

dési programokat, és az egyes könyvtárakban ők teremtik meg a különböző vállalkozások sikeréhez szükséges légkört. A vegyes nemzetiségű járások területén meg kell szigorítani a könyvtárosok kiválasztását. Az alkalmazás alapfeltételül mindkét nyelv és mindkét irodalom ismeretét kell tenni."

## Az egyetemi könyvtár struktúrájának korszerűsítése

David KASER

A Cornell University (USA) könyvtárának igazgatója olyan elgondolásokat vet fel cikkében, amelyek (mint maga is utal rá) nemcsak az egyetemi könyvtárakra érvényesek. S hozzátehetjük: némelyik elgondolása épp a szocialista üzemszervezés és bérezés jelenlegi gyakorlatától egyáltalán nem áll távol.

Tömörítve közöljük, SZILÁGYI Tibor fordítása alapján, a cikket, amely "Modernizing the university library structure" címmel a College and Research Libraries 1970. júliusi számában (227-231.p.) jelent meg. A teljes magyar szöveg a KMK szakkönyvtárában F 4105 számon található.

Megemlítjük, hogy némileg rokon gondolatokat tartalmaz Wolfgang ZEDLITZ "Direktoriale, kollegiale, turnusmäßig wechselnde Leitung wissenschaftlicher Bibliotheken" c. cikke (Zeitschrift für Bibliothekswesen und Bibliographie, 1970. 2.no. 87-99.p.). Referátumát lásd Könyvtártudományi és Dokumentációs Szakirodalom. Referáló lap. 1970. 357. tétel.

Az egyetemi könyvtárak dolgozóinak helyzetével kapcsolatban talán túlságosan is gyakran emlegetik, hogy a könyvtárosokkal nem bánnak megfelelően az egyetemi közösség egészében, de mindeddig alig irtak arról, hogyan bánnak velük a könyvtáron belül. Az alábbiakban olyan reformokat próbálunk felvázolni, amelyeket lehetséges és valószínűleg kívánatos volna magában a könyvtárban megvalósítani, függetlenül attól, hogy az egyetem hajlandó-e a könyvtárosok helyzetén a maga nagyobb közösségében javítani.

### I.

Alapvető reformra volna szükség magában a könyvtári igazgatási módszerében. Az egyetemi könyvtárakra is hosszú ideje a hagyományos szervezeti struktúra, a több vízszintes rétegből összetett piramis jellemző. Mindegyik szint dolgozóit az egy szinttel magasabban elhelyezkedő vezetőknek tesznek jelentést, a vezetők pedig mindig az egy szinttel alattuk

állónak adnak utasítást. Az információt felfelé, a döntéseket lefelé továbbítják. Amíg jó a kommunikáció, addig ez a struktúra hatékonyan működhet.

Ennek a strukturának azonban megvan az a hátránya, hogy mindenki csak azokért a tevékenységekért felelős és csak azokba szólhat bele, amelyek a piramisban közvetlenül alája tartoznak. Ez a korlátozott részvétel esetleg kielégítő és megfelelő lehet a segédszemélyzet számára, amelynek tagjait meghatározott funkciók ellátására képezték ki. A diplomás könyvtárosok azonban széles körű képzettséggel rendelkeznek a könyvtártudomány szerteágazó területein, tehát pillanatnyi beosztásuktól függetlenül *i l l e t é k e s e k*, sőt *k ö t e l e s e k* volnának arra, hogy véleményüket nyilvánítsák az egész könyvtár munkájának kérdéseiről. Voltaképpen – ők jelentik az egyetemi könyvtárat. (A könyvtárosok közös és egyenlő felelősségének ilyen felfogása és a hagyományos piramis-strukturában betöltött szerepük közötti ellentét természetesen nem korlátozódik az egyetemi könyvtárakra; egyre inkább megnyilvánul az egész könyvtárostársadalomban – a különféle könyvtárakban, a könyvtárosképzésben, a regionális és az országos könyvtárosszövetségekben.)

Ideje tehát módot találni az egyetemi könyvtárakban arra, hogy a felsőfokú képzettségű dolgozók *t e s t ü l e t i l e g* bekapcsolódhassanak a bármely részterületre és szintre vonatkozó döntések hozatalába. Gondoskodni kell olyan rendszeres fórumról, amelyen hangot adhatnak nézeteiknek.

A véleménynyilvánítás kötelezettségéhez az is hozzátartozik, hogy senki se kerülhessen hátrányba véleményének kimondása miatt. Részben nyilván a *b i z t o n s á g* iránti igény áll amögött a követelés mögött, hogy az egyetemi könyvtárosok is az egyetemi oktatókéhoz hasonló független státust kapjanak, amely megvédi őket a szeszélyes vezetés esetleges megtorlásaitól.

Ezt a biztonságot is növelné, ha a nagy könyvtárakban az *o s z t á l y v e z e t ő i* munkakört felváltva vagy választás alapján látnák el a könyvtárosok. Kétségkívül nagy szükség volna arra is, hogy a könyvtáros elsősorban azért részesüljön a *n y a g i é s e r k ö l c s i* megbecsülésben, mert jó könyvtáros, nem pedig azért, mert szakmai munkája mellett vezetési feladatokat is ellát. Nagyobb presztízst kellene jelentenie a szakmai tekintélynek, mint a vezetésben elfoglalt pozíciónak, amely a múltban a rang- és fizetésemelkedést jelentette. A szakmai fejlődés fokozott elismerése és a fizetésnek az adminisztratív beosztástól való függetlenítése egyéb haszonnal is járna: rugalmasabban váltanák egymást a könyvtárosok a vezetői beosztásokban. A fizetési alapstrukturát teljesen a szakmai érdekekhez lehetne kötni, s meghatározott pótlékot fizetni arra az időre, amelyben a könyvtáros adminisztratív feladatot – pl. osztályvezetőséget – is vállal egyéb kötelességei mellett.

Az ilyen strukturában tovább növelné a biztonságérzést, ha a vezetők mellett a személyzet többi tagja is részt venne az előléptetések megbeszélésében. A k i n e v e z é s, e l ő l é p t e t é s kritériumait természetesen gondosan meg kell fogalmazni, figyelembe véve főként a könyvtár olvasóközönségének, a szakmának és az egész társadalomnak tett szolgálatokat. Ezek a tényezők nagyjából megfelelnek az "oktatási, kutatási és társadalmi tevékenység" hármas kritériumának, amelyet az egyetemi tanári kinevezéseknél alkalmaznak. E kritériumok mellett feltehetőleg az előléptetés szervezeti formáira is lehetne analógiát találni a karok gyakorlatában.

Tekintettel arra, hogy a tudományos könyvtári munka "nagyüzemi" szervezeti keretek között folyik s a személyzet többsége nem diplomás, feltehetőleg célszerű fenntartani az egyetemi könyvtárakban a hagyományos piramis-strukturát, de p á r h u z a m o s a n az új, m e l l é r e n d e l ő csoportstrukturával. Össze kell tehát egyeztetni a két strukturát, a tudományos könyvtár feladatához tartozó tevékenységeket értelemszerűen két külön csoportba sorolva, elosztva a két struktúra között.

Kétségkívül a mellérendelő struktúra hatáskörébe illenének az olyan ügyek, mint a szolgáltatási normák meghatározása mind intézményi, mind személyi vonatkozásban, valamint e normák betartásának az ellenőrzése; átfogó elképzelések kidolgozása a könyvtári munka egyetemen belüli jelentőségének növelésére; a megfelelő irányítási módszerek kidolgozása. A piramis-strukturába tartozna viszont a szolgáltatások realizálása, a célkitűzések megvalósításához szükséges eljárások kidolgozása, a minden nagy szervezet sikeres működéséhez szükséges "házvezetési" funkciók ellátása, valamint a segédszemélyzet általános ellenőrzése.

Ha megfelelő szervezeti és eljárási formát keresünk a mellérendelő struktúra számára, aligha találunk jobbat a könyvtárosok k ö z g y ü l é s é - n é l, amelynek szükségképpen bizottságokban kellene dolgoznia. A könyvtárigazgatónak a könyvtárosközgyűléshez való viszonya hasonló lenne a dékán és a kar viszonyához. Miután azonban a mellérendelő struktúra keretében a célkitűzésekről és a normákról döntés született, ennek végrehajtása már átkerülne a piramis-strukturába, a könyvtárigazgató pedig letenné dékáni palástját és visszavadlana igazgatóvá. Az osztályok vagy részlegek szintjén a célokat hasonlóképpen testületileg határoznák meg az ott dolgozó könyvtárosok, akiknek gyűlésén az osztályvezető csak elnökölne, a célkitűzések gyakorlati megvalósításáról azonban már ő gondoskodna.

Az ilyesféle kettős struktúra tervével szemben bizonyára komoly ellenvetések fognak felmerülni. Próbáljunk mindjárt válaszolni néhány kézenfekvő ellenérvre.

1. Minden egyetemi könyvtárban számos intelligens és képzett segéderő működik, akik joggal úgy érezhetik, hogy a döntéshozatalban való részvételt rájuk is ki kell terjeszteni. - Ez esetleg jogos követelés, de ebben az esetben a piramis-strukturán belül kell érvényesíteni.

2. Sajnos, minden munkahelyen akadnak olyan könyvtárosok, akikben nincs meg a mellérendelő struktúra eredményes működéséhez szükséges hivatástudat, szakmai felelősségérzet. - Ezen életerős továbbképzési programmal és könyörtelen "vagy előre, vagy kifelé" ("up-or-out") személyzeti politikával lehetne hosszú távon segíteni.

## II.

Van egy másik lényeges akadálya is annak, hogy az egyetemi közösség a könyvtárosokat elismerje magas szintű tudományos munkaerőknek: a kötött munkaidő. Egyes könyvtárakban még most is ragaszkodnak ahhoz, hogy a könyvtárosok naponta vagy hetenként meghatározott számú órát töltsenek íróasztaluknál. Pedig azt a fajta könyvtárosi funkciót, amelyre napjainkban szükség van - amelyhez hozzátartozik a folyamatos kutatási tevékenység, a szakmai továbbképzés, a tágabb értelemben vett közösség szolgálata és a döntéshozatalban való, fentebb vázolt részvétel - egyszerűen nem lehet megvalósítani olyan légkörben, ahol állandóan az órát figyelik.

A könyvtárosoknak tudomásul kell venniük, hogy felelősségük a hétnek mind a 168 órájára kiterjed, ezalatt bármikor szükség lehet szolgálataikra valamilyen formában.

A könyvtárvezetésnek viszont a lehető legnagyobb mértékben s z a b a d d á kell tennie a diplomás könyvtárosok m u n k a b e o s z t á s á t. Ne szabja meg az egyetemi végzettségű munkatársak munkaóráinak számát, hanem bizza szakmai felelősségtudatukra, hogy maguk határozzák meg munkabeosztásukat, olyan rugalmasan, amennyire ez kötelességük hiánytalan ellátásával összefér.

Minden könyvtárban vannak különbségek a könyvtárosok között hozzáértés, ítélőképesség, belátás és önfegyelem szempontjából - de kötelességének teljesítéséért mégis minden értelmiségi munkakörben elsősorban maga a dolgozó a felelős. A vezető, a felügyeletet ellátó dolgozóknak természetesen kötelességük, hogy tisztában legyenek azoknak a teljesítményével, akiknek a tevékenységét koordinálják, s hogy munkájukat időnként felülvizsgálják, nekik szükség szerint tanáccsal és irányítással szolgáljanak. Ha azonban állandóan szükség van ilyen irányításra, akkor kétségessé válik, hogy az illető megérti-e egyáltalán a szerepét, nemcsak abban a könyvtárban, hanem általában a könyvtárosi pályán.

Véleményünk szerint minden könyvtárostól el lehet várni, hogy - hacsak szerződése nem menti fel kifejezetten ez alól - minden energiáját és figyelmét legtágabban értelmezett kötelességei teljesítésére fordítsa. Jelenleg a társadalom mintha elsősorban azt kívánná meg, hogy az emberek heti 35-40 órát formálisan szolgálatban töltsenek. Pedig egy diplomás értelmiséginek - legyen akár orvos, akár pap, akár könyvtáros - a szakmájával való foglalkozása tudvalevőleg nem a hivatal ajtajában s nem valamely meghatározott órában kezdődik, illetve marad abba. Ez inkább szakmai lelkiismeretétől és ellátandó feladatainak a természetétől függ.

A könyvtári beosztások a velük járó követelmények szempontjából nagyon különböznek. Nem vitás, hogy az olvasószolgálati ügyelet időtartamának letöltése szükséges és kötelező. Azoknak továbbá, akiknek munkakörükhöz tartozik mások munkájának közvetlen és többé-kevésbé folyamatos ellenőrzése, nyilvánvalóan többnyire jelen kell lenniük, amikor beosztottjaik szolgálatban vannak. Feladatainak hatékony ellátása ezenfelül majdnem mindenkitől megköveteli, hogy megbeszélés céljából rendszeresen elérhető legyen a személyzet többi tagja, az olvasók és a tágabb értelemben vett közönség számára. Ezért elvárhatjuk a könyvtárosoktól, hogy a normális hivatali órák túlnyomó részében kéznél legyenek (vagy előkeríthetők legyenek) - kivéve, ha különleges beosztásuk másként diktálja. Tulajdonképpen valószínűleg sokan az új munkaszervezetben is olyan munkarendet alakítanak ki maguk számára, amely nagyon hasonlít a régi munkarend előírásaihoz:

A kötött munkaidő ilyen értelmű megszüntetése arra is jó volna, hogy a könyvtár tényleges teljesítményéért és színvonalaért a felelősség áthárulna a könyvtárvezetésről az egyénre és az említett mellérendelő strukturára. Az igazgatóság bizonyos lehetne abban, hogy ha egy-egy könyvtáros nem végzi munkáját lelkiismeretesen, az szóba sem kerülhet az előléptetések-nél, ha eldöntésükben az egyenrangú munkatársak testülete is részt vesz. Ebben a tekintetben a munkatársak nyomása sokkal hatékonyabb eszköz, mint a könyvtárvezetés állandó és költséges ellenőrző tevékenysége.

-.-.-.-

A fentiekben vázolt és egyéb hasonló jellegű reformok, ha teljesen szakszerűen alkalmazzák őket és az egyes könyvtárosok is felnőnek hozzájuk, sokat tehetnek azért, hogy az egyetemi tanszemélyzet elfogadja teljes jogú kollégáknak a könyvtárosokat. Amikor az oktatók azt hallják, hogy a könyvtárosok szeretnének bejutni az ő "klubjukba", érthető módon jól szemügyre veszik a könyvtárat, hogy lássák, kik is akarnak velük egyenlő státusba kerülni. És igen gyakran nem valami magasrendű, egyenjogúságra alapozott, társadalmi hivatásának tudatától fűtött testületet látnak itt, hanem egy csomó jól fizetett hivatalnokot, akit nem annyira az egyetemi könyvtári munka átfogó

feladatai érdekelnek, mint inkább a csupán az ő iróasztalára tartozó szokványos teendők szokványos elvégzése. Érthető, ha nem akarnak közösséget vállalni ilyen kisstilű társasággal.

Teremtsünk hát rendet a magunk – közösségi és egyéni – háza táján, mielőtt mások házirendjébe bele próbálunk szólni.

## Külföldi könyvtári tanulmányúti beszámolók bibliográfiája

(lezárva: 1969. dec. 31.)

Összeállította: ZSEMBERY Anikó

(Befejező közlemény)

A bibliográfia használatára vonatkozó eligazításból, amelyet a közlemény I. részéhez (KF 1971. 2.sz. 159–167.p.) csatoltunk, használatának megkönnyítése érdekében megismételjük a folyóiratok, évkönyvek rövidítésének feloldását:

FSzEK Ék = A Fővárosi Szabó Ervin Könyvtár Évkönyve

IKT = Iskolai Könyvtárosok Tájékoztatója

KF = Könyvtári Figyelő

Ks = A Könyvtáros

KT = Külföldi Tanulmányutak

MEK = Műszaki Egyetemi Könyvtáros

MgKT = Mezőgazdasági Könyvtárosok Tájékoztatója

MKT = Műszaki Könyvtárosok Tájékoztatója

OKs = Az Orvosi Könyvtáros

OSzKH = OSzK Hiradó

Szemelvények = Szemelvények a népművelési és könyvtári területről...  
tanulmányuton résztvettek jelentéseiből

SzÜT = Számítástechnikai és Ügyvitelgépesítési Tájékoztató

TMT = Tudományos és Műszaki Tájékoztatás