

Átváltozások – egy hivatás metamorfózisa

Pajor Enikő

Szegedi Tudományegyetem Juhász Gyula Pedagógusképző Kar
Felnőttképzési Intézet

„A könyvtár gyógyszeres ládika a léleknek”

Amikor 2015 tavaszán szakmai körökben végigszáguldott a hír, hogy a BA szakos könyvtáros képzés országosan megszűnik, mert átadja helyét valami modernebbnek, esetleg elég lesz bármelyik alap kimenetre építeni kizárólag MA szakként, sokan, akik több évtizede a pályán vagyunk, megdöbbenünk. Végiggondolva csak az utóbbi két évtized hivatásunkkal szemben támasztott követelményeit, feltettem magamnak a kérdést: egy két éves képzés, alapok nélkül? Úgy gondolják, elég lesz?

1. Régmúlt és jelen

Mert mit is jelentett régen és ma könyvtárosnak lenni? Hivatásunk már az időszámítás előttről datálódik. Az ókor legnagyobb könyvtára az alexandriai könyvtár (i. e. 3. sz. – kb. 640–642) nemcsak számos kiváló tudóssal gazdagította a világot, hanem a könyvtártudomány számára is maradandót alkotott. A hellén származású, tudományra, művészetre fogékony I. Ptolemaiosz egyiptomi uralkodó tudósai gond nélkül élhettek kizárólag a tudományoknak szentelve életüket a „Múzsák csarnokának” nevezett Muszeionban, ahol ugyancsak tudós könyvtárosok szolgálták ki őket. Először Arisztotelész tanítványa, a phaléroni Démétriosz (i.e. 290–282), majd i.e. 284-től az első szuperintendáns – ahogy akkor nevezték a könyvtárost –, az ephesosi Zenodotus (i.e. 325–260) nyelvész és Homérosz első kiadója, majd pedig a syreneai Callimachus (i.e. 310/305–240) látták el a könyvtárosi teendőket. Szállóigévé vált mondata – „katalógus nélkül a könyvtár csak rendezetlen könyvhalmaz” – röviden és tömören összefoglalja mindazt, ami napjainkig a hagyományos és az elektronikus, digitális könyvtárak tartalomfeltárásának lényegi eleme. Az általa összeállított százhusz kötetes, elsősorban időrendi, azon belül pedig tárgyköri szerkezetű Pinakes című katalógusa¹ pedig a következő évszázadok mintakatalógusa lett. Később – ahogy Ásványi Ilona összefoglalja – „a könyvtárosság hosszú-hosszú évszázadokig nem volt önálló foglalkozás, önálló hivatás. Tudósok vagy művészemberek, Isten adta tehetségükből művelt hivatásuk mellett, mintegy mellékesen voltak

¹ Callimachos mára már nem létező katalógusa napjainkig hatással van a könyvtártudományra. Néhány újabb eredmény: Pinakes (Πινάκες): görög szövegek és kéziratok új portálja (2014) <<http://pinakes.irht.cnrs.fr/>> [2016.01.29.]; Pinakes project, amely a tudományos tárgyi és szellemi örökség történeti személetű, szemantikailag vizualizált többfunkciós adatbázisát és adatbázis platformját kívánja megalkotni <<http://www.pinakes.org>> [2016.01.29.]

könyvtárosok is. (...) A könyvtárosok – custosok, armariusok ... – munkája eleinte nagyon távol esett attól, amit ma a könyvtáros feladatain értünk. Igazában csak a XIX–XX. századtól kezdve beszélhetünk a mai értelemben vett könyvtárosokról. Nagyjából a XX. század elején vált szükségessé, hogy a könyvtári-könyvtárosi munkát átgondolják könyvtáros elődeink.” (Ásványi 2013: 40).

Az utóbbi két évtizedben az informatika térhódítása a könyvtári munkában és az internetre történő magán- és intézményi tartalomfeltöltés olyan mértékűvé vált, hogy az Európai Bizottság először a tartalmi-technikai kérdéseket és azok jövőjét, majd egy egész Európát lefedő felméréssel a könyvtári szakmai munka elvégzéséhez szükséges készségeket vizsgálta. Ennek eredménye lett a LIS Euroguide (LIS Euroguide: 2007) az *Európai információs szakemberek kompetenciája és tulajdonságai* című kiadvány, amelyben öt fő könyvtári szakterülethez négy különböző tevékenységi szinten 33 kompetenciát határoztak meg. Ez az öt nagy szakterület az I (Információ), a T (Technológia), a K (Kommunikáció), az M (Menedzsment) és az E (Egyéb) szakterületek. Már e rövidítések is körvonalazzák, hogy szó sincs már a hagyományos könyvtári munkakörökről. Mindent áthat és átszó az IKT technológia alkalmazása, amely menedzsment szemléletű szolgáltatássorozatok összességében nyilvánul meg. Ahogy a nemzetközi könyvtárosi állás pályázatok portáljai, és az ezekről folyamatosan készülő vizsgálatok mutatják (Detmering – Sproles 2012) sok esetben a munkaköri megnevezések már maguk tükrözik a feladatot éppúgy, mint a hozzá szükséges kompetenciák egy részét. A magyar és európai gyakorlat még kissé eltér az amerikaiétól elsősorban azért, mert jóval kevesebb és részben másféle olvasói összetételű könyvtár volt eddig. A nagy kultúrájú és történeti gyökerekből eredő európai könyvtárak a digitális kultúrát is történeti keretbe ágyazva kezelik, míg az „új világ” minden téren innovatív, multikulturális, akár l’art pour l’art rendszerek, applikációk, állások megjelenését is szorgalmazza. Míg Európában az új könyvtári foglalkozásoknak, tevékenységeknek még sem tartalma, sem elnevezése nem pontosan körvonalazott vagy elfogadott, és sokszor ingadozunk az angol-magyar változat között, vagy még nincs is pl. magyar változata, addig Észak-Amerikában már régen kialakultak és meggyökeresedtek ezek az elnevezések (Bartos 2014). Nemcsak az álláselnevezések újak, hanem a hozzájuk tartozó kompetenciák is folyamatosan fejlődnek. Ezért egyre gyakoribbak az ún. „nyitott egyetemek” által indított olyan kutatási projektek, amelyekben azt vizsgálják, hogy a XXI. századi könyvtári munkahelyeknél milyen fontos információs műveltségi és egyéb újabb készségekre van szükség (Reedy 2013; Eynon 2013). Közismert, hogy Európa északi államai élen járnak a könyvtárak fejlesztésében. Minden téren innovatívak, ezért a nyugat-európai könyvtárak rendszerint hozzájuk járnak tapasztalatcserére és az északiak kísérletei után alakítják ki saját gyakorlatukat. Az egyik ilyen – Amerikában már alkalmazott – modell, amely erőteljesen megrázta a dolgozókat és a könyvtárosi munkakörökben teljes paradigmaváltást jelentett, az a személyzet nélküli könyvtárak bevezetése és szembeállítás a személyzettel dolgozó könyvtárakkal (Johannsen 2014), amelyekben az olvasó-könyvtáros viszony a turizmusból kölcsönzött, vendég és vendéglátója, vagyis az olvasó, mint könyvtári vendég és a könyvtáros, mint vendégfogadó viszonyra épült. Elképzelhető, hogy milyen indulatokat váltott ki bármelyik helyzet is. A személyzet nélküli könyvtár állományát is gyarapítani, feltárni,

digitalizálni, egyszóval gondozni kell, még akkor is, ha a felhasználó nem találkozik mással, csak az automata rendszerekkel. Az itteni háttér munkások szak tudása és kompetenciája nyilvánvalóan – ha a LIS Euroguide terminológiáját nézzük – az I(nformáció), T(echnológia), M(angement) területen hangsúlyos, míg a vendéglátós szemléletűben a K(ommunikáció)-s elem a leghangsúlyosabb. Már e példa alapján is érzékelhető, hogy akarva-akaratlanul, félelem és viszolygás nélkül a könyvtáraknak be kell lépniük egy olyan átalakulási folyamatba, amelynek végeredményeként egy újfajta működési struktúra fog kialakulni (Pajor 2007).

2. A szakma interdiszciplináris kapcsolata

Az eddig jórészt határmezsgyén kapcsolódó tudományterületek egyre nagyobb szerepet kapnak a jelenkori könyvtári életben, és teljes szemléletváltást eredményeznek. Ennek lenyomata jelenik meg erőteljesen az új munkakörökben. A rendszeres nemzetközi felmérések hatására az intézmények felelősei még jobban tudatosították magukban, hogy a) vezetői, b) munkatársi és c) felhasználói szinten egyaránt kompetencia-, szaktudományi és technológiai képzésekkel kell megerősíteni a könyvtári munkatársak tudását.

Vezetői szinten

innovatív megoldásnak tűnik a gazdasági életből a könyvtárakba belépő személyi információs edző (Personal Information Trainer = PIT)² alkalmazása. Ő olyan információs szakember, könyvtáros, aki egy intézmény vagy cég munkájában kulcsfontosságúnak ítélt személyek, vezetők szakmai előrehaladásáért felelős. 10-15 évvel ezelőtt a nagyobb cégek független információs bróker³ (independent information broker) alkalmaztak, aki a cég küldetésének, szerkezetének és marketingjének ismeretében sokszor proaktív módon, a saját maga által gyűjtött, elemzett információkból komplex tudáscsomagot állított össze a felső vezetés döntéshozatalának megkönnyítésére. Jelentős szerepe volt és van – ott, ahol még alkalmazzák – a vállalati irányvonalak kialakításában, továbbfejlesztésében, átalakításában. Napjainkra ez a helyzet jelentősen átalakult. A cégek vezetői nem kívánják, vagy nem tudják megfizetni a rendkívül költséges brókerek alkalmazását, vagy a cég érdekeinek védelmében nem kívánják egy harmadik személlyel is közölni hosszú távú stratégiai céljaikat. Helyette alkalmazzák a személyi információs tréner (PIT). Természetesen vannak olyan vállalati vezetők, akik az információs brókerre és a személyi információs trénerre is igényt tartanak. Ez utóbbi az, aki a „fontos személy” szellemi fejlesztését végzi, végiggondolja és megtervezi, hogy rövid-, közép- és hosszú távon mire lehet

² Magára a szakterületre a Personal Information Management (PIM) kifejezést használják.

³ Independent Information Broker. E tevékenységnek számos elnevezése ismert a gyakorlatban: *Independent Information Professional*, *Information Specialist*, *Data Broker*, *Information Consultant*, attól függően, hogy a tevékenység mely elemét emelik ki és tartják a legfontosabb jellemzőnek. Az információs brókereket több esetben Internet Researchernek, Internet Librariannek is nevezik, ám az ezt a tevékenységet gyakorlók tudásuk és munkájuk erőteljes leminősítéseként élik meg. És való igaz, hogy a kutatási, internet könyvtárosok szerepe más.

szüksége: vagyis széles körű, naprakész információt szolgáltat és ezt elemzi, átbeszéli a vezetővel. Ezzel a közös gondolkodással is segíti őt a döntésben. Míg a beosztottak csoportos tréningeken vesznek részt, a személyi trénerrel rendelkező vezetők egyéni képzést, egyéni tréninget, „információs coach”-ot kapnak. Természetesen ez is csak akkor hatékony, ha a két személy között pozitív az emberi kapcsolat.

Munkatársi szinten

sokféle kezdeményezéssel találkozunk már akkor is, ha csak az utóbbi két év fejlesztéseit vizsgáljuk. A helyzeti hasonlóság miatt Dél-Florida egyetemi könyvtárának példája a magyar gyakorlatba is beilleszthető lenne. Többek között azért is, mert a nyugdíjazások és a mindenütt folyamatosan szűkülő éves költségvetés, a betöltetlenül maradó megüresedett álláshelyek következtében a maradék személyzetnek, alkalmanként tanoncoknak kell minden munkaterületen helytállni. Még akkor is, amikor készségeik és kompetenciáik sok kívánnivalót hagynak maguk után. Ebben az egyetemi könyvtárban egy olyan kompetencia-adatbázist hoztak létre, amelybe a könyvtárban lévő valamennyi álláshelyet és a hozzájuk kapcsolódó elvárásokat, kompetenciákat is beemelték. Részlegenként is meghatározták a kívánt készségeket és hozzájuk rendelték az értékelési szinteket is. A követelmény feltárás előkészítésekor az Amerikai Könyvtáros Egyesület (ALA) és az egyetem készségekre és kompetenciákra vonatkozó dokumentumaira támaszkodtak (Smith – Hurd – Schmidt 2013). Az adatbázis így világosan értelmezhető kapcsolatot teremtett a vezetők és a beosztottak között. A kapacitásmenedzsment-munkatársak által jól kommunikált munkatípusok és elvárások bizonyára csökkentették a helyzetből eredő feszültségeket és mindenki megérthette a készségek fejlesztésének fontosságát. A kutatási könyvtáros (Research Librarian) napjainkban már nemcsak az akadémiai, egyetemi, kutató könyvtárakban, hanem a közművelődési könyvtárakban is megjelenik. Főszerepet természetesen továbbra is az előző könyvtártípusokban játszik, szerepköre viszont mélyül (Mamtora 2013; Koltay – Špiranec – Z. Karvalics 2015), különösen a Kutatás 2.0 megjelenésével, amely már a tudástársadalomra kihegyezve nem az információkeresés formális kérdéseire, technikájára, hanem az információ minőségi értékelésére és menedzselésére fekteti a hangsúlyt (Z. Karvalics 2011). A kutatási könyvtárosnak nem egy-egy személy, hanem kisebb-nagyobb kutatási közösségek igényeit kell kiszolgálni, mégpedig nagy rugalmassággal és hatásfokkal, mert e közösségek kutatási területe az újabb és újabb eredmények következtében rendkívül gyorsan változik. A kurátorság, adatkezelés, az Academia.edu-hoz, Research Gate-hez hasonló tudományos közösségi portálok ismerete és kezelése (Tritíková 2014), impact faktor számítás, metaadat előállítás és a naprakész online információszolgáltatás mellett sok egyéb, újfajta munka tartozik feladatkörükbe.

A könyvtári vezetés általában felismeri a változó világ kihívásait és megpróbál a maga lehetőségein belül ezekre válaszolni. A szolgáltatások minősége így egyaránt fontos a vezetők és minden intézményi dolgozó számára. A minőséghez viszont megfelelő felkészültségű személyi állományra van szükség. A megüresedő helyekre át lehet csoportosítani a már meglévő „emberi erőforrás” egy ré-

szét, de nem kerülhető el sem fiatalok vagy új szakemberek felvétele, sem a meglévő személyi állomány rendszeres továbbképzése. A már Karl Popper által hangsúlyozott „nyitott társadalom” (OS) elvén kívül, a „nyílt hozzáférés” (Open Access –OA) gyakorlata – amely a közpénzből lehetővé tett kutatások eredményeinek ingyenes és korlátlan elérését jelenti – napjainkra világméretű mozgalommá nőtte ki magát. A tudományos könyvtárak legtöbbje vagy az ún. „zöld úton⁴” vagy az „arany úton”⁵ közelíti meg és hajtja végre állományának ilyen módú közkinccsé tételét. E könyvtárak, dokumentációs intézmények természetesen világszerte elkötelezettek a személyi szakmai fejlődés mellett és befogadókak, maguk is nyitottak a „folyamatos szakmai fejlesztésre” (Continuing professional development – CPD). A könyvtár-, információtudományon belül ugyancsak Popper hatására alkották meg a Képzési Központok Hálózatát⁶, amely sokat tesz azért, hogy a folyamatos szakmai továbbképzés formális és informális csatornáit egyesítse, hiszen a könyvtárosoknak a XX. század végétől olyan új szerepeket kell megtanulniuk, amelyeknek nincs sok közül a hagyományos könyvtárhoz. Az imént már említett OS modellt alkalmazó könyvtárak a Hozzáférést Nyújtó Osztályon (Access Services – AS) megalkották a hozzáférési könyvtáros (Access Services Librarian) és a nemkönyvtáros (Nonlibrarian) munkakört (Chakraborty – English 2013). Fő célja, hogy a könyvtári szolgáltatások nyitottsága elérjen, bevonjon mindenkit: volt használót, érdeklődőt, megpihenni akarót vagy közösségre vágót a könyvtárba. Ehhez teljesen új kommunikációs stratégiát kellett kialakítani az intézményen belül és kívül is. A magyar gyakorlattal ellentétben, amely a fenntartó anyagi eszközeitől való függés miatt elsősorban a városi, társadalmi, média külső kommunikációjára fekteti a hangsúlyt, itt létrehozták, a hozzáférési könyvtáros munkakört is, aki a megváltozott munkakörű kölcsönző könyvtárossal – akit ezentúl már nemkönyvtárosnak (Nonlibrarian) hívnak. Együtt arra törekszenek, hogy javítsák az olvasó/felhasználó és a tájékoztató osztály közötti információs, emberi, kommunikációs kapcsolatot abból a célból, hogy nagyobb figyelmet szenteljenek az olvasók igényeinek kielégítésére és az olvasók referenz kérdéseinek megvá-

⁴ Amikor a szakmai, tudományos munka szerzője maga archiválja és ajánlja fel e-munkáját közfelhasználásra. Ideális esetben ez adatbázisokban, repozitóriumokban történik, gyakran azonban honlapokon tárolják őket, ahol a hosszú távú megőrzés nem biztosított. Az utóbbi két évben az intézmények technikai feltételei jobbakká repozitóriumok létrehozására, így ez a lehetőség is egyre stabilabb (Bernius 2013; Björk 2014).

⁵ Amikor ún. „nyílt hozzáférést”, OA folyóiratokban történik a publikálás (Bernius 2013).

⁶ Vö. Training Centre Network for Librarianship and Information Science. „TCN-LIS eddigi működése bebizonyította, hogy képes minőségi pluszt nyújtani az érintett országok könyvtári és információs szakembereinek munkájához, sikeres - más területeken is követendő - példáját nyújtva a nemzetközi együttműködésnek.” Vasbányai Ferenc [referátum]: Robinson, Lyn - Glosiene, Audrone: Continuing professional development for library and information science. Case study of a network of training centres = Továbbképzés a könyvtár- és információtudományi területen. Esettanulmány egy kelet-európai és közép-ázsiai országok számára szolgáltató oktatóközpont-hálózatról. <http://w3.oszk.hu/manscr/wwwi32.exe/%5Bin=ref1.in%5D/?08/100*60558> [2016.02.23.]

laszolására. Mindebből következik, hogy a felhasználóképzés sokkal jobban előtérbe kerül a megszokottnál és ehhez a könyvtári lehetőségek kihasználtságát elősegítő hagyományos és online tananyagok előállítását tartják szem előtt.

Felhasználói szinten

a hagyományos könyvtárban a felhasználóképzés a cédulakatalógusok, a polcok, referenzs kézikönyvtár állománya közötti tájékozódást, és a könyvekben, katalógusban való keresés, információszerezés lépéseinek megtanítását tűzte ki céljául. A változó idő és a változó könyvtári tér – mert ne felejtjük el, hogy a könyvtárak fizikai szerkezete, belső terei is óriási átalakuláson mentek keresztül – a tudás teljes átalakítását vonták maguk után. Amilyen nagy a különbség egy régi és egy modern ergonomikus és ökonomikus könyvtárepület között, olyan nagy a különbség a hagyományos könyvtáros szakma és az információtudományi könyvtáros és olvasó között. Napjainkban a mozgalmas, közösségi térként működő konnektív, kollaboratív tanulás, szórakozás, időtöltés az elsődleges. És egy érdekes, fordítottan arányos jelenség vehető észre. Miközben a könyvtárak átlag olvasói életkora évről évre egyre csökken – a Library of Congressben, a világ legnagyobb könyvtárában ez már 15 év alatt van –, a felhasználóképzésben a Life Long Learning alkalmazásával bevezették a felnőttképzést, az andragógiai szemléletet. Tennessee Állam könyvtára (Tennessee State Library 2015) és levéltára e munkakörre már a *továbbképző/felnőttképző tanulási koordinátor (Continuing Education Coordinator)* munkatársat alkalmazza. Webszemináriumok, online tanulási, szórakozási, önfejlesztő, távtanulási kurzusok, érdekes újságcikkek, könyvajánlók, szakterületi csoportokba rendezett hagyományos és értékelt internet források széles palettája várja az olvasókat az év minden napján. És mindezek megszervezése, kitalálása, továbbfejlesztése e tanulási koordinátor feladata, akinek munkaköre nem keverendő össze sem a *tanulást segítő könyvtáros (Learning Facilitator)*, sem a *formátor (Formator)*, sem az *oktatást szervező könyvtáros (Instructional Design Librarian)* feladatkörével.

Az oktatásszervező felnőttképző is lehet, taníthat is, ha marad szabad ereje, ideje, de elsősorban a célközönség megszerzése, megtartása és izgalmas, tartalmas programok összeállítása a fő feladata. A *tanulást segítő könyvtáros* tisztában van az egyes tudományterületekhez tartozó információs forrásokkal, azok korcsoportonkénti, könyvtárpedagógiai felhasználási lehetőségeivel. Míg a kilencvenes évek végén a tanító könyvtár (Teaching Library), manapság a tanuló könyvtár (Learning Library) a divat. Ez is a használóképzés egyik szelete. És a berlini egyetemi könyvtári példa alapján (Freie Universität, FUB) úgy tűnik, hogy sokkal hatékonyabban bevonhatók a fiatalok a könyvtári térben történő, a könyvtár rendelkezésre álló állományát használó feladatlapos, majd a Facilitátorral történő közös megbeszéléses tanulásra – ami a tanuló könyvtár lényege –, mint a régebbi, frontális könyvtári foglalkozás, bemutatás során (Leschke 2014).

A *formátor* adott feladat elvégzéséhez alkalmasra formálja a rábízott munkatársakat vagy a jelentkezőket. Elsősorban az olvasószolgálatban, fogadóüvezetben, tájékoztató pultnál, chat-szolgáltatásokban részt vevők kommunikációs, szociálpszichológiai képességeit formálja, mert az olvasóért harc folyik (Hänssler

2014: 611). Az olvasó becsábítása, megnyerése és hosszú távon való megtartása a fő cél, amely egyre nehezebb egy olyan világban, ahol a netgeneráció otthonról egy kattintással akarja megkapni a szükséges információkat. Nem akar könyvtárba járni! Vagy ha igen, a könyvtárat közösségi térként akarja használni. Köztudomású, hogy már csak okos telefonnal, iPad, iPhone és mindenféle géppel felszerelve érkeznek a könyvtárba és „nincs idejük” semmire sem. A Huddersfieldi Egyetemi Könyvtár munkatársai elhatározták, hogy megpróbálják meggyőzni őket a könyvtárban található dokumentumok és egyáltalán a könyvtár, a könyvtáros személyének „fontosságáról.” Kitalálták és bevezették a *barangoló könyvtáros (Roving Librarian)* munkakörét.

Tizenegy, tablettel felszerelt könyvtáros járt-kelt „az előfeltevés szerint az információkeresésben nem túl magas szinten álló, Google-generációs hallgatók” között (Sharman 2014). Hipotézisük – amelyet, mi gyakorló szakemberek a saját tapasztalatunkból is legalább már másfél évtizede tudunk – beigazolódott. A számítógépen száguldozó fiatalok számítógépes technikai tudása ugyanis lehet nagyon magas szintű, ám ez messze nem azonos az információs műveltséggel. Tapasztalatom szerint a legnagyobb baj, hogy csakis a kiadott, konkrét szakirodalom egy-egy tételéhez ragaszkodnak, fel sem ismerik, hogy információra lenne szükségük. Nem is beszélve a Google-on túli információ megtalálásáról, minőségének vagy értéktelenségének felismeréséről, alkalmazásáról. A már említett „Teaching Library” és „Learning Library” is egy-egy módszer volt a fiatal netgeneráció megszólításához éppúgy, mint ez a tablet módszer. A könyvtárosok ugyanis „megszólítható állapotban voltak”, ami a referenz kérdés feltevésének alapvetően fontos előfeltétele. Pszichológiailag azt az érzést sugallták, hogy ők is olyanok, mint az olvasók, nem felsőbbrendűek náluk, de könyvtárosként nem is alacsonyabb rendűek, amint azt évtizedek óta megtapasztalja minden e hivatást gyakorló személy. A *barangoló könyvtárosok* a tableten gyorsan, személyre szabottan be tudták mutatni az adatbázis-kezelés, információkeresés néhány elemi lépését. „Egyúttal fény derült a könyvtárosok szakismeretének hasznára is, és barátságosabbá vált a viszony a hallgatók és a valóságos könyvtár között” (Sharman 2014).

3. Összegzés

A néhány bemutatott és a táblázatban felsorolt munkakör elnevezése alátámasztja a könyvtári információs tudásszakmák szerepének kulcsfontosságát. A Kutatás 2.0 elmélete igazolja leginkább, hogy a nagyon fontos és lényeges technikai szintre alapozva tovább kell lépni a fejlett információmenedzsment felé, mert ennek jól használt technikái, informatikai applikációi segíthetik a tudományos, szakmai intézményeket és bármilyen szervezetet a változó környezet kihívásaihoz való alkalmazkodásban (Z. Karvalics 2011). A 2020–2030-ra „előjegyzett” tudástársadalomban pedig már nem adatról, információról, ezek egyes felhasználásáról, hanem a LinkData, és az addigra már fejlett szemantikus rendszerek összefüggéseket bemutató alrendszereinek előállításáról, használatáról fog szólni hivatásunk. Mert a tudás társadalma elképzelhetetlen az adat-, információs, tudásreprezentáló, tudásmenedzsment, szemantikai rendszerek és a szemantikai web egymásra épülő, integrált rendszereinek megszületése nélkül.

És ebben a folyamatban a mindenkori könyvtárosnak – bármilyen névvel is fogják illetni – továbbra is nagy szerep jut.

Irodalom

Ásványi Ilona 2013. Régi és új könyvtárosok. Könyvtárosi hivatás – könyvtárosi lelkület az 1950-es években. *Könyv Könyvtár Könyvtáros* 22 (10) 40–53.

Bartos Éva 2014. Bővülő könyvtáros kompetenciák. *Tudományos és Műszaki Tájékoztatás* 61 (3) <http://tmt.omikk.bme.hu/show_news.html?id=5891&issue_id=557> [2015.12.11.]

Berlini Freie Universität (FUB)

<<http://www.fu-berlin.de/en/sites/bibliotheken/lernangebote/index.html>> [2016.01.30.]

Bernius, Steffen et al. 2013. Exploring the effects of a transition to open access: insights from a simulation study. *Journal of the American Society for Information Science and Technology* 64 (4) 701–726.

<https://www.researchgate.net/publication/264516128_Exploring_the_effects_of_a_transition_to_open_access_Insights_from_a_simulation_study> [2016.01.28.]

Björk, Bo-Christer 2014. Anatomy of green open access. *Journal of the Association for Information Science and Technology* 65(2) 230–250.

Chakraborty, Mou – English, Michael – Payne, Sharon 2013. Restructuring to promote collaboration and exceed user needs: the Blaskwell Library access services experience. *Journal of access services* 10 (2) 90–101. <<http://eric.ed.gov/?id=EJ1000843>> [2016.01.04]

Detmering, Robert – Claudene Sproles 2012. Forget the Desk Job: current Roles and Responsibilities in Entry-Level Reference Job Advertisements. *College & Research Libraries* 73 (6) 543–555. <<http://crl.acrl.org/content/73/6/543.full.pdf+html?sid=13966aaf-0937-448a-af0b-c3562a3f4a30>> [2015.12.18.]

Eynon, Andrew 2013. Welsh Information Literacy project. *Library and information research* 37 (114) 17–22.

<<http://www.lirjournal.org.uk/lir/ojs/index.php/lir/article/view/558/589>> [2016.01.21.]

Hänssler, Boris: Bücher und was noch? Kampf um Aufmerksamkeit der Leser wird im Digitalen Zeitalter härter: Verlage und Bibliotheken suchen nach neuen Modellen. *Buch und Bibliothek* 66 (9) 611–615. [MANCI Ref. Murányi Lajos 2015. HUMANUS 495780]

Johannsen, Carl Gustav 2014. Innovative public library services – staff-less or staff-intensive? *Library Management* 35 (6–7) 469–480. <<http://www.emeraldinsight.com/doi/abs/10.1108/LM-01-2014-0006>> [2016.01.01.]

Karvalics László, Z. (szerk.) 2011. *Szolgáltatásinkubáció az egyetemi szférában: innovatív külső és belső információmenedzsment megoldások*. Primaware, Szeged.

Karvalics László, Z. 2009. A lokális tudástermelés koordinációja: egy új, lehetséges könyvtárosi szerepkőről. In Mennyeiné Várszegi Judit (szerk.) *Szolgáltatás – Használó – Könyvtáros: paradigmaváltás a könyvtárak helyismereti munkájában? A Magyar Könyvtárosok Egyesülete Helyismereti Könyvtárosok Szervezete 15. Országos Konferenciája*. Kisfaludy Károly Megyei Könyvtár, Győr 5–15.

Koltay Tibor – Špiranec, Sonja – Karvalics László, Z. 2015. The shift of information literacy towards Research 2.0. *The journal of academic librarianship* 41 (1) 87–93.

Leschke, Gabriele 2014. Von der „Learning Library” zum nutzerorientierten Lernen: ein Praxisbericht aus der Bibliothek für Sozialwissenschaften und Osteuropastudien der Freien Universität Berlin. *Buch und Bibliothek* 66 (10) 710–712. [Ref. Murányi Lajos 2015. HUMANUS 499314]

LIS Euroguide 2014. *Kompetenciák, tulajdonságok, minősítési szintek*. Könyvtári Intézet, Budapest.

Mamta, Jayshree 2013. Transforming library research services: towards a collaborative partnership. *Library Management* 34 (4–5) 352–371.

<<http://www.emeraldinsight.com/doi/abs/10.1108/01435121311328690>> [2015.12.18.]

- Manzari, Laura 2013. Library and information science journal prestige as assessed by library and information science faculty. *The library quarterly* 83 (1) 42–60.
<<http://eric.ed.gov/?id=EJ1004093> > [2015.12.16.]
- Nagy Gyula 2011. PIM – Személyes információszerzés. In Karvalics László, Z. (szerk.) *Szolgáltatásinkubáció az egyetemi szférában: innovatív külső és belső információmenedzsment megoldások*. Primaware, Szeged. 259–293.
- Reedy, Katherine –Mallett, Elisabeth –Soma, Natasha 2013. iKnow: information Skills in the 21st century workplace. *Library and information research* 37 (114) 105–122.
<<http://www.lirjournal.org.uk/lir/ojs/index.php/lir/article/view/521/594>> [2015.12.11.]
- Sharman, Alison 2014. Roving librarian: the suitability of tablets in providing personalized help outside of the traditional library. [Ref. Fazokas Eszter 2015. HUMANUS 496561]
<<http://humanus.bibl.u-szeged.hu/human/cikk-mokka>> [2016.02.02.]
- Smith, Dennis J. – Hurd, Jessi – Schmidt, LeEtta 2013. Developing core competencies for library staff : how University of South Florida Library re-evaluated its workforce. *College & research libraries news* 74 (1) 14–17., 35. <<http://crln.acrl.org/content/74/1/14.full>> [2015.12.25.]
- Tennessee State Library and Archives Continuing Education
<<http://tsla.libguides.com/home>> [2016.01.25.]
- Tritiková, Ilona 2014. Sociální síťe na podporu vědecké komunikace a otevřeného sdílení informací. *ITlib* 17 (1) 14-22. [Ref. Prókai Margit 2015. *Könyvtári Figyelő* 25 (61) 2 272–273.]

Melléklet

Az utóbbi két év legkeresettebb munkakörei (2013-2015)

A teljesség igénye nélkül itt közlünk néhány tucatnyi meghirdetett munkakört, amely már nevében mutatja másságát a megszokott könyvtárossághoz képest. Mindegyiket a szakirodalomban súlyozott nemzetközi könyvtár-és információtudományi folyóiratokból (Manzari: 2013), az IFLA, EBLIDA anyagaiból és a nemzetközi szaktudományi – I Need A Library Job (INALJ), Library&Information Technology Association (LITA), MySkillsMyFutur, Biblioemploi, Career.edu, Special Libraries Association, ALA Job List, LibGig, Drexel's iSchool, Working at the Library of Congress, Workforce50.com, School of Information Sciences (SIS) Career Resources – állásportálokról, webhelyekről gyűjtöttem és az európai uniós LISGuide csoportosítások szerint rendeztem.

Angol elnevezés	Magyar megfelelő
INFORMÁCIÓ (I)	
Data Literacy Librarian	Adatírástudás könyvtáros
Digital Literacy Librarian	Digitális írástudás könyvtáros
Disaster Information Specialist Librarian	Katasztrófa információs specialista könyvtáros
Embedded Librarian	Szakértő könyvtáros, Információs specialista (projectben), Beágyazott könyvtáros ⁷
Infographics Librarian	Infografikus, webgrafikus könyvtáros
Informationa Aesthetics Librarian	Információ esztétika könyvtáros

⁷Az embedded librarian kifejezés magyarítása során kialakult Katalist vita jól szemléleti a magyar vagy európai és amerikai szemléletet. A vita: <https://listserv.niif.hu/pipermail/katalist/2013-March/028261.html> és a számos hozzászólásból egy csokornyi: <<https://listserv.niif.hu/pipermail/katalist/2013-March/thread.html#28262>> [2016.03.05.]. Köszönöm Drótos László kolléga kiegészítését és javaslatait az angol elnevezések magyar megfelelőivel kapcsolatban.

Information Architecture Librarian	Információépítész könyvtáros
Information Hunting Librarian	Információvadász könyvtáros
Information Literacy Librarian	Információkereső/az Információs műveltség könyvtárosa
Information Planning Librarian	Információtervező könyvtáros
Information Retrieval and Web Search Librarian	Információ -és webkereső könyvtáros
Information Specialist	Információ specialista
Information worker	Információs munkás
Knowledge Representation and Reasoning Librarian	Tudásreprezentációs és érvelő, értékelő könyvtáros
Knowledge Visualisation Librarian	Tudás vizualizáló könyvtáros
Reference and Electronic Resources Librarian	Hagyományos és Elektronikus Források Referenz/Tájékoztató Könyvtárosa
KOMMUNIKÁCIÓ (K)	
Research Coordinator	Kutatási koordinátor
Reference and Social Media Librarian	Referenz és közösségi média könyvtáros
TECHNOLÓGIA (T)	
Academic Computing Services Librarian	Akadémiai számítógépes szolgáltatások könyvtárosa
Data Analyst Librarian	Adatelemző könyvtáros
Digital Archivist	Digitális levéltáros
Digital Assets Librarian	Digitális vagyonekezelő könyvtáros
Digital Communication Services Librarian	Digitális kommunikációs szolgáltatások könyvtárosa
Digital Communications Senior Coordinator	Vezető digitális kommunikáció koordinátor
Digital Cultural Heritage Librarian	Digitális kulturális örökség könyvtáros
Digital Initiatives Librarian	Digitális kezdeményezések könyvtárosa
Digital Learning Initiatives Librarian	Digitális tanulási kezdeményezések könyvtárosa
Digital Library Developer	Digitális könyvtár fejlesztő
Digital Resources and Instructional Librarian	Digitális források és oktatási könyvtáros
Digital Resources/Preservation Librarian	Digitális forrásokat megőrző könyvtáros
Digital Stewardship Librarian Reference	Digitális megőréssel foglalkozó tájékoztató, referenz könyvtáros
Discovery Metadata Librarian	Metaadat feltáró könyvtáros
Educational Technology Technician/Librarian	Oktatási technikus/könyvtáros
Electronic Resources Librarian	Elektronikus források könyvtárosa

Hot Spot Database Specialist	Hot Spot adatbázis specialista
Library Digital Infrastructure and Technology Coordinator	Könyvtári digitális infrastruktúra és technológiai koordinátor
Library Educational Technology Librarian	Könyvtári oktatástechnológiai könyvtáros
Library Information Technology Librarian	Információs technológia könyvtáros
Library Technology Specialist Librarian	Könyvtári technológia specialista könyvtáros
LinkData Librarian	LinkData könyvtáros
Metadata Coordinator	Metaadat koordinátor
Multimedia Librarian	Multimédia könyvtáros
Systems Librarian	[Számítógépes] Rendszerkönyvtáros
Technologies Librarian	Technológiai könyvtáros
University Digital Initiatives Librarian	Egyetemi digitális kezdeményezések könyvtárosa
Web and Content Developer	Web- és tartalomfejlesztő
MANAGEMENT (M)	
Client Services Program Manager	Ügyfélszolgálati program menedzser
Community Manager	Közösségi menedzser
Digital Consortium Manager	Digitális konzorcium menedzser
Digitization Project Manager	Digitalizációs projekt menedzser
eLearning Project Manager	eLearning projekt menedzser
Knowledge Management Librarian	Tudásmenedzsment könyvtáros
Law Research Manager	Jogi kutatási menedzser
Manager of Informatics	Informatikai menedzser
Multimedia Services Manager	Multimédia szolgáltatások menedzsere
Recordsmanager	Rekordmenedzser (pl. MARC-os vagy egyéb fejlesztésben)
Social Media Manager	Közösségi média menedzser
Web Manager	Web Menedzser
EGYÉB (E)	
Academic Services Professional	Akadémiai szolgáltatások professzionális könyvtárosa
Business Intelligence Analyst Librarian	Üzleti intelligencia analitikus könyvtáros
Continuing Education Coordinator	Továbbképzési/Felnőttképzési koordinátor
Curator of Digital Platform	Digitális platform kurátor
Documentary Multimedia Storytelling Librarian	Dokumentációs-multimédiás történetmondás könyvtáros (történeti állományoknál)
East Asian Librarian	Kelet-ázsiai könyvtáros

Sodrásban

Health Librarian	Egészségügyi könyvtáros
Instructional Design Consultant	Oktatási koncepció konzultáns
Library Assessment's Director	Könyvtárértékelési igazgató
Research Specialist	Kutatási szakértő
Special Project Librarian	Speciális projekt könyvtáros
Supervisory Librarian	Szupervizor/felügyeleti könyvtáros [katonai könyvtárban]

1. ábra: A LisGuide rendszere szerint csoportosított újabb könyvtári munkakörök
Forrás: saját szerkesztés