

# Rendszerszemléletű könyvtárosképzés: Az emberi tényező szerepe

A magyar könyvtárosképzés rövid múltjával is indokolható, hogy a képzés módszertani, oktatástechnikai vonatkozásai a 80-as évekig vagy meg sem jelentek, vagy viszonylag kis súllyal szerepeltek a szakirodalomban. Ez nem azt jelenti természetesen, hogy nem voltak ilyen erőfeszítések, nem alakult ki ennek a gyakorlatra, például a Berzsenyi Dániel Tanárképző Főiskola könyvtári tanszékén már a hetvenes években, kibővített tanszéki értekezletek keretében, írásos beszámoló, előkészítés alapján vitatták meg az egyes tárgyak oktatásának problémáit, fejlesztési lehetőségeit.

Az oktatásmódszertani, oktatástechnológiai kutatás-fejlesztésnek a felsőfokú könyvtárosképzés új programjaira való előkészítés adott lendületet a 80-as évek elején. Ekkor vált egyértelműen világossá, hogy a kijelölt cél- és feladatrendszer gyakorlati megvalósítása csak megfelelő módszerek és eszközök alkalmazásával érhető el. Azóta e kérdésekről a szakirodalomban is több tanulmány jelent meg.

A 80-as években nálunk is elfogadták a könyvtárosképzés (és -továbbképzés) rendszerszemléletű megközelítését, melynek értelmében az oktatás (tanítás és tanulás) a következő fő tényezőket foglalja magában: 1. előzetes elemzés, 2. az oktatási célok és feladatok meghatározása, 3. a tartalom, módszerek és a tanítási/tanulási folyamat megtervezése, megszervezése, 4. az oktatás megvalósítása, 5. értékelése, 6. és ezek alapján továbbfejlesztése.

A könyvtárosképzés mint rendszer legdinamikusabb, legfontosabb eleme, tényezője maga az ember: a könyvtáros, a könyvtárosjelölt és a könyvtáros-oktató. Az ember egyszerre alanya és tárgya a képzésnek. Indokolt, hogy ismerveivel, jellemzőivel, fejlesztésének lehetőségeivel külön is foglalkozzunk.

*Az emberi tényezővel szembeni követelményeket az határozza meg, hogy mit tartunk a könyvtárosi hivatás lényegi funkciójának. Elfogadva Jesse H. Shera megfogalmazását, ez a*

funkció: a rögzített tudás és az olvasók közötti közvetítés.

E „klasszikus” meghatározást ma azzal kell kiegészítenünk, hogy a rögzített tudás (a források) oldalán megjelentek az adatbázisok, az „olvasói”, használói oldalon a tudás alapú rendszerek és a mesterséges intelligencia; a közvetítő könyvtáros helyén pedig a különféle közvetítő rendszerek, hálózatok.

Ugyanakkor az információközvetítésben a könyvtárosok mellett nő a más szakot végzetek száma, például adatkezelők, információs rendszerelemzők, rendszerszervezők stb. Olyan információs, kommunikációs szektor alakul ki, melyben a foglalkoztatottak száma a fejlett országokban az ezredfordulóra meghaladja a 70 százalékot is. A könyvtárosok szerepe, felelőssége ebben a szektorban azzal arányosan nő, ahogy a hagyományos dokumentumszolgáltatási funkciót kiegészíti, illetve megelőzi az információszoftvertelítő funkció.

*Tom Wilson* utalt arra az 1987-ben Budapesten tartott angol–magyar könyvtárosképzési tanácskozáson, hogy a könyvtárak a „gyere, fogd és vidd” típusú áruházakból olyan szervezetekké alakulnak át, melyek az információt egyre inkább maguk juttatják el a felhasználókhöz.

A funkcióváltozással módosulnak a könyvtárossal szembeni igények, követelmények. Nő a kommunikációs, szervezési, vezetési, interperszonális és technikai ismeretek, készségek jelentősége, minden könyvtártípusnál, de különösen a szakkönyvtárakban.

A kérdés az, hogy *a ma könyvtárosai mennyiben tudnak ezeknek az igényeknek megfelelni?* Különféle felmérések, tanulmányok igazolják azt, hogy a könyvtárossról évtizedek során kialakított képnek (visszahúzódo, passzív, a könyvek és a könyvtári munka rutinjába menekülő ember) ma is van reális alapja.

*Maurice B. Line* például azt írja a ma könyvtárosairól: „Befelé forduló, elszigeteltek, túl-

ságosan introvertáltak, hiányzik belőlük a vezető-szervező és a kommunikatív készség. Analitikus képességük gyenge, újításra nem törekszenek, precízek, de fontosabbnak tartják a szabályokat, mint az eredményeket és hiányzik belőlük a kreativitás...

Az új, használóra orientált könyvtáros „ideál” és a könyvtárosok tényleges jellemzői közötti eltérés felismerése nagyon fontos a képzés (továbbképzés) szempontjából – hiszen ennek tudatosításával lehet a szükséges oktatási stratégiát megtervezni és bevezetni.

A változó, bővülő funkciók ellátását csak jó minőségű munkát végző szakemberekkel lehet megoldani. Egyre nagyobb hangsúlyt kap az előzetesen meghatározott adottságokkal, személyiségjegyekkel, tapasztalatokkal rendelkező könyvtárosjelöltek kiválasztása. A meghatározott szempontok szerint felvett hallgatók sokoldalú fejlesztése a későbbiekben olyan beruházásnak számít, amelynek gyümölcsei menet közben, elsősorban a gyakorlati életben fognak beérni.

A képzésben részt vevő hallgató, a továbbképzésben részt vevő munkatárs teljesítményét *sok tényező* befolyásolhatja: életkora, neme, fizikai-egészségi állapota, előzetes tanulmányi és munkatapasztalatai, tanulási és megismerési stílusa, érzelmi élete, intellektuális és egyéb képességei, motiváltsága, szorgalma, értékrendje, céljai és elképzelései, a „tanulói” csoportban betöltött pozíciója stb.

Egyéni, csoport-, illetve évfolyamszinten a fenti tényezőket illetően rendkívül heterogén a kép. Az egyes tényezők önmagukban és ösz-

szefüggéseikben is jelentősen befolyásolhatják a tanítás-tanulás eredményességét. Minderre tudatosan építeni kell. Olyan feladatrendszert kell kitűzni, mely biztosítja azt, hogy a hallgatók „felnőjenek” az ellátandó szerepekhez, megfeleljenek azok követelményeinek.

A feladatrendszer kimunkálásakor, a módszerek és eszközök megválasztásakor figyelembe kell venni a hallgatók *életkori sajátosságait* (a felnőttek tanulása például nem elsősorban új ismeretek, készségek elsajátítására, hanem a korábbiak átstrukturálására irányul: ezért folyamatosan építeni és hivatkozni kell korábbi tapasztalataikra).

A hallgatók *kognitív, megismerési stílusát* is figyelembe kell venni. (Kognitív stílus azokat a módokat, előnyben részesített viselkedésmintákat jelenti, melyek révén az egyén a tanulás, problémamegoldás, munka során a számára szükséges információkat gyűjti és feldolgozza.)

Az egyik véglelet azok jelentik, akik a környezettől (pszichológiai erőmezőtől) erősen függenek, intenzíven reagálnak másokra, erősebb bennük az érzelmi töltet, a társas ösztön, és környezetüktől több tapintatot és figyelmet igényelnek. A másik véglethez tartozók céltudatosak, magabiztosak, a feladatokra koncentrálnak, logikusan, higgadtan gondolkodók és cselekvők: nincsenek (annyira) környezetükre utalva, attól nem vagy kevésbé függenek.

Fontos a *hallgatói értékrendszer* felmérése, pontosabban annak megismerése, hogy a hallgatók hogyan vélekednek önmagukról. Yerkey átfogó és összehasonlító amerikai felmérése



abból a szempontból hasznos, hogy általa jobban megérthetjük a könyvtárosok, könyvtár szakos hallgatók és a könyvtáros oktatók értékrendszerét (az azok közötti azonosságokat, esetleges különbségeket), mely hozzáállásukat, döntéseiket erősen befolyásolja.

## A könyvtárosoktatók

Az oktatás hatékonyságát a hallgatói, „tanulói” tényezőkön túl befolyásolják az oktató, tanár jellemző tulajdonságai is. A „jó oktató” titkát sokan igyekeznek megfejteni általában, de egy-egy szakra vonatkoztatva is. Ezek az „elméletek” megfogalmazzák azokat a *tulajdonságokat*, melyekkel az oktatónak rendelkeznie kell ahhoz, hogy az oktatás sikeres legyen.

A mi szempontunkból azok a tulajdonság-, kritériumlisták érdemelnek figyelmet, melyek kifejezetten a könyvtárosoktatókra vonatkoznak. *Jesse H. Shera*, a neves könyvtáros és könyvtáros-oktató a következőket sorolja fel: a tárgy kompetens ismerete, szakmai tapasztalatok, a verbális kommunikáció hatékonysága, tanári hivatástudat, a diákok szeretete, problémáik, szempontjaik megértése. Alapelvül elfogadhatjuk *Dunkin* kijelentését: a könyvtáros-oktató nem hivatalnok, hanem hivatásának élő szakember, értelmiségi, akiben a változás iránt fogékonyság, teremtő nyugtalanság kell, hogy lakozzon. Meg kell hogy legyen az oktatásban a *tanulás képessége*, az a fajta felfogás, hogy ő maga is „tanuló”, aki képes új tények, ismeretek megszerzésére, feldolgozására és adott esetben éppen a hallgatóktól is tanulhat, profitalhat ismereteikből, magukkal hozott tapasztalataikból.

Az oktató általában egy *adott kollektíva keretében* tevékenykedik és fejlődik. Egy ilyen kollektíva, például egy tanszék, nagyon sokszínű, heterogén lehet az egyes oktatók jellemző adottságait illetően. E vonatkozásban különösen figyelemre méltó az életkor és a pedagógiai gyakorlat. *Brundage* (kanadai oktatásmetodológus) az oktató életében, szakmai előrehaladásában négy fázist különböztet meg: kezdő, haladó, érett és elhivatott. Mindegyik fázisnak megvannak a maga jellegzetességei, a kezdő oktató még csak ismerkedik hivatásával, a tanítási módszerekkel, stratégiákkal, taneszközökkel, az oktatás alapvető fogásaival. Fokozatosan tanul bele szerepkörébe, sajátítja el fejlődő szakismeretei mellett a szükséges oktatásmódszertani ismereteket is, eljutva a haladó, az

érett, majd „elhivatott” fázisba. Ugyanakkor ezeknek a magasabb fázisoknak is megvannak a maguk csapdái, amint arra (megállapításként vagy lehetőségként) az angol *Maurice B. Line* mutat rá: a fiatal oktatók (kezdők) mögött kevés a gyakorlati háttér, az idősebbeket (éretteket, elhivatottakat) pedig többnyire megmerevítette a többéves konvencionális praxis. E sötét kép valóságos veszélyt fejez ki. A „tragédia” akkor kerülhető el, ha az adott oktatói kollektívában dolgozó, egymástól eltérő tanári fázisokban levő, eltérő gondokkal küszködő, eltérő igényű oktatókban megvan a készség az együttműködésre, egymás támogatására, ösztönzésére.

A fentiekkel összecseng *Peter G. New* véleménye a jó könyvtáros oktatóról: a) rendelkezzen intellektuális képességekkel, hogy a tanításhoz szükséges tényeket, adatokat összegyűjtse, azokat áttekinthető szerkezetbe szervezze, közvetítse, b) tudjon kapcsolatot teremteni a hallgatókkal, olyan legyen a személyisége, hogy az pozitív reakciókat váltson ki belőlük.

A *kognitív (megismerési) stíluselméletnek* is van mondanivalója az oktatói személyiségegyekről. Korábban főleg a „külső függésű” ismertetőjegyeket hangsúlyozták: a személyes melegséget, a törődést, a támogató viselkedést, a felelősségérzetet. Ma – emellett – egyre fontosabb követelmény, hogy az oktató legyen képes a hallgatókat (tanfolyami résztvevőket) abban is segíteni, hogy *önállóan*, függetlenül tudják saját tanulásukat megszervezni. Ezért a tanárnak olyan stratégiákat, módszereket kell alkalmaznia, melyek segítségével mindkét megismerési stílushoz tartozókat segíteni tudja tanulásukban.

Fontos, hogy az oktató saját *értékrendszerét, tapasztalatait, vezetési stílusát* tisztázza, tudatos és pozitív énképpel rendelkezzen. A tapasztalatok és az elméleti kutatások egyaránt azt igazolják, hogy (tudatosan vagy nem tudatosítva) az oktatónak tevékenysége során mindig döntenie kell, hogy mire helyezze a hangsúlyt: az intézményi célokra vagy az egyes emberek igényeire; a dinamikus változásra vagy a hagyományok (tradíciók, szabályok) követésére; „csak” a feladatok megoldására vagy az emocionális-szociális légkör megteremtésére, és ezen keresztül a feladatok megoldására.

Az oktatói kollektíva – a hallgatókhoz hasonlóan – rendkívül heterogén lehet (életkor, nem, előzetes szakmai tapasztalat stb.). A tan-

székvezetés feladata, hogy olyan programot fogalmazzon meg, mely maximálisan ki tudja használni a munkatársak előnyös, értékes, pozitív tulajdonságait, ismereteit, képességeit. A kollektíván belül az egyes oktatók különböző időben és szituációban más és más szerepet játszanak: oktató, tanácsadó, vezető, hallgató, kolléga stb. – gondoljunk csak arra, hogy egy tantárgy oktatása mellett a tanár szakdolgozati konzulens, tudományos diákköri vezető, csoportfelelős tanár is lehet.

E szerepkörök legtöbbször vezetői szerepkört jelent: célok kitűzése, gondoskodás azok elérésének feltételeiről, motiválás, ellenőrzés, fejlesztés.

Mint minden kollektívában, itt is adott szempontból eltérő lehet az egyes személyek súlya. *Kulcsfonti szerep* jut az összetartó személynek, irányítóknak, iskolateremtőnek. Az amerikai könyvtárosképzésben ilyen szerepet játszott például *Melvil Dewey*, de hazai példát is szép számmal hozhatnánk. Az összetartó funkció birtokosa lehet a feladatvezető, illetve ezzel párhuzamosan a szociális-emocionális szempontból összetartó személy. Egy kollektíva életében mind a kettő fontos.

## **A könyvtáros-oktatók és hallgatók közötti kapcsolatok**

A két tényező az oktatási folyamatban találkozik. Ezt a kapcsolatot a múltban gyakran egyoldalúság jellemezte (az oktató volt az irányító, az „adó”, az aktív; a hallgató – maga a megnevezés is erre utal – az irányított, a „vevő”, a passzív. Az oktatás általános tendenciáinak megfelelően ez a kapcsolat azonban egyre szimmetrikusabbá válik: a kölcsönhatásos viszonyban levő egyenrangúnak tekintett felek egy időben játsszák az ok és okozat szerepét.

Az oktatási folyamatban az oktatók, illetve a hallgatók munkáját, teljesítményét – *Hofstätter* oktatásmetodológus szerint – a következő tényezők (pólusok) határozzák meg: *Oktatók*: adottságok, jellemzők; igények; tapasztalatok; az oktatói kollektíva céljai, funkciói; az oktató kollektíva struktúrája. *Hallgatók*: adottságok, jellemzők; igények; tapasztalatok; csoportcél, feladatok; csoportstruktúra.

E tényezők hatásmechanizmusa összetett és dinamikus, az eredmény, a teljesítmény a különböző tényezők összhangjától függ.

Az oktatás szervezése során egyaránt építeni kell a tanóra jellegű (előadás, szeminárium),

illetve a tanórán (oktatási intézményen) kívüli *szervezeti keretekre*. Az utóbbiak közé tartoznak a házi feladatok, a tanulmányi kirándulások (például könyvtárlátogatások), a könyvtári gyakorlat, korrepetálás, konzultációk, szakkörök, tudományos diákköri munka és a szakirodalom önálló feldolgozása, az önálló tanulás.

Ahhoz, hogy az oktatás hatékony és az adott tanulói csoport szempontjából megfelelő legyen, az oktatóknak fejlett *módszertani kultúrával* kell rendelkeznie: az egyes tantárgyak oktatásának megvannak a maguk sajátos módszerei, ugyanakkor általánosnak érvényes tendenciának számítanak a fokozott kreativitást, problémamegoldást biztosító eljárások, mint a konkrét szakmai feladatok tanulmányozása, szimulációs feladatok, esettanulmányok, életszerű gyakorlatok, érték, tisztázó tesztek, attitűdvizsgálatok, szerepjátékok, problémafelvető interjúk. Az új megközelítést az aktív tanulás hangsúlyozása jelenti.

Természetesen az új elveknek, megközelítésnek megfelelően átcsoportosulnak maguk az alkalmazott oktatási módszerek és azok szervezeti feltételei is. A főiskolai könyvtárosképzésben például az összes időnek már csak kb. egynegyede jut az előadásokra, kb. 40 százalék a szemináriumi, gyakorlati és egyéb kiscsoportos formákra, és kb. egyharmada egyéni vagy páros megfigyelésre, a gyakorlati munkában való részvételre, egyéni konzultációra.

Nemzetközi tendencia, hogy egyre nagyobb a szerepe a hallgatói adottságok, igények, érdeklődési körök tudatos figyelembevételének, és ezzel kapcsolatban speciálkollégiumok, tudományos diákköri munka szervezésének; nő az egyéni munka rangja is. Az e tevékenységben kibontakozó tanár–diák kapcsolatot a „megszokott” formális jellegén túl, a személyesség, a kollegialitás, az informalitás jellemezheti.

## **Ellenőrzés, értékelés, fejlesztés**

Az oktatás fejlesztésének fontos feltétele a folyamatos és eseti értékelés. Ez mind a hallgatói, mind pedig a tanári teljesítményre vonatkozhat. A könyvtárosi munkához szükséges és követelményként megfogalmazott ismeretek, készségek, képességek mérésére különféle formák (gyakorlati jegy, kollokvium, szigorlat, államvizsga) és megfelelő eszközök (szóbeli számonkérés, tantárgyteszt, tudásteszt, gyakorlati munka stb.) szolgálnak. Összhangban

az új könyvtárosi követelményekkel nő a szakdolgozat (és általában a nagyobb lélegzetű feladatok) szerepe, ahol önálló gondolkodásról, lényeg- és összefüggéslátásról, a kutatási módszerek ismeretéről és alkalmazásáról kell számot adni.

A hallgatók (tanfolyami résztvevők stb.) munkájának ellenőrzésével, értékelésével viszonylag sokat foglalkozik az oktatásmódszer-tan. Ugyanakkor kevesebb szó esik az *oktatói munka értékeléséről*. Ennek különböző szintjei vannak: az oktatói kollektíva munkájának értékelése, az egyes oktatók munkájának vezetői minősítése, az egyes konkrét tárgyak oktatásának értékelése, az oktató hallgatói értékelése, önértékelés.

Ezek az értékelési szintek egymással összefüggő rendszert alkotnak, melyben az egyes szintek konkrét értékelési adatai segítik a többi szinten folyó értékelést is. Az angolszász országokban már évtizedek óta harmonikusan működik az értékelés fenti rendszere. Az ottani könyvtár- és tájékoztatástudományi tanszékeken például rendszeresen sor kerül az oktató és az oktatás hallgatói értékelésére. A tapasztalatok szerint ez a pozitív vagy negatív előjelű visszaigazolás segít az oktatás minőségének javításában. A könyvtárosoktatók például a segítőkészség, a szakterület ismerete mellett (melyet korábban is egyértelműen elismertek a hallgatók) egyre nagyobb hangsúlyt helyeznek arra is, hogy a hallgatókat önálló gondolkodásra, problémamegoldásra készítssék.

A szombathelyi Berzsenyi Dániel Tanárképző Főiskolán – a korábbi évek esetleges felmérései után – az idén került sor az oktatók munkájának viszonylag átfogó hallgatói értékelésére. Az (általában) ötfokozatú skálában kifejezett hallgatói vélemények a következőkre vonatkoztak: az oktató szakértelme, a foglalkozásokra való felkészültsége, előadói és foglalkozást vezető stílusa, folyamatos tanulásra, önálló ismeretszerzésre készítetése, vizsgáztatási stílusa, számonkérési módja, munkafegyelme, tudományos tevékenysége, közéleti és/vagy vezetői tevékenysége, az oktatói munka feltételrendszere, összbenyomás, valamint kötetlen megjegyzések.

Az oktatásfejlesztés kulcsfontosságú feltétele: az emberi tényező (könyvtárosjelöltek, oktatók és a szakma művelői) harmonikus együttműködése. E tényezőknek egyaránt fejletteknek, jó minőségűeknek kell lenniük a sikeres együttműködés érdekében. Ha jelentős eltérések vannak, például a könyvtárosjelöltek,

a könyvtárosoktatók, illetve a gyakorló könyvtárosok egymáshoz képest jelentősen eltérő jegyekkel, tulajdonságokkal, képességekkel stb. rendelkeznek, akkor együttműködésük nehezebb lesz. Ezért is kulcsfontosságú a követelményeknek megfelelő kiválasztás. Jó képességű fiatalokat többek között úgy tudnak a pályára vonzani, ha a könyvtárosok, könyvtárosoktatók magatartása, szerepjátéka követendő, és megfelelő imázssal rendelkeznek.

A minőségi szakmai létezés fontos feltétele: a könyvtárosoktatók és a szakma művelői közötti partneri kapcsolatok ápolása: munkaköri cserék, vendéglőadások, tapasztalatcserék, tanulmányi kirándulások, a szakma művelői és a hallgatók közötti formális és informális találkozók.

Az emberi tényező fejlesztésében ugyancsak kulcsszerepe van a rugalmasabb szakpárosításnak, a megfelelő propagandának, valamint a végzett hallgatók egymással és a tanszékkel való kapcsolattartásának. Ebből a szempontból mintaértékűnek tekinthető (és a hazai viszonyokra alkalmazható) a több évtizedes amerikai gyakorlat: a könyvtári tanszékek mellett „baráti körök” működnek, melyek az oktatókon, a volt hallgatókon kívül más érdeklődőket, illetve szponzorokat is magukban foglalnak.

A rendszeres találkozások mellett figyelemre méltó a naprakész tájékoztatás körlevelek kiadásával. Ezekből a baráti kör tagjai áttekintést nyerhetnek a tervbe vett eseményekről, rendezvényekről, a tanszék kutatásairól, pályázatokról, a végzett hallgatók tevékenységéről, munkahelyéről stb. – még azok nevét is felsorolják, akikről a tanszék baráti köre nem tud semmit, hátha valaki hírt ad majd róluk is. Ez a példa elsősorban a tájékoztatás-tájékozódás jó szervezethez miatti tanulságos.

A fentebb felsorolt három tényezőhöz (hallgató, oktató, illetve a szakma művelője) szorosan kapcsolódnak, fontos szerepet töltve be a könyvtáros-továbbképzéssel, kutatással, módszertannal, szakkönyv- és folyóiratkiadással foglalkozó kollégák, valamint intézmények (mind hazai, mind pedig nemzetközi vonatkozásban). A jövőben még fontosabb szerepet kap a képzés és továbbképzés egymásraépülése, valamint a nemzetközi együttműködés lehetőségeinek kiaknázása. E tényezők összehangolt együttműködésétől várható igazán az „emberi tényező” minőségi fejlesztése a közeljövőben.

**Dr. Pávlögyi Mihály**