

**Violetta Bottazzo**

ZBDS (Zveza bibliotekarskih društev Slovenije)

violetta.bottazzo@gmail.com

СТРУЧНИ РАД

УДК:026:005.94:005.336.2

<https://doi.org/10.63356/baz.2026.022>

## OSEBNE KOMPETENCE KOT KLJUČ USPEHA V SPECIALNI KNJIŽNICI

**Izvleček:** V dobi informacijsko-komunikacijske tehnologije (IKT) in prevlade elektronskih virov postaja servisiranje uporabnikov v specialnih knjižnicah vse bolj kompleksno. Specialni knjižničar deluje strateško: z razvojem, implementacijo in upravljanjem informacijskih virov neposredno podpira poslanstvo svoje matične ustanove. Za učinkovito delo pa niso dovolj le strokovne kompetence, pridobljene s formalno izobrazbo, sledenjem stroke in pridobivanjem novih znanj. V kontekstu omenjenega ključni diferenciacijski dejavnik so **osebne kompetence**, ki knjižničarju omogočajo, da svoje znanje v določenem okolju uporabi proaktivno in z dodano vrednostjo.

Specialni knjižničarji se med seboj razlikujejo tudi po pristopu k delu in stroki ter uporabi znanj za učinkovito delo v specialni knjižnici in prispevku lastni ustanovi, uporabnikom in stroki. Prispevek osvetljuje pomen teh veščin za razvoj sodobne specialne knjižnice.

**Ključne besede:** specialna knjižnica, kompetence, osebne veščine, upravljanje znanja.

### 1. UVOD

Danes so v središče stroke postavljene nove kompetence, ki naj bi temeljile na edinstveni podlagi (temeljnih znanj in veščin) in nizu specifičnih profilov strokovnjakov, ki vzpostavljajo, organizirajo, razvijajo in vzdržujejo dejavnosti v knjižnici in v spletnem prostoru. Področje knjižnične in informacijske znanosti je šlo skozi obdobje, v katerem sta se obravnavali dve ločeni in različni disciplini.

**Knjižničarstvo** samo se je s sprejemanjem izzivov okolja, za katerega nastajajo nove storitve, in ponujanjem raznolikih storitev **vsililo kot disciplina**,

ki širi svoje meje glede na lastno teorijo in prakso ter tako neposredno vpliva na izobraževanje. Sistem pa hkrati uvaja poglede na potrebo po novih veščinah in znanjih, ki nadgrajujejo obstoječa znanja in niso nujno vezana samo na knjižnično dejavnost.

V kontekstu napisanega se pojavlja pojem **informatologa** (Aparac-Jelušić, Tatjana, 2019.), ker je nekaterim angleški izraz informacijski strokovnjak predolg. Po zgledu na sociologa, politologa ipd. odločili so se narediti informatologa, ki se še vedno dokazuje in se išče ustrezna terminologija, ločujeje specifikke, ki razlikujejo informatologa od knjižničarja ali računalničarja in prinašajo dodatno vrednost na področju.

## 2. KONCEPT SPECIALNE KNJIŽNICE?

Specialna knjižnica je izraz za knjižnico, ki ni visokošolska, šolska, splošna ali nacionalna knjižnica. Specialne knjižnice vključujejo korporativne knjižnice, pravne, medicinske, muzejske, neprofitne knjižnice ipd. So nesamostojne enote, ki delujejo znotraj neke matične ustanove, in običajno niso odprte za širšo javnost, čeprav so mnoge na voljo določenim elementom javnosti. Specialne knjižnice včasih delujejo tudi kot informacijski centri, informacijska središča, raziskovalni inštituti, centri za upravljanje znanja ipd. Običajno zaposlujejo knjižničarje, čeprav je veliko zaposlenih v specialnih knjižnicah, ki so tudi ali predvsem specialisti s področja delovanja matične organizacije.

Specialne knjižnice so »specialne« po svoji zbirki, uporabnikih in storitvah, ki jih knjižnica ponuja svojim uporabnikom z določenega področja.

Že Cotton Dana, ustanovitelj in prvi predsednik Združenja specialnih knjižnic (SLA, 1909), ugotavlja razliko med tradicionalno in specialno knjižnico, pri čemer se slednja nanaša na poslovne, industrijske, trgovinske in vladne sektorje. Specialna knjižnica je »orožje« poslovanja organizacije in njena dodana vrednost ter je za njeno prepoznavnost in uspeh v veliki meri odvisna od kompetenc zaposlenih.

## 3. POSLANSTVO: USKLAJENO Z VIZIJO ORGANIZACIJE

Poslanstvo specialne knjižnice je upravljanje znanja v matični organizaciji in informiranje sproti definirani ciljni skupini uporabnikov. Poslanstvo, vizija in cilji specialne knjižnice morajo biti usklajeni s poslanstvom, vizijo in cilji matične organizacije. Poslanstvo posamezne specialne knjižnice je različno in je odvisno od področja dela matične organizacije. To so lahko podjetja, industrijske ustano-

ve, finančne institucije, raziskovalni centri, svetovalna ali farmacevtska podjetja, trženje, oglaševalske, kulturne ali državne agencije, društva oziroma organizacije. Za dosego poslanstva matične organizacije pa je nujna specialna knjižnica, ki razvija in vzdržuje **kulturo znanja** v organizaciji, ta pa je rezultat kombinacije informacij upravljanja, upravljanje znanja in strateškega učenja.

#### 4. SPECIALNI KNJIŽNIČAR KOT »SPECIAL ONE«

SLA (Special Libraries Association) je specialne knjižničarje definirala, kot »strokovnjake za informacijske vire«, ki naj bi prenesla znanje v prakso (putting knowledge to work). »Postavitev NAŠEGA znanja za delo« je samo revidirana raziskovalna izjava SLA, ključna fraza, aksiom, ki povezuje specialne knjižničarje s procesom upravljanja znanja. Tako je specialno knjižničarstvo v svoji strokovni zgodovini s to vrednotno izjavo SLA bilo osredotočeno na znanje.

Dandanes SLA (<http://www.asist.org>) definira specialne knjižničarje, kot »strokovnjake za informacijske vire, ki zbirajo, analizirajo, vrednotijo, pakirajo in diseminirajo informacije za lažje in natančnejše odločanje v korporativnem, akademskem in vladnem sektorju«. Podoben izraz definira specialnega knjižničarja kot informacijskega strokovnjaka, ki pri svojem delu strateško uporablja informacije za pospeševanje poslanstva matične organizacije, in uporablja tehnologijo kot kritično orodje za dosego njenih ciljev.

Izraz informacijski strokovnjak vključuje knjižničarje, upravljalce znanja, vodje informacijskih sektorjev, spletne razvijalce, informacijske posrednike in svetovalce in druge sorodne poklice. Spekter pomena informacijskega strokovnjaka je širok in je veliko širši od zgolj specialnega knjižničarja, ki ga lahko najdemo ne samo v specialnih knjižnicah kot eni enoti matične organizacije, ampak tudi v velikih informacijskih centrih, celo v obveščevalnih službah, intranet oddelkih, centrih virov znanja in upravljanja in podobnih centrih.

Specialni knjižničarji so z vsemi starimi in novimi vlogami velik izziv za matične organizacije. Po eni strani se tudi sami specialni knjižničarji v svojih prizadevanjih poskušajo pozicionirati znotraj organizacije, po drugi strani naj bi s svojimi znanji in veščinami postali dragocenejši za matično organizacijo.

Specialne knjižnice se soočajo z velikimi izzivi, zlasti v času **digitalne preobrazbe** družbe, kjer imajo specialni knjižničarji pomembne naloge. Te sicer že dolgo izvajajo, a so šele sedaj bolj opazne in temu primerno definirane, saj so tukaj različni projekti upravljanja znanja večkrat v sodelovanju s drugimi pomembnimi deležniki v imenu celotne organizacije.

V digitalni dobi se vloga knjižničarja širi: postaja spletni razvijalec, informacijski posrednik in svetovalac. V okviru projektov, kot je *Digitalna Slovenija 2030*<sup>1</sup>, se odpira prostor za še močnejše pozicioniranje specialnih knjižnic kot ključnih deležnikov pri digitalni preobrazbi družbe.

## 5. KOMPETENCE IN VEŠČINE SPECIALNIH KNJIŽNIČARJEV

### 5.1. Pojem kompetence

Prve ideje o kompetencah in kompetenčnem izobraževanju so se pojavile že v 60. letih prejšnjega stoletja in od takrat so se razvili različni konceptualni okviri: behavioristični, konstruktivistični in holistični (Butova, Yelena, 2015).

Z razvojem informacijske družbe potreba po visoko kvalificiranih kadrih je naraščala, kar je ob koncu prejšnjega stoletja povzročilo spremembo družbenih pričakovanj glede vloge in nalog visokega šolstva in posledično vključevanje v svet dela.

Pri definiciji pojma kompetenc se je avtorica prispevka zgledovala po projektu *Tuning educational structures in Europe*<sup>2</sup>, v okviru *Education and culture DG*, ki pokriva *Lifelong learning program*. Ta poudarja, da se na tem področju srečujemo z več sorodnimi pojmi, ki se nekoliko prekrivajo, in sicer zmogljivost, lastnost, sposobnost, spretnost, kompetenca. Vsi ti izrazi opisujejo posameznika in kaj lahko doseže, nekateri pojmi, kot je na primer spretnost, so ožji pojmi od izraza kompetence. To pojasnjuje, zakaj je bil izraz kompetenca izbran kot nadrejeni izraz v *Tuningu*.

Pojem kompetence razumemo kot dinamično kombinacijo znanja, lastnosti in spretnosti, ki omogočajo učinkovito delovanje.

<sup>1</sup> **Digitalna Slovenija 2030** je odgovor Vlade Republike Slovenije na razvojne izzive digitalizacije in je namenjena strateškemu načrtovanju spodbujanja digitalne preobrazbe Slovenije v razvojnem obdobju do leta 2030. Digitalna Slovenija 2030 torej upošteva ambicije in načela EU, obenem pa se usmerja v bistvene izzive Slovenije na področju digitalne preobrazbe in tako prepoznava šest prednostnih vsebinskih področij digitalne preobrazbe: **gigabitna infrastruktura, digitalne kompetence in vključenost, digitalna preobrazba gospodarstva, pot v pametno družbo 5.0, digitalne javne storitve, kibernetna varnost.**

<sup>2</sup> **Projekt Tuning Educational Structures in Europe**, ki ga vodijo univerze in se je začel leta 2000 ter ga podpira Evropska komisija. Zasnovan je za izvajanje bolonjskega procesa z ustvarjanjem primerljivih, združljivih in preglednih visokošolskih učnih načrtov. Osredotoča se na učenje, ki temelji na kompetencah, z uporabo sistema ECTS za zbiranje kreditnih točk in učenjem, osredotočenim na študenta.

Po projektu **Tuning** jih delimo na:

- **Instrumentalne:** kognitivne, metodološke, tehnološke in jezikovne sposobnosti.
- **Medosebne:** socialne veščine, interakcija in sodelovanje.
- **Sistemske:** razumevanje celote in sposobnost načrtovanja sprememb (ob predhodni pridobitvi instrumentalnih in medosebnih kompetenc).

V tem kontekstu kompetence je mogoče določiti in razvijati, kar pomeni, da človek nima kompetenc v absolutnem smislu, temveč le do določene stopnje, ki jo je mogoče postaviti v kontinuum razvoja in razvijati skozi prakso in izobraževanje.

## 5.2. Kompetence specialnega knjižničarja

Kot pri vseh poklicih morajo biti tudi knjižničarji (ne glede na naziv, ki je lahko informacijski strokovnjak, informacijski posrednik, upravljalec znanja, ipd) navdušeni nad svojim poklicem, če želijo biti uspešni na svojem področju. Pokazati morajo predanost in motivacijo, prilagodljivost, verodostojnost, pripravljenost za sodelovanje, navdušenje nad timskim delom in biti odprtega duha. Informacijski strokovnjaki morajo biti vzgojitelji svojih uporabnikov in spremljati razvoj stroke in IKT (Informacijsko komunikacijske tehnologije).

Specialni knjižničarji lahko imajo ključno vlogo pri izpolnitvi ciljev matične organizacije, če pokažejo navdušenje, strokovnost in predanost svojemu delu. Svoje nadrejene morajo prepričati in jim pokazati, da so pomemben dejavnik pri delovnem in izobraževalnem procesu.

Obstajajo napovedi o prihodnjem načinu dela informacijskih strokovnjakov, ki predvideva, da informacijski strokovnjaki ne bodo samo tisti, ki uporabnikom pomagajo pri dostopu do informacij, ampak se bodo in se morajo spremeniti v strokovnjake, ki oblikujejo in ustvarjajo metode za dostop do teh informacij.

## 5.3. Kompetence informacijskih strokovnjakov za 21. stoletje, SLA

Pri tem je poudarek na kompetencah specialnega knjižničarja, ker se nobeden od ciljev matične organizacije ne more doseči brez spretnega oziroma kompetentnega specialnega knjižničarja. Opis potrebnih kompetenc specialnega knjižničarja temelji na uradnem dokumentu *Kompetence za informacijske strokovnjake 21. stoletje* (SLA, 2003).

Za uspešno delo specialnega knjižničarja v specialni knjižnici so pomembne tako profesionalne (professional competencies) kot personalne kom-

petence (personal competencies). Ti dve povezani kompetenci sta temeljni kompetenci (core competencies) in ključni za uspešno delo informacijskih strokovnjakov.

Profesionalne kompetence so povezane s poznavanjem informacijskih virov, njihovih dostopov ter tehnologije in upravljanjem ter sposobnostjo to znanje uporabiti za zagotavljanje kakovostnih informacijskih storitev. Personalne kompetence sestavljajo stališča, vrednote, veščine in etike poklica, ki specialnim knjižničarjem omogočajo učinkovito delo v korist matične organizacije.

Za vrhunsko delo v specialni knjižnici sta nujna oba stebra:

1. **Profesionalne kompetence:** Upravljanje virov, storitev in uporaba sodobnih IKT orodij.
2. **Personalne (osebne) kompetence:** To so stališča in vrednote, ki knjižničarju omogočajo, da ostane fleksibilen v nenehno spreminjajočem se okolju.

Večina specialnih knjižničarjev ima visokošolsko strokovno izobrazbo informacijskih znanosti in vse več jih zaključuje doktorski študij. Idealno bi bilo, če bi imeli specializacijo znanja iz specialnih zbirk knjižnice, v kateri delajo.

Po drugi strani pa personalne kompetence predstavljajo nabor stališč, veščin in vrednot, ki v praksi omogočajo učinkovito delo in dajo prispevek matični organizaciji, uporabnikom in stroki. Omenjene kompetence zajemajo širok spekter od osebne varnosti pri komunikaciji do sposobnosti specialnega knjižničarja izpostaviti to dodano vrednost osebnega doprinosa matični organizaciji, hkrati pa ostane fleksibilen in pozitiven v okolju, ki se permanentno spreminja.

Vsak informacijski strokovnjak naj bi imel naslednje **personalne kompetence:**

- išče izzive in izkorišča nove priložnosti,
- vidi širši kontekst,
- učinkovito komunicira,
- jasno predstavlja ideje; se pogaja samozavestno in prepričljivo,
- ustvarja partnerstva in povezave,
- gradi okolje medsebojnega spoštovanja in zaupanja; spoštuje in ceni različnost,
- uporablja timski pristop; skrbi za ravnotežje med sodelovanjem, vodenjem in sledenjem,

- prevzema proračunska tveganja, pokaže pogum in odpor, ko se sooči z nasprotovanjem,
- načrtuje, določa prioritete in se osredotoča na kritično,
- načrtuje svojo kariero,
- razmišlja kreativno in inovativno; iščejo nove ali ponovno odkrite možnosti,
- prepozna pomen poklicnega povezovanja in načrtovanja lastne kariere,
- usklajuje obveznosti v službi, družini in skupnosti,
- ostaja fleksibilen in pozitiven v času nenehnih sprememb,
- slavi svoje in tuje dosežke.

Specialni knjižničarji izkazujejo etične vrednote, medsebojno spoštovanje in zaupanje do drugih ter zavzemanje za delovno okolje, ki spodbuja strokovni razvoj. Dokazujejo, da lahko delajo kot del ekipe ne glede na položaj v hierarhiji. Pokazujejo vztrajnost, ko se soočajo z nasprotovanjem, in so sposobni učinkovito pripraviti strateške in poslovne načrte za zastavljene prioritete.

## 6. KOMPETENCE IN VSEŽIVLJENSKO UČENJE

Koncept vseživljenjskega učenja dobiva vedno večji pomen in postaja imperativ v poslovnem, izobraževalnem in osebnem okolju. Znanja, spretnosti in kompetence je treba razvijati vse življenje, ne le za osebno izpolnitev in aktivno sodelovanje v družbi, v kateri živimo, temveč tudi za uspešnost in ustvarjalnost na permanentno spreminjajočem se področju dela.

Vseživljenjsko učenje na področju knjižničarstva in informacijskih ved, da bi se izvajale vse prej omenjene zahtevne naloge, je **proces ohranjanja in izboljševanja strokovnega znanja**, spretnosti in kompetenc knjižničarjev skozi različne učne dejavnosti, ki se pojavljajo tekom kariere.

Vseživljenjsko učenje vključuje vse oblike izobraževanja od formalnega do priložnostnega učenja ter učenja v delovnem okolju.

Pomen učenja na delovnem mestu je najbolj razviden iz spremembe imena IFLA-ine *Sekcije za stalno strokovno izpopolnjevanje knjižničarjev* iz leta 2003 v *Sekcijo za stalno strokovno izpopolnjevanje knjižničarjev in učenje na delovnem mestu*. IFLA je prepoznala dejstvo, da izobraževanje in učenje poteka skozi celotno poklicno življenje, skozi formalno in neformalno izobraževanje, pa tudi priložnostno učenje, in da ta zveza **deluje v partnerskem odnosu**.

Kot je sistematično visokošolsko izobraževanje knjižničarjev **pogoj za zagotavljanje razvoja nacionalne knjižnične in informacijske znanosti**, tako je učenje in usposabljanje pri delu **pogoj za razcvet knjižničarskega poklica v družbenem kontekstu**.

Knjižnice so skozi zgodovino podpirale in podpirajo večnivojsko povezovanje in izvajanje nacionalnih politik na področju izobraževanja, kulture in znanosti. So prostor učenja, raziskovanja in aktiven partner v razvoju akademske, znanstvene in strokovne skupnosti. Knjižnice imajo kadrovske, tehnične in informacijske vire za razvijanje kompetenc za vseživljenjsko učenje pri najrazličnejših uporabnikih, od najmlajših, preko študentske in akademske populacije do uporabnikov tretjega življenjskega obdobja.

Začete spremembe se že odražajo v spremenjeni strukturi uporabnikov knjižnice, njihovih delovnih in bralnih navadah, potrebah po drugačnih, bolj fleksibilnih oblikah knjižničnih storitev. Knjižnice s svojimi programi postajajo viri neformalnih in priložnostnih oblik učenja, dostopnih neposredno in, kot smo v času pandemije bili priče tudi – na daljavo.

Da bi bili knjižničarji uspešen partner izobraževalnim institucijam in družbi kot celoti pri vzpostavljanju procesa vseživljenjskega učenja, knjižničarji na novo preverjajo širino svojih strokovnih kompetenc in ponovno definirajo jedro knjižničarskega znanja.

Permanentno izobraževanje in usposabljanje je vertikala ne le strokovnega razvoja, ampak tudi vzpostavljanja sodobnih knjižničnih storitev.

V kolikšni meri se bo knjižničarski poklic lahko prilagodil digitalno-informacijskim zahtevam, ki temeljijo na družbi znanja, je v veliki meri odvisno od uporabe fleksibilnega sistema vseživljenjskega učenja, ki bo vrednotil in priznaval kompetence, pridobljene v vseh oblikah učenja.

## 7. ZAKLJUČEK

V svetu, kjer se tehnologija in informacijski tokovi spreminjajo dnevno, formalna izobrazba predstavlja le začetek. Vseživljenjsko učenje v knjižničarstvu je proces nenehnega nadgrajevanja veščin – od formalnih tečajev **do učenja na delovnem mestu**.

Knjižničarji morajo danes redefinirati jedro svojega znanja, da ostanejo relevanten partner znanosti in gospodarstvu. Uspeh poklica v digitalni družbi bo odvisen od tega, kako hitro se bomo zmožni prilagoditi novim zahtevam in v kolikšni meri bomo osebne kompetence prepoznali kot svojo največjo konkurenčno prednost.

Prihodnost specialnega knjižničarstva ne temelji le na obvladovanju informacijskih virov, temveč predvsem na prepletu strokovne podkovanosti in močnih **osebnih kompetenc**. V okolju, ki ga narekujeta digitalna transformacija in hitre družbene spremembe, specialni knjižničar postaja strateški partner matične organizacije. Njegova prava dodana vrednost se kaže skozi proaktivnost, komunikacijsko odličnost in sposobnost nenehnega prilagajanja, kar mu omogoča, da suhoparne podatke spremeni v uporabno znanje. Uspešna specialna knjižnica je zato tista, ki jo vodi posameznik, zavezan vseživljenjskemu učenju in viziji, da s svojim delovanjem neposredno soustvarja uspeh celotne ustanove.

## 8. VIRI

1. Aparac-Jelušić, T. “Kompetencije knjižničara i informatologa: izazovi u vremenu društvenih i kulturnih promjena.” *Organizacija znanja* 24, št. 1–2 (2019): 1–3.
2. Butova, Y. “The History of Development of Competency-Based Education.” *European Scientific Journal* (2015).
3. “Competencies for Information Professionals of the 21st Century.” Special Libraries Association, 2003. Dostopano 2.5.2025.  
<https://dbiosla.org/Competencies%20for%20Information%20Professionals%20of%20the%2021st%20Century.pdf>
4. “Digitalna Slovenija 2030 – Krovna strategija digitalne preobrazbe Slovenije do leta 2030.” Vlada Republike Slovenije, 2023. Dostopano 26.2.2026.  
[https://www.gov.si/assets/ministrstva/MDP/Dokumenti/DSI2030-potrjena-na-Vladi-RS\\_marec-2023.pdf](https://www.gov.si/assets/ministrstva/MDP/Dokumenti/DSI2030-potrjena-na-Vladi-RS_marec-2023.pdf)
5. IFLA. “Continuing Professional Development and Workplace Learning (CPDWL).” Dostopano 1.3.2026.  
<https://www.ifla.org/units/cpdwl/>
6. “Special Libraries Association (1909–Present).” American Library Association. Dostopano 5.3.2026.  
<https://archon.library.illinois.edu/ala/?p=creators/creator&id=3993>
7. “Strokovni standardi za specialne knjižnice Slovenije (za obdobje 2018–2028).” 2018. Dostopano 6.3.2026.  
[https://www.zbds-zveza.si/wp-content/uploads/publikacije/Strokovni\\_standardi\\_specialne.pdf](https://www.zbds-zveza.si/wp-content/uploads/publikacije/Strokovni_standardi_specialne.pdf)
8. Štefanec, D. *Kompetence v kurikularnem načrtovanju splošnega izobraževanja*. Ljubljana: Zbirka Razprave FF, 2021. Dostopano 15.3.2026.  
[https://www.researchgate.net/profile/Damijan-Stefanc/publication/357335408\\_](https://www.researchgate.net/profile/Damijan-Stefanc/publication/357335408_)

Kompetence\_v\_kurikularnem\_nacrtovanju\_splosnega\_izobrazevanja/links/61c8ce3ae669ee0f5c67759c/Kompetence-v-kurikularnem-nacrtovanju-splosnega-izobrazevanja.pdf

9. “The Association for Information Science and Technology (ASIS&T).” 2026.15.3.2026.  
<https://www.asist.org/>
10. “Tuning Educational Structures in Europe.” European Commission, 2003. 16.3.2026.  
[https://tuningacademy.org/wp-content/uploads/2014/02/TuningEUI\\_Final-Report\\_EN.pdf](https://tuningacademy.org/wp-content/uploads/2014/02/TuningEUI_Final-Report_EN.pdf)

### **Violetta Bottazzo**

ZBDS (Association of Library Associations of Slovenia)

## **PERSONAL COMPETENCES AS THE KEY TO SUCCESS IN A SPECIAL LIBRARY**

**Abstract:** In the era of information and communication technology (ICT) and the dominance of electronic resources, providing services to users in special libraries is becoming increasingly complex. A special librarian acts strategically: by developing, implementing, and managing information resources, they directly support the mission of their parent institution. However, professional competencies acquired through formal education, keeping up with the profession, and gaining new knowledge are not enough for effective work. In this context, personal competencies emerge as the key differentiating factor, enabling the librarian to apply their knowledge in a specific environment proactively and with added value. Special librarians also differ from one another in their approach to work and the profession, as well as in the application of knowledge for effective work in a special library and their contribution to their own institution, users, and the profession. This paper highlights the importance of these skills for the development of the modern special library.

**Keywords:** special library, competencies, personal skills, knowledge management.