

Ha élni akarunk, sikeressé kell válnunk – és a sikerességünk érdekében magunkon mint személyeken, illetve könyvtáraink szolgáltatásain változtathatunk, mert ez hatalmunkban áll.

Oldásként felolvasom *Telkes József* (sikeres fejvadász-pszichológus) gondolatait: „Mivel minden akadály belső akadály, amikor erről elfelejtkezünk, becsapjuk magunkat. A külső akadály lehet nagyobb, mint mi, és gyakran nincs is hatalmunkban, hogy változtassunk rajta, de a nehézség adta helyzetet is fordíthatjuk a javunkra. (...) Hatalmunk ugyanis végső fokon csak önmagunk felett van. (...) Vesztesnek lenni ugyanakkora erőfeszítést igényel, mint győztesé válni. Keményen meg kell dolgozni érte!”

Azoknak, akik vesztesek akarnak lenni, konferenciánk témájával összefüggésben, a következőket ajánlja: „Soha ne tanuljon semmi újat! (...) Ha minden kötél szakad, mondja azt, hogy nem tudja! Minél kevesebbet tud, annál jobb. Ha kérdezik, csak mondja, hogy nem tudja. Így gyorsan azzá válhat, ami valójában: hasznavehetlenné.”

Végül a mai előadásomra való készülésem víziójaként használt mottó: „Annál, hogy képezd az embereidet és elvadásszák őket tőled, csak egy rosszabb van, ha nem képezd őket, és nálad maradnak.” (Zig Zigler)

Bertalanné Kovács Piroska

Szakemberek a városi könyvtárakban*

Nem a múlt történetét és nem is a jövő trendjeit kívánom felvázolni, hanem a jelen igényeit megfogalmazni a realitás talaján.

Bényei Miklós szerint „...mennyiségeiknél, méreteiknél fogva és személyi ellátottságuk révén a városi gyűjtemények a hazai közkönyvtári ellátás gerincét képezik”. Igen, a gerincét, de az a gerinc bizony sokszor roskadozik a nehézségek súlya alatt.

Igaz, az önkormányzati törvény kötelező feladatnak nyilvánítja a közkönyvtárak fenntartását, de megfelelő nagyságrendű pénzeket nem rendelt hozzá. Így a fenntartó saját hatáskörben

* Elhangzott az *Összefogás a könyvtárakért* akció nyitó konferenciáján, 2004. október 11-én a Fővárosi Szabó Ervin Könyvtárban.

döntheti el, milyen módon valósítja meg a kötelező feladatellátást. Ennek a következménye az elmúlt időszakban felerősödött tendencia, hogy a különböző kulturális, illetve közgyűjteményi szolgáltatásokat igyekeznek a fenntartók egy intézménybe összevonni. Ezt általában gazdasági, szervezési okokkal indokolják, de nem minden esetben bizonyítható ez.

Ugyanakkor szakmai szempontból jól látszik ennek a folyamatnak a hátrányai. Sok esetben az egyik legfontosabb célként a bevételek növelése jelentkezik, ami háttérbe szorítja a könyvtári szolgáltatások hagyományosan szociális jellegű részét, ezzel negatívan befolyásolja az intézményeknek az esélyegyenlőség biztosítása terén elért eredményeit. Vagyis az önkormányzati könyvtár jóléte vagy nemléte a fenntartó jóindulatától, ugyanakkor a könyvtárak és a könyvtárosok érdekérvényesítése a lobbizástól is függ.

A rendszerváltás óta a könyvtárak kultúraközvetítő szerepe jelentős változáson ment át. A nehézségek ellenére a könyvtárak alkalmazkodni tudtak a megváltozott viszonyokhoz. *Lengyel László* politológus szerint: „Kevés a nyertese a rendszerváltásnak, de a könyvtár közéjük tartozik. Nyugodtan mondhatom, hogy a kulturális intézmények nagyobbik része nem élte túl a rendszerváltást. A könyvtár igen, mégpedig azért, mert nemcsak kulturális intézmény. Csak olyan intézmények maradhattak fenn, amelyek a civilizáció más szektoraiba is be tudtak hatolni. És a könyvtár ezt tette. A könyvtár a korábbi könyv- és történetközpontú civilizációs rendből átalakult és folyamatosan átalakul szöveg- és információs tartalmú civilizációs hálózattá.”

Vagyis az új információs technológiák megjelenésével átalakulóban van a könyvtárak társadalomban betöltött helye. A változásokból adódóan nagy nyomás nehezedik a könyvtárakra és a könyvtárosokra egyaránt.

Ez a megváltozott helyzet komoly kihívást jelent mindannyiunk számára. Napjainkban növekednek az egyenlőtlenségek, az információhoz való hozzáférés, a művelődés és a kapcsolódás terén a társadalmi csoportok, a régiók, a települések, sőt még a könyvtárak között is. Ebben az elüzettedett világban a könyvtáraknak az a küldetésük, hogy biztosítsák az információhoz való jutás egyenlő esélyét. Igen, de felmerül a kérdés, melyek az emberek létfontos-

ságú igényei az informálódás, a tanulás és a szórakozás terén, hogyan lehet ezeket kielégíteni, képes-e és kész-e a könyvtár ezekhez az igényekhez igazodni, s rendelkezik-e ehhez szükséges eszközökkel és szakemberekkel?

Azt is meg kell vizsgálnunk, milyen felkészültségű szakemberekre van szüksége ma egy városi könyvtárnak. Milyen képességekkel, készségekkel kell rendelkezünk? Kik vagyunk mi, könyvtárosok a XXI. század küszöbén?

Egy intézmény erőforrásai közül az egyik legfontosabb az emberi tényező, vagyis a humán erőforrás.

A folyamatos változások közepette nehéz megőrizni az elért eredményeket, kivédeni a létszámok ún. racionalizálására irányuló szándékot, a költségvetési tárgyalások során biztosítani az inflációkövetést, mert inkább az elvonás a jellemző. Ezen tényezők mind-mind a könyvtáros és az intézmény létbiztonságát fenyegetik. Ennek ellenére a városi könyvtárban dolgozó szakemberekre a megújulás, a változásokhoz való alkalmazkodás a jellemző.

Ahogy ezt *Biczák Péter* 2001-ben megfogalmazta, sok mindent megtanultunk az elmúlt tizenkét év alatt:

- „kezelni az önkormányzatokat,
- tudunk már beszélni és beszélgetni a politikusokkal,
- közéletet élünk, rendezvényeket szervezünk és rendezvényekre járunk,
- megtanultuk az információs technológiát és a számítógép kezelését,
- gépesítettük a könyvtári munkafolyamatokat,
- a források megteremtése érdekében rendszeresen pályázunk,
- tovább képezzük magunkat,
- új és új szolgáltatásokat vezetünk be,
- folyamatosan végzünk marketing- és PR-tevékenységet,
- reggeltől estig lelkiismeretesen végezzük feladatainkat,
- kevés bérért és megbecsülésért alkalmazkodunk a változásokhoz, és változatlanul lelkesedünk.”

Hiszünk a munkánk sikerében, mert az eddig elért eredményeink is ezt bizonyítják. Igen, de milyen felkészültségű szakemberek tevékenysége járult hozzá az eredményekhez? Mit tehet egy intézmény, ha szakemberre van szüksége, talál-e a munkaerőpiacon megfelelően képzett jelentkező-

ket a pályáztatás során vagy kénytelen kinevelni és kitaníttatni a szakembergárdáját?

Míg 2000-ben egy határozott időre szóló szakalkalmazotti álláshely meghirdetésekor huszonhárman jelentkeztek és sajnos egy sem volt közöttük könyvtáros végzettségű, de akadt kilenc felsőfokú gazdasági és pénzügyi képzettségű, továbbá nyolc pedagógiai végzettségű szakember, addig 2003-ban öt, 2004-ben pedig hat informatikus-könyvtáros végzettségű küldte el jelentkezését az intézménybe úgy, hogy nem is hirdettünk állást.

Mi az oka, hogy az eltelt három–négy év alatt ilyen változások mentek végbe? Vajon több végzett hallgatót bocsátott ki a képzőintézmény? A racionalizálás következtében kevesebb a könyvtárosi álláshely? Vonzóbb lett a pálya? Tapasztalataim szerint mindegyik kérdésre igen a válasz.

Könyvtárunk az 1970-es évektől kezdve működik mentor intézményként, azóta mindig voltak gyakorlóink. Természetesen a mindenkori képzési követelmények által előírt gyakorlatokon, melyek száma az évtizedek során többször változott.

A kilencvenes évek folyamán évente egy-két, esetleg három hallgató volt nálunk gyakorlaton, napjainkban ez a szám jelentősen megemelkedett. Ez évben eddig heten voltak, egy éppen most van nálunk és egy hallgató majd csak novemberben teljesíti a gyakorlatát, ami a könyvtári munka szinte minden területét érinti.

Összességében elmondhatjuk, hogy a gyakorlatok vezetése komoly feladatot ró a kollégákra, ugyanakkor mindig öröm a jövő szakembereinek képzésében részt vállalni, és nem utolsósorban megtanítani leendő munkatársainkat a jól elsajátított elméleti ismeretek gyakorlati alkalmazására.

Igen, a leendő munkatársainkat, hiszen a gyakorlatot teljesítők közül többen már az intézmény kinevezett dolgozói.

Jó tapasztalataink vannak a hallgatókkal, igaz az egyes képzőintézmények gyakorlattal kapcsolatos követelményei eltérnek egymástól, de mi azonos feltételeket biztosítunk, illetve ennek megfelelően az elvárásaink is azonosak. A hallgatók döntő része a Berzsenyi Dániel Főiskola hallgatója, melynek tanszékével jó kapcsolatot ápolunk.

A képzés elvégzésével az ember megszerzi azt a jogot, hogy a törvényi előírásoknak megfele-

leljen és betölthesse az állást, de ez önmagában nem elég. Fontos, ahogy *Bartos Éva* írja, hogy a két tényező, az ember és a feladat egymásra találjon. De mi a feladata ma egy városi könyvtárosnak? Milyen szakmai kihívásoknak kell megfelelnie, milyen tudással kell rendelkeznie?

Tóth Máté a Szlovéniában tartott nemzetközi tanácskozás anyagát bemutató cikkében leírja, hogy a szlovén felmérés szerint a legfontosabb ismeretek:

- a számítástechnikában való jártasság,
- az idegen nyelvtudás,
- az általános műveltség,
- a jó kommunikációs készség,
- az információkeresés,
- az olvasás szeretete.

Napjaink kisvárosi könyvtárait a felhasználók szempontjából kettősség jellemzi. Egyrészt a gyors információszolgáltatás iránti igény, másrészt a családi hangulatot árasztó könyvtár preferálása, ahova jó bejönni, ami olyan hely, ahol lehet találkozni másokkal, ahol meghallgat a gyermekkönyvtáros néni stb.

Ahhoz, hogy jelen legyünk a kultúra, a szabadidő, az egész életen át tartó tanulás segítése és az információszolgáltatás területén a szerepek újraelosztásával, nyitottnak kell lennünk minden új igényre. Ez a megváltozott helyzet komoly kihívást jelent a könyvtárak számára. Naprakész felkészültséggel, tudással kell rendelkezni, ehhez szükséges a folyamatos önképzés és továbbképzés.

Nyíri Kristóf filozófus írja: „*A feladatot csak olyan réteg láthatja el, mely információtechnikai és ugyanakkor történeti klasszikus műveltséggel bír: új műveltségi elit, mely a könyvek világában való otthonos tájékozódását a komputerkorszakban is megőrzi.*” S mellette persze nagyfokú szociális képességgel bír, hisz a szociális munkás, illetve a kultúrákövetítő szerepkörében, mert mindkettőt vállalnia kell.

Mi, könyvtárosok sok mindent megtanultunk, de még nem eleget, a demokráciát is tanulni kell. Azt is, hogyan kell „eladni magunkat”, hogy ha valamit teszünk, akkor beszéljünk is róla. Mindenütt jelen kell lennünk, a médiában, az önkormányzati rendezvényeken stb., el kell fogadnunk a meghívásokat, és beszélünk kell a könyvtári szolgáltatásokról. Fontos, hogy rendszeres kapcsolatban álljunk a közvéleménnyel. A menedzsment-, marketing- és lobbitevékenység során

döntő jelentőségű a személyes kapcsolatok szerepe, mely a település lélekszámának csökkenésével arányosan nő. Fontos a reális önértékelés, az értékeink megfelelő, jó közvetítése, hogy a munkatársak önérvényesítése megvalósuljon. Ahogy *Győri Erzsébet* írja: „*hogy betöltöm azt a szerepem a társadalomban, amelynek betöltésére hivatásom van*”.

Annak ellenére, hogy kevés a lehetőség az anyagi és az erkölcsi elismerésre. A munkáltatónak szinte semmilyen lehetősége nincs a jól teljesítő munkatárs tevékenységének honorálására, elismerésére. A törvények módot adnak ugyan rá, de a gyakorlat azt mutatja, hogy sok esetben helyi rendeletek gátolják a címek és a munkáltatói döntésen alapuló bérkiegészítések adományozását. Ennek ellenére mégis mi motiválja a munkánkat? Véleményem szerint a hivatástudat és a szakmaiság, melyek mindig arra ösztönöznek bennünket, hogy válaszoljunk a kor kihívásaira és lépést tartsunk a fejlődéssel. Ugyanakkor a könyvtáros is ember, neki is vannak családi és egészségügyi problémái, sokszor adódnak napi nehézségek, melyeket meg kell oldanunk.

A Vas megyei könyvtárigazgató kollégák véleménye alapján egy városi könyvtárban dolgozó szakembernek ideális esetben az alábbi képességekkel kell rendelkeznie, mely lista sok esetben egybecseng a már említett szlovén felmérés eredményeivel:

- ismerje a szakma aktuális tudáskészletét (technológia és tudásmenedzselés együtt),
- legyen nyitott, problémamegoldó, megnyerő, kreatív személyiség,
- rendelkezzen fejlett szóbeli és írásbeli kommunikációs készséggel (beleértve a nyilvánosság előtti szereplés kötelezettségének elfogadását is),
- használati szinten ismerjen idegen nyelvet,
- legyen kezdeményező, innovatív,
- rendelkezzen kritikai attitűddel és fejlett önértékelési képességgel,
- legyen empatikus és toleráns,
- legyenek irodalmi élményei, vagyis gyakorolja az „örömolvasást”,
- rendelkezzen klasszikus műveltséggel,
- legyen érzékeny a világ dolgaira, véleményét vállalja, akarjon és tudjon reflektálni,
- képes legyen csapatmunkára, beleértve a mások teljesítményének elismerését, a társak munkája iránt tanúsított figyelmet is,

– mindehhez társuljon még megfelelő fizikai állóképesség.

Napjainkban egy városi könyvtárban dolgozó szakember részben információmenedzser, ugyanakkor informatikai szakember is, nagyjából szociális munkás és kultúrákövetítő, de mindközben egyszerűen csak könyvtáros, aki azon dolgozik, hogy a felhasználó elégedett legyen és hozzáférhessen ahhoz a tudáshoz, ismerethez, amelyre szüksége van.

Mecsériné Doktor Rozália

Felhasznált irodalom

Bartos Éva: Korszakváltó könyvtárosok? In: Könyv, Könyvtár, Könyvtáros. 2002. 11. évf. 4. szám. 31–33. p.

Bényei Miklós: Közkönyvtárak az idő sodrában. Különös tekintettel a városi könyvtárakra. In: Könyv, Könyvtár, Könyvtáros, 1999. 8. évf. 1. sz. 21–26. p.

Győri Erzsébet: A könyvtárosok műveltsége – művelt könyvtárosok. In: Könyv, Könyvtár, Könyvtáros, 2002. 11. évf. 6. sz. 12–14.p.

Lengyel László: Gazdasági és kulturális konszenzus. In: Könyv, Könyvtár, Könyvtáros, 1997. 11. sz. 3–6. p.

Papp István: Az ifjúság a városi könyvtár tereiben. In: Könyv, Könyvtár, Könyvtáros, 2004. 13. évf. 3. sz. 41–46. p.

Tóth Máté: (Információs szak) emberek a változó világban: Bobcatss 2002. január 28–30., Portorož (Szlovénia). In: Könyv, Könyvtár, Könyvtáros, 2002. 11. évf. 4. sz. 47–51. p.

Tóth Máté: A könyvtáros szakma az ezredfordulón – nemzetközi kitekintés. In: Könyv, Könyvtár, Könyvtáros, 2002. 11. évf. 5. sz. 41–56. p.

Tóth Máté: A könyvtáros szakma szerepváltozása a digitális korban. Trendek a hazai és nemzetközi könyvtárügyben. In: Tudományos és Műszaki Tájékoztatás, 51. évf. 1. sz. 16–29. p.

