



SZAKMAI BESZÁMOLÓ

**NKA 204104/01499. sz. pályázat**

A Debreceni Egyetem Egyetemi és Nemzeti Könyvtár *„A tudásmenedzsment és a tudásmenedzsment kommunikációs támogatása - módszertani tréning lebonyolítására”* megnevezésű pályázatában 400.000 Ft összegű támogatást nyert.

A továbbképzés célja a tudásmenedzsment tevékenységet támogató kompetenciáinak fejlesztése volt. A célokat egy 2 napos tréning (2019. január 28-29.) és egy 2 napos workshop (2019. január 30-31.) keretében valósítottuk meg.

1. *A kétnapos módszertani tréning* előadója Dr. Ficzkó Zsuzsanna volt.

Az egyéni kompetenciák feltárásával kezdődött a tréning, az adott téma szempontjából fontos személyes erősségekre és gyengeségekre, illetve konkrét múltbeli teljesítményekre fókuszálva. Majd egymás bemutatása következett irányított interjú alapján, ahol nemcsak a kérdeztetről tudták meg a résztvevők, hogy mennyire kész és képes ismereteit megosztani a környezetével, hanem azt is, hogy a kérdezők mennyire felkészültek a környezetükben lévők, az együttműködő partnerek hasznosítható ismereteinek, tapasztalatainak gyors feltárására. Összesen 22, a célra alkalmas módszer került a téma keretében bemutatásra, közülük 6-ot a gyakorlatban is kipróbáltak a résztvevők (jártasságot szerezve azok alkalmazásában).

Ezután 5 olyan módszer bemutatására került sor, amelyek mindegyikének célja többek között a résztvevők közötti bizalmi viszony elmélyítése volt, az együttműködéssel – s ennek részeként a tudásmegosztással – járó személyes kockázatok csökkentése.

A közös téma bemutatását segítő módszerek során (amelyek egyben alkalmasak arra is, hogy közléssorompókat bontsanak le, azaz aktiválják a résztvevőket, ösztönözzék őket a tárggyal kapcsolatos ismereteik, tapasztalataik megosztására) 13 (játékos) módszer került bemutatásra, s 3 kipróbálásra a tréning keretében.



A közösségen belüli értékek és attitűdök modul keretében két módszer került ismertetésre, illetve kipróbálásra – az értékszonda és a hullámhossz-keresés. Ezek bemutatásának célja az volt, hogy eszközt kapjanak a kezükbe a résztvevők az ellentétes értékeket valló, más véleményen lévő (s a vélemények kialakulását befolyásoló más tudással, tapasztalattal rendelkező) partnerek közötti konstruktív információcsere, tudásmegosztás elindításához, illetve ösztönzéséhez.

Ezután közös témák tárgyalását segítő módszerek kipróbálása következett, ahol 7 olyan módszer, illetve technika került megismertetésre (pl. méhkas, impulzus, felfedezett eljárás, stb.), amelyek mindegyike alkalmas arra, hogy segítse egyrészt az új ismeretek pontos megértését, gyakorlati alkalmazhatóságuk tisztázását oly módon, hogy abból valamennyi résztvevő profitáljon, másrészt alkalmazásuk módot ad a résztvevőknek, hogy az új ismereteket saját meglévő ismereteikkel, tapasztalataikkal, kiegészítsék.

A résztvevőknek módjuk volt több módszert, technikát is kipróbálni a nap során részben konkrét kiscsoportos feladatmegoldás keretében (pl. méhkas módszer), részben a téma – azaz a tudásmegosztást támogató módszerek – tárgyalása során (pl. impulzus módszer).

Az új, innovatív ötletek, a kreatív problémafeltárást és – megoldást segítő, s ezzel a tudásmegosztást támogató módszereknél a jól ismert brainstorming mellett, további ötletgeneráló és – megosztó, gondolatébresztő módszerek, technikák kerültek bemutatásra. Illetve az információk cseréjét, a tudásmegosztást, a másfajta látásmódot motiváló – többnyire csoportos - problémamegoldó módszerekről esett szó, illetve konkrét feladatmegoldás során egyrészt jártasságot szereztek a résztvevők azok alkalmazásában, másrészt gyakorlati tapasztalatokat is szereztek azok hasznosságát illetően. (A közismert probléma-, célfa, halszálka diagram mellett más elemző módszereket is megismertek, mint pl. élet- és mókuskerék, a Mercedes-modell, a Delphi módszer, a játékos ABC leves, stb.).





A 2 nap eredményesen zárult, a 2. nap végére a résztvevők közösen meg tudták határozni maguk, s az együttműködő partnerek felé is azokat a legfontosabb elvárásokat, kompetenciákat, amelyek fontosak és hasznosak a szervezetben ahhoz, hogy az egyéni tudás, tapasztalat közös szervezeti erőforrássá váljék.

2. *A kétnapos workshop* előadója dr. Lovász Katalin PhD volt.

A workshopon a könyvtárból 15 fő vett részt különféle könyvtári egységekből és osztályokról. A workshop során a munkatársak 5 fős csoportokban dolgoztak. Olyan emberek kerültek egy csoportba, akik egészen más területeken dolgoznak, és feltehetően nem ismerték egymást. A csoportokban végül több korcsoport is megjelent, így olyan munkatársak dolgoztak együtt, akik már régóta a könyvtárban dolgoznak, illetve olyanok, akik 1-5 évvel ezelőtt érkeztek. Több feladat során is érezhető volt a generációk közötti különbség, de jól együtt tudtak dolgozni. A workshop egyik nagy haszna volt, hogy a munkatársak jobban megismerhették egymást, egymás munkáját és az egyes egységek tudásmegosztásra és -átadásra vonatkozó gyakorlatát.

A frontális előadások mellett nagy hangsúlyt kaptak a gyakorlati feladatok. A résztvevők nyitott hozzáállással, lelkesen és kreatívan oldották meg a feladatokat. Az elméleti bevezető után olyan tudásmegosztási gyakorlatokat, tudásmenedzsment folyamatokat értékelési szempontokat tanultak meg közösen, amelyek segítik a szervezeti tudás még jobb kihasználását. A könyvtárban dolgozó kollégák már számos tudásmegosztási és – tárolási gyakorlattal találkozhattak, ezért a workshopon az előadó olyan témákat igyekezett érinteni, amelyek hosszú távon hasznára lehetnek az intézménynek.

A workshop előtt az előadó főigazgató asszonnyal egyeztetve egy kérdőívet készített, amelyet a résztvevő munkatársak töltöttek ki. A kérdőív elsősorban a könyvtár információ- és tudásmegosztási gyakorlatát és a munkatársak ehhez való hozzáállását vizsgálta. A tréning során együtt elemezték a válaszokat, és közösen vonták le következtetéseket. A kérdőív eredményeiből és a beszélgetésekből egy olyan szervezet képe rajzolódott ki, amely nagy hangsúlyt fektet a tudásmenedzsment tevékenységekre, sokat is tesz érte, de nem minden munkatárs érzi vagy tudja azt, hogy ő hogyan tudna részt venni ezekben a



folyamatokban. A szervezetünknek nagy hangsúlyt kell fektetni a fiatalok és az idősebbek harmonikus együttműködésére.

A két nap sikerrel zárult. A munkatársak élveztek az együttes munkát, sokat tanultak, illetve megerősítette őket a korábbi tudásmenedzsmenttel kapcsolatos tevékenységeikben.

A 2 napos tréningről és a 2 napos workshopról készült szakmai beszámolót a támogatási szerződés értelmében a DEENK a honlapján megjelenteti, elérhetősége: <http://www.lib.unideb.hu/hu/projektek>, valamint feltöltjük a Hungaricana Közgyűjteményi Portálra, elérhetősége: <http://hungaricana.hu/hu/beszamolo-feltoltese>.

A tréningen résztvevők névsorát, a tréningről készített képet, ill. a feltöltésekről készült képernyőképet a szakmai beszámoló mellékleteként csatoljuk.

Debrecen, 2019. május 13.

  
Karácsony Gyöngyi  
főigazgató











**Jelenléti ív**

Pályázati azonosító: 204104/01499

Téma: A tudásmenedzsment és a tudásmenedzsment kommunikációs támogatása,  
módszertani tréning lebonyolítása

Vezeti: Bognárné dr. Lovász Katalin

Időpont: 2019.01.30-31.

Név	Aláírás
SZÖKE KÁLMÁN	Szöke Kálmán
PUSKÁS FRUZZSINA	Puskás Fruzsina
KOVÁCSNÉ SZABÓ ÁGNES	Kovács Ágnes
FŐR IÁN ÉVA	Főrián Éva
NAGY KATALIN	Nagy Katalin
PAPNÉ SZAPPAN MARIAM	Papp Szappán
KUNYI MÓRNY GIZELLA	Kuny Gizi
LEGEZA BOGLÁRKA	Legesza Boglárka
FILÓ KRISZTINA	Filó Kriszta
SZÁLDOBÁGYI ADAM	Szaldobágyi Ádám
BÁCSÓ BÉNIKA	Bácsó Beáta
PA'PAI ANDRÁS NÉ	Papai Andrásné
FABRYNÉ MÁRKUS ÁGNES	Fabry Márkus Ágnes

TÓTH ÁGNES

GARAN FENŐ GÉRŐ

Tóth Ágnes

Garan Fenő Géző









Felá

- Tervezi
- kiválasztott
- műkö
- (termékha
- kiscso
- munkát





## Feladat

Mi gátolja illetve segít a tudásmenedzsment folyamatokató?

Készítsenek csoportos Ishikawa diagramot.



## Közkönyvtárak

Library 'You projekt

Tudás, passzív  
forrászorból  
tudatosodóllítók

- Kiemelt feladata a lokális tudatgyogyon feltárása, megörzése és szétosztása.
- A lokális tudás "értékek" feltérképezése, és az erre alapozott közösség- és gazdaságfejlesztő tevékenységek, a szellemi és gazdasági befektetések társadalmi hasznosításának (Social Return on Investment - SROI) mérése



Handwritten notes on a spiral notebook, including a list of names and dates, and a small diagram.

