

Korszakváltó könyvtárosok?

Az utóbbi egy-két évtizedben – korábban elképzelhetetlen gyorsasággal – játszott le világszerte és részben nálunk is a könyvtárak korszakváltása. A könyvtári tevékenység szinte minden eleme változott–változik: az összegyűjtendő dokumentumok jellege, a nyilvántartási és feltáró rendszerek, az őrzés és a szolgáltatás technológiája. Nem nehéz levonni a következtetést, hogy az alapjaiban megváltozott könyvtári rendszerben való működés, illetve a rendszer működtetése nyilvánvalóan *másfajta könyvtárost* igényel, mint amilyet hosszú ideig megszoktunk.

Természetesen más szakmák is keresztülmennek hasonló változáson, ezt tapasztaljuk mindennapi környezetünkben, de ezeknek csak egyes részleteit kell másképp végezni. Úgy érzékelem, hogy például a pedagógus megváltozott információtechnológiai lehetőségei a tananyag illusztrálásában, a gyakoroltatás változatosságában mutatkoznak meg, de az oktatás–nevelés lényege ugyanaz maradt. Vagy egy másik szembetűnő példa: a gyógyszerész számára a nyilvántartás rendszere és a közönség kiszolgálása új technológiát jelent, de a „készítendő” gyógyszerek, hátul a munkaszobában, ugyanúgy készülnek. A könyvtáros munkájában viszont nemcsak technológiai, de a munka lényegét érintő, alapvető gondolkodásbeli, szemléletmódbeli változásnak is be kellett/kell következnie: az információk összegyűjtése, szervezése, közvetítése a mai technológiákkal egészen más követelmény, mint a könyvek, folyóiratok gyűjtése, tárolása, kiszolgálása volt. Az *informatikus könyvtáros* elnevezés nyelviileg is megjeleníti azt az alapvető tartalmi változást, amely a szakmában végbemegy.

Szakmai jövőképünket nemcsak az intézményekre kell előrevetítenünk, hanem a benne dolgozó könyvtáros szakemberekre is. A szakma filozófiájának alapvető kérdésfeltevésétől kezdve a legapróbb munkamozzanatokig újra kell gondolnunk tehát a „könyvtárosságot”, szakmánkat. Elemezni a múlt, a jelen és a jövő könyvtárosságát a változó könyvtárak, a változó társadalom tükrében. Ez a *humán szakmai jövőkép* többféle lehet. Lehet az eszményünk egy egyre személytelenebb, professzionális szakember, akinek a kreativitása elsődlegesen a könyvtári technológiák folyamatos megújításában nyilvánul meg. De lehet az eszményünk a technikát időkímélő céllal alkalmazó, a használók szükségleteinek mind pontosabb megismerésére koncentrálnó humán értelmiségi is. És persze lehet mindkettő, tekintettel arra, hogy az egyes könyvtári munkafolyamatok – akár hagyományos, akár automatizált könyvtárról legyen szó – igen eltérő beállítottságú személyiségeket igényelnek. Csak egy a fontos, hogy a két tényező, az ember és a feladat egymásra találjon.

Ennek a jövőre irányuló célmeghatározásnak a tudatában kell szigorúan mérlegre tenni a mai helyzetet. Mert „helyzet”, az van. Szakmabeliekkel beszélgetve a második mondat már biztosan az anyagi megbecsülés, a harmadik pedig az erkölcsi elismerés hiányára vonatkozik. Az első hiányosság felszámolását látszólag könnyebbnek tekintjük, hiszen az „csak” pénz kérdése, de vajon mitől várhatjuk a presztízstényezők kedvező irányú elmozdulását? Persze, legyünk tárgyiy-

lagosak. Miért várjuk a kedvezőbb megítéltetést attól a társadalomtól, melynek 4/5 része nem is használja intézményeinket?! És ugyan melyik könyvtárról, melyik könyvtárosról alakuljon ki a használók véleménye? A kistélepülésről, amely évente 5 db dokumentummal gyarapodik, és tiszteletdíjas könyvtárosa van, vagy a magasan kvalifikált szakembereket foglalkoztató, integrált könyvtári rendszerben működőről? Van-e általában könyvtár, általában könyvtáros?

Azt hiszem, jelenleg *nagy egyenlenségeket mutató intézményrendszerben dolgozó, nagyon egyenetlen felkészültséggel és elhivatottsággal bíró magyar könyvtáros társadalomról beszélhetünk.* A szakmával szemben támasztott követelmények és a szakma részéről megfogalmazott elvárások kényes egyensúlyának megteremtése oldhatná fel a jelenlegi feszültséget.

A helyzet reális feltárása érdekében mindkét oldalra vonatkozóan foglalkozunk meg néhány fontos kérdéssel. A *követelményi oldalt* tekintve kezdjük mindjárt a pályára kerüléssel. Kellő önismeret birtokában kerül-e mindenki, de legalább a többség a pályára? Miért nincs pályaalakmassági vizsgálat, miért olyan a pályorientáció, amilyen? Segíti-e külső kontroll a bizonytalan önismeretet? A felsőoktatási intézményekben folytatott tanulmányok során vajon a tananyag, az oktatás színvonala, az oktatók személyisége kellő motiváló tényező-e a pályára való tudatos törekvés szempontjából? A gyakorlati képzés, mely az első „kóstoló” a szakmából a nappali tagozatos hallgató számára, vajon mennyire átgondoltan segíti, egészíti ki az elméleti tanulmányokat? Vannak-e olyan megbízható mentoraink, gyakorlásra alkalmas könyvtáraink, akik/amelyek szerves részei a felsőoktatási intézmény munkájának, akik/amelyek követésre alkalmas modelleket kínálnak? A könyvtárosságra való felkészülés csak részben alapul elméleti tanuláson, jelentős részben ma is a szakmai fogásoknak a mesterektől való közvetlen eltanulására épül. Számon tartjuk-e ezeket a mestereket, lehetővé tesszük-e számukra, hogy időnként „csak” az utódok nevelésére összpontosíthassanak?

A képző intézményekből kikerülő fiatal vagy az esti és levelező tagozaton végzett kevésbé fiatal diplomások szakmai és általános műveltsége kielégítőnek mondható-e? A korszerű szakmai tudás, az olvasottság, a tájékozottság, az idegen nyelv-tudás, az információtechnológiai jártasság stb. párosul-e az állandó lépéstartás igényével, az átadni–segíteni akarás eltökéltségével, az információ- és értékközvetítés felelősségtudatával? Később, a pályán való tevékenység során a belső igényesség, a szakmai ambíció, a szakmai önérték mellett vajon milyen külső tényezők (igényes munkahelyi légkör, jogi természetű munkáltatói eszközök, anyagi érdekeltség, előmeneteli lehetőségek, vezetői értékelés és segítség stb.) biztosítják az egyenletes, jó teljesítményt? Egyáltalán mihez tudjuk mérni a teljesítményt, lehet-e mérni a könyvtárosi teljesítményt vagy csak bizonyos faktorokban? Régi vita például a könyvtárakkal kapcsolatban is, hogy vajon egy intézmény barátságos, segítő, igényes légköre nem folyik-e ki a kezünk közül, ha pusztán számokkal, statisztikai adatokkal akarjuk leírni a „leírhatatlant”! Biztos, hogy a könyvtáros munkavégzésében is vannak egzaktul nem mérhető, főként össze nem mérhető mozzanatok: hogy ki, mennyit és mit ad magából, az egyéniségéből, a kreativitásából a munkájához. De valamilyen normára, mércére feltétlenül szükségünk van a megítélhetőségünkhöz.

Ahhoz, hogy a könyvtáros jól teljesítsen és jó közérzete legyen, bizonyos *elvárásainak* is teljesülniük kell. Mindannyian igényeljük a *biztonságot*, az egzsiz-

tenciális és szociális biztonságot, a megfelelő bérezést és egyéb anyagi vagy más juttatásokat, kedvezményeket. Vannak *szociális szükségleteink*, igényeljük a követelményeket támogató, de védelmet is nyújtó intézményvezetést, fenntartói magatartást, a szűkebb-tágabb szakmai közösségek inspiráló légkörét, a szakmai közélet lehetőségét. Megerősítene minket egy büszkén vállalható szakmai önazonosság-tudat. Bennünk is erős a vágy az elismerésre, az előbb már emlegetett anyagiakon túl az erkölcsi elismerésre, a szakmai megbecsülésre is. Igényeljük az előmeneteli lehetőséget, a belátható pályaképet, esetenként a tudományos kutatói vagy netán a művészi ambíciók támogatását, ösztöndíjakat, díjakat és kitüntéseket.

Vágyunk az *önmegvalósítás* örömére, hogy a végzettségünknek, felkészültségünknek és személyiségünknek legmegfelelőbb munkakörben és beosztásban legyen módunk munkánkat végezni, és ha szükséges, kudarc helyett pályakorrekcióra is kapjunk lehetőséget, rugalmasabb alkalmaztatási feltételeket között, szabadabb mozgással találhassunk rá arra a feladatra, amelyben a legtöbbet vagyunk képesek nyújtani.

Fentieket végiggondolva is sokféle tapasztalat kívánczik ki belőlünk: mi az, ami a felsoroltakból nem vagy nem jól valósul meg, miért nem valósul meg, hol kell keresnünk a bajok gyökerét?

Mint látható, kérdést kérdésre halmozok. Szándékosan nem magyarázatokat, megoldásokat próbálok fogalmazni. Ennek az írásnak az a célja, hogy a kérdések megválaszolására, illetve újabb kérdések feltevésére késztessem. Ha úgy érezzük, nincs rendben valami a szakmánk körül, akkor legelső kötelességünk az, hogy korrekten és hitelesen leírjuk a tüneteket. A bajok orvoslása csak világos és pontos diagnózis ismeretében kezdődhet meg. Talán túlzás is „orvoslásról” beszélni, hiszen nem kóros elváltozásokról, talán csak némi fejlődésbeli megtorpanásról, átmeneti elbizonytalanodásról van szó.

Azt hiszem, megérett az idő arra, hogy belenézzünk a tükörbe, és végre meg tudjuk mondani, milyen arcot szeretnénk viszontlátni benne. Ha mi magunk egyértelmű irány/irányokat tudunk szabni szakmánknak, akkor belső bizonytalanságaink is csökkenhetnek. Az irányok kijelölését követheti majd a megvalósítás hogyanjának meghatározása s a feladatok szétosztása.

Ma még, úgy tapasztalom, az önértékelésünk nem mindig reális. Olykor illúziókat táplálunk magunk iránt; sértettek vagyunk, ha nem méltányolnak minket, miközben egyáltalán nem teszünk meg mindent a jobb megismertetésünkért. Olykor pedig alábecsüljük magunkat, nem vagyunk tudatában értékeinknek és lehetőségeinknek. Ez a kishitűség azután tükröződik „kifelé” is, aminek következtében külső megítélésünk is romlik, s mindez egy ördögi körben forogva még tovább rontja önértékelésünket. Kitérésre pontot kell tehát találnunk.

Őszinte és reális helyzetkép lehet az alapja annak, hogy további vizsgálódási, majd fejlesztési irányokat tudjunk felvázolni mind a magunk, mind a tényleges és potenciális használóink, mind pedig az állami irányítás számára. Mára már kimondattott, hogy a könyvtárak a társadalom alapintézményei: ez jó reménnyel szolgál arra, hogy az ezen intézményekben dolgozó szakemberek nélkülözhetetlensége is kimondassék. De ezt magunknak is elő kell segítenünk.