

monkérni tőle. Ahhoz azonban, hogy a képzés megtegye a magáét, szerintem egyszerre kell önmagának is innovatívnak lennie, meg az is elengedhetetlen, hogy benne éljen a hazai és külföldi mozgásirányokban, innovációs törek-

vésekben. Ezért adtam hozzászólásomnak a játékosnak tűnő, de nem öncélú címet: innováció és képzés – képzés és innováció.

Dr. Tóth Gyula

Gondolatok a képzésről, avagy az Aslib–IMCB távoktatási programja

Válságban a felsőoktatás – halljuk nap mint nap. A pénzügyi és szervezeti keretek megújításával együtt a tantervek megújításának is sorra kell kerülnie a könyvtári szakterületen is.

Az elektronizáció korában miben van hiány hazánkban? Mindenki kapásból azt válaszolná, hogy számítógépben, esetleg a számítógéppel már rendelkezők azt, hogy könyvtári szoftverekben. Ezzel szemben azt olvasom a *Számítástechnika-Computerworld* című lapban, hogy a számítógépes szakemberekben, mégpedig minden szinten. Hogyan áll ezzel a könyvtáros szakma? A kérdéssel akkor szembesülhetnénk igazából (és jönnénk zavarba), ha valamilyen csoda folytán a könyvtárakat elárasztanák számítógépekkel. Fel vagyunk mi erre készülve? Az ilyen irányú szakemberképzés egyik formájáról – az ELTE könyvtári tanszékén kétévkenként induló informatikus képzésről – kritikus véleményt hallottam nemrégiben. A hallgatók legtöbbször, akik már egy diploma birtokában felnőttként vállalták a munka melletti tanulást (tehát aligha vádolhatók azal, hogy csak a papír kedvéért ülnek iskola-padba), csalódottan tapasztalják, hogy a képzés nem azt nyújtja számukra, amit vártak, vagyis a gyakorlatban valóban hasznosítható ismereteket. Úgy tűnik, mintha azt tanítanák nekik, amihez szakembert kapnak (ez persze bizonyára szorosan összefügg az oktatók megfizethetlenségével), és nem azt, amire valóban szükségük van a munkájukhoz. Továbblépési lehetőséget e téren a távoktatásban látok, amiben nem is kellene szakmánknak vállalnia az úttörő szerepet, mert ez a módszer idehaza is zöld utat kapott. A távoktatás módját hasonlóan képzelem el, mint ahogyan az Nagy-Britanniában, az információs menedzserképzés terén folyik. A szakképzett oktatók képes-

ségeit országos méretekben ki lehetne használni, például magnókazettákra felvett oktatási anyagok (előadások) készítésére, konzultációk levezetésére stb.

Az Aslib (Association for Information Management) és az IMCB (International Management Centres Buckingham) által közösen



szervezett, MBA (Master of Business Administration) diplomát nyújtó távoktatási módszer lényege az ún. akciótanulás, azaz a képzésben résztvevők (az egyszerűség kedvéért hallgatók) a gyakorlati munkájukra épülően, abban közvetlenül hasznosíthatóan sajátítják el a tudnivalókat.

Az oktatás formája

A képzési idő mindössze 18 hónap, bár ez az idő intenzív igénybevételt jelent. A hallgató minimális időt tölt távol munkahelyétől, a képzés megkezdésekor két hetet bentlakásos konzultáción, majd ehhez csatlakozóan hat napot kiscsoportos műhelymunkán. Ezekon kívül néhány alkalommal három-négy napos kiscsoportos műhelymunkákra kell részt vennie, amelyeket eltérő színhelyeken, lehetőleg a hallgatók munkahelyein rendeznek. Éppen ezért szívesen veszik, ha különféle típusú intézményekben dolgozók jelentkeznek, hogy a bemutatott gyakorlati példák sokrétűek lehessenek. Bár a gyakorlati oktatással párhuzamosan elméleti témákkal is foglalkoznak (közgazdaság, statisztika, az IMCB vezetőképző programjából válogatott témák), a tanterv gerincét mégis az aktuális gyakorlati problémák megoldása alkotja.

Az első két hét alatt a hallgatók általános tájékoztatást kapnak, amelynek célja, hogy a szervezetet rendszer szemléletű megközelítésbe állítsa, és felkeltse a hallgatókban a tapasztalatokon alapuló akciótanulás igényét, és megállapodnak a képzés során szükséges közös terminológia használatában.

A gyakorlati témák az alábbiak köré csoportosulnak (a szervezeti kérdéseket a hallgató saját munkahelyén tanulmányozza): – a szervezet megtervezése és irányítása; adatgyűjtés és elemzés; kommunikációs és előadói készségek; az információkezelés Nagy-Britannia iparában, kereskedelmében és a nyilvános szektorban; innováció a szervezetekben; a változtatások és innovációk körüli tennivalók.

A fenti kérdések konkrétabbá tételére magiszemináriumokkal egészül ki az oktatás. 1. Humán tájékoztatás: Hogyan kell kezelni a változásokat? Mi a humán tájékoztatás értéke? Hogyan ellenőrizhetők a humán tájékoztatásra fordított költségek? Milyen struktúra felel meg a legjobban a hallgató munkahelyének? Mi a döntési mechanizmus a hallgató munkahelyén? 2. Pénzügyi irányítás: Mi a célja és a

lényege a pénzügyi szemléletnek? A gazdasági hatékonyság ellenőrizhetőségének kérdése. A költségráfordítás és a munka hatékonysága közötti összefüggés. 3. Marketing az információs és a könyvtári szolgálatban: Mi a hallgató munkahelyének a feladata? Szükség van-e a hallgató munkakörében marketing tevékenységre? Milyen a hallgató intézményében a szolgáltatások szintje? Hogyan lehetne a marketing tevékenységet jobban koordinálni? 4. Az információs és könyvtári szolgálat működésének menedzselése: Hogyan lehet hatékonyabban kihasználni a rendelkezésre álló forrásokat? Megfelelő minőségűek-e a szolgáltatások? Milyen új technológiai keretek állnak rendelkezésre? Hozzájutnak-e a menedzserek a megfelelő információkhoz? 5. A testület (szervezet) irányítása: Milyen a hallgató munkahelyén a működési szabályzat? Milyen reálisak a szervezeti célkitűzések? Mik a fő erősségeik és a gyenge pontok a szervezetben? Számolnia kell-e a hallgatónak lényeges változtatásokkal?

Az MBA diplomát száz pont megszerzése után lehet megkapni. A pontok eléréséhez egyenként 12 órai munkára van szükség, és



összesen 292 konzultációs munkaórára a többiekkel. Bár a munka intenzív, a 18 hónap elegendő rá, ha a hallgató jól beosztja idejét, mivel a feladatok nagy része saját munkaköréhez kötött. Mivel a képzés az akciótanulásra épül, a hallgatótól elvárják, hogy a tanultakat a gyakorlatban alkalmazza, és keresse az egyéni megoldást, és a hallgatók kölcsönösen segítik egymást a műhelymunkákon.

A száz pont eléréséhez szükséges részfeladatok az alábbiak: 1. a munkahely különböző részlegei közötti kapcsolatok tanulmányozása és beszámoló készítés 15 pont, 2. A szervezet integrálása a könyvtári funkciókba (élő példa tanulmányozása és beszámoló készítés) 15, 3. a szakirodalom tanulmányozása és szemlelézés a diplomamunkához 15, 4. diplomamunka (master project, vezetési esettanulmány és beszámoló készítés) 30 pont, 5. Az esetek írott elemzése 25 pont, összesen 100 pont.

Az 1. és 2. pont megírásához szükséges, hogy a hallgató munkahelyének valamennyi részlegét tanulmányozza, és ne csak a meglévő helyzetet elemezze, de gyakorlati javaslatokat is tegyen a változtatásokra. Ez elengedhetetlen a diplomamunka elkészítéséhez. A diplomamunkáért és annak szakirodalmi előkészítéséért összesen kapható 45 pont tükrözi ezek fontosságát.

Diplomaosztás, költségek, jelentkezés

A diplomaosztásra egy bentlakásos hétféve keretében, ünnepélyesen kerül sor, ekkor a legjobban sikerült diplomamunkákat is ismeretik. Az IMCB tagság fenntartása a diploma megszerzése után is javasolt, mert ötvenként továbbképző konzultációkkal jár együtt, ezekre pedig szükség van, hiszen a menedzsernek állandóan képeznie kell magát. 6950 font (+ ÁFA) az oktatási költség, és 273 font a vizsgadíj, amely egy összegben fizetendő az induláskor, esetleg két egyenlő részletben. A közlekedési és a szállásköltség a hallgatót terheli, az oktatási anyagok ára benne van a tandíjban. A képzésre *minden jelentkezést* elfogadnak. A jelentkezőknek háromezer szóból álló összefoglalót kell készíteniük munkahelyükről és saját ottani szerepükről. Az oktatás megkezdése előtt az oktatók konzultáció formájában elbeszélgetnek a hallgatókkal, hogy a tantervet igényeikhez igazíthassák.



E képzési formáról megjelent ismertetőjűkben kiemelik annak előnyeit mind a munkáltatóra, mind a hallgatóra nézve. *A munkáltatónak előny:* A képzés műhelymunkái során a hallgatók munkahelyeinek valós problémáit oldják meg, ami több hasznot hozhat a munkáltatónak, mint amennyibe a hallgató képzése kerül. A hallgató mindvégig a posztján marad a tanulás idejére, a bentlakásos konzultációk és műhelymunkák rövid idejétől eltekintve, így munkájában nem kell őt helyettesíteni. A többi hallgatóval való kapcsolattartás, véleménycserre eredményeként a hallgatónak külső rálátása lesz intézményére, ami a szervezet munkájának korszerűsítésében segítségére lehet. *A hallgatónak előny:* A képzésben megoldott feladatok valós problémákra épülnek, ezek közül néhány saját munkahelyének problémái közül való, tehát valódi segítség a konkrét munkában. Mivel a feladatok egy része a saját munkahelyével kapcsolatos, a hallgatónak módja van helyismeretét és tapasztalatait kamatoztatni. A hallgató ott vesz részt a képzésben, ahol él és dolgozik, az oktatók mennek őhöz és nem fordítva.

A képzésért felelős intézmények az érdeklődőknek jól szerkesztett tájékoztató prospektust küldenek a tudnivalókról, és egyben szívélyesen meghívják őket egy nyílt napra, amelyen bővebb ismereteket kaphatnak, kérdéseket tehetnek fel és személyesen győződhetnek meg a módszer hatékonyságáról.

Kovács Lászlóné