulladékgazdálkodással (újrahasznosítással stb.). Új könyvtárak építésénél és könyvtárak renoválása során a fenntarthatóságot egyre inkább a LEED (Leadership in Energy and Environmental Design) tanúsítvánnyal érik el, ezt a minősítési rendszert a U.S. Green Building Council (USGBC) fejlesztette ki és kezeli.²⁴

A zöld könyvtárnak ez a gyakran ismételt meghatározása²⁵ csak a fizikai épületet tartja szem előtt. Azonban meg kell állapítani, hogy nem minden könyvtár építhető át vagy állítható úgy helyre, hogy zöld könyvtár legyen belőle.

22 ENSULIB. (s.a.). [Website]. Forrás: <https://www.ifla.org/about-environmental-sustainability-and-libraries> [2018. április 8.]

23 JANKOWSKA, M. A. (2013): Focus on educating for sustainability. In: Toolkit for academic libraries. Sacramento, California, Library Juice Press; Jankowska, M. A. – Smith, B. J. – Buehler, M. A. (2014): Engagement of academic libraries and information science schools in creating curriculum for sustainability. An exploratory study. = The Journal of Academic Librarianship, 40. 1. 2014. 45–54. p.

24 Sustainable library. (s.a.) In: ODLIS. Online dictionary for library and information science. Forrás: https://www.abc-clio.com/ODLIS/odlis_s.aspx#sustainablelib [2018. április 8.]

25 Green library. (s.a.). In: Wikipedia. Forrás: https://en.wikipedia.org/wiki/Green_library [2018. április 8.]

Ezt a meghatározást mindenképpen frissíteni kell, ahogy sok szerző már rámutatott, hogy „a zöld könyvtár több, mint egy épület.”²⁶ A zöld könyvtárak „a kapcsolódó szolgáltatásokra, tevékenységekre, eseményekre, irodalomra és projektekre is összpontosítanak, bemutatva, hogy a könyvtárak milyen társadalmi szerepet és felelősséget viselnek a környezeti fenntarthatóság vezetőiként.”²⁷

Nem minden könyvtár tud új épületet emelni vagy a meglévő épületét renoválni, hogy azt fenntarthatóvá tegye; szélesebb nézőpontból kell elemezni egy-egy könyvtár összes szempontját és lehetőségét arra, hogy kielégítsék a fenyegetett környezetet, és ezáltal a fenyegetett társadalom igényeit. Jelenleg világszerte sok könyvtár mutatja meg, hogy tudatában van környezeti felelősségének, és fenntartható módon szervezi meg a könyvtári menedzsmentet, és fenntartható szolgáltatásokat nyújt.²⁸

A zöld könyvtár jellemző vonásai

Ahogy említettük, a zöld könyvtár kifejezés nemcsak környezetbarát fizikai épületet jelent. Létezik egy olyan *zöld könyvtári ellenőrző lista*, amely minden kérdést magában foglal, amely segít egy könyvtárnak zöld könyvtárrá válni. Ez az ellenőrző jegyzék angol nyelven született, de hozzáférhető magyar nyelven is az interneten.²⁹

Az ellenőrző lista, amelyet a fenti forrásból idézünk, az épület kérdéseivel foglalkozik, de sok egyéb szemponttal is, amelyeket ezen felül meg lehet valósítani. (*A lista hivatkozásait ld. az ellenőrző lista végén.*)

1 Projekt tervezés, finanszírozás

- Előzetes megbeszélés az ügyféllel a fenntarthatósági célokról és a létesítés kritériumairól
- Egyfajta iránymutatás a *zöld épületek* definícióját illetően: gazdaságos, környezetbarát, forrástakarékos. Magas komfortérzetet és egészséges környezet biztosít használatnak, amely optimálisan illeszkedik az adott szociokultúrába (pl. az adott városrészbe, környezetbe)
- ...

2 Közbeszerzés

- A közsférának példaképnek kell lennie, különösen egy oktatási és kulturális létesítmény esetében, mint például egy könyvtár
- A konkrét fenntarthatósági kritériumok megfogalmazása
- ...

26 AULISIO, G. J. (2013): Green Libraries are more than just buildings. = *Electronic Green Journal*, 35. 1. 2013. 1–10. p. Forrás: <http://escholarship.org/uc/item/3x11862z#page-1> [2018. április 8.]; JONES, L. – WONG, E. (2016): More than just a green building. Developing green strategies at the Chinese University of Hong Kong Library. = *Library Management*, 37. 6/7. 2016. 373–384. p. <https://doi.org/10.1108/LM-05-2016-0041> [2018. április 8.]

27 ENSULIB. (n.d.). IFLA Green Library Award. Forrás: <https://www.ifla.org/node/10159> [2018. április 8.]

28 HAUKE, P. – GRUNWALD, M. – WILDE, A. (2014): Green Libraries coming up! National and international initiatives fostering environmental sustainable libraries and library services. Paper presented at the BOBCATSSS Symposium, Barcelona. Forrás: <https://proceedings.bobcatss2014.hb.se/article/view/316> [2018. április 8.]

29 WERNER, K. U. (2013). Sustainable buildings, equipment, and management. A checklist [Fenntartható épületek, berendezések és menedzsment. Ellenőrző lista.] Forrás: https://www.ibi.hu-berlin.de/de/studium/studprojekte/buchidee/bi12/greenlibs_checklist_hungarian.pdf [2018. április 8.]

3 Telek/hely

- Ökológiai feltételek az ingatlan és környéke vonatkozásában (örökölt szennyezettség, éghajlati viszonyok, emisszió, zaj)
- Az erőforrások felhasználása az építkezés során
- Infrastruktúra (közösségi közlekedés általi elérhetőség)
- Hozzáférés (felmerülhetnek költségek a telek megtisztításával és a karbantartásával kapcsolatban)
- Helyek (parkolóhelyek) a személyes közlekedésre (kerékpár)
- ...

4 Építés

- Infrastruktúra: bejáratok és kijáratok, anyagok tárolására
- Zaj és a környezeti hatások a közvetlen környezetben
- A helyi építési vállalkozók és a környékről beszerezhető eszközök, berendezési tárgyak választékának áttekintése
- ...

5 Az épület

5.1 Struktúra

- A fenntarthatóság a sokoldalúságon keresztül – FAT buildings
- Gazdaságos külső megjelenés /épületborítás, intelligens épület design és területi besorolás
- Az átrium mint tipikus jellemzője a könyvtáraknak
- Kellemes érzetet keltő, helytakarékos helykihasználás
- Helytakarékos az épület technológiai kialakítása során, intelligens elrendezéssel
- ...

5.2 Homlokzatok

- A homlokzat fenntarthatósági használata (zöld felületek, napenergia)
- Energia kritériumok (hőszigetelés)
- Ablakok
- Szerkezeti védelem a napfény ellen mélyen fekvő ablakok segítségével
- ...

5.3 Építési anyagok

- Az anyagok ökológiai minősége
- A felhasznált anyagok és a szerkezet egészségügyi hatásainak figyelembe vétele (nem veszélyes anyagok használata)
- Karbantartási jellemzők, épület karbantartás. Tartósság/élettartam
- Javíthatóság
- ...

5.4 Az épület klimatizálása

- Kerüljük a légkondicionálás használatát
- Klimatizálás a különböző könyvtári funkciók szerint
- Betonhasználat: a beton saját belső hőmérséklete
- A természetes szellőzés
- Belső levegő minőség: Beteg épület szindróma (SBS – Sick Building Syndrome) – káros anyagok és gázok használatának/keletkezésének elkerülése
- ...

5.5 Energia, fény

- Nappali / mesterséges fény
- Áramellátás: a villamos energia aránya megújuló energiaforrásokból
- Energiahatékony fűtés
- Áram megtakarítás – villamosenergia-termelés (napelem rendszerek)
- Tegyük az energiahasználatot láthatóvá a takarékoságért – fogyasztásmérők
- ...

6 Belső berendezések: források, tartósság, tisztítási lehetőségek, újrahasznosítás

- Padlóburkolatok és szőnyegek
- Akusztikus terelőlapok , lamellák
- Fa: eredete, művelése/kivágása, tanúsítványok
- Könyvtári bútorok
- Irodai bútorok
- ...

7 Zöld infokommunikációs technológia (Green IT)

- Energia használat, előállítás, újrahasznosítás
- PC-k helyett vékony kliensek (energiatakarékosság, hosszabb élettartam)
- Távirányíthatóság
- Hardver tanúsítvány – Energy Star²
- Nyomtatók: energia felhasználás, tinta használat
- ...

8 Használói szolgáltatások

- Reprográfiai szolgáltatások (nyomtatás a szkennelés helyett), a digitális és kétoldalas nyomtatás előbbisége
- Munkaállomások, Hot desking – rugalmasan használható információs pultok, amelyek használhatóak munkaasztalnak (a nyitva tartási időn kívül)
- Alternatívák a műanyag zacskókra a könyvtárban
- Könyvtári kávézó (porcelán, nem pedig műanyag, Fairtrade termékek)
- ...

9 Könyvtári menedzsment

9.1 A környezeti menedzsment tanúsítványokat (ISO 14000)

- Motivált és érdekelt alkalmazottak
- Jogszabályi megfelelés
- Folyamatos fejlesztés
- ...

9.2 Létesítmény gazdálkodás (facility management)

- Szelektív hulladékgyűjtés és újrahasznosítás
- Takarító cégek
- Tisztító anyagok: gazdaságos használat
- Tisztítás (Környezetbarát tisztítás: padló, vizesblokkok)
- A nem környezetbarát termékek elkerülése a tisztítás során
- Használjunk inkább nem-toxikus, vízalapú tisztítószert, az olajalapú termékek helyett; parfümmentes és lebomló termékek használata
- ...

9.3 A zöld könyvtár iroda

- Zöld közbeszerzés
- Energiatakarékos szállítás
- Helyi könyvkötők igénybe vétele (CO2 egyensúly, szállítás)
- Irodai kellékek és felszerelés (származás, energiafogyasztás, újrahasznosítás)
- A helyi beszállítók
- Tanúsítvánnyal rendelkező beszállítók
- Könyv szállítás (CO2 egyensúly, csomagolóanyagok)
- ...

10 Stratégiai célok

- Az energiára fordított költségek átláthatósága: az átláthatóság takarékoságot eredményez
- A takarékoság ellenőrzése
- Közösen elfogadott célokat energiatakarékoság érdekében
- Jutalmazási és ösztönzési rendszerek
- Befolyásoló üzleti partnerek (kiadók, könyvkereskedők, beszállítók)
- ...

11 Marketing és PR

- Fenntarthatóság és arculat: Mottó: *A zöld arculat egy jó arculat*
- A könyvtáraknak példát kell mutatniuk (proaktív és példamutató)
- Új könyvtárhatalmasok szerzése a fenntarthatóságon keresztül
- Támogatók megnyerése a fenntarthatóságon keresztül (támogatók, alapítványok, A könyvtár barátai alapítvány megszervezése)
- Magas többszörösítő hatás
- ...

12 Tanúsítványok

12.1 Zöld épületek tanúsítványai

- LEED (amerikai standard)³
- BREEAM (nagy-britanniai standard)⁴
- Green Star Rating System⁵
- European Energy Award⁶
- ...

12.2 Környezeti menedzsment

- ISO 14000⁷
- EMAS (Eco-Management and Audit Scheme) of the EU⁸

12.3 Termék tanúsítványok

- A német áruk tanúsítványaihoz hasonlóan sok országban léteznek nemzeti termék tanúsítványok

A lista hivatkozásai

1. A FAT building leírása angolul itt található: http://www.househaus.com/FAT_BUILDINGS.html [2013. december 4.]
2. Az Energy Star nemzetközi kezdeményezés, amelynek célja az üvegház-hatást okozó gázok kibocsátásának mérséklése. A rendszer legfőbb kritériuma az energiahatékonyság, terméktípusonként kell energiafelhasználási követelményeknek megfelelni.
3. <http://new.usbgc.org/leed> [2013. február 19.]
4. www.breeam.org/ [2013. február 19.]
5. www.gbca.org.au/green-star/rating-tools/ [2013. február 19.]
6. www.european-energy-award.de/ [2013. február 19.]
7. www.iso.org/iso/home/standards/management-standards/usi14000.htm [2013. február 19.]
8. www.emas.de [2013. február 19.]

Nemzetközi kezdeményezések

A könyvtárak és az ENSZ 2030 Agenda

Az ellenőrző listában említett kérdéseken kívül még más szempontok is vannak, amelyek a zöld könyvtárat jelenítik meg, például olyan oktatási tevékenységek, programok és szolgáltatások, amelyek kiállnak a környezeti fenntarthatóság és általában a fenntarthatóság mellett.

Az IFLA (International Federation of Library Associations and Institutions) csatlakozott az ENSZ 2030 Agendájához, és 2015 szeptemberében³⁰ elfogadta a fenntartható fejlődés céljait (Sustainable Development Goals, SDG). Ezért igen fontos, hogy a könyvtártudomány mint diszciplína kapcsolatot alakítson ki a fenntartható gyakorlattal a fenntartható fejlődés céljainak megvalósítása érdekében.

Az „Agenda a tizenhét fenntartható fejlődési cél átfogó, integrált keretrendszere, amely a gazdasági, környezeti és társadalmi fejlődést egyaránt felöleli. E programnak a megvalósításával mindenkiről gondoskodnak. A könyvtárak kulcsfontosságú intézmények e célok elérésében.”³¹

Mind a tizenhét cél azzal függ össze, amit a könyvtárak már közvetlenül vagy közvetve megcéloznak,³² de közülük kilenc kifejezetten a környezeti fenntarthatósággal kapcsolatos:

- 2. cél: Az éhezés megszüntetése
- 3. cél: Egészség és jóllét
- 6. cél: Tiszta víz és alapvető köztisztaság
- 7. cél: Megfizethető és tiszta energia
- 11. cél: Fenntartható városok és közösségek
- 12. cél: Felelős fogyasztás és termelés
- 13. cél: Fellépés az éghajlatváltozás ellen
- 14. cél: Óceánok és tengerek védelme
- 15. cél: Szárazföldi ökoszisztémák védelme

Az egyes célokat részletesebben leírva az *Access and Opportunity for All: How Libraries Contribute to the United Nations 2030 Agenda*³³ című brosúra példákat idéz:

- 2. cél: Véget vetünk az éhínségnek, élelmezésbiztonságot és javuló táplálékellátást teremtünk, előmozdítjuk a fenntartható mezőgazdaságot.

30 United Nations. [2015]: Sustainable development goals. Forrás: <https://sustainabledevelopment.un.org/sdgs>. [2016. február 19.]; International Federation of Library Associations and Institutions (IFLA). (2015). Access and opportunity for all. How libraries contribute to the United Nations 2030 Agenda. Forrás: <https://www.ifla.org/publications/node/10546> [2017. február 19.]

31 International Federation of Library Associations and Institutions (IFLA). (2015). Access and opportunity for all. How libraries contribute to the United Nations 2030 Agenda. Forrás: <https://www.ifla.org/files/assets/hq/topics/libraries-development/documents/access-and-opportunity-for-all.pdf> [2018. április 8.]

32 1. cél: A szegénység felszámolása, 4. cél: Minőségi oktatás, 5. cél: Nemek közötti egyenlőség, 8. cél: Tisztességes munka és gazdasági növekedés, 9. cél: Ipar, innováció és infrastruktúra, 10. cél: Egyenlőtlenségek csökkentése, 16. cél: Béke, igazság és erős intézmények, 17. cél: Partnerség a célok eléréséért.

33 International Federation of Library Associations and Institutions (IFLA). (2015). Access and opportunity for all. How libraries contribute to the United Nations 2030 Agenda. Forrás: <https://www.ifla.org/files/assets/hq/topics/libraries-development/documents/access-and-opportunity-for-all.pdf> [2018. április 8.]

A könyvtárak – amelyek elsősorban a mezőgazdaságra szakosodtak és szolgáltatásaik – hozzáférést adnak a kutatásokhoz és a terméstről szóló adatokhoz, a piaci információkhoz valamint olyan gazdálkodási módszerekhez, amelyek a rugalmas és termelékeny mezőgazdaságot támogatják.

Példa ROMÁNIÁBÓL

A Biblionet révén oktatásban részesülő könyvtárosok százezer mezőgazdaságban dolgozóknak segítettek abban, hogy 2011 és 2014 között 187 millió dolláros támogatást nyerjenek el új internetes és számítógépes szolgáltatás segítségével.

Az az ezernél több könyvtáros, aki részt vett a képzésben, elhatározta, hogy kiterjeszti ezt a szolgáltatást a helyi polgármesterek támogatásával, akik megértették, milyen előnyökkel jár e szolgáltatás eljuttatása a mezőgazdaságban dolgozókhöz. A program segítségével megtanulhatták, hogyan használhatják a könyvtárakban elérhető technológiát arra, hogy hozzájussanak a pénzügyi nyomtatványokhoz és azokat kitöltve beadják a kormányzathoz, időt és pénzt megtakarítva. Különös figyelmet fordítottak a helyi igényekre, hogy a dolog valóban hasznos legyen.

- 3. cél: Egészséges életet és jól-létet biztosítunk mindenkinek minden életkorban

Az orvosi, kórházi és egyéb könyvtárak fontos szolgáltatók az orvostudományi kutatások eredményeihez való hozzáférés terén, ezzel támogatják, hogy az egészségügy jobb eredményeket érjen el. Ha az egészséggel kapcsolatos információkhoz való nyilvános hozzáférés minden könyvtárban megvalósul, az segít abban, hogy az emberek tájékozottabbak legyenek saját egészségükről és egészségesek maradjanak.

Példa AUSZTRÁLIÁBÓL

Egy 2014-ben közreadott jelentés megállapította, hogy a kórházak, minisztériumok, egyesületek és az egészségügyben működő más intézmények minden egyes könyvtárra fordított dollárért³⁴ öt dollárt kapnak cserébe.

Példa KIRGIZISZTÁNBÓL

Kirgizisztán kormánya egy tuberkulózis járvánnyal szembesülve intenzív tuberkulózis-megelőzési és -ellenőrzési programot indított. A Kirgiz Könyvtárak és Információs Intézmények Konzorciuma (KLIC) „Nem a tbc-re!” elnevezésű szolgáltatása partnerként együttműködik olyan civil társadalmi szervezetekkel, mint a HOPE projekt és a Vörös Félhold, arra mozgósítva a közkönyvtárakat, hogy támogassák a kormányzat céljait. Az EIFL (Electronic Information for Libraries) közkönyvtári innovációs programjától egy kísérleti pályázat keretében három könyvtár kapott támogatást, majd „Nem a tbc-re!” kezdeményezések indultak el 190 vidéki könyvtárban, amelyek keretében 800 ember kapott képzést arra, miképpen hívja fel a figyelmet a tuberkulózis veszélyére, továbbá 5600 ember részvételével nyilvános vitákra került sor.³⁵

34 Forrás: <https://www.alia.org.au/roispecials> [2018. április 8.]

35 Forrás: <http://www.eifl.net/resources/kyrgyz-public-libraries-mobilize-hundreds-people-fight-tb> [2018. április 8.]

Példa UGANDÁBÓL

Az Uganda vidéki területein tevékenykedő egészségügyi munkatársak és orvosok számára még mindig problémát jelent, hogy hozzáférjenek a színvonalas egészségügyi gondozáshoz szükséges alapvető információkhoz. A Makerere Egyetem könyvtára által közreadott *Uganda Health Information Digest* nyomtatott formában adja közre a tudományos információkat azoknak az egészségügyi munkatársaknak a számára, akik nem tudják ezeket online elérni. A Digest referátumokat tartalmaz tematikus összeállításban a betegségekről és az egészség kérdéseiről. Több mint 1500 egészségügyi részleg (köztük kórházak, egészségközpontok, gyógyszertárak, egészségügyhöz kapcsolódó civil szervezetek, kerületi egészségügyi és szociális szolgáltatások és a parlamenti képviselők) kapják kézhez. A Digest egyike azon a kevés forrásoknak, amelyek naprakész információt juttatnak el a távol eső területekre különböző betegségek (például hepatitis) kitérése esetén.³⁶

- 6. cél: Biztosítjuk a fenntartható vízgazdálkodást, a vízhez és az alapvető higiéniai ellátásokhoz való hozzáférést mindenki számára
- 7. cél: Mindenkinek hozzáférést biztosítunk a megfizethető, megbízható, fenntartható és modern energiához

A könyvtárak nyilvános hozzáférést biztosítanak a vízről, az energia felhasználásáról és a köztisztaságról szóló információkhoz. A világ sok közkönyvtára és települési könyvtára az egyetlen hely, ahol az emberek olvasni, tanulni tudnak, álláspályázatot tudnak készíteni,³⁷ mert ehhez rendelkezésre áll a megfelelő világítás és áramszolgáltatás.

Példa HONDURASBÓL

San Juan Planes település könyvtára központi szerepet játszik abban, hogy az egész közösség számára biztosítsák az ivóvizet egy olyan vízkezelési project révén, amelyet a város központi terén hoztak létre.

Példa az EGYESÜLT KIRÁLYSÁGBÓL

Croydon, Derby és országszerte más brit települések könyvtáraiban a felhasználók olyan energiafogyasztást ellenőrző eszközöket kölcsönözhetnek, amelyek segítenek felderíteni, hogy milyen elektromos készülékek fogyasztanak sok energiát, ezzel lehetővé teszik az érintettek számára, hogy lecseréljék ezeket, és csökkentsék energiafelhasználásukat.³⁸

A világ könyvtári térképén (a Library Map of the World projekt keretében) az IFLA működtet egy weboldalt, amely a fenntartható fejlődési célokkal kapcsolatos eseteket, történeteket közöl (SDG Stories).³⁹ Ezt a weboldalt a 2017. évi, Lengyelországban rendezett IFLA-konferencia alkalmával indították. Az IFLA felhívta a zöld könyvtárakat és más intézményeket, tegyék közzé történeteiket arról, hogy ki hogyan járul hozzá a fenntartható fejlődési célokhoz.

36 Forrás: <http://library.ifla.org/868/> [2018. április 8.]

37 Forrás: http://beyondaccess.net/wp-content/uploads/2013/07/Beyond-Access_MDG-Report_EN.pdf [2018. április 8.]

38 Forrás: <http://www.croydonlibraries.com/library-services/cut-energy-bills> [2018. április 8.]

39 International Federation of Library Associations and Institutions (IFLA). [s.a.]. Library map of the world. SDG stories. Retrieved from <https://librarymap.ifla.org/stories> [2018. április 8.]

ENSULIB

Az ENSULIB az IFLA-nak a környezet és a fenntarthatóság könyvtári kérdéseivel foglalkozó csoportja (Environment, Sustainability and Libraries Special Interest Group). Más tevékenységei mellett az ENSULIB üléseket szervez az IFLA éves konferenciáin.⁴⁰

Az ENSULIB küldetésének tekinti, hogy a következőkkel foglalkozzon:

- a klímaváltozás hatásai a könyvtárakra (a tárolás és megőrzés feltételeinek változásai, az épületek szigetelése, mindezek hatása a könyvtár finanszírozására és vezetésére, ...),
- környezetbarát gyakorlatok alkalmazása a könyvtárakban (az esővíz visszanyerése, megújuló energiaforrások használata, a nyomtatás ellenőrzése, a papír újrafelhasználása, stb.),
- javasolt környezeti ajánlások a szakma számára (az elavult dokumentumok újrafeldolgozása, biológiailag lebomló anyagok használata, stb.),
- a fenntarthatósággal kapcsolatos könyvtári források és szolgáltatások növelése és népszerűsítése (környezeti témákról szóló gyűjtemények fejlesztése, kiállítások, szolgáltatások, stb.),
- a könyvtárosok környezettudatos viselkedésének előmozdítása.⁴¹

Az IFLA Zöld Könyvtári Díj

Amikor első ízben kiírták 2016-ban, az ENSULIB sok, nagyon érdekes, meggyőző és inspiráló pályázatot kapott a világ minden tájáról. A pályázatok azt igazolták, hogy a könyvtárak elkötelezettek a környezeti kérdések iránt; ugyanez volt tapasztalható a 2017-es díjra benyújtott pályázatok esetében is. A 2018-as verseny már zajlik, győztest 2018 májusában hirdetnek.

„Az IFLA Könyvtárak és fenntartható fejlődés című állásfoglalásával összhangban a díj segíti majd a szakmai előrelépést azáltal, hogy megvilágítja a könyvtárak és könyvtárosok szerepét a fenntarthatósági normák fejlesztésében és a vonatkozó szaktudás előmozdításában a szakmai gyakorlatban.”⁴²

Nemzeti kezdeményezések

Az IFLA és az ENSULIB nemzetközi szintű tevékenysége mellett van néhány olyan nemzeti kezdeményezés is, amely támogatja a zöld könyvtári mozgalmat.

Az American Library Association (ALA) Fenntarthatósági kerekasztala

Elérhető: <http://www.ala.org/rt/sustainrt>

„A SustainRT az ALA tizenhét, a divíziókhöz képest formálisan kevésbé strukturált kerekasztalának egyike. A SustainRT-t olyan színtérként hozták létre, ahol a tagok véleményt cserélhetnek és feltárhatják a fenntarthatósággal kapcsolatos lehetőségeket, hogy elmozdulás történhessen az egyenlő, egészséges és gazdaságilag életképes társadalom felé.

40 Forrás: <https://www.ifla.org/environmental-sustainability-and-libraries/conferences> [2018. április 8.]

41 ENSULIB. (s. a.). [Website]. Retrieved from <https://www.ifla.org/about-environmental-sustainability-and-libraries> [2018. április 8.]

42 ENSULIB. (s. a.). IFLA Green Library Award. Forrás: <https://www.ifla.org/node/10159> [2018. április 8.]

A szerveződésnek az a feladata, hogy forrásokat biztosítson a könyvtári közösség számára a fenntarthatóság támogatásához tanterv-fejlesztéssel, gyűjteményekkel, kiállításokkal, rendezvényekkel, érdekképviseléssel, kommunikációval, könyvtári épületekkel és berendezési tervekkel. A SustainRT nyitva áll minden ALA-tag előtt, s tagjai lehetnek egyének és intézmények egyaránt.⁴³

A kezdeményezés gyűjti az információkat azokról a könyvekről, cikkekről, weboldalakról, blogokról, közösségi csoportokról és projektekről, amelyek a fenntartható könyvtárakkal kapcsolatosak.

Az Australian Library and Information Association (ALIA) Fenntartható könyvtárak csoportja

Elérhető: <https://www.alia.org.au/groups/alia-sustainable-libraries>

„Az ALIA Fenntartható könyvtárak csoportját (Sustainable Libraries Group) azért hozták létre, hogy a könyvtáros kollégákat tájékoztassák és oktassák a fenntarthatóság kérdéseiről. A csoport támogatja és segíti a kutatást, a szakmai fejlődést, és növeli a környezeti problémák ismeretét a könyvtári személyzet körében. A csoport arra is törekszik, hogy előmozdítsa és népszerűsítse a fenntarthatósággal kapcsolatos dokumentumok beszerzését és megismerését.”⁴⁴

Netzwerk Grüne Bibliothek

Honlap létrehozása folyamatban; email: kontakt@netzwerk-gruene-bibliothek.de

Ezt a német nyelvű zöld könyvtári hálózatot 2018 januárjában alapította egy könyvtárosokból, könyvtár szakos oktatókból és hallgatókból álló csoport. Céljuk, hogy platformot biztosítsanak a véleménycserére, népszerűsítsék a zöld könyvtári projekteket, támogassák a könyvtárakat az ENSZ fenntartható fejlesztési céljainak megvalósításában, segítsék a könyvtárakkal és a környezeti fenntarthatósággal kapcsolatos kutatásokat, hogy csak néhányat említsünk. A hálózatba beletartozik az összes német nyelvű ország (Németország, Ausztria, Svájc, közkeletű rövidítéssel: D-A-CH), és a hálózat együttműködést tervez a nemzetközi zöld könyvtári kezdeményezésekkel.

Helyi projektek

A helyi kezdeményezések legtöbbje a közkönyvtáraból indul ki, de néhány felsőoktatási könyvtár is szerepet játszott a környezetfejlesztésében (pl. a Hong Kongi Chinese University⁴⁵ vagy a kameruni University of Douala könyvtára).⁴⁶

43 Sustainability round table. A round table of the American Library Association. (s..a.). [Website]. Forrás: <http://www.ala.org/rt/sustainrt> [2018. április 8.]

44 ALIA Sustainable Libraries. (s.a.). [Website]. Forrás: <https://www.alia.org.au/groups/alia-sustainable-libraries> [2018. április 8.]

45 JONES, L. –WONG, E. [megjelenés alatt]: More than just a green building. Developing green strategies at the Chinese University of Hong Kong Library. In: P. Hauke, M. Charney, & H. Sahavirta (eds.): Collaborative strategies for successful green libraries [munkacím].

46 Koudjam Yameni, S. J. [megjelenés alatt]: The awareness of young African students to the protection of the environment. Case of the Main Library of the University of Douala in Cameroon. In: P. Hauke, M. Charney, & H. Sahavirta (eds.): Collaborative strategies for successful green libraries [munkacím].

A magyar, lengyel, mexikói és ausztrál közkönyvtári példák között a következők vannak: *Magyarország, Tatabánya. József Attila Megyei és Városi Könyvtár [Ökokönyvtár Tatabányán]* Elérhető: <http://www.jamk.hu/>⁴⁷

A könyvtárban az ökológiai szemlélet kialakítása 2010-ben kezdődött egy ökosarok kialakításával, amely során a fenntartható fejlődéssel, környezettudatossággal és -védelemmel kapcsolatos, a humánökológiáról, együttélési doktrínáról, alternatív és megújuló energiákról, planetáris és kozmikus tudatosságról szóló dokumentumokat kiemelték a gyűjteményből.

„A könyvtár alapvető céljai közé tartozik az ökológiai gondolkodás, a környezettudatosság terjesztése, erre való szemléletformáló nevelés, oktatási programok és rendezvények szervezése, a környezeti információk kiemelt gyűjtése és ezekből való szolgáltatás.”⁴⁸ A könyvtár olyan ökológiai rendezvényeket kínál, mint az ökoestek előadássorozat, egy ökohírlevél, az ökoterasz, amelyhez zöld olvasótér csatlakozik, egy ökoadatbázis és az ökokapcsolatok, ami azt jelenti, hogy a könyvtár állandó meghívott a Klímabarát Települések Egyesülete és a Magyar Tudományos Akadémia minden ökológiai konferenciájára és programjára stb.

Portugália. Adjuk vissza – egy zöld könyvtári projekt

Elérhető: <https://de.scribd.com/document/296481138/Giving-Back-a-Green-Library-Project>

Ez a projekt azokat „az intézkedéseket ismerteti, amelyeket a Seixal Közkönyvtár (SPB) tesz a környezeti hatások csökkentése érdekében úgy, hogy építkezésén vegyszermentes és újrahasznosított termékeket használ, illetve nyilvánosan népszerűsít néhány, a környezet védelmét biztosító projektet. Ezek közé tartozik az állampolgári, média- és közösségi jártasságok propagálása és a helyi közösséggel folytatott cseretevékenység, amely főként a gyermekek, családok és a tizenévesek bevonására irányul. Ezek közül az iskolai tankönyvek cseréjének és újrafelhasználásának zöld gyakorlatát emeljük ki: a projekt neve Dar de Volta (Adjuk vissza), ez a projekt komoly társadalmi és kulturális jelentőséggel bír.”⁴⁹

Mexikó. El Pequeño Sol ökológiai könyvtár

Elérhető: <https://www.youtube.com/watch?v=OProiYPkCDw>

A mexikói Chiapas Pequeño Sol (www.pequenosol.org) nevű új iskolai könyvtárát közösen tervezték és építették fel, az építkezésnél újrahasznosított anyagokat használtak, az épületet integrálták a környezetébe, korszerű víznyerési, kertészeti módszereket és természetes fényt alkalmaztak. A könyvtárát a közösség építette fel a Germinalia A.C. irányításával és az El Ingenio (<http://www.elingenio.org.mx>) mint támogató közreműködésével. A tervezésbe, finanszírozásba és építésbe a kezdetektől bevonták a szülőket és a gyermekeket. 2016-ban ez a projekt nyerte az IFLA Zöld Könyvtári Díjat.

47 NÁSZ, J., – NAGY, A. (szerk.) (2016): Eco-library of Tatabánya. The strengthening of the ecological thinking in the community of the city Tatabánya with library devices. Tatabánya, Komárom-Esztergom County, Hungary. Forrás: http://www.jamk.hu/letoltesek/agora_cikk/JAMK_Eco-booklet-ENG.pdf [2018. április 8.]

48 Quote from the mission statement of the József Attila County and City Library. Forrás: <http://bit.ly/jamk-kuldnyil> [2018. április 8.]

49 DA SILVA, M. A. –VAZ, F. (2015): Giving back, a green library project. Paper presented at The Third European Conference on Information Literacy (ECIL), October 19–22, 2015, Tallinn, Estonia. Forrás: http://ecil2015.ilc.onf.org/wp-content/uploads/sites/4/2016/11/ecil2015_abstracts.pdf [2018. április 8.]

Ausztrália. City of Cockburn – Success Public Library, Western Australia

Elérhető: <https://www.youtube.com/watch?v=x9Qg0r5E9ys>

A Successi Közkönyvtár egy nagy egészségügyi és közösségi központ része, amely Cockburn város gyorsan növekvő Success városrészében található. Az épület sokféle funkciót tölt be (közösségi, egészségügyi, felsőfokú oktatási és kormányzati szolgáltatások), amelyek vibráló, színes, integrált szolgáltatást nyújtanak a régió növekvő és sokszínű közösségének. A tervezés koncepciójába integrálták a zöld könyvtár elveit.

Online források

Vannak hasznos online források, amelyek zöld könyvtári témákkal foglalkoznak, közülük igen sok nyílt hozzáféréssel elérhető.

- American Library Association. (s. a.). *Sustainability and libraries: Green libraries*. Elérhető: <http://libguides.ala.org/SustainableLibraries/Green>
- Barnes, L. (s. a.). *Green libraries: Resources to help libraries go green*. Elérhető: <http://guides.library.illinois.edu/green-libraries>
- Designing Libraries. (s. a.). *Green libraries: Sustainable library buildings; A guide to resources and trends in sustainable library building design*. Elérhető: <http://www.designinglibraries.org.uk/?PageID=44>
- *Going green @your library: Environmentally friendly practices for libraries and beyond!* (s.a.). Elérhető: <https://greeningyourlibrary.wordpress.com/>
- University of Illinois at Urbana-Champaign. University Library. (s.a.). *Green libraries: Sustainable libraries: Resources to help libraries go green*. Elérhető: <http://guides.library.illinois.edu/green-libraries/overview/library-specific>
- Walker, M. (a.). 100 ways to make your library a little greener [Weblog poszt]. Elérhető: <http://www.bachelorsdegreeonline.com/blog/2009/100-ways-to-make-your-library-a-little-greener/>
- Humboldt-Universität zu Berlin. Berlin School of Library and Information Science. (s. a.). [Project] „The Green Library.” Elérhető: <https://www.ibi.hu-berlin.de/de/studium/studprojekte/buchidee/bi12>. Nyilvánosan hozzáférhető:
 - Hauke, P., Latimer, K., Werner, K. U. (Hrsg.). (2013): *The Green library. = Die Grüne Bibliothek: The challenge of environmental sustainability* (IFLA Publication, 161). Berlin/ Boston: De Gruyter Saur.
 - International Bibliography 1971–2012
 - A zöld könyvtár ellenőrző jegyzékei – az IFLA oldalán is <https://www.ifla.org/publications/node/12621?og=479> (hozzáférhető angol, arab, finn, francia, hindi, horvát, katalán, kínai, lengyel, német, norvég, magyar, olasz, orosz, román, spanyol, svéd, szerb, szuahéli, thai, török és üzbég nyelven).

Zárszó

A könyvtárak fontos terek a polgárok tudatos viselkedésében. Példaként kell szolgálniuk az Egyesült Nemzetek Szervezete fenntartható fejlődési céljai közül a 11.-nek az elérésében: „A városokat és emberi településeket befogadóvá, biztonságossá, alkalmazkodóvá, állóképessé és fenntarthatóvá tesszük”. Az állam által fenntartott intézményekként a közkönyvtáraknak és a felsőoktatási könyvtáraknak fenntartható konstrukcióval, kritériumokkal és elvekkel kell rendelkezniük annak érdekében, hogy takarékosan bánjunk a természeti erőforrásokkal, a lehető legkisebbre csökkentsük a környezeti ártalmakat, ésszerűen kezeljük a közös tulajdont, és megfelelően bánjunk a szilárd hulladékkal, nem is beszélve arról, hogy küldetésüket másokkal együttműködve valósítsák meg, kiszélesítve az információhoz való hozzáférést és ösztönözve az olvasást, valamint a fenntartható gyakorlatokat. Magyarországon van egy ökoiskola projekt⁵⁰ is. Az iskola épületeit nem a zöld könyvtári minősítési rendszerek szerint építették meg vagy újították fel, de a munkatársak nagyon sokat tesznek azért, hogy az intézményt gazdaságosan működtessék, és teljesítsék a *zöld iskolává* válás követelményeit. Ez a *zöld iskola* projekt az ENSI (Environment and School Initiatives) kezdeményezést valósítja meg Magyarországon.⁵¹ Ezek az iskolák például nagyon jó lehetőséget adnak arra, hogy *zöld iskolai könyvtárakat* hozzunk létre. Sok még a teendő – fogjunk hozzá!

Petra Hauke a könyvtár- és tájékoztatástudomány doktora. A berlini Humboldt Egyetem Könyvtár- és Információtudományi Tanszékének (Insitut für Bibliotheks- und Informationswissenschaft) tanára. Számos publikáció szerzője és szerkesztője. Nemzetközi konferenciák, köztük az IFLA rendezvényeinek gyakori előadója. A Humboldt Egyetemen, továbbá más német egyetemeken és külföldi intézményekben sokféle könyvtári tantárgyat oktat. Szakmai pályafutásának több mint 35 éve alatt közkönyvtárakban és felsőoktatási könyvtárakban dolgozott. 2005 óta vesz részt különböző IFLA szekciók állandó bizottságainak munkájában, jelenleg az IFLA könyvtárak környezetével és fenntarthatóságával foglalkozó speciális csoportjának (SIG Environment, Sustainability and Libraries; ENSULIB) aktív tagja, a titkára.

50 Ökoiskola. (s.a.) [Website]. Forrás: <http://ofi.hu/okoiskola> [2018. április 8.]

51 ENSI (s.a.). [Website]. Forrás: <http://www.ensi.org> [2018. április 8.]

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

AZ ÖKOSZEMLÉLET KIALAKÍTÁSA ÉS ERŐSÍTÉSE EGY VÁROSI KÖNYVTÁRBAN

KÁLLAINÉ VEREB MÁRIA

Tartalmi összefoglaló

A kiskunfélegyházi Petőfi Sándor Városi Könyvtár 2007-ben költözött új épületébe. 2008-ban a régi könyvtárépület, a műemléképületben lévő Hattyúház felújítását is befejezték. Az új épületszárnyba kerültek a tényleges könyvtári funkciók (regisztráció, RFID-re épülő kölcsönzés, olvasóterem, gyermekkönyvtári részleg), a régi épületbe az internetes szolgáltatások és a médiatár, továbbá rendezvény- és kiállítóterek kerültek. A felújítás az Európai Unió TIOP pályázata keretében valósult meg. A Madárbarát klub 2011-ben alakult, a madárbarát kertet a könyvtár melletti parkban építették ki. 2015-ben egy nemzetközi kezdeményezéshez kapcsolódva Olvas-lakot (utcai könyvesszekerényt) állítottak fel a közeli parkban, később a buszmegállóban, strandon is. A könyvtár működtetésében hangsúlyosan figyelnek a humánökológiai szempontokra, az energiatakarékos működtetésre és az újrahasznosítás fontosságára. A szerző bemutatja a könyvtár tudatosan kialakított új típusú szolgáltatásait.

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

1. A városi könyvtár bemutatása

Kiskunfélegyháza Petőfi Sándor és Móra Ferenc városa, de meghatározhatjuk Szántó Piroska és Holló László Kossuth-díjas festőművészek szülővárosaként is. Az Alföldön, Bács-Kiskun megyében található, 30 ezer lakosú város. Intézményei és civil szervezetei révén gazdag a kulturális élete.

A Petőfi Sándor Városi Könyvtár a város központjában található. 2007-ben új könyvtárépület épült, 2008-ban a Hattyúházat, mint műemléképületet teljesen felújították. Kiskunfélegyháza városa 2006-ban nyerte el az utolsó állami címzett támogatást, így 400 millió forintból és a helyi önkormányzat közel 70 milliós támogatásából valósult meg az új könyvtárépület együttes. Ma a könyvtár kettőezer négyzetméteren áll a város és térsége lakossága rendelkezésére.

Az új épületben valósultak meg a valódi könyvtári funkciók: regisztrációs övezet, olvasóterem, gyermekbirodalom. A régi épületben kapott helyet az internet- és médiatár, a helyismereti gyűjtemény, valamint a rendezvény- és kiállítóterem. A kiállítóteret kiváló lehetőséget biztosít a könyvtár számára tárlatok rendezésére, mivel nincs a városban ilyen alapterületű, felszereltségű kiállítóterem.

1.1 Korszerűsítés – eszközfejlesztés

A korszerűen felszerelt könyvtár számára jó lehetőség adódott, amikor élhetett az európai uniós pályázatokkal. A nyertes TIOP pályázatból megvalósult fejlesztéseknek köszönhetően a városi könyvtár olvasói új szolgáltatásokat vehetnek igénybe. A könyv visszavételező rendszer segítségével a nyitvatartási időn túl is visszaadhatják a kölcsönzött könyveket.

Az országban – a városi könyvtárak körében – 2009-ben egyedülálló RFID rendszer (olvasóazonosító és állományvédelmi rendszer) kiépítésére került sor. A www.psvk.hu honlapon keresztül az olvasók éjjel-nappal meghosszabbíthatják a náluk lévő dokumentumok kölcsönzési határidejét, előjegyezhetnek dokumentumokat. E-mail, illetve SMS-értesítést kérhetnek kölcsönzéseik határidejének lejáratáról, előjegyzett dokumentum beérkezéséről.

Az internetes részlegben speciális szoftverekkel és eszközökkel (képernyő-felolvasó szoftver, Braille-kijelző) ellátott számítógép segíti a vakok és gyengén látók könyvtár-, számítógép- és internethasználatát. Az olvasóteremben olvasótévé könnyíti meg a folyóiratok és könyvek olvasását.

A helyismereti gyűjtemény archiválásához, nagyméretű dokumentumok szkenneléséhez nagy teljesítményű szkennert vásároltunk.

1.2 Szolgáltatásfejlesztés

A nyertes TÁMOP pályázatban célul tűztük ki, hogy a könyvtár rendszeres látogatói körét megtartsuk, sőt újabb célcsoportokat vonjunk be. A cél megvalósult, a könyvtárnak a város életében elfoglalt szerepét a rendezvények révén emeltük, bővültek a digitális kompetenciák, ezáltal az élethosszig tartó tanulást is támogattuk a lakosság körében. Programjainkkal elősegítettük egyes hátrányos helyzetű csoportok könyvtárhasználatát.

A projektben olvasás- és könyvtárhasználatot népszerűsítő rendezvényeket, foglalkozásokat, vetélkedőket, versenyeket szerveztünk és kampányok lebonyolítását vállaltuk.

Pályázatunkból megvalósult az akadálymentes, többnyelvű, interaktív honlap, ahol a gyermekeknek külön szekciót hoztunk létre. Honlapunkon kulturális és közhasznú, valamint helyismereti információkat tettünk közzé. Feltártuk helyi lapjaink régi számait, ezzel adatbázisunkban kereshetővé vált tartalmuk.

2. A könyvtár szerepe a helyi társadalomban

A könyvtárak fontos szerepet töltenek be az adott település életében, így városunkban is. A városi könyvtár a település közszolgáltató intézménye. E feladata közül kiemelhetjük a NAV munkatársának előadásait, amelyet márciusban az őstermelőknek tart. Májusban Bács-Kiskun megye városaiban, így Kiskunfélegyházán is kitelepülnek a könyvtárakba az adóhivatal munkatársai, ahol segítik a magánszemélyek adóbevallásainak ellenőrzését, leadását, javítását, ügyfélkapu nyitását. A városi könyvtárak jelentős részt vállalnak az *Erzsébet* és az *Otthon Melege* programok benyújtásában, majd gondozásában.

A könyvtárak a település közösségi helyei is. Több klub, kör működik a félegyházi városi könyvtárban, így a *Könyvek klubja* olvasókör, a *Színe-java* klub és a *Madárbarát* klub. A civil szervezetek is szívesen tartják üléseiket, programjaikat a település könyvtárában. Városunkban immár 30 éve a könyvtárban működik a *Móra Ferenc Köz művelődési Egyesület*, mint civil kulturális szervezet, melynek tagjai támogatják könyvtárunk tevékenységét.

A félegyházi városi könyvtár is jelen van a világhálón. Önálló, többnyelvű honlapja, Facebook oldala van. Olvasóink hírlevél formájában kapják meg programjainkról a tájékoztatót, ezzel is kímélve a papírhasználatot.

3. Régi és új könyvtárépület

Kiskunfélegyházán az 1960-as, '70-es években nem épült új könyvtár, ahogy Bács-Kiskun megye más városaiban. Az intézmény 1951-ben, majd teljes egészében 1966-ban költözött be a műemléképületbe, a jeles Petőfi emlékhelyre. A hatvanas években, az akkori viszonyok között is törekedtek a teljes helyreállításra. Az átfogó felújítás 2008-ban valósult meg, amikor a fém nyílászárókat fa ablakokra, portálokra cserélték, ablakokat nyitottak és falaztak be, feltárták az épület alatti pincét. Ekkor valósult meg teljes mértékben az eredeti formába történő visszaállítás.

A szűkös körülmények arra ösztönözték az intézmény fenntartóját, hogy éljen az utolsó címzett pályázat lehetőségével, amikor a régi könyvtárépület teljes felújítására és egy hozzá kapcsolódó új könyvtárépület építésére pályázott. A régi épülethez ruhatárral kapcsolódik az új épület. A műemléképület meghatározta az új szárny megépítését, így viszonylag alacsony a belmagasság, érvényesül a természetes megvilágítás, fehérek a falak.

A fenntartó önkormányzat az új könyvtárépület megépítése és a régi épület felújítása során nagy gonddal alakította ki a külső környezetet: parkosított, bokrokat, virágokat telepített, virágosított.

A városi könyvtárban 2011-ben alakult meg a *Madárbarát klub*, amelynek vezetője – összefogva az intézmény munkatársaival – célul tűzte ki, hogy *Madárbarát kert* hoz létre a könyvtár melletti parkban. A tradíciókat követve vérszilvafákat ültettünk. Falültetési akciónkkal azt példáztuk, hogy a város építése, szépítése nemcsak költségvetésből oldható meg, hanem jó együttműködéssel és összefogással is sokat lehet tenni környezetünkért. A Klub kezdeményezésére 2015-ben, a Tavaszi virágünnep keretében *Herman Ottó emlékművet* avatottunk. A kertben madarakat bemutató, népszerűsítő információs táblákat állítottunk fel.

2015-ben csatlakoztunk egy nemzetközi kezdeményezéshez, a *Végy egyet – Tégy egyet!* akcióhoz. A helyi Kossuth Iskola diákjai igényes *Olvas-lakot*, könyves szekrénykéket készítettek, amelyet elsőként a könyvtár mögötti parkban helyeztünk el. Később a buszállomáson, a strandon és egyik terünkön is felállítottuk azzal a céllal, hogy az emberek az általuk kiolvasott könyveket ebbe a házikóba elhelyezzék, de a könyvtár is rendszeresen feltölti a lakokat azokból a könyvekből, amelyeket olvasóitól kapott, ill. állományából kivont.



1. ábra: A kiskunfélegyházi Petőfi Sándor Városi Könyvtár új épületszárnya



2. ábra: A városi könyvtár régi és felújított épülete

4. A környezettudatos szemlélet kialakítása

A környezettudatos szemlélet alakításának számos formájára szükség volt ahhoz, hogy könyvtárunkban is tudatosan alakítsuk környezetünket. Fontos a könyvtárosok hozzáállása, hivatástudata. Egy kisvárosban nem tömegközlekedéssel megyünk munkába, hanem gyalog vagy kerékpárral. Nagy gonddal terveztük az intézmény belső környezetét, szívesen fogadunk olvasóinktól virágokat, amelyekkel otthonosabbá tettük a részlegeket. Belső udvarunkat is virágosítottuk, raklapokból ülőhelyeket készítettünk, az udvarunkba is kiülnek az olvasók olvasni. Nyári zenei rendezvényeinknek is kedvelt helyszíne a Hattyúkert.

Gyűjtjük a fenntartható fejlődéssel, a környezetvédelemmel, az értékkel kapcsolatos dokumentumokat, amelyekkel a helyi társadalom környezettudatos szemléletformálásában veszünk részt.

Az ifjúság nevelése is kiváló lehetőség arra, hogy a legkisebb kortól a középiskolás korosztályig foglalkozásokon, kiállításokon keresztül az értékekre, a környezetvédelemre, a klímahelyzetre, a fenntarthatóságra irányítsuk a fiatalok figyelmét. A madarak és fák napja, a föld napja, a víz világnapja, az autómentes nap alkalmából tartott foglalkozások hozzájárulnak az ökoszemlélet formálásához városunkban.



3. ábra: Herman Ottó emlékmű avatása a könyvtár mögötti parkban

4. 1. Milyen környezetbarát elvek és gyakorlatok jellemzik könyvtárunk tevékenységét?

A könyvtár épületének fenntartásában, az intézmény működésében fontos szerepet kapnak a humánökológiai szempontok. Arra törekszünk, hogy a károsító hatások a működés során minél alacsonyabb szinten legyenek jelen, amit többek között az energiatakarékossággal, az újrahasznosítással érhetünk el: ennek érdekében törekszünk energiatakarékos eszközök beszerzésére, ha lehet, megjavíttatjuk eszközeinket, nyomtatóinkba, fénymásolóinkba utántöltős patronokat szerzünk be, LED-es égőket vásárolunk, gyűjtjük a használt elemeket. Nyomtatás helyett digitális megoldásokra törekszünk (meghajtók, levelezőlista, mappák). Újrahasznosítjuk a könyvcsomagoló anyagokat, az egyoldalas papírt, törekszünk a helyiségekben a villanyok lekapcsolására.

Több éve műanyag kupakokat gyűjtünk egy, a városunkban élő, ma már felnőtté vált fiatalember számára, akinek szülei e bevételből gyógykészítményeket vásárolnak. Városunkban nyolc éve, ősztől kezdve a lakosságtól fogadjuk a megunt, kiolvasott gyermekkönyveket, -játékokat, -ruhákat, amelyeket decemberben ünnepélyes keretek között átadunk a Családok Átmeneti Otthona lakói számára.

4.2 Közösségek a könyvtárban

A könyvtáron belül működő közösségek erősítik a közösségi szellemet és az összefogást. Ki kell emelnünk közülük a Madárbarát klubot, amely 2011 áprilisában alakult meg a városi könyvtárban, Meizl Ferenc nyugalmazott iskolaigazgató vezetésével. Tagjai vagyunk a Magyar Madártani Egyesületnek is, kezdeményeztük a Madárbarát könyvtár alprogram létrehozását. Madár- és természetszerető tagjaink évente 3–4 alkalommal találkoznak hasznos programok céljából a Gyermekbirodalomban.



4. ábra: Madárbarát információs fal a Gyermekbirodalomban



5 ábra: Az ökotábor résztvevői

A madárbarát csoportnak gyermek és felnőtt tagjai is vannak. A Gyermekbirodalomban parafa információs felületet alakítottunk ki, itt a klub hírei mellett híres ornitológusok, természetfotósok életrajza, a Magyar Madártani Egyesület cikkei, környezetünk madarai ismerhetők meg. A klub kirándulást szervezett a Péteri-tóhoz és Bugacra. Fontos szerepe van e látogatások alkalmával a madárhatározó könyveknek. Minden foglalkozáson ajánlunk könyveket, folyóiratokat. A klubvezető számos érdekes előadást tartott, meghirdettünk madarakról szóló fotókiállítást.

A könyvtár mögötti parkba madárkápolnák, a teraszra rovarhotel, madárodúk- és itatók készültek. Az erkélyről a gyerekekkel együtt rendszeresen etetjük és itatjuk a madarakat, így olvasóink is testközelből élvezhetik védeceink társaságát. A félegyházi könyvtár megkapta a *Madárbarát könyvtári címet*. (Ma már városunkban négy gyermekintézmény viseli e kitüntető címet). Egyre több szülő, intézményvezető ismeri fel, hogy a gyerekek ökoszemléletét formálni kell. Ugyanis a hagyományos tantárgyak mellett a jövőben szükség lesz erre az érzékenységre. A legkönnyebben a teljes kérdéskörrel a madárvilág bemutatásával, ismertetésével lehet tájékoztatást adni.

A könyvtáron belül működő közösségek közül szólnunk kell a *Betűbölcsiről*, az intézmény baba-mama klubjáról, amely 2008-ban alakult, kéthetente jönnek össze a kisgyermekes szülők. *Bababarát címmel* is rendelkezünk. Célja örömteli találkozások, ismeretterjesztő előadások tartása könyves környezetben. 2015-től a Nemzeti Egészségfejlesztési Intézet által auditált program. Foglalkozásai között több alkalommal szerepelt olyan téma, amely a környezettudatosságra hívta fel a figyelmet (mosható pelenkák, a hordozókendők használata, környezetbarát tisztítószer alkalmazása, ruhadarabok újrahasznosítása).



6. ábra: Virágzó város – Itthon Félegyházán című városi naptár

Szinte minden könyvtár fontosnak tartja, hogy nyárra tábort szervezzen olvasói számára. A félegyházi könyvtárban a kisebbeknek olvasótábort, a nagyobbaknak helytörténeti táborot és 2017-ben, első alkalommal nyári öko-élménytábort szerveztünk az általános iskolák felső tagozatosainak. A gyerekek egy héten át tartalmas és intenzív programokon vehettek részt. A gyerekek sokat beszéltek a környezetvédelem, a fenntarthatóság és a klímaváltozás témaköréről. Csoportokat alkotva mini projekteket készítettek, amelyeken rajzokkal ábrázolták, mit tartanak ők fontosnak a globális felmelegedéssel kapcsolatban. Bringabarátkerékpárútra, majd a helyi szennyvíztisztító telepre látogattak, tőserdei túraösvényen vettek részt, ellátogattak egy biogazdaságba. A könyvtárban divatbemutatót tartottak, ahol saját készítésű ruhakölteményekben vonulhattak fel, amelyhez kartonokat és PET palackokat használtak fel.

A könyvtáron belül működő civil kulturális szervezet – a Móra Ferenc Közművelődési Egyesület – nyolc éve kezdeményezte a virágos Félegyházáért mozgalom, azzal a céllal, hogy a múlt értékeit megőrizzük, a jelen szépségeit ápoljuk, a jövő szép városát alakítsuk, virágosítsuk. E civil szervezet üléseinek, kezdeményezéseinek helyet ad a könyvtár, az egyesületi tagok mellett a könyvtár munkatársai is részt vesznek e programokban. A virágos verseny megbeszéléseit márciusban és áprilisban tartjuk, az április tavaszi virágünnepen tesszük közvéleményfelhívásunkat, hogy minél többen szépítsék környezetüket.

Könyvtárunk is törekszik arra, hogy minél virágosabb legyen udvara, ebben partner az önkormányzat. A zsűri munkájába is bekapcsolódik intézményünk, dokumentáljuk a megtekintett kerteket. A virágos verseny értékelését, díjazását is a könyvtárban szervezzük meg és a Libafesztiválon történik meg a díjak átadása.

2017-ben megfogalmazódott az az igény, hogy az elkészült virágos fotókból állítsunk össze egy virágos naptárt. 2017 decemberére el is készült a *Virágzó város – Itthon Félegyházán 2018* című asztali naptár, amely az évszakhoz igazodó fotókat és Petőfi, Móra idézeteket tartalmazott. Az egyedi, helyi naptár iránt nagy volt az érdeklődés, előjegyzésére a könyvtárban volt lehetőség.

Összegzés

Munkánkban arra törekszünk, hogy a megújuló forrásokkal gazdaságosan, a nem megújuló energiaforrásokkal pedig takarékosan bánjunk. Cicero gondolataival valljuk:

„Ha van egy kerted és egy könyvtárad, akkor mindened megvan, amire csak szükséged lehet...”

Irodalom

BRÉM Zsuzsanna – DUBNICZKY Zsolt: Környezetbarát fenntarthatóság a könyvtárakban.

Forrás: <https://docplayer.hu/69198992-Kornyeztbarat-fenntarthatosag-a-konyvtarakban.html> [2018. március 1.]

DUBNICZKY Zsolt: Magok a könyvtárban. A mezőgazdaság, a könyvtár és a fenntarthatóság kapcsolatai. = Könyv, Könyvtár, Könyvtáros, 26. 3. 2017. 12–25. p.

GAZDAG Rita: Zöldkönyvtár a neten. = Könyvtári Levelező /lap, 14. 8. 2002. 23–24. p.

NAGYNÉ Simon Csilla: Környezettudatossági törekvések a könyvtárban. = Könyv, Könyvtár, Könyvtáros, 27. 1. 2018. 20–30. p.

NÁSZ János – NAGY Ádám: Az ökológiai gondolkodás erősítése Tatabánya város lakóközösségében könyvtári eszközökkel. Könyvtári Levelező/lap, 25. 2. 2016. 13–18. p.

PEGÁN Anita: Fenntarthatóság és könyvtár. 1. rész. = Könyv, Könyvtár, Könyvtáros. 22. 6. 2013. 26–34. p. Forrás: <http://ki2.oszk.hu/3k/2013/06/fenntarthatosag-es-konyvtar-2/> [2018. február 27.]

PEGÁN Anita: Fenntarthatóság és könyvtár 2. rész. Zöld könyvtárak. = Könyv, Könyvtár, Könyvtáros, 22. 8. 2013. 9–15. p. Forrás: <http://ki2.oszk.hu/3k/category/22-efolyam/2013-8/> [2018. február 27.]

TURCSICS Annamária: A Pécsi Tudományegyetem Egyetemi Könyvtár és Tudásközpont

Zöld Könyvtár projektje. = Orvosi Könyvtárak, 3. 2016. 24–25. p. Forrás: [http://epa.oszk.](http://epa.oszk.hu/03100/03173/00031/pdf/EPA03173_orvosi_konyvtarak_2016_3.pdf#page=24)

[hu/03100/03173/00031/pdf/EPA03173_orvosi_konyvtarak_2016_3.pdf#page=24](http://epa.oszk.hu/03100/03173/00031/pdf/EPA03173_orvosi_konyvtarak_2016_3.pdf#page=24) [2018. február 27.]

Kállainé Vereb Mária a Kiskunfélegyházi Petőfi Sándor Városi Könyvtár igazgatója. Irányítása alatt a műemlék Hattyúházhoz 2007-ben egy új épületszárny épült, így a könyvtár 2008-tól kétezer négyzetméteren szolgálja Kiskunfélegyháza és térsége lakosságát. Vezetése alatt az elmúlt tíz évben megújultak a könyvtár szolgáltatásai, számos új kezdeményezés kapcsolódik nevéhez (pl. az RFID bevezetése, könyvbedobó rendszer kialakítása). Tagja a Magyar Könyvtárosok Egyesületének, a Bács-Kiskun megyei szervezet ellenőrző bizottságának. Alapító tagja és ügyvezető elnöke a most 30 éves Kiskunfélegyházi Móra Ferenc Közművelődési Egyesületnek. Szerkesztésében közel 20 helytörténeti kiadvány látott napvilágot Kiskunfélegyházán. A „Kiskunfélegyházáért” kitüntető cím birtokosa.

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

A MUNKA, MAGÁNÉLET, TANULÁS EGYENSÚLYA ÉS AZ EGÉSZSÉGMENTEDZSMENT RELEVÁNS-E EZ A KÖNYVTÁROSOK ESETÉBEN?

ULRIKE LANG

Tartalmi összefoglaló

Miért fontos a munka, magánélet, tanulás egyensúlyát megvalósítani napi teendőink során a könyvtárban? Milyen különböző generációk dolgoznak jelenleg a könyvtárakban? Mit változtathat meg az egészségmenedzsment a könyvtárban mint munkahelyen és a könyvtáros mint munkaerő életében? Példákkal a hamburgi Tartományi és Egyetemi Könyvtárból.

<https://doi.org/10.46280/KOMPKONF.2020.Lang2>

Mivel előadásom az egészségmenedzsmentről szól, kérem, kövessék az instrukcióimat a szöveg olvasása közben. Kezdjük egy szavazással!

Mi a véleményük, fontos-e a könyvtárosok számára a munka, magánélet, tanulás egyensúlya és az egészségmenedzsment?

- Ha igen, hajtsák le lassan a fejüket a mellkasuk felé és vissza. Még egyszer és harmadszor is.
- Ha nem, hajtsák le lassan a fejüket a jobb válluk felé és vissza a bal válluk felé. Még egyszer és harmadszor is.
- Ha nem biztosak a döntésben, húzzák fel vállukat lassan fülükhez, és gyorsan ejtsék le. Még egyszer és harmadszor is.

Nos, ez volt az első lépés arra, hogy az egészségmenedzsmentet elhozzuk a könyvtárakba, és közben egy percnyi megkönnyebbüléssel megajándékozunk a gerincünket. És ez csak egy példa volt arra, milyen könnyen megcsinálható egy nagyon rövid „edzés” a hétköznapi életben.

Nem egyszerű tudatosságot vinni egy intézmény életébe, hiszen különböző generációk dolgoznak ott és különbözőképpen viselkednek.

Generációk

A veterán generáció (az 1920 és 1945 között születettek)

Ebben a csendesnek is nevezett korcsoportban sokan az életpályájukra, nem pedig az aktivizmusra összpontosítottak. Ez a csoport javarészt arra kapott készítményt, hogy kövesse a társadalmi normákat. A generáció viszonylag kis létszámú, mert az 1930-as évek pénzügyi bizonytalanságai és a második világháború miatt kevesebb gyermek született.

A baby boom generáció (1946–1965)

A könyvtárakban ez a nagy csoport a következő években megy nyugdíjba. Ők a háborús generáció leszármazottai, akik a helyreállítás alatt növekedtek fel, számos előnyt élveztek, többek között az oktatás növekedését és magas szintű jövedelmet.

Csoportként a baby boom generáció a korábbiakhoz képest a leggazdagabb, legaktívabb és fizikailag legfittebb generáció volt, és az elsők között nőttek fel abban a tudatban, hogy a világ idővel jobb lesz. E generációt sokszor kritizálták túlzott fogyasztói szemlélete miatt.

Egyik jellemzőjük, hogy hajlamosak magukra olyan speciális generációként gondolni, amelyek eltér a korábbiaktól.

Az X generáció (1965–1980)

Az X generáció tagjai még gyerekek voltak, amikor a társadalmi értékek jelentősen megváltoztak. Gyerekként néha „kulcsos generációnak” nevezték őket, mert a felnőttek a korábbi generációkhoz képest kevésbé vigyáztak rájuk, megnőtt ugyanis a válások száma, az anyák egyre többen vállaltak munkát, és a gyermekgondozási intézmények még nem voltak széles körben hozzáférhetőek.

Középkorúként az X generációt aktívnak és boldognak írják le. Elérték, hogy egyensúly van munkájuk és magánéletük között. Digitális bevándorlóknak is nevezik őket, mert középkorú életszakaszukban kell elsajátítaniuk az információtechnológia és általános technológia használatát. Az idősebb, még dolgozó baby boom generációt ugyanez jellemzi.

Az Y generáció avagy az ezredforduló gyermekei (1981–1999)

Ez az első, digitális bennszülött nemzedék. Egyfajta burokból nőttek fel, magabiztosak és team-orientáltak, „én-generációnak” is nevezik őket, öntudatosság és narcizmus jellemzi őket. Ez a csoport érdekelt a munka és a magánélet egyensúlyának megteremtésében, és azt tartják, hogy az életben a jó hangulat fontosabb a pénznél.

A Z generáció, avagy I generáció (2000–2015)

E generációnak fontos jellemzője, hogy kiskoruktól kezdve széles körben használják az internetet. A Z generáció tagjairól azt tartják, hogy biztonsággal használják a technológiát, a közösségi média weboldalait interakcióra, közösségi életüket jelentős részben ott élik. De a „ne irányíts – érts meg” is jellemzi őket. Nem szeretnek otthon dolgozni, nem kedvelik a közösen használt tereket, olyan munkát keresnek, amely reggel 9-től délután 5-ig tart, és a pályázásnál elvárják a pontos munkaköri leírást. Az Y generáció számára problémát jelent a munkavégzés közbeni tanulás. Ez a generáció előre szeretné tudni, mi vár rá, és fel akar készülni. A fizetés fontos számukra, és különböző kiegészítő juttatások helyett a fix fizetést részesítik előnyben. A Z generáció szeretne karriert csinálni, de nem mindenáron.

Ebből a csoportból kerül ki használóink jelentős része a köz- és tudományos könyvtárakban, és ők lesznek a közeljövőben kollégáink.

Megváltozott a tanulás stílusa, s a munka és magánélet egyensúlyának a fontossága is. A könyvtári és információs szolgáltatások minősége és hatékonysága a munkatársak szakértelmén múlik. A társadalom igényei folyamatos átalakulásban vannak, változnak a technológiák, növekszik a szaktudás – mindez megköveteli, hogy a könyvtárosok és más információs szakemberek folyamatosan bővítsék tudásukat, frissítsék készségeiket.

Munkáltatóként felelősek vagyunk azért, hogy munkatársainknak ne csak a technikai berendezéseket biztosítsuk ahhoz, hogy ellássák feladataikat, hanem a szükséges tudást is.

Olyan kurzusokat kell nyújtanunk számukra, ahol személyesen, e-tanulást szolgáló szemináriumokon vagy tömeges online kurzusokon (MOOC) vehetnek részt, majd az ott szerzett, részletekre kiterjedő tudást a gyakorlatban felhasználhatják. Úgy vélem, ma már nincsenek olyan munkakörök a könyvtárakban, ahol csupán a felsőoktatásban vagy a közoktatásban megszerzett tudással boldogulni lehet. Nyitottnak kell lennünk a változásokra, használóink igényei előtt kell járnunk, nemcsak követnünk kell azokat.

Hamburgban a Tartományi és Egyetemi Könyvtárban (www.sub.uni-hamburg.de) igen sokféle támogatást használunk ahhoz, hogy fejlesszük munkatársaink képességeit és tudását.

Először is nagyon fontos, hogy kinek mire van szüksége. Ezt a legjobban úgy tudjuk kideríteni, ha a beosztott könyvtáros és szakmai vezetője közvetlen kapcsolatban vannak egymással.

A beszélgetéseknek korábban főként a teljesítmény és a jövőbeni karrier volt a közép-pontjában. Most már a tanulási igényekre, a képességek fejlesztésére összpontosítanak.

A hamburgi egyetemen például van egy program az oktatók számára (a címe „jó tanítási gyakorlat”), amelyen azok a könyvtárosok is részt vesznek, akik az információs kompetenciákkal kapcsolatos képzésekbe kapcsolódnak be. E program keretében a résztvevők megtanulhatják, hogyan javítsák a beszédüket vagy megjelenésüket, új prezentációs technikákat sajátíthatnak el, megtanulhatják, hogyan használják a technikai támogatást, vagy hogyan teremtsék meg az egyensúlyt saját munkájuk és magánéletük között. Én személy szerint hiányolom a „tanulás” szó szerepeltetését ebben a programban. Hogyan érhetjük el, hogy a munka és a szabadidő között legyen elég idő a tanulásra?

Amikor részt veszünk egy szemináriumon vagy elolvasunk egy előadást, minden bizonytalanság nélkül jár a fejünkben, hogy a mai munka várhat egy kicsit, majd később vagy másnap foglalkozunk vele. Szóval, nagyobb problémát jelent, hogy ha elmegyünk egy konferenciára vagy szemináriumra, mert akkor a munkaterhelés nagyobb lesz a következő napon.

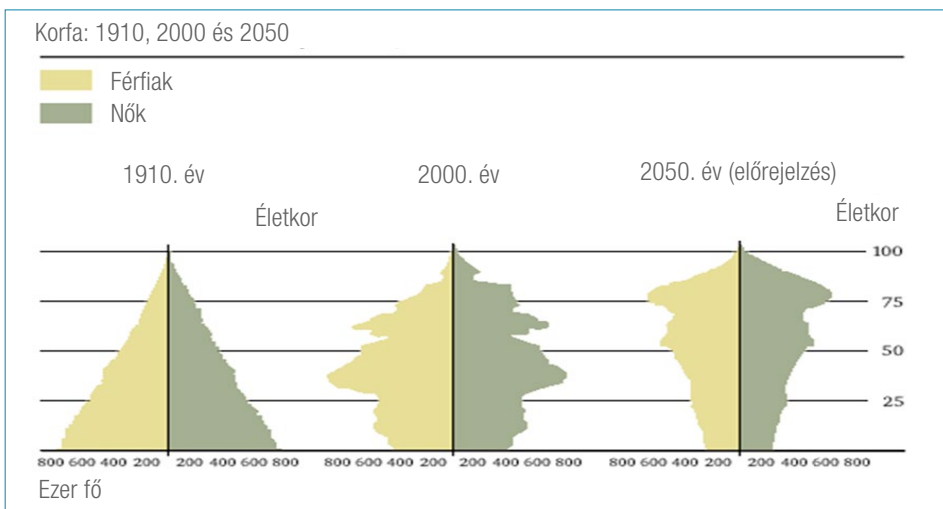
Időmérlegünkben szerepelnie kell tanulásra fordított időnek is. Legyen lehetőségünk arra, hogy becsukjuk az ajtót, kikapcsoljuk a telefont, és inkább tanuljunk, még akkor is, ha ezt az íróasztalunknál ülve tesszük, például úgy, hogy egy online kurzust követünk figyelemmel vagy konferenciaelőadásokat olvasunk.

2017-ben a németek 12%-a távmunkában dolgozott az internetes és mobiltechnológia igénybevételével. Vajon mit jelent ez a könyvtárak munkatársaira és az olvasókra nézve?

Egy másik fontos adat arról szól, hogy Németországban már a lakosság 60%-a szenved a stressztől. A pszichikai megbetegedések előfordulása az utóbbi években 90%-kal emelkedett. A munkáltatókra hárul az a feladat, hogy segítsenek a munkatársaknak megteremteni az egyensúlyt a munka és a magánélet között, ha erre önmaguk nem képesek.

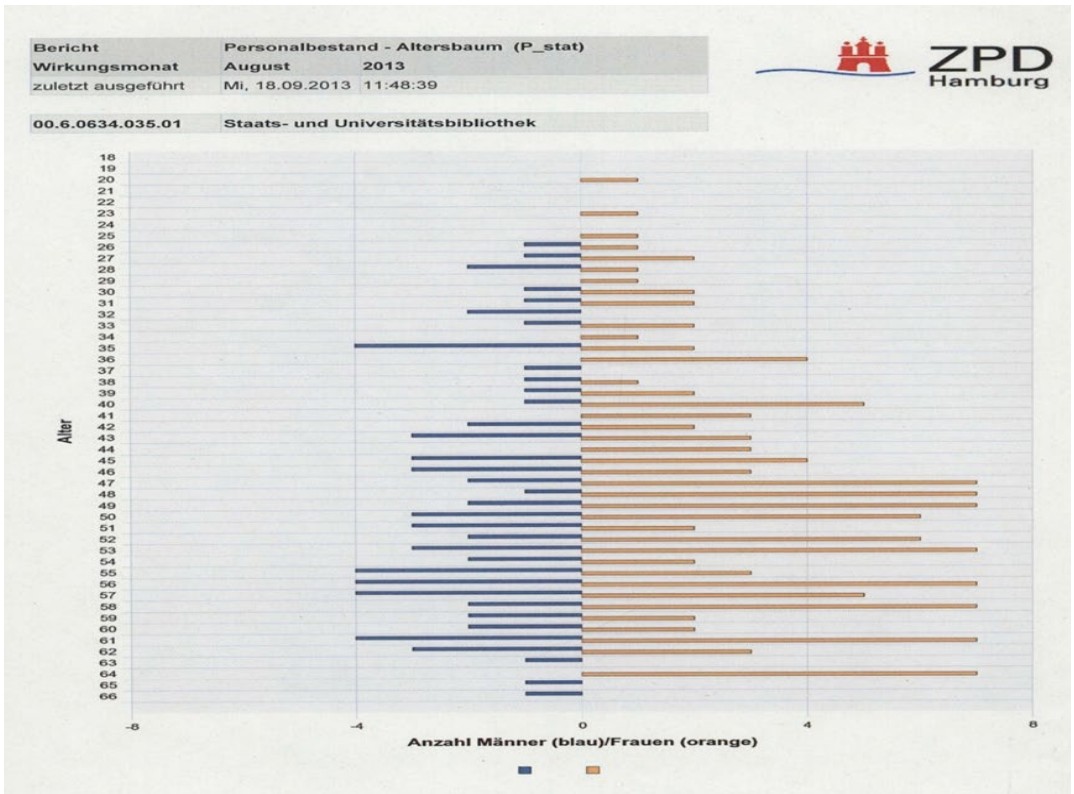
Vegyük most szemügyre az IFLA illetékes szekciójának (*Continuing Professional Development and Workplace Learning, CPDWL*) irányelveit (*Guidelines for Continuing Professional Development*). A dokumentum fel kívánja hívni a szakma figyelmét arra, mennyire fontos, hogy fejlesszék és fenntartsák a munkatársaik szakértelmét. Tanácsot kíván adni azoknak az egyéneknek, egyesületeknek és intézményeknek, amelyek arra törekszenek, hogy folyamatos tanulási lehetőséget biztosítsanak abban a szakmában, amely jól képzett munkatársakkal kiváló szolgáltatást nyújt a nagyközönség számára. Az irányelvek célközönségéhez tartoznak a gyakorlati könyvtári-információs szakemberek, valamint azok, akik oktatási szolgáltatásokat és folyamatos szakmai továbbképzési és munkahelyi tanulási lehetőségeket nyújtanak, illetve azokat támogatják.

A jövőben igen nehéz lesz elérniük a vezetőknél, hogy munkatársaik jól érezzék magukat, és naprakész tudással rendelkezzenek, miközben megpróbálnak arról is gondoskodni, hogy beosztottaik egészségesek legyenek és meg tudjanak felelni a használók igényeinek is.



1. ábra: A német lakosság korfája

Az 1. ábrán 1910-ből egy karácsonyfaszerű formát láthatunk. Széles alapját a fiatal férfiak és nők képezik, csúcsát pedig kisszámú idősebb ember. Akkoriban sokan vártak munkalehetőségre, hogy feljebb kerülhessenek a ranglétrán. Középen a 2000. év adatait láthatjuk. Kevesebb a fiatal és több a középkorú, akinek kevesebb lehetősége nyílik, hogy karriert építsen. Jobb oldalon a 2050-es előrejelzést láthatjuk. Az idősek száma igen nagy, és nagyon kevesen vannak azok a fiatalok, akik a jövőben kollégáink lehetnének. Tehát nagyon fontos lehet, hogy gondolkodjunk el a tudásmenedzsment jelentőségéről, és tartsuk a tudást az intézményen belül, mert nagyon nehéz lesz új munkatársakat alkalmazni, amíg a nyugdíjra készülőök még benn vannak a rendszerben.



2. ábra: A hamburgi Tartományi és Egyetemi Könyvtár korfája 2013-ban
A férfiak (kék)/nők (narancssárga) száma

Mint láthatják, már elértük a 2050-es előrejelzést. Ezért fontos, hogy a munkatársak egészségesek maradjanak, és jó okot szolgáltatassunk a fiatalok számára, hogy minket válasszanak, velünk dolgozzanak, és ne mással.

Mi az egészségmenedzsment célja?

Egészséges munkát biztosítani egészséges intézményekben, és gondoskodni a munka hatékonyságának és magas színvonalának megőrzéséről és előmozdításáról. Elisabeth Wiedemann, a hamburgi Leibniz Egyetem korábbi professzora meghatározása szerint az egészségmenedzsment „az összes operatív folyamat tudatos kezelése és integrálása, azzal a céllal, hogy a munkatársak egészségét és jól létét megőrizzük és előmozdítsuk”.

Az egészségmenedzsment az összes munkatárs egészségét stratégiai tényezőnek tekinti – mivel ez erőforrást jelent az intézmény számára –, amely hatással van az intézmény teljesítményére, kultúrájára és imázsára. És – ez nagyon fontos – az egészségmenedzsment mindig szervezeti változást hordoz magában, mert az egész intézményben a munkafeltételek kerülnek a középpontba.

Ilmarinen és társai az általuk megalkotott Munkaképesség házán a ház alapjaként az egészséget ábrázolják. Ha ez az alap gyenge, az épület további részei is rozogák és instabilak, és az értékek hatékonysága csökken.

Ha a német wikipédiát megnézzük, megtaláljuk benne az egészségmenedzsment meghatározását. A Wikipedia.org-on nincs ilyen címszó. Tehát a világ legnagyobb részén még ma is azt hiszik, hogy mindenki csak maga felelős a saját egészségéért. És nem veszik tekintetbe azt, hogy a munkaadóknak is érdeke a munkatársak egészséges életvitelének előmozdítása.

A távollétek aránya a jó egészségnek csak az egyik mutatója, de ezzel nem mérhetjük, mennyire elégedettek a munkatársak vagy szeretik-e munkájukat, és valóban jó munkát végeznek-e, vagy csak azért vannak a munkahelyen mindig tovább, mert túlóra-mániások és gondjuk van a munka minőségével.

Demográfiai változások idején, amikor a könyvtárosoknak sokféle lehetősége nyílik az elhelyezkedésre, mivel jövő-orientált tudással rendelkeznek, a könyvtár abban érdekelt, hogy megtartsa munkatársait, akik jól képzettek, és akiknek a képzésébe és továbbképzésébe az intézmény sok pénzt fektetett.

Mindez tudásmenedzsment és tudásátadás kérdése is. Az a fontos a könyvtár számára, hogy az utódok folytatni tudják a munkát. Minden vezetőnek egészséges munkatársakra van szüksége, mert ez azt jelenti, hogy az illetők elégedettek, boldogok, kiegyensúlyozottak és barátságosak az ügyfelekkel.

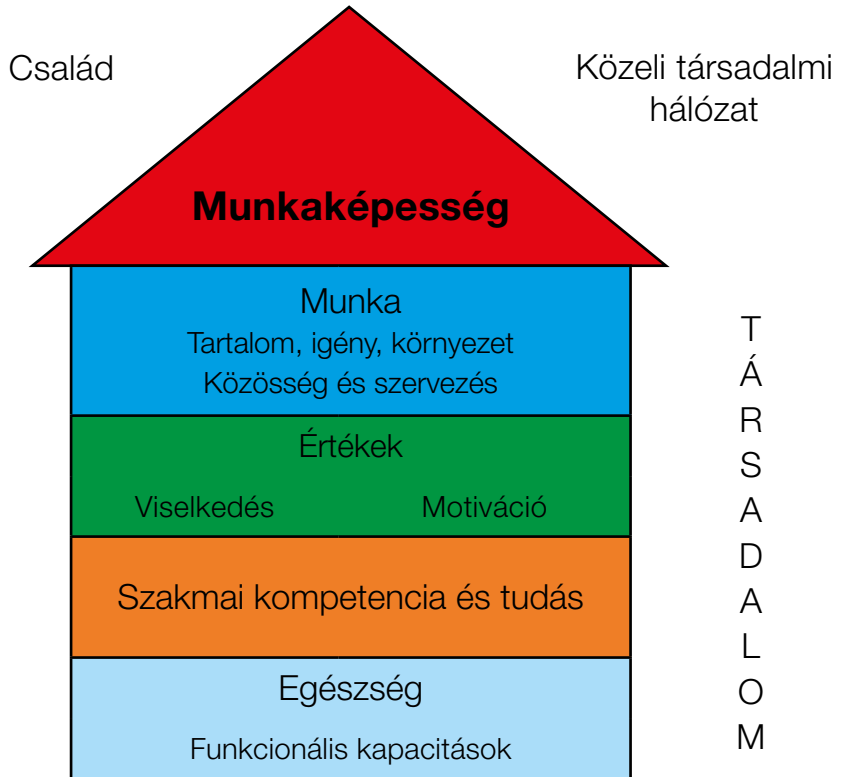
Nemcsak a fizikai értelemben vett egészséggel kell törődni, hanem az egész személyiséggel. Ahhoz, hogy feladatainkat el tudjuk látni, mentális erőre van szükségünk. Munkáltatónk segíthet ennek az erőnek a megszerzésében, hogy – ahogy mondani szokás – valaki „akkor nyújtson jó teljesítményt, amikor arra szükség van”. Nézzük csak az atlétákat, akiket a mentális egészséggel foglalkozó edzők segítenek. Talán jó ötlet, hogy a sporton és az nemzeti válogatott csapatokon kívül más intézmények munkatársait is támogatni kellene, akiknek munkaidőben is használni kell az agyukat.

Ahhoz, hogy intézményünkben megvalósítsuk az egészségmenedzsmentet, szükség van természetesen koncepcióra. Nem fog működni például a dolog, ha a vezetők nincsenek bevonva, és nem állnak be őszintén a koncepció mögé.

A koncepciót be kell mutatni a munkatársaknak, és részvételre kell őket buzdítanunk. Az egészségmenedzsmentet be kell ágyazni a napi munkába, és fontos, hogy együttműködjünk e területen helyi, regionális, országos és nemzetközi szinten.

Legyen világos számunkra, hogy az egészségmenedzsment szervezeti változásokat indukál. A könyvtárban lehetnek más olyan folyamatok, amelyek a részvételt célozzák, ezeket át kell tekintenünk, hogy lássuk, felvetéseink kiket fog zavarni.

Amikor célunkra gondolunk, és egészséges intézményekben végzett egészséges munkáról beszélünk, észben kell tartanunk, hogy e fajta vezetési kultúra mindenki számára elismerést hoz, és a könyvtár vezetőinek is népszerűsíteniük kell: nemcsak a könyvtárigazgatónak, hanem minden osztályvezetőnek, szakmai irányítóknak és így tovább.



A demográfiai változások időszakában törekvünk népszerűsíteni fogja a jövőbeli munkatársak között azt, hogy a könyvtár vonzó hely, és segít majd az intézmény céges imázsát is előmozdítani.

A hamburgi Tartományi és Egyetemi Könyvtár olyan integrált egészségmenedzsment-moddellel rendelkezik, amely három pilléren nyugszik. Ezek a következők:

- a munkafeltételek,
- az egészségnépszerűsítés,
- és az emberi erőforrások menedzselése.

Az egészségmenedzsmentért az intézményben három ember felel. Minden második héten találkozunk, hogy megvitassuk a felmerült kérdéseket, és kiderüljön, kinek miben van szüksége segítségre, vagy mi a következő teendő. A cselekvési területek a következők:

- Sürgős problémák kezelése és kockázatok értékelése. Ezzel a vészhelyzet-menedzser foglalkozik. A munkavédelem kezelését a munkavédelmi és az egészségügyi törvény szabályozza (az EU cselekvési előírásait megvalósítva). Megköveteli a munkáltatóktól, hogy a munkafeltételek értékelésére alapozva határozzák meg a szükséges munkavédelmi intézkedéseket, valósítsák meg azokat, és kísérik figyelemmel hatékonyságukat. 2013 óta a munkával kapcsolatos mentális stresszel is foglalkozni kell. Ez a vészhelyzet-menedzser által irányított csoport feladata.

- Távollétek kezelése. A hiányzásokat az egész hamburgi régióra érvényes speciális eljárással kezeljük.
- A munkatársak értékelése. Ez szintén a régióra érvényes rendszer alapján zajlik. Eleget teszünk az élethosszig tartó tanulás iránti igényeknek.
- Káros szenvedélyek megakadályozása. Ezzel egy speciális csoport foglalkozik, amelynek munkáját külső szakértő és speciálisan képzett kollégák segítik.
- Az egészség népszerűsítése. Ebbe speciális programok tartoznak bele, például olyan szünetek, amikor – hetente egyszer, 20 perc terjedelemben, munkaidő alatt – személyi trénerrel lehet tornázni, vagy a könyvtárban térítésért munkaidő után masszázs áll rendelkezésre, továbbá képzések az egészséges étkezésről, egy családtag vagy kolléga elvesztése után segítség a gyászmunkában.
- Konfliktusok kezelése. Erre a területre kiképeztettük egy munkatársunkat mentornak. Szorosan együttműködünk más hamburgi intézményekkel, és egymás között cseréljük a mentorokat. Kis intézményeknél is nagyon előnyös, ha be tudnak vonni egy olyan mentort, aki távolabbról nézi a vitázó feleket.
- Emberi erőforrások menedzselése (fejlesztési és végzettséget adó programok).
- A munkatársak részvétele. Ennek módszerei: kérdőíves felmérések, visszacsatolási kurzusok, különböző vitafórumok, például a munkafeltételek változásáról, a csapatépítésről, az épületben vagy az irodákban tervezett módosításokról.

A könyvtárban, ahol dolgozom, az egészség népszerűsítésére jelenleg a következő kínálat áll rendelkezésre:

- egészségnap, két évente, az egészségbiztosító cégek kínálatának (például: különböző kivizsgálások, orvosi mérések stb.) bemutatásával,
- hetente mozgási szünet szakképzett trénerrel,
- kerékpár áll rendelkezésre mindenki számára, akinek munkája kapcsán el kell mennie egy hamburgi intézménybe,
- relaxációs szoba azok számára, akik krónikus betegségben szenvednek, és a munkaidő alatt pihenésre van szükségük,
- orvosi kivizsgálások az év folyamán, amikor a munkatársak munkaidő alatt ebből a célból elhagyhatják a könyvtárat,
- kedvezményes fitness-ajánlatok a városi alkalmazottaknak Hamburg város jóvoltából, szerződés alapján,
- egészségügyi képzés (például alvásproblémákról, a kiegyensúlyozott diétáról, a teljes értékű étkezésről),
- részvétel futóversenyen: évente a hamburgi kikötőben, csoportosan (a könyvtár minden évben részt vesz 25–30 futóval), a könyvtár kifizeti a részvételi díjat és egyentrikót biztosít.

Az új munkatársak toborzásához fontos, hogy látható intézkedéseket tegyünk, például részt vegyünk különböző kitüntetések odaítélésében.

Csatlakoztunk egy versenyhez („Nagyszerű munkahely”), amelynek része egy, az egyes munkatársak elégedettségét vizsgáló kérdőív is, és díjban részesültünk a munka és a magánélet egyensúlyának biztosításáért, családbarát intézményként. Már hat éve sikerült ezt a családbarát minősítést megtartanunk. Ezt szintén egy kérdőíves felmérés alapján ítélik oda, miután ellenőrizték, hogy a könyvtár nyújt-e olyan lehetőségeket, amelyek a családok életét, a kisgyermek nevelését és az idős családtagok segítségét támogatják.

Az egészségmenedzsment területén nehéz teljesítménymérést végezni. A probléma abban rejlik, hogy az intézkedéseket integrálni kell az emberi erőforrások fejlesztésébe, és a munkatársakat rá kell arra venni, hogy kapcsolódjanak be a programokba. Látható eredmények: a munkatársak közvetlen visszajelzései a kínálattal való elégedettségükről, számos pályázó az állásokra és képzésre és a könyvtár munkatársainak hosszú távú hűsége az intézmény iránt.

De ha a munkatársak elismerése és a fejlődés lehetősége hiányzik, hiába van megfelelő számú személyzet, megfelelő fizetés és egészségmenedzsment, mindez csak szemfényvesztés és a munkatársak nagyon hamar átlátnak a szitán.

Amikor egészségmenedzsment-programba fogunk, néhány fontos kérdést fel kell tennünk:

- Mik a céljaink?
- Hogyan érjük el ezeket?
- Hogyan strukturáljuk a folyamatot?

A projekt menedzselése során ennél jóval több kérdésre kell megtalálnunk a választ.

Az egészségnépszerűsítés érdekében jómagam például évente egyszer részt veszek minden munkacsoport és team megbeszélésén, és közvetlenül megkérdezem őket az igényeikről és a felmerülő kérdéseikről. Ezek a találkozók nagy segítséget nyújtanak vezetői munkacsoportunk számára. A csapatok szakmai vezetőit is megkérjük, hogy rendszeresen vessék fel az egészségügyi problémákat az év folyamán tartott találkozások alkalmával.

Ha Önök felelősséget viselnek egészségmenedzsmenttel kapcsolatos kérdésekben, tisztában kell lenniük azzal, hogy gyakran, úgymond, két szék között a pad alá eshetnek. A könyvtár vezetése részéről felmerülhet, hogy nem kellene túl sok pénzt és időt fordítani egészségnépszerűsítésre, ugyanakkor a munkatársak szerint többet kéne. De soha ne felejtjük el megemlíteni az egészségmenedzsmentre fordított beruházások megtérülését. Egyes tudósok 1:2,4-ről, mások 1:5-ről beszélnek. Ez azt jelenti, hogy minden euró, amelyet egészségmenedzsmentre fordítunk, 2–5 euró megtakarítással jár, mivel a munkatársak kevesebbet hiányoznak, és motiváltabban dolgoznak. Tehát ha az ügy fontosságáról nem tudjuk a közvetlen szakmai irányítókat meggyőzni az egészségmenedzsment tartalmával, meg kell próbálnunk az anyagiakkal érvelni.

Irodalom

Arbeitssicherheitsgesetz. Forrás: <https://www.gesetze-im-internet.de/asisg/index.html> [2018. november 10.]

BACKES-GELLNER, Uschi – VEEN, Stephan: The impact of aging and age diversity on company performance. ISU Working paper. 2009. No. 78. Forrás: <https://doi.org/10.2139/ssrn.1346895> [2020. május 30.]

CPDWL guidelines for Continuing Professional Development: Principles and Best Practices. Forrás: <https://www.ifla.org/publications/node/11885> [2018. november 7.]

Deutsches Demographie Netzwerk. Die zehn goldenen Regeln. Forrás: <https://www.demographie-netzwerk.de/praxis/10-goldene-regeln/> [2018. november 7.]

Great place to work Germany. Forrás: <https://www.greatplacetowork.de> [2018. november 10.]

GRIMM, Steffi: Innovationsförderliche Arbeitsbedingungen: Merkmale einer lern- und gesundheitsförderlichen Arbeitsgestaltung. Berlin, IGA, 2016. 19 p.

Hamburger Familiensiegel. Forrás: <https://www.hamburg.de/familiensiegel/117316/start/> [2018. november 10.]

IGA-report, No. 28. Forrás: <https://www.iga-info.de/veroeffentlichungen/pressemitteilungen/wirksamkeit-bgf> [2018. november 10.]

ILMARINEN, Juhani: Towards a longer worklife: ageing and the quality of worklife in the European Union. Helsinki, Finnish Inst. of Occupation Health, 2006. 467 p.

Statistisches Bundesamt Deutschland. 13th coordinated population protection for Germany. Forrás: <https://service.destatis.de/bevoelkerungspyramide/#!y=2018> [2018. november 7.]

WALDMAN, D. A. – AVIOLO, B. J.: A meta-analysis of age differences in job performances. = *Journal of Applied Psychology*, 71. 1. 1986. 33–38 p. Forrás: <https://doi.org/10.1037/0021-9010.71.1.33> [2020. május 30.]

Ulrike Lang a hamburgi Carl von Ossietzky Tartományi és Egyetemi Könyvtár (Staats- und Universitätsbibliothek) osztályvezetője. Munkahelyén oktatási és továbbképzési kérdésekkel, konfliktuskezeléssel és egészségügyi prevencióval, egyenlőségi kérdésekkel foglalkozik. A Berufsverband Information Bibliothek (BIB) tagja. 2000 és 2007 között a német könyvtári egyesületek ernyőszerkezete (BID) külügyi bizottságának vezetője. Korábban az IFLA Folyamatos Szakmai Képzési és Gyakorlati Képzési Szekciójának (Continuing Professional Development and Workplace Learning Section) egyik alapítója, tagja, 2009 és 2015 között társelnöke, most konzulense. Jelenleg az IFLA Oktatási és Képzési Szekciójának (Education and Training Section) vezetőségi tagja.

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

KOMPETENCIÁK A KISTELEPÜLÉSEK SZOLGÁLATÁBAN

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

KÖNYVTÁRI SZOLGÁLTATÁSOK – KÖNYVTÁRHASZNÁLÓK. ELVÁRT KOMPETENCIÁK A KISTELEPÜLÉSEKEN

BÖRÖCZ LÍVIA

Tartalmi összefoglaló

A vidékfejlesztési program részeként indult meg 2010-ben a vidéki alapszolgáltatások fejlesztése többfunkciós szolgáltató terek kialakítására az ún. IKSZT (Integrált Községi Szolgáltató Tér) pályázatok révén. 2010 és 2015 között 465 vidéki település integrált közösségi szolgáltatóhelye kezdte meg működését az országban. A komplex kormányzati intézkedés keretében a vidéki kistelepülések kihasználatlan, leromlott infrastruktúrájú közösségi, közművelődési épületeit újítták fel. A program keretében a felújítás után a kistelepülések vállalták a megpályázott közösségi tevékenységek folyamatos fenntartását. A közösségi terekben dolgozó munkatársak – modern polihisztorként – az üzemeltetés ellátása mellett szociális, közművelődési és könyvtárosi feladatokat látnak el.

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

Bevezetés

A közösségi fejlesztések, az IKSZT-k működtetése és a könyvtári ellátás a kistelepüléseken egymást fedő, támogató folyamatok.

A vidéki térségekben, kistelepülések közösségi tereiben dolgozóknak (IKSZT munkatársaknak, könyvtárosoknak) egyfajta újkori polihisztorra kellene válniuk. Hogy pontosan miért? Reméljük, az előadás végére kiderül!

A Herman Ottó Intézet feladatairól és az IKSZT Programirodáról

A Herman Ottó Intézet (korábban Nemzeti Agrárszaktanácsadási, Képzési és Vidékfejlesztési Intézet, NAKVI) a földművelésügyi tárca kibővült feladatkörű háttérintézménye, a névadó-jához hasonlóan nagyon sokféle feladattal foglalkozik: a közösségi, kulturális és gazdasági fejlesztések, valamint a kormányzati, civil és egyházi szervezetek közötti valós együttműködések kialakítása mellett a hazai természeti értékek megőrzését, a környezet védelmét tekinti alapvető feladatának. Szakmai segítséget nyújt az európai uniós irányelvekhez és nemzetközi

egyezményekhez kapcsolódó tevékenységekhez, jelentések előkészítéséhez, jogszabályok véleményezéséhez. Emellett folytatja legrégebbi felelősségi területének, az agrárszakképzésnek a gondozását, továbbá ellátja az intézetet érintő kiemelt programok és nemzetközi projektek menedzselését; ennek részeként koordinálja a szaktárca által meghirdetett Tanyafejlesztési Programot, valamint a Nemzeti Értékek és Hungarikumok pályázatot.

Annak érdekében, hogy az Integrált Községi és Szolgáltató Tér program sikeresen valósuljon meg, IKSZT programirodát működtet, amely szakmai, módszertani támogatást nyújt a címbirtokos szervezetek részére. A segítségnyújtás online (rendszeres hírlevél, honlap működtetése) és offline formában – a kisebb létszámú, frontális módszereket alkalmazó, akkreditált képzési programoktól (községi animátor képzés) a kisebb csoportos, nem-formális eseményeken át (Helyi Aktivációs Műhelynap), országos nagyrendezvényekig – valósul meg.

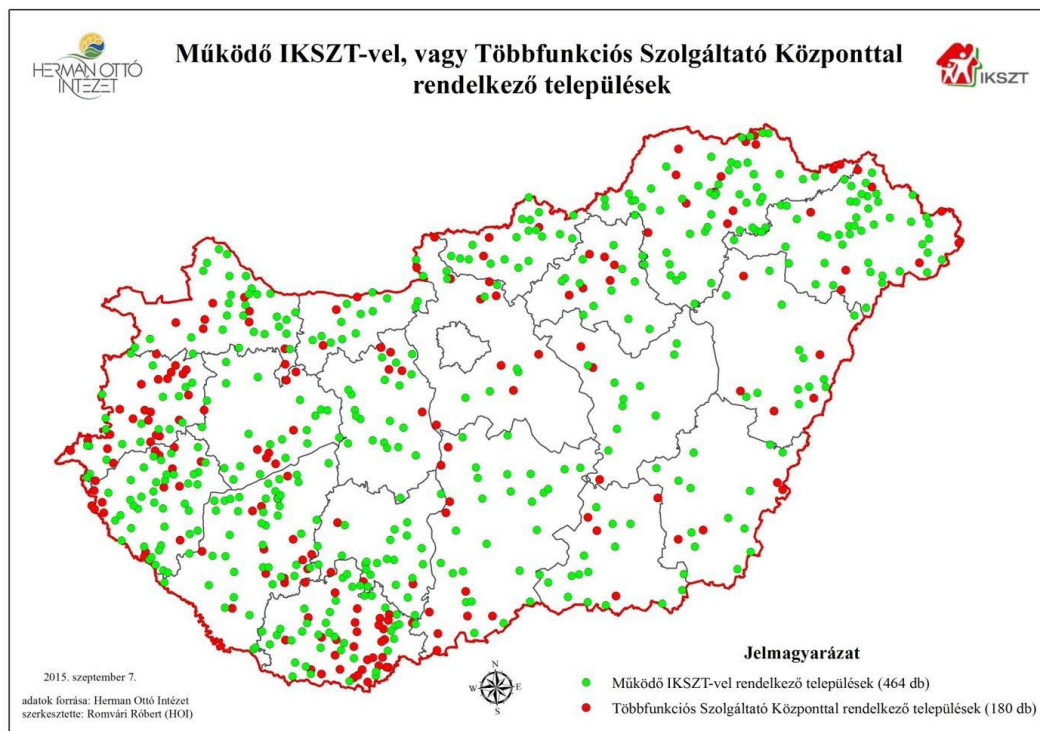
Mi az az IKSZT?

A 2007–2013-as időszak vidékfejlesztési programjának egyik legsikeresebb intézkedése volt a vidéki alapszolgáltatások fejlesztése többfunkciós szolgáltató terek által. A 2008-ban megjelenő Integrált Községi és Szolgáltató Tér (IKSZT) pályázati felhívást követően 2010 és 2015. között összesen 465 vidéki település Integrált Községi és Szolgáltató Tere, azaz IKSZT-je kezdte meg a működését. Az adott községi tér megnyitását követően vette kezdetét a pályázathoz kapcsolódó öt éves fenntartás, amelyet a 2010-ben működésüket megkezdők már a hátuk mögött tudhatnak, ám jellemzően a terek nagy részénél 2017–2018-ig, néhány esetben 2020-ig tart ez az időszak.

Az IKSZT program előkészítése idején is látható volt, hogy ez a kezdeményezés az elmúlt évtizedek legjelentősebb vidéki közösségépítési és szolgáltatás-fejlesztési programja lesz. A sikeres megvalósítás előkészítése érdekében számos tapasztalt közösség- és vidékfejlesztő, népművelő dolgozott együtt, mindezt egy miniszterelnöki biztos támogatásával. A Földművelésügyi és Vidékfejlesztési Minisztérium döntéshozói és szakemberei körében világos volt már akkor is, hogy a vidékfejlesztés nem képzelhető el a helyi közösségek támogatása nélkül. A kezdeményezés alapvetően egy olyan komplex kormányzati intézkedést jelent, amely támogatást nyújt a vidéki kistelepülések többnyire kihasználatlan, leromlott infrastruktúrájú, korszerűtlen községi és közművelődési épületeinek felújítására, felszerelésére.

Az IKSZT azonban nem pusztán építkezés, hanem lehetőség arra, hogy a vidéki közösségek méltó környezetben élhessék meg hagyományait, teret kapjanak önszerveződő képességük kiteljesítéséhez, önmaguk folyamatos megújulásához. A program a hasonló korábbi kezdeményezésekre építve indult, felismerve azt, hogy a helyi közösségek megerősítése nélkül nem képzelhető el semmilyen fenntartható társadalmi-gazdasági fejlesztés, hiszen mindehhez alapfeltétel, hogy a vidéki lakosok, főként a fiatalok ne vándoroljanak el. A kulturális kínálat, a szolgáltatások új szemléletű szervezése lehetőséget adhat a vidéki települések megújulására, a társadalmi összetartás erősítésére.

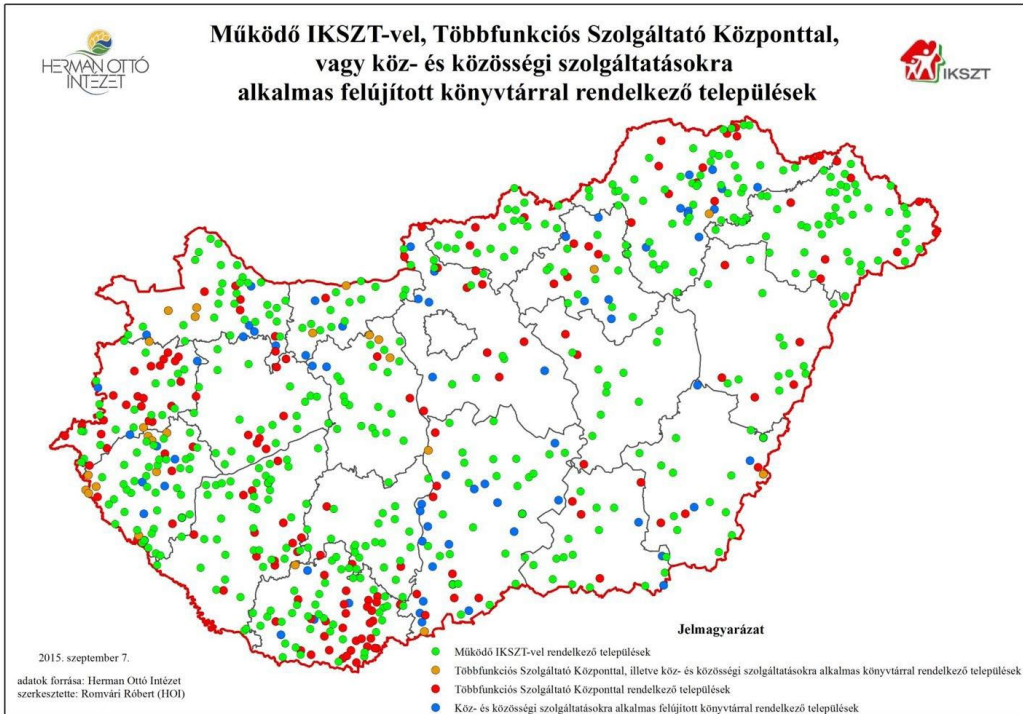
Az első, 2010. október 15-én átadott úrhidai IKSZT-t a mai napig további 464 követte, így a támogatást elnyert 635 település több mint kétharmadán, immár 465 településen kezdte meg egy-egy IKSZT a működését. A programban egy település legfeljebb 200 ezer euró összegben pályázhatott IKSZT kialakítására és működtetésére. Az IKSZT programra pályázatot benyújtó szervezetek (települési önkormányzatok, egyházi szervezetek, civil szervezetek) a pályázat előkészítése során a programban kötelező, illetve a választható feladatokból egy helyi szolgáltatási portfóliót alakítottak ki, amely a kötelező fenntartási időszakban a minimum szolgáltatás az IKSZT részéről.



Miért fontosak a szolgáltatások, milyen ember és kompetenciák szükségesek a feladatok ellátásához?

Az IKSZT megnyitását megelőző helyi tervezés elengedhetetlen volt a szolgáltatási paletta kialakításához, amely az alábbi kötelező és választható tevékenységekből volt összeállítható. A program célja, hogy a kiválasztott tevékenységek folyamatos biztosításával a támogatásból megújult és korszerűen felszerelt közösségi tér (faluház, művelődési ház, teleház, vagy ahogyan a helyiek nevezik) a helyi igényekhez igazodva hozzájáruljon a vidéki települések életminőségének megtartásához, esélyeik növeléséhez. Mindezt a közösségi terekben dolgozó munkatársak ideális esetben a helyi közösségben elfogadott személyek, akik bátorítónak hatnak a lakosság körében induló kezdeményezésekre, régi-új szokások felelevenítésére. A szolgáltatások biztosításában aktívan részt vesznek, hiszen egy-egy kistépülési IKSZT

szerény munkatársi állománnyal gazdálkodhat – a legtöbb helyen egy fő látja el az összes feladatot – egy kicsit mindenhez szükséges érteniük. Minderre egyrészt az intézet közösségi animátor képzése, másrészt a helyi értékekre és környezetre nyitott, valamint a partnerekkel való együttműködés valódi mintája készíti fel az IKSZT munkatársakat.



Az Integrált Községi és Szolgáltató Tér kötelező szolgáltatásai

- a) helyszín és feltételek biztosítása a Magyar Nemzeti Vidéki Hálózat (MNVH) tájékoztatási valamint ügyfélszolgálati pont működtetéséhez,
- b) ifjúsági közösségi programok szervezése, ifjúságfejlesztési folyamatok generálása és folyamatkövetése, ifjúsági információs pont működtetése,
- c) a lakosság és a vállalkozások számára az információhoz való hozzájutás elősegítése (közösségi térben),
- d) közösségi internet-hozzáférés biztosítása,
- e) könyvtári és információs szolgáltatások biztosítása,
- f) közművelődési programok szervezése.

Az Integrált Községi és Szolgáltató Tér választható szolgáltatásai

- a) közösségfejlesztési folyamatok generálása, folyamatkövetése, helyszín biztosítása civil szervezetek számára,
- b) tanoda tér/helyiség kialakítása,
- c) gyermekek (különösen a 0–5 éves korosztály) foglalkoztatását biztosító tér/helyiség kialakítása, csatlakozás a biztos kezdet programhoz,

- d) egészségfejlesztési programok,
- e) üzlethelység kialakítása a helyi vállalkozások támogatása érdekében,
- f) postai szolgáltatás nyújtása,
- g) elektronikus közigazgatási végpont szolgáltatása,
- h) Állami Foglalkoztatási Szolgálat (ÁFSZ) információs pont (később NFSZ).

A rendkívül sokféle szolgáltatás megvalósításához csak úgy tud az IKSZT Programiroda segítséget nyújtani, ha az adott területért felelős szakmai szervezetekkel kapcsolatban van, folyamatos a kölcsönös tájékoztatás és együttműködés. Ennek érdekében az intézet folyamatosan bővítette partnereinek körét: a különböző tárcák háttérintézményeivel, egyházi szervezetekkel, valamint országos hatókörű szakmai munkát végző civil szervezetekkel működik hol formálisan, hogy projektszerűen együtt.

Az IKSZT program és a könyvtár kapcsolata

Az IKSZT-k egyik kötelező funkciója a könyvtári szolgáltatás, melynek a megfelelő szakmai-módszertani segítése érdekében, 2014-ben a III. Országos IKSZT Találkozón került sor az Informatikai és Könyvtári Szövetséggel, valamint a Könyvtári Intézettel együttműködési megállapodás aláírására a Herman Ottó Intézet (akkor még NAKVI) részéről. Az együttműködésnek köszönhetően jelentősen javult a szolgáltatás színvonala, olcsóbban tudnak könyveket rendelni, könnyebben tudnak elhívni kortárs írókat, közéleti személyiségeket.

Összegzés

Az Integrált Közösségi és Szolgáltató Tér (IKSZT) program megvalósítása során az országban 2008–2015 között, közel ötszáz, ötezer fő alatti településen egy újszerű szolgáltatási modell jött létre. Ezekben a közösségi terekben dolgozó munkatársaknak a legtöbb esetben egyfajta újkori polihisztorként kell működniük: a ház üzemeltetésétől kedve a sokrétű szolgáltatások biztosításán át – amely elsősorban a szociális, közművelődési, vidékfejlesztési, könyvtáros, eTanácsadó, pedagógus, gazdasági területeket érinti – az adott kistélepülés lelkeként, közösség motorjaként funkcionálnak. Mindezt a legnagyobbbrészt középfokú végzettséggel.

Irodalom

BEKE Márton – DITZENDY Károly Arisztid: Integrált közösségi és szolgáltató terek. Módszertani kézikönyv. Budapest, HROD Emberi Erőforrás és Szervezetfejlesztés Kft. 2008. 154 p.

Forrás: <http://mek.oszk.hu/07900/07917/07917.pdf> [2018. október 31.]

EPERJESI Tamás előadási anyagai: <https://docplayer.hu/7627911-Az-integralt-kozossegi-es-szolgalta-to-ter-ikszt-program.html> [2018. október 31.]

<http://www.mut.hu/?module=news&action=getfile&fid=192013>

www.ikszt.hu [2018. október 31.]

www.nakvi.hu [2018. október 31.]

Böröcz Livia 2004–2011 között ifjúsági referens Pécsváradon. 2012-től a Mobilitás Ifjúsági Szolgálatnál koordinációs referens. 2013–2017 júliusa között a Nemzeti Agrárszaktanácsadási, Képzési és Vidékfejlesztési Intézetnél (jelenleg Herman Ottó Intézet) az IKSZT programiroda munkatársaként dolgozott. 2017 augusztusától 2018. december végéig az NMI Művelődési Intézet hálózati igazgatóságának igazgatóhelyettese, a 19 megyei iroda hálózati koordinátora. Részt vett a közművelődés szakpolitikáját, fejlesztési irányait meghatározó országos stratégiai program kidolgozásában, megvalósulásában. A konferencia idején a Herman Ottó Intézet Közösségi Fejlesztésekért és Értékraktárakért Felelős Osztályának vezetője volt.

A KÖNYVTÁROS SZEREPE ÉS LEHETŐSÉGEI A KISTELEPÜLÉSEK KÖNYVTÁRI ELLÁTÁSÁBAN ÉS A KÖNYVTÁRBUSZOKON

CSOBÁN LÁSZLÓ

Tartalmi összefoglaló

A tanulmány érintőlegesen a Baranya megyei ún. telepített könyvtári ellátást, hangsúlyosabban pedig a könyvtárbuszos ellátást mutatja be, elsősorban a könyvtáros személyére fókuszálva. Azt a kérdést vizsgálja meg, hogy a könyvtáros szakembernek milyen kompetenciákkal kell rendelkeznie, amikor munkája során a kistelepülések vezetőivel és a helyi lakosokkal együttműködve alakítja, szervezi a helyi kulturális életet.

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

Bevezető

Baranya megye településszerkezete szerint aprófalvas megyeként jellemezhető. A pécsi szék-helyű Csorba Győző Könyvtár 283 település könyvtári ellátásáért felel, ebből 225 településen ún. telepített könyvtár működik, míg 58 településre pedig két könyvtárbusz látogat el rendszeresen. A telepített könyvtárak ellátásáért 9 hálózati szakreferens felel, akik egy év során minimum négyszer szállítanak dokumentumokat ezekre a szolgáltatóhelyekre.

Az intézmény első bibliobusza 2010 decemberének elején, egy uniós pályázatnak köszönhetően indult útjára, a második busz 2014 első felében kezdte meg munkáját, szintén uniós forrásnak köszönhetően. A járművek felszereltségükben hasonlóak, az első könyvtárbuszon 4000 dokumentum, 2+1 laptop, 30 féle folyóirat, a második buszon 2000 dokumentum, 4+1 PC és ugyancsak 30 féle folyóirat található. Mindkét busz felszerelt nyomtatóval, projektorral, valamint műholdas parabolaantennával (ennek segítségével biztosított az internetelés a jármű látogatói számára).

A buszok rendszeresen 29 települést látogatnak. Ugyanabba a községbe havonta kétszer jutnak el, egyszer hétköznap, egyszer pedig hétvégén. A településeken másfél órát állnak a buszok, a szolgálatot egy könyvtáros és egy sofőr látja el. A szolgáltatás igénybevétele mindenki számára ingyenes.

1. A könyvtárbuszos szolgáltatás

A szolgáltatás működésének tárgyi és személyi feltételei a következők:

Megállóhely: célszerű, ha a település jól frekvenciált helyén található, könnyen megközelíthető és a talaj minősége is megbízható, az esetleges süllyedést elkerülendő.

Áramforrás: külföldi példák igazolják, hogy működtethető saját akkumulátorral is a szolgáltatás, azonban az állandó hálózati áramforrás biztosításával megbízhatóbbá válik a másfél órás szolgáltatási idő.

Kontaktszemély: szerencsés, ha a település lakossága által ismert és elfogadott személy látja el a kapcsolattartást; a kijelölt személy segít a szolgáltatás megszervezésében és népszerűsítésében, valamint a lakosság értesítésében.

2. Kompetenciák

A *CERTIDoc* minősítési rendszer részeként ismert *LIS Euroguide*¹ útmutató a könyvtáros szakma gyakorlásához húsz alapvető tulajdonságot rendel, mindezt hat szituációba helyezve.

- a. Személyes kapcsolatok: önállóság, kommunikációs képesség, nyitottság, empátia
- b. Csapatszellem: tárgyalási képesség, pedagógiai érzék
- c. Kutatás: rendszerező képesség
- d. Elemzés (analízis): elemző képesség, kritikus gondolkodás, szintézisre való képesség
- e. Kommunikáció: diszkréció, érzékenység
- f. Irányítás: kitartás, precizitás
- g. Szervezés: rugalmasság, előrelátás, döntésképeség, kezdeményezőkézség, szervezőkézség

A továbbiakban ezen szituációk és tulajdonságok szerint elemzem a Baranya megyei könyvtárbuszos szolgáltatást.

2.1. Tárgyalási és kommunikációs képesség

A megyei könyvtár a könyvtári szolgáltatásról szóló szerződést a települések önkormányzatával köti meg. Magas fokú *tárgyalási és kommunikációs képesség* nélkül nem lehetséges az érdekérvényesítés. A polgármestert érdekeltté kell tenni abban, hogy támogassa a könyvtári szolgáltatást, például úgy, hogy kialakítja (leköveteti) a könyvtárbusz megállóhelyét vagy úgy, hogy kiválasztja a legalkalmasabb személyt a könyvtárbusz működtetői és a lakosság közötti kapcsolattartásra.

¹ BARTOS Éva: Bővülő könyvtáros kompetenciák. = Tudományos és Műszaki Tájékoztatás, 61. 3. 2014. 99. p.

A helyi közösségen belül jó kapcsolatokkal rendelkező, katalizátorként működő kontakt-személy ösztönzően hat(hat) a bibliobuszos szolgáltatás egészére. Furcsa lehet a feltételes mód, de a gyakorlat néha azt igazolta, némely településen „rendelkezésre áll” ugyan egy alkalmas személy a kapcsolattartásra, de más jellemzők miatt ez a hatás nem türoződik a látogatottsági adatokon.

A telepített könyvtárak esetében is nagyon *fontos* a jó *tárgyalási és kommunikációs képesség*. A 2015-ben megjelent KSZR (Könyvtárellátási Szolgáltató Rendszer) ajánlása 80–100 négyzetmétert ír elő a szolgáltatóhelyek kívánatos alapterületének, de ennek az elvárásnak a 225 telepített könyvtárból jelenleg 20 felel meg. A helyben foglalkoztatott munkatársak fluktuációja is nehezíti a rendszer működtetését, különösen akkor, ha a távozó munkatárs aktív közreműködője volt a szolgáltatásnak, de az utódjaként felvett kolléga kevésbé motivált a könyvtári feladatok ellátásában. A vonatkozó EMMI rendelet² szerint 2018 után az 1500 fő alatti lakosságszámú települések szolgáltatóhelyein minimum érettségivel rendelkező munkatárs foglalkoztatása szükséges. A települések megtartóereje munkahely vonatkozásában elég alacsony, számos helyen alig akad érettségivel rendelkező személy, akit be lehetne vonni könyvtári foglalkoztatásra.

A könyvtárbuszos tapasztalatokból kitűnik, hogy a kontaktszemélyi feladatok ellátásának sikere nem függ a végzettségtől, és ha a rátermettség emberi vonatkozásait nézzük, akkor közelebb jutunk a sikeres szolgáltatáshoz.

2.2. Csapatmunka, csapatszellem

A Csorba Győző Könyvtárban 8 fő felelős a könyvtárbuszos szolgáltatásokért. A buszokon egyszerre a gépkocsivezető és egy könyvtáros tartózkodik. Míg az egyik könyvtáros a terepen szolgált, addig a másik a háttérmunkát végzi Pécsen. A könyvtárosok egymás közti információcseréje elengedhetetlen, hiszen, ha valamiről nem szerez tudomást a másik, az kihat a szolgáltatásra, legyen szó egy teljesületlen olvasói kérésről vagy a szolgáltatás elmaradásáról.

A településen töltött másfél órát a legtöbb esetben áthatja a *csapatszellem*. Általános jelenség a forgalmasabb településeken, hogy amíg a könyvtáros visszaveszi a könyveket és elbeszélget vagy éppen információt, könyvet keres a számítógépen a használóknak, addig a gépkocsivezető besorolja a visszahozott könyveket. Előfordul az is, hogy a kölcsönzést is lebonyolítja, amíg a könyvtáros kézműves foglalkozást tart vagy felolvas a gyerekeknek.

A könyvtárbuszon dolgozók összetartása mellett a *csapatmunka* egy másik aspektusa is tetten érhető a megyei könyvtárban. Hisz tulajdonképpen a Csorba Győző Könyvtár csaknem valamennyi dolgozója részt vesz a könyvtárbuszt érintő munkafolyamatokban. A zökkenőmentes szolgáltatás biztosításához elengedhetetlen a hálózati osztály helyben dolgozó munkatársaival folytatott folyamatos egyeztetés, a feldolgozók, a kötészetben dolgozók, a raktárosok, az olvasószolgálatos kollégák közreműködése és munkája. De ne felejtjük el a könyvtárközi kölcsönzéssel foglalkozó kollégák feladatait és a szaktájékoztatók segítségét

2 39/2013. (V. 31.) EMMI rendelet a Könyvtárellátási Szolgáltató Rendszer működéséről

sem, vagy a gyermekkönyvtárosok ötleteit egy-egy gyerekfoglalkozás lebonyolításához. A helyismereti osztály dolgozói dokumentálják a könyvtárbuszokkal kapcsolatos híreket, a rendezvényszervezők pedig évente több tucat rendezvényt bonyolítanak le a buszos településeken, a titkárság dolgozói és a vezetőség a szerződések megszövegezésével és a vezetői és adminisztratív feladatok ellátásával segítik a buszok munkáját.

2.3. Kutatás és elemzés

A *kutatás*, illetve *elemzés* az aktuálisan háttérmunkát végző könyvtáros munkáját érinti. A könyvtárbusz használóinak lehetőségük van dokumentumokat kérni/rendelni a pécsi Tudásközpont állományából is, melyet a következő szolgáltatás alkalmával kapnak kézhez. A használók érdeklődése és információigénye igen szerteágazó, az aquapónia építéstől, Katalin cárnő életén át az ormánsági szöttesekig bezárólag, sokféle kérés érkezik a könyvtárhoz. A könyvtáros dolga felmérni, *milyen mélységig* érdemes *kutatni*, információt keresni, vagyis, hogy az olvasó általánosan érdeklődik a téma iránt, esetleg dolgozatot ír majd belőle, vagy a szakdolgozatához szükségesek az információk, illetve dokumentumok, mert ennek megfelelően kapja kézhez a dokumentumot az olvasó.

2.4 Pedagógiai érzék, naprakészség

A könyvtárbuszon dolgozó könyvtárosnak az olvasókkal való kapcsolattartásra mindössze havi kétszer másfél óra áll rendelkezésre. Már az első találkozásnál számít, miképpen szólítja meg a könyvtáros a buszba betérőt, pláne ha az óvodás vagy iskoláskorú. Jó *pedagógiai érzékkel* kiválasztott könyv ajánlásával elérhető, hogy az olvasó bizalommal forduljon a könyvtárhoz a következő alkalommal is. A könyvtárosnak fel kell ismernie, ki az, aki segítségre szorul, és ki az, aki inkább önállóan szeret válogatni a kínálatból. Az olvasók kölcsönzéseit, ízlését figyelve, kifejezhető legalább kétféle ajánló képesség. Az egyik a *keresztajánlás*. Például egy törzsolvasó lelkes élménybeszámolója biztos alap lehet az ajánláshoz egy hasonló ízlésű olvasó számára. A másik lehetőség az, amikor a könyvtáros spontán érdeklődik az olvasóktól egy-egy visszaadott könyv tartalmáról, majd a megszerzett információ birtokában magabiztosabban ajánlhatja a dokumentumot más olvasónak is.

Az alapvető elvárás, hogy a könyvtáros ismerje a buszokon lévő állomány összetételét, és rendszeresen cserélje, frissítse is. Az állomány összetétele az olvasói igényekhez igazodva folyamatosan változik. Az első időkben a dokumentumok szerzői betűrendben sorakoztak a polcokon, melyet később felváltott a tematikus elrendezés. Krimi, romantikus regény, kaland/történelem válogató polc könnyíti meg az olvasók dolgát a tájékozódás terén. Az ifjúsági részleg mellett kialakításra került egy ún. „vörös pöttyös” részleg, reflektálva a fiatal felnőtteknek (young adult) szóló kiadványok térhódítására. A sorozatokkal kapcsolatban fontos megjegyezni a *naprakészséget*, amit a LIS Euroguide ilyen mélységben ugyan nem említ, de az mégis elmondható, hogy az egyik leghatásosabb tekintélyt erősítő eszköz, ha a könyvtáros tiszttában van a sorozatok pontos sorrendjével.

2.5. Kitartás, szervezőkészség, problémamegoldás

A LIS Euroguide szerint a *kitartás* definíciója arra világít rá, hogy a könyvtárosnak bármilyen szituációban képesnek kell lenni kitartania az adott tevékenység mellett. Ehhez szorosan hozzátartoznak a szervezés szintjén a következő kompetenciák: *rugalmasság, előrelátás, döntésképeség, kezdeményezőkézség, szervezőkészség.*

Az évek során kialakultak azok a megoldási rutinok, amelyeket a menet közben felmerülő hibák kezelésére, elhárítására dolgoztak ki (például a könyvtári integrált rendszer, az internetkapcsolat vagy a buszok műszaki állapotának hibáinak kezelése) de mindig adódhatnak olyan szituációk, amelyek váratlan helyzet elé állítják a könyvtárbuszok személyzetét (elakadás a sárban, közlekedés szélsőséges időjárási körülmények között, vagy az informatikai rendszert, a műholdas parabolaantennát, illetve annak rendszerét érintő problémák).

A könyvtárosnak hatékonyan kell fellépnie abban az esetben is, ha alkoholos befolyásoltság alatt lévő látogató tér be a járműbe, és közbe kell avatkoznia, akkor is, ha az olvasó nemkívánatos tartalmat böngészik a neten. A kölcsönzésből adódó bonyodalmak – például a tartozások behajtása – könnyebben kezelhetők azokon a helyeken, ahol a kontaktszemély hatékonyan segíti a szolgáltatást.

2.6. Precizitás, szabályzat

A bibliobuszokon a precizitás két aspektusból, a könyvtár mint szolgáltató, és az önkormányzat mint fenntartó szempontjából elemezhető. A könyvtár oldaláról, hogy időben érkezik-e a jármű a településre, értesítik-e a lakosságot a könyvtárbusz érkezéséről, szolgáltatásairól? Hogy a busz az igényeknek megfelelő dokumentumokat biztosítja-e a lakosság részére? Megkapja-e a kérését az olvasó, és azt kapja, amit kért?

Az önkormányzat részéről, hogy teljesítik-e a szerződésben foglaltakat, és biztosított-e a megállóhely, van-e megfelelő áramforrás, kontaktszemély a busz számára stb.

Amennyiben valamelyik oldalon a teljesítés sérül, az negatívan hat a könyvtári szolgáltatásra. Beiratkozáskor a könyvtáros ismerteti a legfontosabb tudnivalókat a kölcsönzéssel kapcsolatosan. A szolgáltatás jellegéből adódóan a kölcsönzési határidő némileg szabadabban kezelt, a dokumentumok egy hónapig maradhatnak az olvasónál, szolgáltatás kimaradásakor nem probléma, ha ez csúszik.

3. Megoldhatatlan(nak tűnő) problémák

A könyvtáros lehet bármennyire elszánt, jól képzett és megannyi kompetenciával felvértezett, akad néhány olyan jellegű probléma, amivel nem tud mit kezdeni. Ilyenek például a településen élők szociális, megélhetési problémái, vagy a könyvtáros számára átláthatatlan helyi konfliktusok, amelyek akár évtizedek óta léteznek megoldatlanul a településen. (Például

egy 150 fős településen, a lakosság fele azért nem látogatja a könyvtárbuszt, mert annak „megszervezése” a polgármesterhez köthető, akivel viszont személyes konfliktusban állnak.)

3.1. Ördögi kör

A hátrányos helyzetű településeken megfigyelhető az alábbi jelenség: a településen megszületik egy gyermek, aki az óvodát követően iskolába jár, szakmát tanul. Ezen a ponton már előfordulhat, hogy kollégista lesz, tehát átmenetileg beköltözik egy nagy(obb) városba. Ha tehetséges és az anyagiak is rendelkezésre állnak, akkor bejuthat a felsőoktatásba. Amikor befejezi a tanulmányait, nagy valószínűséggel nem tér vissza a szülőfalujába, mivel az esetek többségében ott, helyben nincs munkalehetőség. Ezért beköltözik egy közeli városba vagy külföldön keres munkát. Az állam, a település, a pedagógus, a szülők, a könyvtáros mind hozzájárultak a gyerek boldogulásához, viszont a település még inkább hátrányos helyzetűvé válik, mert a fiatal felnőtt máshol próbál szerencsét, nem addigi lakhelyén.

3.2. Kiszámíthatóság

A leghátrányosabb településeken sok esetben a Maslow-féle piramis alján lévő szükségletek (fiziológiai, biztonsági) sem biztosítottak. Egészen addig, amíg ezek nem, vagy csak részben teljesülnek, addig a piramis tetején elhelyezkedő szintek, mint például a kognitív vagy esztétikai szükségletek (ide értve az olvasást is) természetesen háttérbe szorulnak. Amíg egy többgyermekes családban az anyagiak előteremtése, és a mindennapi betevő élelmiszer biztosítása is kérdéses, addig a kapcsolódást, pihenést szolgáló eszközök, mint például egy könyv, nem jelentenek prioritást.

4. Megoldásra váró problémák

Azokon a településeken, ahová jelenleg a könyvtárbuszok járnak, korábban nem volt könyvtár, vagy ha volt is, többnyire régi, elavult állománnyal rendelkeztek. Kevés helyen alakult ki *igazi olvasás- vagy könyvkultúra*. Ebből adódóan a könyv sem olyan szerepet tölt be az emberek életében, mint amilyent kellene, illetve az olvasás nem számít értékes időtöltésnek. Kiemelt feladat a könyvtárosok számára (is), hogy a kistelepüléseken tapasztalható alacsony szintű digitális és infokommunikációs készségek fejlesztésére megoldást találjanak. A legtöbb iskolás gyerek kezében megtalálható az okostelefon, és bár 13 éves kor az alsó szint a legismertebb közösségi oldal használatának regisztrációjához, alig találunk olyan alsós gyereket, aki ne lenne regisztrált tagja az oldalnak. Tudatos internet-használatról a legritkább esetben beszélhetünk, nagyon sok még a teendő e téren is.

5. Összegzés

Összegzésül elmondható, hogy az alábbi kompetenciák fontosak a bibliobusz-szolgáltatást végzők körében:

- jó tárgyaló- és kommunikációs képesség,
- problémamegoldó képesség és rugalmasság,
- csapatjáték,
- pedagógiai érzék,
- precizitás a háttérmunkában,
- kitartás és lelkesedés.

A „Karrierlehetőségek a könyvtár- és információtudományban”³ című amerikai könyv szerzői szerint a könyvtárbuszos könyvtárosnak *„rokonszenves embernek kell lennie, akivel jó együtt lenni, és aki kiszolgál minden egyes korosztályt”*.

Irodalom

39/2013. (V. 31.) EMMI rendelet a Könyvtárellátási Szolgáltató Rendszer működéséről

BARTOS Éva: Bővülő könyvtáros kompetenciák. = Tudományos és Műszaki Tájékoztatás, 61. 3. 2014. 98–103. p. <http://tmt.omikk.bme.hu/tmt/article/view/371/10515> [2018. október 31.]

TAYLOR, T. Allan – PARISH, James Robert: Career opportunities in library and information science. New York, Ferguson, 2009.

Csobán László a pécsi Csorba Győző Könyvtár hálózati szakreferense. A Debreceni Egyetemen kezdte meg informatikus könyvtáros tanulmányait, majd Kaposváron szerezte meg BA diplomáját, a mesterszakot Pécsen végezte el. Nyolc éve járja Baranya megye hátrányos helyzetű településeit a Csorba Győző Könyvtár egyes számú könyvtárbuszával. A könyvtárbusz témáról több publikációja is megjelent.

3 TAYLOR, T. Allan – PARISH, James Robert: Career opportunities in library and information science. New York, Ferguson, 2009. 108. p.

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

EGY KISTELEPÜLÉSI KÖNYVTÁR(OS) ESZKÖZEI ÉS LEHETŐSÉGEI A KÖZÖSSÉGFEJLESZTÉS TERÜLETÉN

PARAGINÉ TÓTH EDINA

Tartalmi összefoglaló

A Zákányszéki Művelődési Ház és Könyvtár tetőterében kapott helyet 2010-ben a kistelepülés könyvtára. Az új teret új bútorokkal úgy alakították ki, hogy egyaránt alkalmas legyen csendes olvasásra és élénk közösségi színtérként. A terek berendezése során építettek az olvasók kreativitására is. A közösségfejlesztés területén az egyszemélyes könyvtár és könyvtárosa a hagyományos rendezvények mellett a civil szféra bevonására törekszik, jó kapcsolatokat ápol a helyi intézményekkel és felvállalta a helyi újság kiadói teendőit.

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

„Ha sok cseresznyepaprikát madzagra fűzünk, abból lesz a paprikakoszorú.
Ha viszont nem fűzzük fel őket, nem lesz belőlük koszorú. Pedig a paprika
ugyanannyi, éppoly piros, éppoly erős. De mégse koszorú. Csak a madzag tenné?
Nem a madzag teszi. Az a madzag, mint tudjuk, mellékes, harmadrangú valami.
Hát akkor mi? Aki ezen elgondolkozik, s ügyel rá, hogy gondolatai ne
kalandozzanak összevissza, hanem helyes irányban haladjanak,
nagy igazságoknak jöhet a nyomára.”
(Örkény István: Az élet értelme)

Bemutakozás

Zákányszék tipikus homoki tanyásfalú. Szegedtől húsz km távolságra található Csongrád megyében, a lakosság szám már évtizedek óta nem éri el a háromezer főt. Jellemzője a nagy kiterjedésű tanyavilág, a mezőgazdasági termelés, küzdelem a szélsőséges időjárással és a homokkal. Szerencsére azonban nem csak erről szól a 2800 fős település élete. További jellemzője még a tradicionális paraszti értékrend tisztelete, a hagyományok ápolása, a pezsgő kulturális élet.

Születésem óta Zákányszéken élek. Ide kötnek több generációra visszamenőleg a gyökereim, ide köt a családom és ide köt a munkahelyem, ahol nemcsak munkalehetőséget, hanem a hivatásomat is megtaláltam. Mindez elég indok arra, hogy fő motivációm, a

falusi értékrend megőrzése, átörökítése, a hagyományok tisztelete és ápolása, a helyi közösség fejlesztése legyen munkám valamennyi területén. 1986 óta vagyok a Zákányszéki Művelődési Ház és Könyvtár dolgozója, kezdetben az intézmény megbízott vezetője, majd 1988-tól az egyszemélyes könyvtár könyvtárosa.¹ Munka mellett középfokú képzéseket szereztem népművelő, könyvtárkezelő, könyvtáros asszisztens tanfolyami képzéseken, majd a főiskolán könyvtár, illetve pedagógia szakon folytattam tanulmányaimat. Harmadik ciklusban választottak meg a kollégák a Csongrád Megyei Könyvtárosok Egyesülete elnökségi tagjának, Szeged és a Homokhátság könyvtárait képviselem a kilenc főből álló vezetőségben. 2014-ben Tündérvkönyvtáros oklevelet vehettem át Budapesten az olvasók szavazatainak köszönhetően. Erre vagyok talán a legbüszkébb!²

Nagy megtiszteltetés számomra, hogy könyvtárosi pályafutásom alatt több alkalommal előadója lehettem térségi találkozóknak és országos konferenciáknak.³ Lehetőségem nyílt bemutatni a települesemet és a „könyvtáramat”, valamint az egyesületi tevékenységünket és a közösségfejlesztés területén elért tapasztalatokat. 2008-ban a ZakaHom-e Egyesület egyik alapító tagja voltam, azóta az egyesületi munkával egészül ki a könyvtárosi tevékenységem. Sok egyesületi program helyszíne a könyvtár, és a könyvtár munkája is beleolvad a civil törekvésekbe. Hangsúlyos terület számomra a helyi újságok szerkesztőbizottsági munkája és egyéb „médiás” feladatok (riportok, képes beszámoló, kisfilmek készítése, fotózás), a múltidéző vetítések elindítása, ifjú tehetségek és alkotók segítése, jótékonyági kezdeményezések, kerékpártúrák szervezése. A civil csapatmunka jól kompenzálja az egyszemélyes könyvtárosság határait.

Fő törekvésem, hogy a lakosság és a könyvtár használói ne hátrányként éljék meg a kis-települési létet az információhoz jutás, az olvasás, a művelődés, a kulturált szórakozás terén. Ha jelképesen sikerül „hidat képezni” az igény és a lelőhely között, ha elérhető távolságba kerülnek az egyébként távolinak tűnő lehetőségek... akkor kevésbé lesznek élesek a határok kis- és nagytelepülések között.

1. Egy könyvtár, három tér...

A Zákányszéki Művelődési Ház és Könyvtár hivatalos nevet viselő intézményben a község könyvtára közel tízezer kötetes állománnyal rendelkezik. A beiratkozott olvasók száma átlagosnak mondható: 300–400 fő között mozog, 11–14%-a település teljes lakosságának. 2018 januárjában elindult a könyvtárban a számítógépes kölcsönzés, előző évben mindezt

- 1 ZakaHom-e Egyesület: Paraginé Tóth Edina több, mint 30 éve a köz szolgálatában.
Forrás: <http://www.zakahome.hu/2016/02/09/paragine-toth-edina-tobb-mint-30-eve-a-koz-szolgalataban/> [2018. november 12.]
- 2 Tündérvkönyvtáros Zákányszéken. = Délmagyarország, 2014. július 2. 6. p.
Forrás: http://www.delmagyar.hu/szeged_hirek/tunderkonyvtaros_zakanyszeken/2388422/ [2018. november 10.]
- 3 MIKULÁS Gábor: A könyvtári ellátás korszerű formái az EU-ban: Antwerpen, Zákányszék, Madrid...
Forrás: http://www.kithirlevel.hu/index.php?kh=a_konyvtari_ellatas_korszeru_formai_az_eu-ban_antwerpen_zakanyszek_madrid [2018. november 10.]

megelőzte a teljes állomány vonalkóddal történő ellátása és rögzítése a Corvina adatbázisban. A könyvtár önálló honlapja a konyvtar.zakanyszek.hu weboldalon érhető el.

Bár életem első munkahelyén dolgozom, mégis elmondhatom, hogy három különböző térben voltam már könyvtáros. Ennek „ára” két költözés volt, először 2002-ben, majd 2010-ben. Amikor a költözés ténye abból fakad, hogy más funkciót szánnak a könyvtárhelyiségnek, nem törvényszerűen értékeli a könyvtáros pozitívként a változást. Nagymértékben meghatározza a könyvtár szerepét, megítélését, hogy a települési térképen hol található. Központi helyen van-e, az akadálymentesítés megoldott-e, mekkora az alapterülete, zsúfolt vagy könnyen áttekinthető, milyen infrastruktúrával, tárgyi feltételekkel rendelkezik? Bár esetünkben mindkét költözés kényszerhelyzetből fakadt, idővel mégis pozitív változásokat hozott. Az új hely új lehetőségeket tartogatott. A 2010. évi változásokat szeretném most elsősorban részletezni: ekkor került a könyvtár jelenlegi helyére, a művelődési ház 120 m²-es tetőterébe.



1. kép: A 120 m²-es könyvtárhelyiség a művelődési ház tetőterében

Eleinte aggályos volt, hogy a tetőtéri könyvtárban a tudatos könyvtárlátogatókon kívül lesznek-e majd „véletlenül” betérők, akik az előző, központi helyen gyakran váltak „alkalom szülte” olvasókká. A tetőtéri könyvtár első pozitívuma az akadálymentesítés volt, a település egyetlen liftje azóta is a tudomány és a szépirodalom birodalmába emel.⁴ Tréfásan azt szoktam mondani, ha valaki Zákányszéken liftbe száll, garantáltan a könyvtárban találja magát...

4 Vámpírokért és Babócaért jön az olvasó. = Délmagyarország, 2010. november 24. 6. p.

Forrás: http://www.delmagyar.hu/szeged_hirek/vampirokert_es_babocaert_jon_az_olvaso/2190401[2018. november 12.]

A könyvtár költöztetése és az új tér kialakítása, a térrendezés folyamata összetett és jövőbe mutató feladat, éppen ezért nagy felelősség. A könyvtáros leginkább egyéni ötleteire, saját tapasztalataira hagyatkozhat. Esetemben a cél adott volt: a könyvtári tér legyen alkalmas a szórakozásra, tanulásra, kutatómunkára, a csendes kikapcsolódásra, és legalább ennyire alkalmas legyen a különböző létszámú, összetételű, érdeklődési körű közönségnek szóló rendezvények megvalósítására.

1.1 Új tér, új lehetőségek

Az új tér új lehetőségeket – és egyben kihívásokat – jelentett. Sok töprengés, ötletelés előzte meg a költözést. Csak remélni mertem, hogy a tetőtérben nem egy külvilágtól elzárt helyre kerül a könyvtár, hanem folytatni lehet a már jól működő elgondolásokat. Az új lehetőségek ellenére kicsit mindent előről kellett kezdeni...

Az NKA-tól nyert 2 millió forintos pályázati támogatásnak köszönhetően új bútorok készültek a speciális térbe, a polcok egyedi elhelyezésével különböző öblök alakultak ki (gyerekkuckó, szépirodalmi öböl, olvasóterem, télikert). A gyerekkuckót elválasztó, térben elhelyezett polcrendszer szem előtt lévő hátoldala parafaborítást kapott, ami ideális kiállítási felületként funkcionál. Az olvasóterembe és a gyerekkuckóba jól variálható, trapéz alakú asztalok kerültek, melyek mobilitásuk miatt vetélkedők, csapatmunkák során jó szolgálatot tesznek.

Amikor minden bútorzat és dokumentum a helyére került, kissé fáradtan, de elégedetten hátradőltem: Kész! – gondoltam. Azonban a fejemben motoszkált egy idézet: „*Minden könyvtárnak két lényeges alkotórésze van, egy anyagi: a könyvek... s egy szellemi: a könyvtárnok.*” (Toldy Ferenc) Felmerült bennem a kérdés, hogy vajon én, mint a könyvtár szellemi alkotórésze, mit tudok majd az új könyvtár tárgyi, anyagi alkotórészéhez hozzátenni?

Egy valamiben azonban biztos voltam: a jövőben is mindent el fogok követni annak érdekében, hogy a könyvtárhasználók ne szenvedjenek hátrányt a kultúra, a dokumentumokhoz való hozzáférés, az információszolgáltatás terén azért, mert egy kistelepülés lakói. Őket is ugyanazok a jogok illetik meg, mint bárhol máshol az országban vagy a világban élő embereket. Igyekeztem mindig e szempontok szerint szolgálatni, mégis nagyon pozitív élmény volt a gyakorlatban is megtapasztalni azt, amit addig csak elméletben tudtam.

2010-ben egy egyetemista lány olyan könyvet keresett a zákányszéki könyvtárban, amely Magyarország egyetlen könyvtárában sem volt megtalálható. Ekkor az Országos Széchényi Könyvtár munkatársaihoz fordultam segítségért. Arra kértem őket, hogy segítsenek a kérést eljuttatni a megfelelő helyre. Azonnal intézkedtek, és a keresett könyvritkaság a kéréstől számított 14. napon megérkezett Zákányszékre, benne az Alaszkai Állami Könyvtár (Alaska State Library) bélyegzőjével! Ekkor értettem meg igazán, hogy nincsenek határok, nincs lehetetlen... egy kistelepülésen sem vagyunk elzárva a világ dokumentumtermésétől!⁵ De szeretnék még egy kicsit visszakanyarodni a könyvtári környezet és berendezés fontosságához.

5 BAKOS András: Alaszkából 14 nap alatt Zákányszékre ér a kért könyv. = Délmagyarország, 2013. február 4. 8. p. Forrás: http://www.delmagyar.hu/szeged_hirek/alaszkabol_14_nap_alatt_zakanyszekre_er_a_kert_konyv/2318318/ [2018. november 9.]

Egyre inkább hangsúlyossá válik az a jogos elvárás, hogy a könyvtár egyszerre legyen a nyugalom szigete, valamint egy olyan közösségi színtér, amely alkalmas a különböző igényű és összetételű közönség és közösség bevonására. Meggyőződésem, hogy a könyvtár külső megjelenésével is kommunikál a külvilág felé. Azt az üzenetet hordozza, hogy fontos, aki az ajtón belép. Azonnal megérzik, hogy ez egy olyan hely, ahol minden értük és nekik szól. A látogatók különösen nagyra értékelik mai rohanó világunkban a könyvtár nyugalmat árasztó, vidám, esztétikus miliójét.

1.2. Mire jó a kreativitás?

A könyvtárról a környezet, a színvilág, a berendezés, a dekorációk összhatása adja az első benyomást a látogatók számára. Mint sok más könyvtárban, nálunk is a dekorációk, a szezonális díszek elsősorban az újrahasznosítás jegyében készültek és készülnek folyamatosan (régie könyvek, teafilter tasakok, naptárlapok, színes kartonok, üres üvegek felhasználásával). Ez több szempontból is előnyös: egyrészt a könyvtáros fejlesztheti kreatív énjét az alkotás folyamatában, másrészt költséghatékony módon esztétikus látványt tudunk nyújtani filléres alapanyagokból. Ezen kívül van még egy pozitív hozadék, ugyanis a kreativitás is építhet közösséget. Hogyan? A könyvtár ideális helyszíne a kreatív emberek találkozásának, alkotásaik bemutatásának, ismereteik továbbadásának. Ebben a könyvtáros célzottan is tud



2. kép: Kreatív kiállítás a könyvtárban

segíteni. A kreatív emberek alapvetően keresik és megtalálják egymás társaságát, de hogy mindezt ne bízzuk a véletlenre, a *Zákányszéki Kis Újságban* elindult KreA(k)tív címmel egy sorozat, melyben bemutatkozási lehetőséget kínáltunk az amatőr alkotóknak. Arra kértük őket, mutatkozzanak be és mutassák meg szélesebb körben, hogy milyen technikákat alkalmaznak. Bár kicsi faluról van szó, számomra is meglepetés volt, hogy milyen sok háziasszony, családanya, dolgozó nő készít szabadidejében különböző dísz tárgyakat, használati eszközöket. Folytatásként a helyi újságban bemutatkozott alkotók munkáit (drót-ékszerek, papírhajtogatások, gyöngyből készült alkotások) a könyvtárban kiállítás keretében is megtekinthette a közönség. A megnyitóra ellátogattak a rokonok, barátok, szomszédok... közülük néhányan akkor jutottak el először a könyvtárba.⁶

Az asszonyok örömmel hozzák el kézimunkáikat, alkotásaikat, hogy azokat másoknak is megmutathassuk. A könyvtárosi hobbi is volt már kiállítási téma a könyvtárban. A gyöngyfa készítése kézműves foglalkozások visszatérő technikája lett, és én örömmel adom át gyerekeknek és felnőtteknek autodidakta módon szerzett ismereteimet.⁷

2011-ben a Csongrád Megyei Könyvtáros Napot Zákányszéken rendeztük meg, ekkor minden kolléga egy-egy gyöngyfát kapott ajándékba emlékül.⁸ A könyvtár meghívott vendégei sem szoktak üres kézzel távozni, így sokaknak van már kreatív darabkája Zákányszékről. A kreativitás ilyen módon találja meg a maga közönségét és közösségét, mely folyamatosan bővül azáltal, hogy a könyvtár bemutatkozási lehetőséget nyújt az alkotóknak.

2. A közösségépítés területei

A közösségépítés terén a könyvtár leghangsúlyosabb tevékenysége a rendezvényszervezés. Ennek apropóján az óvodás korúaktól a nyugdíjasokig valamennyi korosztályt meg lehet – és meg kell – szólítani. A könyvtárosok a legkülönbözőbb rendezvényekkel „csalogathatják” a közönséget a könyvtár falai közé. A különböző rendezvények meghatározó szerepet játszanak a helyi közösség életében. Minél szélesebb és színesebb a paletta, annál nagyobb az esély arra, hogy minden korosztály megtalálja a számára ideális programokat. Ha jól érzi magát, szívesen tér vissza és válik a közösség tagjává. Olykor már nehéz megállapítani, hogy a könyvtári közönség szerveződik közösséggé, vagy egy adott közösség azonos érdeklődési körű tagjaiból lesz a könyvtári rendezvények közönsége...?

6 PARAGINÉ Tóth Edina: Zákányszéken így Könyves Vasárnapoztunk. = Zákányszéki Kis Újság, 25. 7. 2015. október 4. Forrás: http://zakanysezek.hu/files/2015/kisujsg/2015_oktober.pdf [2018. november 12.]

7 HORVÁTH Attila: Ékszerfák Zákányszéken. = Délmagyarország, 2012. augusztus 8. 6. p. Forrás: http://www.delmagyar.hu/szeged_hirek/ekszerfak_zakanysezeken/2292339/ [2018. november 13.]

8 Könyvtárosnap az olvasásért Zákányszéken. = Délmagyarország, 2011. június 28. 6. p. Forrás: http://www.delmagyar.hu/szeged_hirek/konyvtarosnap_az_olvasasert_zakanysezeken/2227644/ [2018. november 13.]

2.1 „Hagyományos” könyvtári rendezvények

Vannak a klasszikus könyvtári rendezvények, mint pl. író – olvasó találkozók, közönségtalálkozók, előadások, zenés rendezvények, kiállítások, könyvtárhasználati foglalkozások, rendhagyó órák, vetélkedők, olvasásnépszerűsítő játékok... és vannak az „extrémebb”, kevésbé szokványos programok. Zákányszéken mindegyikre van példa, a hagyományos rendezvények közül most két hangsúlyos területet emelnék ki: az általános iskolásoknak tartott rendhagyó könyvtári foglalkozásokat, valamint a felnőtteknek szóló közönségtalálkozókat.

Az iskolai osztályok csoportos látogatása jó lehetőség a könyvtáros számára, hogy pedagógus, játékos, mesélő énjét belevigye egy-egy foglalkozásba. Szívesen bújok különböző szereplők bőrébe, így a gyerekek is könnyebben feloldódnak és partnerek lesznek a játékban. Mesemondás után együtt játsszuk el a mesét jelmezekben, díszletekkel. Kedvelt téma



3. kép: A könyvtáros játékos énje

az időutazás Mátyás király udvarába, szeretik a papírszínházat, a fordított napot, amikor ők lehetnek a könyvtárosok, a Márton napi libatáncoltatást... a téma végtelen. Nagyon jó a játékoságban, hogy gyorsan terjed, és semmi mellékhatása nincs, csakis a jókedv és a nevetés. A könyvtári órák a játékos ismeretszerzés mellett ideális közösségépítő alkalmak is egyben.

Nagy élmény a gyerekek számára, amikor „igazi hús-vér” írókkal, költőkkel találkozhatnak a könyvtárban. Ezzel sikerül megcáfolni azt a meglepő kijelentést is, amit egyszer tőlük hallottam. Arra a kérdésre, hogy mi különbség az írók és a költők között, azt a választ adták, hogy a költők olyan írók, akik már nem élnek... Ezért is nagyon fontos a találkozás a XXI. században élő és alkotó írókkal, költőkkel. Mindez közelebb hozza az irodalmat a gyerekekhez, és betekintést nyerhetnek az alkotás folyamatába. A Könyvfaló olvasási játék 2017-es eredményhirdetésén Szabó T. Anna költőnő személyesen adta át a könyvjutalmakat a kis zákányszéki olvasóknak, ami felejthetetlen élmény volt.⁹

Kistelepülésen abban a szerencsés helyzetben vagyok, hogy személyesen ismerem a gyerekeket, az osztályok összetételét, ezért a könyvtári foglalkozásokon differenciált módszereket tudok alkalmazni az egyes osztályoknál. Az eredeti óravázlatokat mindig kicsit módosítom, mintegy „rászabom” az adott osztályra. Csendesebb, nyugodtabb társaságnak inkább mesélek vagy csapatokban dolgoznak, a mozgékonyabb osztályoknak nagyobb mozgásteret engedek, többet játszunk, ők inkább azt igénylik.¹⁰

A felnőtteknek szervezett író–olvasó találkozók és a különböző tematikájú előadások nagyon népszerűek Zákányszéken, kivétel nélkül teltház előtt zajlanak. Falun különös varázsa van ezeknek a programoknak, mára már a helyi közösség építésének hangsúlyos területivé váltak. Az ok egyszerű. A személyes találkozásra írókkal, költőkkel, a médiából ismert személyiségekkel kevesebb lehetősége van a vidéki embereknek, mint a városi közönségnek. A könyvtárban „élőben” hallgatni a verseket a költő előadásában, dúdolni a dalokat a Kossuth-díjas zenésszel, kertészeti tanácsokat kérni az országosan ismert kertészmérnöktől, kamasz sorsokat megismerni a Csellengők szerkesztőjétől, közelről látni a televízió képernyőjéről ismert népszerű műsorvezetőket... ezek mind-mind olyan meghatározó élmények, amelyeket sokáig nem felejtenek el a közönség soraiban ülők (olykor állók). Ezért a cél az, hogy minél több programot „helybe hozzunk”. Kistelepülési könyvtárosként minden lehetőséget, pályázati forrást igyekszem megragadni arra, hogy a népszerű vendégeket saját közeinkben köszönthessük. Ebben a szegedi Somogyi-könyvtár nagy segítséget jelent megyei szintű pályázataival, az előadók szervezésével és szállításával. Csak néhány név azok közül, akik az elmúlt években a könyvtár vendégei voltak: Schäffer Erzsébet¹¹, Endrei Judit¹², Süveges

9 PARAGINÉ Tóth Edina: Könyvfaló: avagy egy sikeres olvasási játék útja. = Zákányszéki Kis Újság, 27. 3. 2017. április, 4. p. Forrás: <http://zakanszkek.hu/files/2017/kisujsg/2017apr.pdf>[2018. november 14.]

10 PARAGINÉ TÓTH Edina: Differenciált könyvtári módszerek Zákányszéken. = Könyvtári Levelező/Lap, 19. 7. (július) 2007. 27–31. p. Forrás: http://epa.oszk.hu/00300/00365/00068/pdf/KLL_EPA00365_2007-07_027-031.pdf[2018. november 14.]

11 Találkozás Schäffer Erzsébettel és Szántó Lukáccsal. = Délmagyarország, 2012. február 1. 6. p. Forrás: http://www.delmagyar.hu/szeged_hirek/talalkozas_schffer_erzsebettel_es_szanto_lukacccsal/2262207[2018. november 12.]

12 Endrei Judit járt a könyvtárban. = Délmagyarország, 2013. március 13. 6. p. Forrás: http://www.delmagyar.hu/szeged_hirek/endrei_judit_jart_a_konyvtarban/2324019/[2018. november 12.]

Gergő, dr. Bálint György, Huzella Péter, Lackfi János, Szabó T. Anna, Incze Zsuzsa. Ezen kívül vannak egyéb, kevésbé klasszikus közösségépítő rendezvényei is a könyvtárnak, erről a következő fejezetben, az egyesületi programoknál számolok be részletesebben.

2.2 A civil szféra

A civil szervezetekkel való jó együttműködés mindig hangsúlyos volt számomra. Kezdetektől fogva igyekeztem minőségi kapcsolatot kiépíteni és fenntartani a helyi civilekkel, kölcsönösen segítve egymás munkáját. A „civilség” még hangsúlyosabbá vált a munkámban, amikor 2008-ban magam is alapító tagja lettem a ZakaHom-e Egyesületnek. Ez a csapatmunka tökéletesen kompenzálja az egyszemélyes könyvtárosságból fakadó hátrányokat, korlátokat. A folytatásban olyan nagyobb volumenű rendezvényekről szeretnék összefoglalást nyújtani, amelyeket egyedül képtelenség lett volna megvalósítani. A lehetőség azonban ott rejtőzött a civil szférában, a tudatos csapatmunka erejében.

2.2.1 A ZakaHom-e Egyesület

Ami egyedül nem megy, az megy egy nagyszerű csapat tagjaként. A ZakaHom-e Egyesületben egy olyan csapatba tartozhatok, ahol együtt ápoljuk a helyi hagyományokat, de jövőbe mutató újító kezdeményezéseket is sikerült elindítanunk. A hivatalossá válásunkat kissé megelőzve, 2007 novemberében meghirdettük az első múltidéző vetítést, decemberben pedig jelentkeztünk egyesületünk nyomtatott hírlevelével, a *Zákányszéki Életképekkel*.¹³ Azóta sok egyesületi rendezvény valósult meg a könyvtáron belül, de a munka gyakran túllép a könyvtár falain. Mivel mindannyiunknak megvan a maga főfoglalkozása, eleinte nehéz volt összeegyeztetni a sok szabadidőt igénylő egyesületi tevékenységgel. Idővel az egyesületi törekvések szépen bel-esimultak elsődleges feladatkörünkbe, mintegy kiegészítve, továbbgondolva azt. Nem is kell, nem is lehet különválasztani, hiszen a cél közös. Zákányszékért, az itt élőkért tenni, dolgozni minél több formában, minél több területen.

2.2.2 Múltidéző vetítések

Az egyesület szervezésében 11 évvel ezelőtt indultak el a múltidéző vetítések, melyek azóta a leghangsúlyosabb hagyományteremtő rendezvényeink körébe tartoznak. Az eredetileg csak néhány alkalomra tervezett vetítéseken a mai napig teltház előtt peregnék a filmek. A kiindulást azok a régi S8-as felvételek jelentették, melyek az 1960-as évektől örökítették meg a település ünnepeit és hétköznapjait. A filmeket digitalizáltuk, majd bemutattuk a közönségnek. Céljaink összetettek voltak: a digitalizálással az archív anyagok megőrzését szerettük volna biztosítani, a nyilvános vetítésekkel pedig a gyűjtemény közkincsé tételére és a közösségépítésre törekedtünk.¹⁴ Látva a nem múló érdeklődést múltunk vizuális gyöngyszemei iránt, több szálon indítottuk el a folytatáshoz az anyaggyűjtést. Felvettük a

13 Zákányszéki Életképek. A ZakaHom-e Egyesület folyóirata. Különszám. 2017. december
Forrás: <http://zakanszek.hu/files/2017/kisujtsag/2017eletkepek.pdf> [2018. november 12.]

14 TANÁCS István: Zákányszéki múltidézők. = Szabad Föld Kalendárium, 2018. 64–65. p.

kapcsolatot a Magyar Televízió Archívumával és a Szegedi Körzeti Stúdióval, valamint arra kértük a lakosságot, hogy a családi fotóalbumokat hozzák el a könyvtárba, hogy a régi fotókat feldolgozzuk és rendszerezzük. Reméltük, hogy ezek a fotók nemcsak a családok életéről, hanem a település múltjáról és hagyományairól is árulkodnak majd. Tematikusan és időrendben rendszereztünk több száz képet, melyek újabb vetítési anyagként szolgáltak. Igyekeztünk a képeken látható személyeket nevesíteni, de már a fotók tulajdonosai sem tudtak mindenkire visszaemlékezni. Ezért vetítéskor a közönséget kértük a szereplők azonosítására, ez számunkra nagy segítség volt, a jelenlévőknek pedig egy érdekes játék.¹⁵ Az interaktív „képfelismerős” vetítésnek volt egy mindannyiunk számára meghatározó pillanata. A helyi amatőr színjátszás fotóinak bemutatását egy különleges produkció zárta. A Mézeskalács c. színdarab két egykori szereplőjét arra kértük, hogy 50 év elteltével énekeljék el újra egykori duettjükét. Miközben a vásznon láthattuk őket fiatal szereplőkként, a közönség előtt állva kissé remegő hangon, immár fehér hajjal újra dalra fakadtak... A vetítések során szembesültünk azzal a felismeréssel, hogy nemcsak gyűjtenünk és publikálnunk kell az anyagokat, hanem felelősek vagyunk a jelen eseményeinek megőrzéséért is. Minél gyorsabban igyekeztünk megteremteni a megfelelő technikai hátteret, kamerát, mikrofont vásároltunk és 2010-ben elkészítettük az első riportunkat. Azóta folyamatosan jelen vagyunk a helyi rendezvényeken a báli szezontól egészen a falukarácsonyig. Külső helyszíneken is forgatunk, sőt útifilmet is készítettünk már erdélyi testvértelepülésünkön, Borszéken.¹⁶ Ezek a felvételek újabb vetítési témákat jelentenek, és mi egy évtized után is teltház előtt vetítünk.



4. kép: Teltházás vetítés 2018-ban

- 15 PARAGINÉ Tóth Edina: Együtt. Keresd – mutasd – ismerd fel: Múltidézés Zákányszéken. = Könyv, Könyvtár, Könyvtáros, 26. 4. 2017. 31–37. p. Forrás: <http://ki2.oszk.hu/3k/2017/05/egyutt-keresd-%E2%80%93-mutasd-%E2%80%93-ismerd-fel/> [2018. november 12.]
- 16 ARANY T. János: Nem kell áram a boldogsághoz. Testvértelepülésünkön, Borszéken forgattak útifilmet a zákányszékiek. = Délmagyarország, 2016. április 13. 6. p. Forrás: http://www.delmagyar.hu/szeged_hirek/nem_kell_aram_a_boldogsaghoz/2470590/ [2018. november 10.]

2.2.3 Jótékonyági kezdeményezések

Ahol tudunk, igyekszünk segíteni. Ez a szándék szintén a helyi közösség fejlődését szolgálja, még akkor is, ha ebben az esetben nem ez az elsődleges cél. Néhány példa erre: a templomban vetítéssel egybekötött előadást hirdettünk egy bajba jutott család megsegítésére, részt vállaltunk jótékonyági gálaest szervezésében, egyesületi felajánlással hozzájárultunk egy műtét sikeréhez¹⁷, gyűjtést hirdettünk az önkormányzattal együttműködve a borszéki gyermekotthon javára. Jó érzés látni az emberek összefogását, segítő szándékát, amint a hívó szóra megmozdulnak és tenni akarnak a bajba jutottakért.

2.2.4 Ifjú tehetségek

A hagyományok ápolása, megőrzése mellett legalább annyira fontos a jelen értékeinek és értékes embereinek a megismerése és megismertetése. Ehhez legtöbbször elég csak nyitott szemmel járni-kelni, és észrevenni a környezetünkben élő fiatal tehetségek ambícióját. Őket további elképzeléseik megvalósításához segítheti hozzá egy-egysikeres rendezvény. Lehet, hogy csak egy kiállítás, vagy egy önálló est megszervezésére van szükség ahhoz, hogy el tudjanak indulni az útjukon... Ilyen egyesületi kezdeményezés volt 2013 tavaszán Hegedűs Bettina első önálló zongoraestje. Komolyzenei koncert egy kistelepülés művelődési házában? Igen, ha a cél motiválja a közönséget. Ezen az estén a zákányszéki tanyavilágban élő tehetséges zongorista lány teltház előtt játszott és varázsolta el a közönséget. A zenei blokkok között a színpadon beszélgettem vele és tanárnőjével. A koncertre érkezők különböző összegű támogatójegyek vásárlásával járultak hozzá, hogy Bettina a tervezett zeneakadémiai tanulmányait elkezdhesse. A koncert után egy összegben nyújtottuk át a befolyt összeget, és ősszel érkezett a hír, hogy felvételt nyert a Zeneművészeti Egyetemre. Felemelő érzés volt, hogy ehhez kicsit mi is hozzájárulhattunk.¹⁸ A szintén zákányszéki születésű Vass Károly közösségi oldalán figyeltünk fel gyönyörű természetfotóira, és hamarosan kiállítási lehetőséget kínáltunk számára a könyvtárban. A megnyitót összekötöttük Süveges Gergő közönségtalálkozóival, ami külön megtiszteltetés volt az ifjú fotós számára. „1 cepp Alföld” című kiállítása nagy sikert aratott, azóta bátran mutatja meg fotóit másoknak is. Nemrégiben különdíjat vehetett át a mórahalmi Rotary Klub által rendezett „Papírra vetve” pályázaton.

2.2.5 Kerékpártúrák

Egyesületünk 2013-ban indította el a ZakaHom-e kerékpártúrákat.¹⁹ Éves szinten több száz km-t kerékpározunk a sportbarát csapattal. Ezek a túrák újabb lehetőséget jelentenek a közösségépítés területén. Valljuk, hogy „ép testben ép lélek”, és az első túrák óta azt is tudjuk, hogy a kerékpározás nem csak egészséges, hanem közösségépítő erejű sport is. Jó kapcsolat alakult ki

17 50 ezer forintot ér a rekord gyöngyfa. = Délmagyarország, 2015. február 18. 6. p.

Forrás: http://www.delmagyar.hu/szeged_hirek/50_ezer_forintot_er_a_rekord_gyongyfa/2418183/ [2018. november 13.]

18 HEGEDŰS Bettina zongoraestje. = Délmagyarország, 2013. március 13. 6. p.

Forrás: http://www.delmagyar.hu/szeged_hirek/hegedus_bettina_zongoraestje/2324017 [2018. november 12.]

19 Biciklis Zákányszék. = Délmagyarország, 2013. július 24. 6. p.

Forrás: http://www.delmagyar.hu/szeged_hirek/biciklis_zakanszek/2342740/ [2018. november 12.]

más biciklis szervezetekkel, közös programokban is tudunk már gondolkodni. Azóta már több ezres nagyságrendben mérhető a lelkes csapattal megtett kilométerek száma.²⁰ A kerékpározás szeretete és közösségkovácsoló ereje mellett könyvtárosként azt is nagyon jó látni, hogy a kerékpártúrák résztvevői hogyan lesznek nyitottak a könyvtári rendezvényekre és válnak rendszeres látogatókká. A kerékpározásnak köszönhetően készítettek már velünk olyan riportot, amely anyag vetítése elsősorban a kerékpárbarát közönséget vonzotta be a könyvtárba.

2.2.6 Még néhány újdonság...

A végére maradt még néhány olyan kezdeményezés, amely közvetve vagy közvetlenül a könyvtárba mozgósította az embereket. A régi idők amatőr színjátszása adta az ötletet, hogy helybe hozzuk a színházat. Elhívtuk a szomszédos településről a Mórahalmi Színtársulatot, hogy vendégszerepeljenek nálunk. A jegyárúsítás a könyvtárban zajlott, így a teltházás előadás előtt sokan megfordultak a könyvtárban. Az előadás utáni állófogadás helyszíne szintén a könyvtár volt, néhány amatőr színész meg is ragadta az alkalmat és beiratkozott, kölcsönzött.

2016-ban megszerveztük a „Máriás-lányok” találkozóját. Egy közel 60 éves csoportkép volt a kiindulópontja a komplex rendezvénynek. Felkutattuk a fényképen látható fehérlányokat (hajadon lányok, akik az egyházi ünnepeken fehér ruhába öltöztek) és egy különleges estére hívtuk el őket: szentmisére a templomba, filmes-fotós nosztalgiazásra a művelődési házba, aratókoszorúkat bemutató kiállításra a könyvtárba.²¹ 2017 decemberében pedig Vincze Lilla énekesnő adventi koncertjére hívtuk a közönséget a templomba. Ilyen korábban még nem volt Zákányszéken. Ezzel a koncerttel szerettünk volna mi magunk is egy kicsit megállni, erőt meríteni a folytatáshoz, megköszönni az emberek szeretetét, az egy évtizedes bizalmat, a kitartó érdeklődést... azt, hogy ebben a közösségben, melyet Zákányszék lakossága alkot, otthon vagyunk és számíthatunk egymásra.

2.3 Közönség, kontra közösség

Az eddig bemutatott példák jól tükrözik, hogy olyan rendezvényeknek is bázisa lehet a könyvtár, amelyek nem konkrétan a könyvtárban valósulnak meg, de a könyvtár(os)nak mégiscsak „köze van” hozzá. Az egyesületi lét nagyot nyitott ebbe az irányba, hiszen ha közvetlenül vagy közvetett módon a közönség szervezés folyamatába a könyvtár, mint hely bevonódik, akkor a véletlenszerű könyvtárba járást lehet egy kicsit irányítani. Sokan lettek a rendezvények spontán résztvevői közül rendszeresen könyvtárba járók. Ehhez elég volt megszólítani őket, kedvet csinálni egy számukra érdekes programmal, és az életükbe akkor is belopózott a könyvtár, ha korábban az olvasás nem motiválta erre őket. Így épülhet közönségből közösség, és egy közösség tagjaiból a könyvtár közönsége.

20 BAKOS András: 1600 kilométert teker évente a zákányszéki kemény mag. = Délmagyarország, 2016. március 2. 6. p.
Forrás: http://www.delmagyar.hu/szeged_hirek/1600_kilometert_teker_evente_a_zakanyszeki_kemeny_mag/2465479/ [2018. november 12.]

21 TANÁCS István: Fehér lányok felöltöztek. = Szabad Föld, 73. 51–52. 2018. 12–13. p.
Forrás: https://www.szabadjfold.hu/aktualis/riport_feher_lanyok_feloltoztek [2018. november 13.]

3. Marketing

A helyi adottságok maximális kihasználása mellett a könyvtárosnak számos eszköz van a kezében arra, hogy intézményével jelen legyen a köztudatban. Ha jól kommunikál a külvilág felé, ha folyamatosan tájékoztat honlapon, helyi újságokban, közösségi médiában a könyvtárban történekről, ha jó kapcsolatot ápol az intézményekkel és a civil szervezetekkel, akkor valamennyi réteghez el tud jutni. A könyvtár beékelődik a köztudatba és nem érhetik olyan vádák, hogy a könyvtárban nem történik semmi...csak azért, mert nem tudnak róla.

3.1 Kiadványaink, honlapok

Fontos, hogy ami a környezetünkben történik, arról minél több csatornán keresztül hírt adjunk, minél több emberhez eljuttassuk az aktuális híreket, információkat. A könyvtár szerepvállalása a helyi újságok kiadásában több szálon is fut. Két helyi lap – *Zákányszéki Kis Újság* és a *Zákányszéki Életképek* – szerkesztőbizottságában tevékenykedek. A Kis Újság szerkesztőségi munkájához kb. 15 évvel ezelőtt csatlakoztam, saját kezdeményezésből. Azt kértem tőlük, hogy nyomdába kerülés előtt a stilisztikai és betűhibákat korigálhassam. Cserébe egy kis helyet kértem a lapban, ahol elindítottam a könyvtári rovatot hírekkel, játékos feladványokkal, idézetekkel. 2008-ban a frissen alakult egyesületünk lett az újság felelős kiadója. Ekkor lettem hivatalosan is szerkesztőbizottsági tag. A szerkesztőségi megbeszélések helye a könyvtár,



5. kép: Szerkesztőbizottsági munka a könyvtárban

rendszeresen itt találkozunk és megbeszéljük a feladatokat. A szerkesztési és nyomdatechnikai munkafolyamatok sokat változtak az elmúlt években, a beérkezett anyagokat „felhőben” (Dropbox) tároljuk, itt is javítjuk. Gyorsabban és hatékonyabban tudunk így dolgozni.²²

A nyomtatott újságok 1100 példányban készülnek és minden zákányszéki háztartásba ingyenesen jutnak el a helyi posta terjesztésével. Fontos, hogy elektronikusan szélesebb körben, más felhasználóknak is hozzáférhetővé tegyük a kiadványokat. A cikkek Zákányszék honlapján online olvashatóak a Kiadványaink menüben. Médiacsoportunk szerkeszti és friss hírekkel tölti fel a www.zakanyszek.hu oldalt, a www.zakihirek.hu oldalt, valamint tájékoztatást nyújtunk egyesületünk honlapján, a www.zakahome.hu oldalon.²³

3.2 Közösségi média

A közösségi média segítségével sokakhoz el tudjuk juttatni a települési és a könyvtári információkat, híreket. Nemrég indult el a könyvtár önálló honlapja a konyvtar.zakanyszek.hu oldalon, ahol az olvasók a hasznos információkon kívül online is kereshetnek a könyvtár adatbázisában, hosszabbítást kezdeményezhetnek a kölcsönzésben lévő könyvekre. A közösségi oldalon is igyekszünk naprakészek lenni, minden fontos hírről, rendezvényről beszámolni, fotókat feltölteni, napi szinten tartani a kapcsolatot az olvasókkal. A „zakihirek” Youtube csatornánkon kb. 400 saját készítésű anyag látható 230 ezres megtekintéssel.

Összegzés

A tartalom változik, de a cél állandó marad: szolgáltatni, értéket közvetíteni, élményt nyújtani a közösség tagjainak, akiket egy láthatatlan szál köt össze mindennél erősebben. Ebben az összetartozásban rejlik múltunk, jelenünk és a jövőnk! Nem lehetőségünk, hanem kötelességünk tovább vinni elődeink örökségét, megismerni és feltárni a jelen értékeit... nincs mire várni, a 24. órában járunk! Legyen a könyvtár mindenkori bázisa a helyi közösségnek, a könyvtáros pedig mozgatója a közösség fejlődésének.

22 BARÁTNÉ HAJDU Ágnes: Zákányszék és Paraginé Tóth Edina a World Press Freedom Day 2018 egyik példája az IFLA blogjában. Forrás: <https://mke.info.hu/blog/2018/06/zakanyszek-es-paragine-toth-edina-a-world-press-freedom-day-2018-egyik-peldaja-az-ifla-blogjaban/> [2018. november 14.]

23 2500 perc Zákányszékről. = Délmagyarország, 2012. január 11. 6. p. Forrás: http://www.delmagyar.hu/szeged_hirek/2500_perc_zakanyszekrol/2258411 [2018. november 12.]

Irodalom

- 50 ezer forintot ér a rekord gyöngyfa. = Délmagyarország, 2015. február 18. 6. p. Forrás: http://www.delmagyar.hu/szeged_hirek/50_ezer_forintot_er_a_rekord_gyongyfa/2418183 [2018. október 31.]
- 2500 perc Zákányszékről. = Délmagyarország, 2012. január 11. 6. p. Forrás: http://www.delmagyar.hu/szeged_hirek/2500_perc_zakanyszekrol/2258411 [2018. október 31.]
- ARANY T. János: Nem kell áram a boldogsághoz. Testvértelepülésükön, Borszéken forgattak útifilmet a zákányszékiek. = Délmagyarország, 2016. április 13. 6. p. Forrás: http://www.delmagyar.hu/szeged_hirek/nem_kell_aram_a_boldogsaghoz/2470590/ [2018. október 31.]
- BAKOS András: 1600 kilométert teker évente a zákányszéki kemény mag. = Délmagyarország, 2016. március 2. 6. p. Forrás: http://www.delmagyar.hu/szeged_hirek/1600_kilometert_teker_evente_a_zakanyszeki_kemeny_mag/2465479/ [2018. október 31.]
- BAKOS András: Alaszkából 14 nap alatt Zákányszékre ér a kért könyv. = Délmagyarország, 2013. február 4. 8. p. Forrás: http://www.delmagyar.hu/szeged_hirek/alaszkabol_14_nap_alatt_zakanyszekre_er_a_kert_konyv/2318318/ [2018. október 31.]
- BARÁTNÉ HAJDU Ágnes: Zákányszék és Paraginé Tóth Edina a World Press Freedom Day 2018 egyik példája az IFLA blogjában. Forrás: <https://mke.info.hu/blog/2018/06/zakanyszek-es-paragine-toth-edina-a-world-press-freedom-day-2018-egyik-peldaja-az-ifla-blogjaban/> [2018. október 31.]
- Biciklis Zákányszék. = Délmagyarország, 2013. július 24. 6. p. Forrás: http://www.delmagyar.hu/szeged_hirek/biciklis_zakanyszek/2342740/ [2018. október 31.]
- Endrei Judit járt a könyvtárban. = Délmagyarország, 2013. március 13. 6. p. Forrás: http://www.delmagyar.hu/szeged_hirek/endrei_judit_jart_a_konyvtarban/2324019/ [2018. október 31.]
- Hegedűs Bettina zongoraestje. = Délmagyarország, 2013. március 13. 6. p. Forrás: http://www.delmagyar.hu/szeged_hirek/hegedus_bettina_zongoraestje/2324017/ [2018. október 31.]
- HORVÁTH Attila: Ékszerfák Zákányszéken. = Délmagyarország, 2012. augusztus 8. 6. p. Forrás: http://www.delmagyar.hu/szeged_hirek/ekszerfak_zakanyszeken/2292339/ [2018. október 31.]
- Könyvtárosnap az olvasásért Zákányszéken. = Délmagyarország, 2011. június 28. 6. p. Forrás: http://www.delmagyar.hu/szeged_hirek/konyvtarosnap_az_olasasert_zakanyszeken/2227644/ [2018. október 31.]
- MIKULÁS Gábor: A könyvtári ellátás korszerű formái az EU-ban: Antwerpen, Zákányszék, Madrid... Forrás: http://www.kithirlevel.hu/index.php?kh=a_konyvtari_ellatas_korszeru_formai_az_eu-ban_antwerpen_zakanyszek_madrid [2018. október 31.]
- PARAGINÉ TÓTH Edina: Differenciált könyvtári módszerek Zákányszéken. = Könyvtári Levelező/Lap, 19. 7. (Július) 2007. 27–31. p. Forrás: http://epa.oszk.hu/00300/00365/00068/pdf/KLL_EPA00365_2007-07_027-031.pdf [2018. október 31.]
- PARAGINÉ TÓTH Edina: Együtt. Keresd – mutasd – ismerd fel! Múltidézés Zákányszéken. = Könyv, Könyvtár, Könyvtáros, 26. 4. 2017. 31–37. p. Forrás: <http://ki2.oszk.hu/3k/2017/05/egyutt-keresd-%E2%80%93-mutasd-%E2%80%93-ismerd-fel/> [2018. október 31.]
- PARAGINÉ TÓTH Edina: Könyvfaló: avagy egy sikeres olvasási játék útja. = Zákányszéki Kis Újság, 27. 3. 2017. április, 4. p. Forrás: <http://zakanyszek.hu/files/2017/kisujsg/2017apr.pdf> [2018. október 31.]
- PARAGINÉ TÓTH Edina: Zákányszéken így Könyves Vasárnapoztunk. = Zákányszéki Kis Újság, 25. 7. 2015. október, 4. p. Forrás: http://zakanyszek.hu/files/2015/kisujsg/2015_oktober.pdf [2018. október 31.]
- Találkozás Schäffer Erzsébettel és Szántó Lukáccsal. = Délmagyarország, 2012. február 1. 6. p. Forrás: http://www.delmagyar.hu/szeged_hirek/talalkozas_schffer_erzebettel_es_szanto_lukacs-csal/2262207 [2018. október 31.]

TANÁCS István: Fehér lányok felöltöztek. = Szabad Föld, 73. 51–52. 2017. 12–13. p. Forrás: https://www.szabadfold.hu/aktualis/riport_feher_lanyok_feloltoztek [2018. október 31.]

TANÁCS István: Zákányszéki múltidézők. = Szabad Föld Kalendárium, 2018. 64–65. p. [2018. október 31.]

Tündérvkönyvtáros Zákányszéken. = Délmagyarország, 2014. július 2. 6. p. Forrás: http://www.delmagyar.hu/szeged_hirek/tunderkonyvtaros_zakanyszeken/2388422/ [2018. október 31.]

Vámpírokért és Babócaért jön az olvasó. = Délmagyarország, 2010. november 24. 6. p. Forrás: http://www.delmagyar.hu/szeged_hirek/vampirokert_es_babocaert_jon_az_olvaso/2190401 [2018. október 31.]

ZakaHom-e Egyesület. Paraginé Tóth Edina több mint 30 éve a köz szolgálatában. Forrás: <http://www.zakahome.hu/2016/02/09/paragine-toth-edina-tobb-mint-30-eve-a-koz-szolgalataban/> [2018. október 31.]

Zákányszéki Életképek. A ZakaHom-e Egyesület folyóirata. Különszám, 2017. december Forrás: <http://zakanszek.hu/files/2017/kisujzag/2017eletkepek.pdf> [2018. október 31.]

Paraginé Tóth Edina 1986-ban kezdett el dolgozni a zákányszéki művelődési házban, 1988 óta könyvtáros. Alapító tagja a ZakaHom-e Egyesületnek, tagja a helyi újságok szerkesztő bizottságának. Több cikluson keresztül tagja a Csongrád Megyei Könyvtáros Egyesület vezetőségének. A kistelepülési könyvtárak menedzselésének kérdéseiről és a helytörténeti jelentőségéről több előadást tartott különböző konferenciákon. 2011-ben Az Év könyvtára kitüntető címre nyújtott be figyelemreméltó pályázatot.

Jegyzetek

