

A mai fiatalokra visszatérve, sokan azt vallják, hogy viselkedésüknek mélyebb — úgy mond: társadalmi — gyökerei vannak. A mosolyogni nem tudás generációs probléma, és nem csak a könyvtáros fiatalokra jellemző. A mi szakmánkban azonban ma különösen nem lehet elfogadni ezt a magatartást. Ellenkezőleg. Általános tapasztalat, hogy az oly sokszor emlegetett ügyszeretet, hivatástudat, lelkesedés bizonyos fokig pótolja a „kedvezőtlen adottságokat”, a „rossz lehetőségeket”, az „anya-giak” hiányát is és tartalmas, hatóképes könyvtári életet teremt, teremthet.

Sokszor elmondtuk már, hogy a könyvtáros munkája reflektorfényben zajlik. Másként szólva: azonnal megmérettetik, s könnyűnek, átlagosnak vagy súlyosnak találhatik. Az is igaz viszont, hogy az olvasó szinte teljességgel nélkülözi a reflektorfényt. Jól tudom én, hogy „mindig az olvasónak van igaza”, s hogy a könyvtárosoknak sohasem lehet mentségük (a fruskáknak sem), de hadd tévedjek most egy veszélyes területre, s ez alkalommal szólhassak arról is, hogy a valós helyzetképhez azért hozzátartozik — tisztesség ne essék szolván — az agresszív, az extravagáns olvasó típusa is. Sok esetben éppen az értelmiségiek közül kerülnek ki a már fellépésükkel, hangnemiükkel is bántó, sértegető, követelőző olvasók, akik nem hajlandók megérteni a könyvtári szabályokat, megtanulni a könyvtárhasználatot, s megpróbálnak felháborodva kiskaput keresni az igazgatónál. Részükről szintűgy hiányzik a tapintat, a környezethez illő viselkedés. Vajon nem kellene-e egy kicsit alakítani az ő szemléletüket is? Vályi Gábor említett nyilatkozatában mondta: „a használatot is tanulni kell”, s a „felhasználói szemlélet” megváltozásától is várja a könyvtárügy fejlődését: „csak jó volna, ha ebben a könyvtáros és olvasó megegyeznének.”

És végezetül: a nagy érdeklődést kiváltó vitából is kiderül, hogy a nem hivatásuk magaslatán álló könyvtárosok jelenléte mindenütt gond az olvasószolgálatban. *Aggasztó jelenség, hogy nálunk, Borsod-Abaúj-Zemplén megyében a 429 tiszteletdíjas községi könyvtárosnak már csak egyharmada pedagógus. Legtöbbjüknek érettségije sincs. 236-nak nincs könyvtárosi alapvizsgálója sem, mert állandóan nagy a cserélődés. Két év alatt 126 könyvtárosváltás volt a megyében. Ezek ismeretében bizony megmentőként hangzanak a vitacikk szavai: „Mindenfajta minőségi törekvés kudarcra van ítélve, ha nem sikerül személyi vonatkozásban valami javulást elérni.”*

Szabó Gyula

A vezetők és a képző intézmények felelőssége

A vitacikkben főként a könyvtárakban hosszabb-rövidebb időre alkalmazott *szakképzetlen dolgozókról* van szó. Gerő Gyula megítélése szerint ők a „fruskák”, az általuk képviselt magatartás egyszerűre szomorú és megdöbbentő, de a vázolt szituáció valóságátartalma a szándékos sarkítás ellenére is igen nagy. Szakképzetlen helyettesítők azonban — az elnöiesedett pálya természetes következményeként — szinte valamennyi könyvtárban találhatók. Fontos, hogy ezek a munkatársak alapos felkészítés után találkozhassanak az olvasókkal. Legyen számukra természetes, hogy tartalmi vagy bonyolult technikai kérdés—kérdés esetén a szakképzett könyvtárhoz irányítsák a látogatókat. Ki kell alakítani bennük az intézmény iránti felelősségérzetet, hogy alkalmazásuk ideje alatt nagyfokú szolgálatkészséggel, ismereteik legnagyobb mértékű felhasználásának szándékával vegyenek részt a könyvtárak munkájában. Hasonló, de — távlatai miatt — még felelősségteljesebb feladat a könyvtáros státusra szakképzettség nélkül felvett dolgozók nevelése. Mindkét esetben követelmény azonban, hogy ezeket a munkatársakat — akik az olvasók szemében „a” könyvtárosok — ne hagyjuk magukra. Nagy vezetési hiba, ha irányítás, támogatás nélkül „dobják vízbe” ezeket a fiatalokat. Nehezen tudok elképzelni olyan nagyobb („A”- vagy „B”-típusú) könyvtárat, amelyben — megfelelő személyzeti politika esetén — legalább belső átszervezéssel nem tudnák elérni szakképzett könyvtáros(ok) jelenlétét az olvasószolgálatban. Ha nem így van, akkor a vezető maga is csak „kiadja-beveszi a könyvet” tevékenységnek fogja fel az olvasószolgálati munkát, ilyen esetben legelőször a vezető szemlélete ítélendő el. Az egyszemélyes könyvtárak esetében a központi módszertani gondozás feladata a kezdő és szakképzetlen munkatárs rendszeres segítése.

Fiatal pályatársakról szólván számot kell vetnünk a *szakképzett pályakezdő*k beilleszkedésének, szakmai bevalásának problémáival is. A buktatók, kiélezett helyzetek sokaságát lehetne felsorolni az elméleti ismeretek gyakorlati alkalmazásától, a befogadó (eltűró vagy elutasító) munkahelyi közösség magatartásáig. A végzősök

többsége szerencsére igen nagy szellemi arzenállal kerül ki a képző intézményekből, annak biztos tudatában, hogy kész könyvtáros. Várja az erejét próbára tevő feladatokat, az esetek nagy részében új ötletei is vannak, ezzel párhuzamosan azonban felszínre kerül gyakorlatlanságának (rosszabb esetben felkészületlenségének) minden következménye, ami nemegyszer a technikai vagy az érdeklődési körrel nem egyező feladatoktól való húzódozással is együtt jár. Ilyen helyzetekben alakul, formálódik a régi munkatársak értékítélete új kollégájukról és viszont. Abban, hogy a számtalan kritikus helyzet megoldása mennyire lesz sikeres és az intézmény számára kedvező, döntő szerepe van a *közvetlen vezetőnek*. Neki kell a megfelelő arányokat kialakítania az új szakember munkájának megítélésében, értékelésében, és ugyancsak rá vár a pályakezdő tapasztalatszerző, készségfejlesztő munkájának tapintatos, de határozott szervezése. Mindezt úgy célszerű végeznie, hogy az új munkatárs önállóságának, kezdeményező készségének igénybevétele mellett valamennyi munkafolyamat elvégzésére alkalmat teremtsen, elfogadtassa azok szükségességét, fontosságát. Sajnos, a vezetők ismeretanyagából ma még gyakran hiányoznak a szükséges vezetéstudományi, munkalélektani tudnivalók, és emiatt jövátéhetetlen hibákat követnek el. (Legsúlyosabb talán a féltékenység és ebből következően az önállóság letörésére irányuló szándék, illetve a túlzott követelmények.) Magatartásmódként hasonlóan fontos szerepe van a *munkatársak példájának* is (munkafegyelem, együttműködési készség, szakmai és szakterületi tudás stb.).

Alapvető gondnak érzem, hogy képző intézményeink felvételi rendjében igen kicsi szerepet kapnak a pályaalakmasság követelményei. A követelmények egyértelmű meghatározása ezen a téren persze nagyon nehéz: az egyre differenciáltabb könyvtári tevékenység egyes munkaköreiben más és más személyiségjegyekkel (adottságokkal) rendelkező munkatárs képes hatékony, netán kimagasló teljesítményre. Megítélésem szerint *olvasószolgálati munkakörben* az általánosítható pályakövetelményeknek is megfelelő, érdeklődésével a külvilág felé forduló, úgynevezett *extrovertált* személyiségek bevalásának van nagy esélye. Csak az ilyen könyvtáros tudja munkáját *szolgáltatnak* tekinteni. Ezért volna célszerű, hogy az egyes könyvtári munkakörökben való alkalmazásnál, foglalkoztatásnál az eddiginél nagyobb szerepet kapjon az alkalmasság szerinti válogatás. (Ennek természetesen elengedhetetlen feltétele, hogy az intézményvezetőknek lehetőségük legyen a választásra. Ne kelljen beérniük azzal, hogy legalább szakemberrel tudták betölteni az álláshelyet.)

Sajnos, a könyvtárosok naprakész tájékozottsága körül is sok hiányosság akad. A képzési problémákat ezúttal figyelmen kívül hagyva csak egyetlen, sürgetően megoldásra váró gondot hangsúlyozok: Nagy forgalmú könyvtárainkban nincs, vagy nagyon kevés lehetőség van a könyvtárosok felkészülésére: a könyvtári szakirodalom áttekintésére, a szakterület új ismeretanyagában való tájékozódásra. Pedig ez az olvasók gazdaságos, pontos és „partneri” tájékoztatásának is egyik alapfeltétele.

Pallósiné Toldi Márta

„Nemecsekre” is szükség van

A vitaindító cikkben leírtakhoz, azt hiszem, nincs mit hozzátenni, legfeljebb a példákat lehetne tovább sorolni, de arra talán a *Könyvtáros* egész évfolyama sem volna elegendő. Célszerűbb az okokról és a megoldási módokról beszélni.

Köztudomású például, hogy a könyvtárosi pálya elnőiesedett és így „élvezi” a vele járó hátrányokat is: sok szakképzett könyvtáros felsőfokú tanulmányainak elvégzése után néhány évvel (amikor már jobban megismerné a gyakorlati feladatokat is) szülési szabadságra, majd GYES-re megy, gyakran 5–6 évre. Rádadásul a felsőfokú képzettségű kezdő szakemberek pályázati úton történő elhelyezkedésének előírásai is rendkívül megnehezítették a könyvtárak szakember-utánpótlását, mivel csak üres állásra és határozatlan időre szóló alkalmazással szabad pályázatot hirdetni, a könyvtárak pedig az említett ok miatt csak néhány évre, meghatározott időre szóló szerződéssel alkalmazhatnak szakembert a GYES-en levők helyére.

Mit tehetnek hát a könyvtárak? A nagyobb, tagoltabb munkaszervezetű intézmények az éppen dolgozó szakképzett munkatársakat olyan munkakörben foglalkoztatják, ahol a szakképzettség nélkülözhetetlen (például feldolgozó, módszertani, bibliográfiai, tájékoztatási tevékenység), s az ideiglenesen felvett „fruskák” kerülnek az olvasószolgálatba. A kis, egy-két személyes könyvtárakban meg kell elégedni a szakképzetlen helyettesítők alkalmazásával, a szakmai feladatok pedig ilyen esetekben a hálózati központ módszertani munkatársaira hárulnak. Rádadásul az így alkalmazott