

بررسی دیدگاه کتابداران کتابخانه‌های مرکزی دانشگاه‌های دولتی شهر تهران درباره ضرورت آموزش مستمر^۱

نیکول آران

کارشناس ارشد کتابداری دانشگاه تهران

دکتر غلامرضا فدایی

استاد دانشگاه تهران

چکیده

هدف: این پژوهش به بررسی دیدگاه کتابداران کتابخانه‌های مرکزی دانشگاه‌های دولتی شهر تهران درباره ضرورت آموزش مستمر و یافتن کمترین نیازهای آموزشی آنها می‌پردازد. **روش:** در این پژوهش از روش پیمایشی استفاده شده است. ابزار گردآوری اطلاعات، پرسشنامه است و کتابداران شاغل در کتابخانه‌های مرکزی دوازده دانشگاه دولتی شهر تهران مورد پرسش قرار گرفته‌اند. از میان این تعداد، ۷۶/۷ درصد به پرسشنامه‌ها پاسخ داده‌اند. **یافته‌ها:** نتایج به دست آمده نشان می‌دهد که در نظر اکثریت کتابداران، گذراندن دوره‌های آموزش مستمر بسیار ضروری است. در میان چهار مبحث اصلی پیشنهادی در این پژوهش، کتابداران مهارت‌های مبتنی بر شبکه و فناوری اطلاعات را نخستین اولویت خود معرفی کرده‌اند و بعد از آن، مبحث مدیریت و سپس مباحث کتابداری و دوره‌های زبان انگلیسی به طور مشترک در اولویت قرار گرفته‌اند. کتابداران بر این عقیده‌اند که بهترین شکل آموزش مستمر به صورت درون سازمانی و بعد از آن از طریق محیط‌های مجازی است. همچنین آنها از کارگاه‌های آموزشی به عنوان مناسب‌ترین قالب ارائه آموزش مستمر یاد کرده‌اند و عدم تناسب موضوعات ارائه شده در دوره‌های آموزشی را با نیازهای شغلی، از مهمترین عوامل تاثیرگذار بر عدم شرکت در دوره‌های آموزش مستمر می‌دانند.

واژه‌های کلیدی: آموزش مستمر، کتابداران، کتابخانه‌های دانشگاهی، دانشگاه‌های دولتی شهر تهران.

مقدمه

از آنجا که نیل به هدف‌های هر سازمان، به توانایی‌های کارکنان آن در انجام موفقیت‌آمیز وظایف جاری خود و ایجاد توانایی سازگاری با وضعیت‌های جدید بستگی دارد، در نتیجه آموزش کارکنان به عنوان عاملی سودمند در این باب اهمیت می‌یابد. آموزش مستمر به عنوان راهکاری بنیادین در مبحث توسعه نیروی انسانی، کوششی مداوم و برنامه‌ریزی شده توسط مدیریت سازمان برای بهبود سطوح شایستگی کارکنان و عملکرد سازمانی از طریق افزایش قابلیت‌ها، دانش و مهارت‌های نیروی انسانی است (دعایی، ۱۳۷۶، ص ۱۵۸). حیات کتابخانه به عنوان یک سازمان نیز به عملکرد کتابداران آن وابسته است. تغییرات سریع و مهم در محیط اجتماعی و اقتصادی کنونی، تاثیر مهمی در عناصر سازمانی کتابخانه‌ها گذاشته است. انتقال از وضعیت سنتی به پیشرفته، کتابخانه‌ها را ناگزیر کرده است تا با خدمات الکترونیکی، چندرسانه‌ای و نظام‌های شبکه‌ای و مانند آن مجهز شوند. بنابراین آموزشی مستمر که قابلیت انطباق با شرایط جدید زمانی و مکانی را برای کتابداران فراهم سازد به طور فزاینده‌ای اهمیت می‌یابد و می‌تواند راهکاری موثر برای سازگاری کتابداران با تغییرات و در نتیجه انطباق با شرایط جدید باشد. در پژوهش حاضر، هدف آن است تا به بررسی دیدگاه کتابداران کتابخانه‌های دانشگاهی در مورد ضرورت آموزش مستمر و همچنین به شناسایی نیازهای آموزشی آنها پرداخته شود. این پژوهش بر آن است که با تجزیه و تحلیل نظرات کتابداران، موضوعات آموزشی مورد نیاز آنها را شناسایی کند تا بدین طریق زمینه‌ساز برنامه‌ریزی کارآمدتری در برگزاری این نوع آموزش‌ها برای کتابداران دانشگاهی باشد و برای بهینه‌سازی دوره‌های آموزش مستمر، مورد استفاده قرار گیرد.

تعریف مسئله و ضرورت پژوهش

در کشورهای مختلف، آموزش مستمر در تمامی مشاغل از جمله کتابداری به عنوان یک ضرورت مطرح است. امروزه در کشورهای پیشرفته‌ای همچون انگلستان،

امریکا و کانادا، آموزش مستمر، فعالیتی معمول در حرفه کتابداری محسوب می‌شود. آموزش مداوم نیروی انسانی عاملی مهم در توسعه منابع انسانی کتابخانه است و باید در واقع به عنوان مبحثی مهم و نه به عنوان مبحثی جانبی در میان مجموعه راهکارهای پویاسازی سازمان کتابخانه در نظر گرفته شود. کوتاهی در مورد آموزش مستمر کتابداران منجر به فقدان مهارت کافی و در نتیجه منجر به اثربخشی کم در ارائه خدمات می‌گردد. در نظر برخی محققان عمر مفید دانش و مهارت‌های یک کتابدار تنها تا پنج سال از زمان فارغ‌التحصیلی او معتبر است، در حالی که برخی دیگر معتقدند که عمر مفید مهارت‌های کتابدار تنها تا یک سال بعد از فارغ‌التحصیلی او اعتبار دارد (آلمنا، ۲۰۰۱).

اگرچه آموزش رسمی دانشگاهی، دانشجویان رشته کتابداری را برای احراز پست‌های مختلف در کتابخانه‌ها آماده می‌سازد، اما جوابگوی نیازهای رو به رشد کاربران و کتابخانه‌ها نیست و در نتیجه کتابدارانی که تازه مشغول به کار شده‌اند و همچنین کتابداران مجربی که سال‌ها در کتابخانه‌ها مشغول خدمت‌رسانی هستند، برای روزآمدسازی مهارت‌ها و اطلاعات خود به آموزش متناسب با این محیط متغیر نیاز دارند. تغییرات مداومی که امروزه شاهد آن هستیم هیچ گزینه‌ای برای کتابداران دانشگاهی به غیر از آنکه خدمات خود را با نیازهای گوناگون کاربرانشان (اعم از دانشجویان و استادان) منطبق سازند، نگذاشته است. امروزه کتابداران دانشگاهی باید بتوانند پاسخگوی موقعیت‌های گوناگون از جمله موارد زیر باشند:

- تغییراتی که در سازمانشان رخ می‌دهد؛
- توانایی معرفی و به‌کارگیری فناوری‌های جدید در کتابخانه را داشته باشند؛
- رضایت سطوح مختلف نیازهای کاربران را جلب کنند؛
- قادر باشند راه‌های جدید برای بهبود ارائه خدمات ایجاد کنند.

این هدف‌ها تنها قادرند از طریق آموزش مستمر مناسب که از سوی سازمان‌ها و مؤسسات توانا ارائه می‌شوند محقق گردند. آموزش مستمر ارائه شده از سوی

این سازمان‌ها می‌تواند در قالب سمینارها، کنفرانس، کارگاه‌های آموزشی، بازدیدها یا مطالعات حرفه‌ای صورت گیرد. همچنین با توجه به مجراهای جدید آموزشی، می‌تواند از طریق محیط‌های مجازی هم ارائه شود. در واقع رسالت مهمی بر دوش متولیان برگزاری دوره‌های آموزش مستمر قرار دارد. زیرا طراحی و توسعه برنامه‌های مربوط به آموزش مستمر کتابداران و تعیین نیازهای آموزشی کتابداران بر عهده آنهاست. آنچه که در مورد این دوره‌ها حائز اهمیت است، میزان سودمندی دوره‌های آموزشی و انطباق آنها با نیازهای آموزشی رو به رشد کتابداران است. تعیین نقاط قوت و ضعف این دوره‌ها می‌تواند باعث اثربخشی و کارایی بیشتر دوره‌های بعدی باشد.

هدف پژوهش

هدف اصلی از انجام این پژوهش، بررسی ضرورت آموزش مستمر از دیدگاه کتابداران کتابخانه‌های دانشگاهی و شناسایی نیازهای آموزشی از دید آنها است. هدف‌های فرعی این پژوهش نیز عبارتند از:

۱. تعیین میزان ضرورت شرکت در دوره‌های آموزش مستمر از دیدگاه کتابداران؛
۲. تعیین و دقیق کردن موضوع یا موضوعات مورد نیاز کتابداران در دوره‌های آموزش مستمر؛
۳. بررسی مشکلات موجود بر سر راه آموزش مستمر کتابداران؛
۴. تعیین سازمان یا سازمان‌هایی که مسئول راه اندازی آموزش مستمر برای کتابداران باشند؛
۵. تعیین میزان سودمندی دروس ارائه شده در دوره‌های پیشین آموزش مستمر در جهت مرتفع ساختن نیازهای شغلی کتابداران؛
۶. تعیین نقاط قوت و ضعف دوره‌های پیشین آموزش مستمر برای کتابداران کتابخانه‌های دانشگاهی.

پرسش‌های پژوهش

پرسش‌هایی که اساس این پژوهش را تشکیل داده‌اند عبارتند از:

۱. آیا در نظر کتابداران کتابخانه‌های مرکزی دانشگاه‌های دولتی شهر تهران گذراندن دوره‌های آموزش مستمر ضرورت دارد؟
۲. از نظر کتابداران دانشگاهی چه عواملی سبب شده است تا کسب مهارت‌های جدید ضرورت پیدا کند؟
۳. دوره‌های آموزش مستمر باید کدامیک از نیازهای کتابداران را برآورده سازد؟
۴. در نظر کتابداران مورد بحث، آموزش مستمر باید در چه قالب و اشکالی ارائه شود؟
۵. در نظر کتابداران، چه عواملی در تداوم دوره‌های آموزش مستمر تاثیرگذار است؟

جامعه مورد مطالعه

جامعه مورد مطالعه در این پژوهش عبارتند از تمامی کتابدارانی که در کتابخانه‌های مرکزی دانشگاه‌های دولتی شهر تهران (الزهر، امیرکبیر، پیام نور، تربیت مدرس، تربیت معلم، تهران، خواجه نصیرالدین طوسی، شهید بهشتی، صنعتی شریف، علامه طباطبایی، علم و صنعت و دانشگاه هنر) مشغول به کار هستند.

روش پژوهش و چگونگی گردآوری داده‌ها

روش مورد استفاده در این پژوهش پیمایشی است. ابزار گردآوری در این پژوهش نیز، پرسشنامه‌ای مشتمل بر ۲۴ سؤال بوده است. به منظور تعیین تعداد این کتابداران، پژوهشگر از طریق تماس تلفنی با رؤسای کتابخانه‌ها تعداد کتابداران را مشخص کرده و سپس پرسشنامه‌های پژوهش در میان کتابداران توزیع شد، که ۷۶/۷ درصد از پرسشنامه‌ها عودت داده شدند.

ابزار تجزیه و تحلیل داده‌ها

در این پژوهش برای تجزیه و تحلیل داده‌های به دست آمده از پرسشنامه، از نرم‌افزار آماری اس. پی. اس. اس.^۳ نسخه ۱۰ استفاده شده است و داده‌ها در قالب جداول و نمودار ارائه گردیده است.

پیشینه پژوهش

گزیده‌ای از پژوهش‌هایی که در رابطه با مبحث آموزش مستمر برای کتابداران در داخل و خارج از کشور صورت گرفته است، به ترتیب تاریخی عبارتند از: فرناز اسدی کیا (۱۳۷۴) در پایان نامه خود به بررسی وضعیت آموزش ضمن خدمت کتابداری در شهر تهران که از سوی وزارت فرهنگ و ارشاد اسلامی برگزار شده بود پرداخته است. برخی از نتایج به دست آمده در این پژوهش عبارتند از: دلیل اکثر کتابداران برای شرکت در دوره‌های آموزش ضمن خدمت یادگیری بیشتر بوده است و برخی نیز دلیل شرکت در این دوره‌ها را پیشنهاد مدیر خود عنوان کرده‌اند. ۵۶/۱ درصد پاسخ‌دهندگان این دوره‌ها را سودمند معرفی کرده‌اند ولیکن به عقیده آنها، در حال حاضر این دوره‌ها مرتبط با کار فعلیشان است اما برای آینده حرفه‌ای آنها کافی نیست.

علی مزینانی (۱۳۷۶) زیر نظر معاونت پژوهشی کتابخانه ملی به بررسی نیازهای مهارتی ۳۲۳ نفر از مدیران و ۹۱۵ نفر از کتابداران مراکز اطلاع رسانی تخصصی و دانشگاهی ایران پرداخته است. یافته‌های پژوهش نشان می‌دهد که از نظر کل جامعه مدیران، اولویت‌های اول تا پنجم عبارتند از: فناوری اطلاعات، آموزش نرم‌افزارهای کتابخانه‌ای، آشنایی با مراجع تخصصی، مبانی کامپیوتر و ذخیره و بازیابی اطلاعات. این اولویت‌ها از نظر کل جامعه کتابداران عبارتند از: فناوری اطلاعات، آموزش نرم‌افزارهای کتابخانه‌ای، آشنایی با مراجع تخصصی، آشنایی با بانک اطلاعاتی و مبانی کامپیوتر.

فرنوش عظیمی خبازان (۱۳۸۱) پژوهشی را با هدف بررسی آموزش‌های ضمن خدمت برگزار شده برای کتابداران از سوی وزارت فرهنگ و ارشاد اسلامی انجام داده است تا به بررسی میزان سودمندی این دوره‌ها از دید کتابداران بپردازد. یافته‌های این پژوهش حاکی از آن است که اکثریت کتابداران کسب مهارت‌های جدید را یک ضرورت اعلام کردند. همچنین کتابداران مهمترین عامل را در مورد ضرورت کسب مهارت‌های جدید تحولات فناوری اطلاعات و ورود آن به کتابخانه معرفی کرده‌اند. در رابطه با کسب مهارت‌های جدید، ارائه

مباحثی همچون مبانی کامپیوتر و نرم کتابخانه، مرجع‌شناسی، فهرست‌نویسی و رده‌بندی از نظر کتابداران از بیشترین اهمیت برخوردار بوده است.

بلک و میلر^۴ (۲۰۰۰) در کانادا پژوهشی درباره آموزش مستمر برای کتابداران حرفه‌ای انجام دادند. هدف اصلی این پژوهش شرح و توصیف وضعیت فعلی آموزش مستمر در کانادا و نیز توسعه، ارتقای و هماهنگ سازی منابع آموزش مستمر با سطح نیازهای آتی کتابداران بوده است. در این پژوهش کتابداران، فناوری اطلاعات را مهمترین مبحث در دوره‌های آموزشی و بعد از آن مدیریت را در درجه دوم اهمیت معرفی کردند. همچنین کتابداران تناسب موضوعات با نیازهای حرفه‌ای، هزینه، زمان و محل برگزاری دوره‌ها را از عوامل تاثیرگذار بر شرکت در دوره‌های مذکور ذکر کرده‌اند.

اسمیت^۵ (۲۰۰۲) کتابدار ارشد دانشگاه لاترب^۶ در استرالیا پژوهشی را با هدف شناسایی روش‌های بهبود و توسعه نیروی انسانی کتابخانه و آموزش مستمر برای کتابداران دانشگاهی و تحقیقاتی انجام داده است. در این پژوهش ۶۲ درصد از کتابداران اعلام کردند که در کتابخانه‌هایشان دارای خط مشی مشخص برای دوره‌های آموزش مستمر هستند و همچنین ۴۹ درصد اعلام کردند که کتابخانه آنها دارای یک کمیته دائمی در زمینه توسعه منابع انسانی و آموزش مستمر است. اکثریت کتابداران محل مناسب تشکیل این دوره‌ها را به شکل برون سازمانی اعلام کردند و در نظر آنها مناسب‌ترین قالب برای این گونه آموزش‌ها، کنفرانس و کارگاه‌های آموزشی است.

چادهری^۷ (۲۰۰۲) پژوهشی را در رابطه با بررسی وضعیت آموزش مستمر برای کتابداران دانشگاه آزاد جامو و کشمیر^۸ در پاکستان انجام داده است. یافته‌های حاصل از این پژوهش گویای آن است که در نظر کتابداران موضوعاتی همچون: چندرسانه‌ای‌ها، آموزش به کارگیری جدیدترین نرم‌افزارهای کتابخانه‌ای، مباحث مدیریت و کاربرد فناوری اطلاعات در کتابخانه می‌بایست جایگاه قابل توجهی در دوره‌های آموزش مستمر داشته باشند. کتابداران اعلام کردند علایق شخصی، همگام بودن با نیازهای کاربران کتابخانه و کارفرماهایشان، تسلط به

چگونگی بهره‌گیری موثر از شبکه، فنون و مهارت‌های فناوری اطلاعات و خودکارسازی کتابخانه و نیز چگونگی همکاری با اعضای هیات علمی دانشگاه در آموزش دانشجویان از عواملی هستند که آنها را ترغیب به شرکت در دوره‌های آموزشی می‌کنند.

چنوپتی و مورتی^۹ (۲۰۰۲) در هندوستان پژوهشی را در رابطه با تاثیر دوره‌های آموزش مستمر بر روی کتابداران انجام دادند. در این پژوهش پاسخ‌دهندگان دلایل شرکت خود در این دوره‌ها را بهبود خدمات کتابخانه محل کار، روزآمدسازی دانش و مهارت‌ها، تسلط به جدیدترین فناوری‌های سودمند برای کتابخانه و در آخر علاقه شخصی عنوان کرده‌اند. کتابداران موضوعاتی همچون مدیریت پایگاه‌های اطلاعاتی، آشنایی با ابزارهای وب، مباحث شبکه و کاربرد فناوری‌های جدید در کتابخانه را موضوعاتی مناسب برای ارائه در دوره‌های آتی آموزشی معرفی کرده‌اند. کریستینسن^{۱۰} (۲۰۰۳) پژوهشی در رابطه با بررسی علایق جدید کتابداران بخش علوم و تکنولوژی در زمینه آموزش‌های مستمر در امریکا انجام داده است. اکثر پاسخ‌دهندگان بر این عقیده بودند که در پایان شرکت در دوره‌های آموزش مستمر برای آنها گواهی و یا مدرکی دال بر گذراندن موفقیت‌آمیز این دوره‌ها صادر شود. همچنین از پیشنهادات کتابداران این بوده است که به موضوعاتی همچون مباحث ابر جستجو، نقد و بررسی منابع موضوعی و تکنولوژی آموزشی نیز پرداخته شود.

آدومی و نوالو^{۱۱} (۲۰۰۴) در نیآگارا به مطالعه‌ای موردی با هدف بالا بردن کیفیت وضعیت آموزش مستمر برای کتابداران ایالت دلتا^{۱۲} پرداختند. در این پژوهش کتابداران بر این عقیده بودند که سمینار و کارگاه‌های آموزشی، فرصت‌های مطالعاتی، فعالیت‌های تحقیقاتی در کتابخانه و آموزش از طریق اینترنت قالب‌های مناسب برای ارائه آموزش مستمر هستند. کتابداران عدم تناسب موضوعات با نیازهای شغلی را تنها دلیل خود برای شرکت نکردن در دوره‌های آموزش مستمر عنوان کرده‌اند.

یافته‌های پژوهش و تجزیه تحلیل آنها

لازم به ذکر است که در این بخش، داده‌های به‌دست آمده از طریق پرسشنامه پژوهش در قالب جدول و نمودار ارائه شده‌اند. همچنین در مواردی که بین دو عنصر می‌بایست عنصری که در درجه بالاتر اهمیت قرار می‌گرفت شناسایی شود، از مولفه میانگین استفاده شده است.

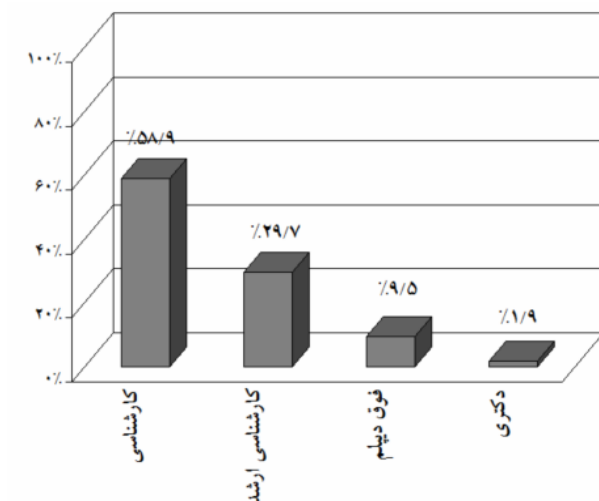
جامعه مورد مطالعه در این پژوهش را ۸۰/۴ درصد زنان و ۱۹/۶ درصد مردان تشکیل داده‌اند. همانطور که در جدول شماره ۱ مشاهده می‌شود، این کتابداران با بیشترین طیف سنی (۲۱/۵ درصد) در فاصله سنی ۳۱ تا ۳۵ سال قرار دارند که گویای جوان بودن جامعه کتابداران این کتابخانه‌هاست. بعد از آن بیشترین طیف سنی در ۲۶ تا ۳۰ (۲۰/۹ درصد) و کمترین طیف سنی را در بالای ۵۰ سال با میانگین ۷/۶ درصد می‌توان مشاهده کرد، که می‌تواند نویدبخش آن باشد که با برنامه‌ریزی مداوم در مورد آموزش مستمر گروه‌های سنی جوان می‌توان بیش از پیش متخصص‌های کارآمدتری را برای فعالیت در کتابخانه‌ها پرورش داد.

| طیف سنی | فراوانی | درصد فراوانی |
|---------|---------|--------------|
| ۲۱ - ۲۵ | ۱۳ | ۸/۲ |
| ۲۶ - ۳۰ | ۳۳ | ۲۰/۹ |
| ۳۱ - ۳۵ | ۳۴ | ۲۱/۵ |
| ۳۶ - ۴۰ | ۲۷ | ۱۷/۱ |
| ۴۱ - ۴۵ | ۱۴ | ۸/۹ |
| ۴۶ - ۵۰ | ۱۳ | ۸/۲ |
| ۵۰ + | ۱۲ | ۷/۶ |
| بی پاسخ | ۱۲ | ۷/۶ |
| جمع کل | ۱۵۸ | ۱۰۰ |

جدول ۱. توزیع فراوانی کتابداران به تفکیک سن

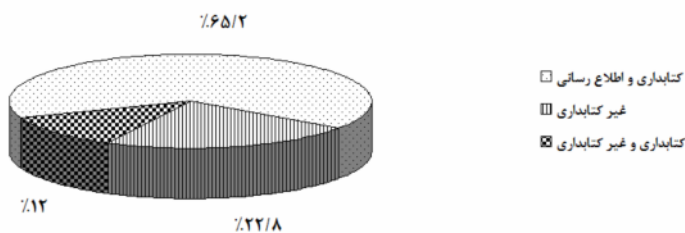
همان‌گونه که در نمودار ۱ نشان داده شده است، اکثریت (۵۸/۹ درصد) کتابداران شاغل در کتابخانه‌های مرکزی دانشگاه‌های دولتی شهر تهران مدرک

کارشناسی، ۲۹/۷ درصد کارشناسی ارشد، ۹/۵ درصد کاردانی و ۱/۹ درصد مدرک دکتری دارند.



نمودار ۱. توزیع فراوانی کتابداران به تفکیک درجه مدرک تحصیلی

اکثر این کتابداران (۶۵/۲ درصد) مدرک کتابداری و اطلاع رسانی دارند. از این میان ۱۲ درصد بجز مدرک کتابداری، مدرک دیگری نیز دارند و ۲۲/۸ درصد پاسخ دهندگان نیز دارای مدرک غیر کتابداری (درحوزه های دیگر) بوده‌اند. نمودار ۲ به نمایش این موضوع می‌پردازد.



نمودار ۲. توزیع فراوانی مدارک تحصیلی کتابداران به تفکیک نوع رشته

یافته‌های پژوهش گویای آن است که اکثر کتابداران در حوزه فهرست‌نویسی

بیشترین، و در زمینه مدیریت کتابخانه کمترین سابقه کاری را دارند. این حقیقت گویای این است که کتابداران هنوز نتوانسته‌اند جایگاه خود را در مدیریت به طور کامل تثبیت کنند. همچنین لازم به ذکر است که ۹۰/۹ درصد از کتابخانه‌های مرکزی دانشگاه‌های نام برده در این پژوهش از روش هیبرید (ترکیب از روش سنتی و الکترونیکی) برای ارائه خدمات به کاربران خود استفاده می‌کنند و تنها ۹/۱ درصد از کتابخانه‌ها، روش سنتی برای خدمت‌رسانی به کاربران خود به کار می‌برند.

در پاسخ به پرسش اول این پژوهش مبنی بر اینکه آیا گذراندن دوره‌های آموزش مستمر در نظر کتابداران یک ضرورت است، ۹۸/۱ درصد کتابداران بر این عقیده‌اند که گذراندن دوره‌های آموزش مستمر در طول دوران زندگی حرفه‌ای ضرورت دارد. پاسخ مثبت به این موضوع گویای آن است که کتابداران کتابخانه‌های دانشگاهی به روشنی به اهمیت آموزش مستمر در رشد و شکوفایی خدماتشان آگاهند و در نتیجه وجود برنامه‌هایی دائمی در رابطه با آموزش مستمر در جهت مساعدت آنها در انجام وظایف با استقبال روبرو خواهد شد. در میان کتابداران، ۸۷/۳ درصد تا کنون در طول زندگی حرفه‌ای خود حداقل یک بار در دوره‌های آموزش مستمر شرکت کرده‌اند. این یافته نویدبخش آن است که بیش از نیمی از کتابداران از خطر ایستایی و به روز نبودن به دورند. حضور کتابداران در دوره‌های برگزار شده بیشتر به شکل اختیاری (۵۶/۶ درصد) بوده است که گویای علاقه‌مندی کتابداران به شرکت در این دوره‌هاست و همچنین ۱۶/۷ درصد کتابداران حضور خود را اجباری و ۲۱/۷ درصد اجباری-اختیاری عنوان کرده‌اند.

در پاسخ به پرسش دوم این پژوهش مبنی بر تعیین عوامل تاثیرگذار بر ضرورت کسب مهارت‌های جدید، در نظر کتابداران آشنایی با فناوری اطلاعات در درجه اول و بعد از آن افزایش مهارت‌های شغلی و علاقه شخصی مهمترین عواملی هستند که سبب شده‌اند که کسب مهارت‌های جدید در نظر آنها ضرورت پیدا کند. جدول ۲ به نمایش این مقوله می‌پردازد.

| رتبه کلی | میانگین | مقوله |
|----------|---------|------------------------------|
| ۱ | ۱/۵۶ | آشنایی با فناوری اطلاعات |
| ۲ | ۱/۷۲ | افزایش مهارت‌های شغلی |
| ۳ | ۱/۹۸ | علاقه و درخواست شخصی کتابدار |
| ۴ | ۲/۷۱ | ارتقای شغلی |
| ۵ | ۳/۵۲ | تشویق مسئولان دانشگاه |

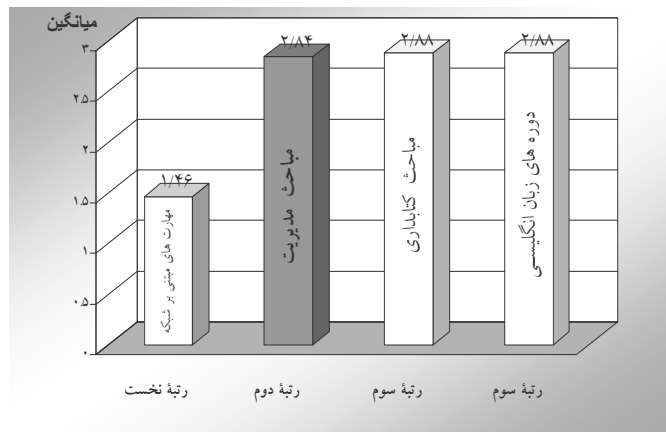
جدول ۲. نمایش کلی رتبه‌بندی عوامل تاثیرگذار بر کسب مهارت‌های جدید.

در رابطه با مقوله ارتقای شغلی، کتابداران بر این عقیده بودند که با گذراندن دوره‌های آموزشی به طور موفقیت‌آمیز، امکان احراز پست‌های جدید در کتابخانه را پیدا می‌کنند و همچنین برخی کتابداران معتقد بودند که شرکت آنها در دوره‌های مذکور بهتر است بر میزان حقوق آنها اثرگذار باشد.

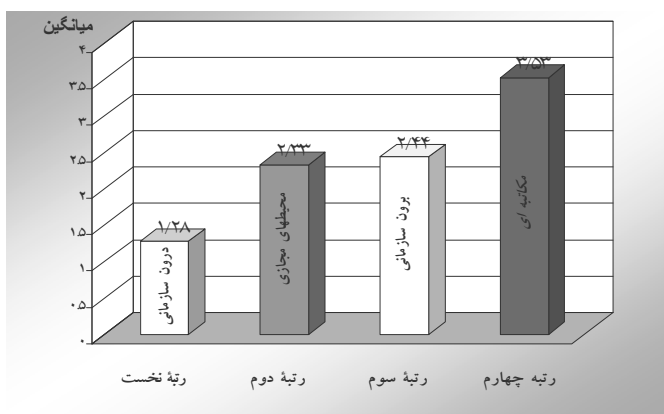
با توجه به این پژوهش مبنی بر اینکه دوره‌های آموزش مستمر، کدامیک از نیازهای کتابداران را برآورده می‌سازد؛ کتابداران بر این باورند که امروزه بیش از هر زمان دیگری حوزه کتابداری به سمت حوزه‌های دیگر و بین‌رشته‌ای شدن پیش می‌رود، در نتیجه اهمیت پرداختن به مباحث غیرکتابداری در دوره‌های آموزش مستمر سودمند خواهد بود و بیش از پیش اهمیت می‌یابد، بنابراین سازمان‌های برگزارکننده باید به این مسئله توجه بیشتری مبذول دارند. با توجه به نمودار ۳ در نظر کتابداران مباحثی که باید در دوره‌های آموزش مستمر در اولویت قرار گیرند عبارتند از: مهارت‌های مبتنی بر شبکه و فناوری اطلاعات (میانگین رتبه: ۱/۴۶) و در مرتبه دوم، مباحث مدیریت (میانگین رتبه: ۲/۸۴) و در مرتبه سوم مباحث کتابداری و دوره‌های زبان انگلیسی (میانگین رتبه: ۲/۸۸) به طور مشترک از اهمیت برخوردارند. با توجه به نظر کتابداران علاوه بر مسئله فناوری اطلاعات، ایجاد بازننگری در چگونگی مدیریت سازمان کتابخانه، نیروی انسانی و خدمات سازمان کتابخانه از اهمیت بسیاری برخوردار است. مدیران کتابخانه‌ها با درایت بیشتر در چگونگی آموزش موثر نیروی انسانی در بالا بردن

توان علمی آنها و برنامه‌ریزی صحیح مالی می‌توانند کتابخانه‌ها را با تغییرات فناوری همگام سازند و کتابخانه‌ها و کتابداران را از خطر ایستایی حفظ کنند. البته این بدین معنا نیست که مهارت‌های اصلی حرفه کتابداری مورد توجه واقع نشوند. نمودار ۳ به این مقوله اختصاص دارد.

در پاسخ به پرسش چهارم این پژوهش مبنی بر تعیین قالب و اشکال مناسب برای برگزاری دوره‌های آتی آموزش مستمر ۷۸/۸ درصد از کتابداران بر این باورند که مواردی همچون نیاز مبرم کتابخانه‌ها به حضور دائمی نیروی انسانی و با توجه به مشکلات کتابداران در رابطه با مسئولیت‌های شغلی، غیبت‌های طولانی بر اثر شرکت در دوره‌های آموزشی برون سازمانی می‌تواند مشکل‌ساز شود. در نتیجه آموزش مستمر به صورت درون‌سازمانی (میانگین رتبه: ۱/۲۸) بهترین شکل برگزاری دوره‌های آموزشی معرفی شده است و بعد از آن ۵۸/۲ درصد آموزش از طریق محیط‌های مجازی (میانگین رتبه: ۲/۳۳) را مناسب معرفی کرده‌اند. نمودار ۴ به چگونگی رتبه‌بندی کتابداران در مورد اشکال برگزاری دوره‌ها می‌پردازد.



نمودار ۳. رتبه‌بندی آموزش مباحث: کتابداری، مهارت مبتنی بر شبکه و فناوری اطلاعات، مدیریت و زبان انگلیسی



نمودار ۴. چگونگی رتبه‌بندی اشکال برگزاری دوره‌ها از دیدگاه کتابداران

| رتبه کلی | میانگین | مقوله |
|----------|---------|--|
| ۱ | ۱/۰ | کارگاه‌های آموزشی |
| ۲ | ۱/۲۶ | سمینار و سخنرانی |
| ۳ | ۱/۵۳ | دوره‌های فشرده |
| ۳ | ۱/۵۳ | مطالعات شخصی با استفاده از مواد کمک آموزشی |
| ۴ | ۱/۵۵ | دوره‌های بلند مدت |
| ۵ | ۱/۵۷ | پست الکترونیکی |
| ۶ | ۱/۶۱ | تله کنفرانس |
| ۷ | ۱/۷۴ | چت |

جدول ۳. چگونگی رتبه‌بندی قالب‌های آموزش مستمر از دیدگاه کتابداران

همان‌گونه که در جدول ۳ مشاهده می‌شود، کتابداران بر این عقیده‌اند که برگزاری دوره‌ها به صورت کارگاه‌های آموزشی (میانگین رتبه: ۱/۰) مناسب‌ترین قالب ارائه آموزش مستمر است و بعد از آن از سمینار و سخنرانی (میانگین رتبه: ۱/۲۶) به عنوان قالبی مناسب برای ارائه آموزش مستمر یاد کرده‌اند. همچنین ۸۸/۶ درصد از کتابداران نظرشان بر این بوده است که برگزاری آزمون و صدور

مدرکی دال بر گذراندن موفقیت‌آمیز دوره‌های آموزش مستمر می‌تواند ملاکی مناسب برای ارزیابی شرکت‌کنندگان در این دوره‌ها باشد. البته لازم به ذکر است که این شیوه (صدور مدرک شرکت در دوره) هدف اصلی از شرکت افراد در این دوره‌ها را نباید تحت‌الشعاع قرار دهد و منجر به آن گردد که کتابداران تنها بدین خاطر که منتهمی به افزایش حقوق آنها شود، به حضور در این دوره‌ها علاقه‌مند گردند. در حقیقت اعطای مدرک باید عاملی باشد که به‌واسطه آن انگیزه فراگیری مستمر در کتابداران افزایش یابد.

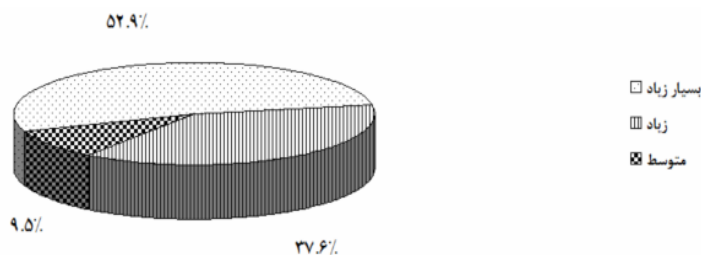
در پاسخ به پرسش پنجم این پژوهش مبنی بر تعیین عوامل تاثیرگذار بر روی تداوم دوره‌های آموزش مستمر، به عقیده ۷۸/۵ درصد از کتابداران تناسب میان آموزش با نیاز شغلی کتابدار، و نیز ۴۲/۴ درصد از کتابداران وجود خط‌مشی و برنامه در مورد آموزش مستمر کتابداران، ۳۹/۲ درصد سلسله‌وار بودن دوره‌های آموزش مستمر و ۴۱/۷ درصد تخصیص بودجه کافی به این مسئله را از مهمترین عوامل تداوم و اجرای بهتر دوره‌های آموزش مستمر تعیین کرده‌اند. جدول شماره ۴ به بررسی نظرات کتابداران در این باب می‌پردازد.

| رتبه کلی | میانگین | درصد | مقوله |
|----------|---------|------|--|
| ۱ | ۱/۲۵ | ۷۸/۵ | تناسب میان آموزش با نیاز کتابدار |
| ۲ | ۲/۰۶ | ۴۲/۴ | وجود خط‌مشی و برنامه در مورد آموزش مستمر |
| ۳ | ۲/۵۵ | ۳۹/۲ | سلسله‌وار بودن دوره‌های آموزش مستمر |
| ۴ | ۳/۰۴ | ۴۱/۷ | وجود بودجه کافی |

جدول ۴. نمایش کلی رتبه‌بندی عوامل تاثیرگذار بر تداوم دوره‌های آموزش مستمر

همان‌طور که پیشتر گفته شد برای رسیدن به هدف اصلی این پژوهش هدف‌های جانبی نیز طرح‌ریزی شد تا به واسطه آنها بتوان هدف اصلی این پژوهش را پوشش داد. در ادامه، به بررسی پاسخ کتابداران به این هدف‌ها

پرداخته می‌شود. همان‌گونه که در نمودار ۵ نشان داده شده است، براساس نخستین هدف فرعی این پژوهش مبنی بر تعیین میزان ضرورت شرکت در دوره‌های آموزش مستمر، اکثریت کتابداران (۵۲/۹ درصد) میزان ضرورت شرکت در دوره‌های آموزش مستمر را بسیار زیاد عنوان کرده‌اند.



نمودار ۵. توزیع فراوانی تفکیک میزان ضرورت آموزش مستمر از دیدگاه کتابداران

در راستای تحقق دومین هدف فرعی این پژوهش، کتابداران معتقدند به طور اخص پرداختن به موضوعاتی همچون سواد اطلاعاتی در حوزه‌های موضوعی کتابخانه (میانگین رتبه: ۱/۶۴)، مهارت‌های مبتنی بر وب (میانگین رتبه: ۲/۰۷)، ذخیره و بازیابی اطلاعات (میانگین رتبه: ۲/۳۰)، جستجوی موضوعی اطلاعات در اینترنت (میانگین رتبه: ۳/۵۹) و پایگاه‌های اطلاعاتی (میانگین رتبه: ۳/۷۷) در دوره‌های آتی آموزش مستمر از اهمیت بسزایی برخوردارند. جدول (۵) به نمایش پاسخ کتابداران می‌پردازد.

براساس سومین هدف فرعی این پژوهش، ۳۲/۳ درصد کتابداران معتقدند عدم تناسب موضوعات با نیازهای شغلی که در دوره‌های آموزشی ارائه می‌شوند؛ مهمترین عاملی است که باعث می‌گردد که کتابداران در دوره‌های آموزش مستمر شرکت نکنند. همچنین آن ۱۹/۶ درصد نیز وجود کار زیاد، تعداد کم نیروی انسانی و نداشتن فرصت کافی را به عنوان عامل بازدارنده دوم برای شرکت در این دوره‌ها معرفی کرده‌اند. کتابداران مشکلاتی همچون: عدم برنامه‌ریزی مناسب

| رتبه کلی | میانگین | مقوله |
|----------|---------|---|
| ۱ | ۱/۶۴ | سواد اطلاعاتی در حوزه‌های موضوعی کتابخانه |
| ۲ | ۲/۳۰ | ذخیره و بازیابی اطلاعات |
| ۳ | ۴/۰۲ | نمایه‌سازی و چکیده‌نویسی |
| ۴ | ۵/۱۰ | رده‌بندی |
| ۵ | ۵/۳۸ | فهرست‌نویسی |
| ۶ | ۷/۳۲ | حفاظت و نگهداری |
| ۷ | ۷/۳۵ | خدمات مرجع |
| ۸ | ۷/۳۶ | روش تحقیق |
| ۹ | ۷/۶۲ | بهره‌گیری از نرم‌افزارهای کتابخانه‌ای |
| ۱۰ | ۷/۸۶ | تهیه و سفارش |

جدول ۵. نمایش کلی رتبه‌بندی زیرمجموعه‌های آموزش مباحث کتابداری از نظر کتابداران

| رتبه بندی | درصد فراوانی | فراوانی | نوع مقوله |
|------------|--------------|---------|--|
| عامل اول | ۳۲/۳ | ۵۱ | عدم تناسب موضوعات مطرح شده در این دوره‌ها با نیازهای فرد |
| عامل دوم | ۱۹/۶ | ۳۱ | وجود کار زیاد، نیروی انسانی کم و نداشتن فرصت کافی |
| عامل سوم | ۱۳/۹ | ۲۲ | عدم آگاهی از وجود دوره‌ها |
| عامل چهارم | ۱۲/۷ | ۲۰ | مناسب نبودن زمان تشکیل دوره‌ها |
| عامل پنجم | ۱۰/۱ | ۱۶ | مناسب نبودن مکان تشکیل دوره‌ها |
| عامل ششم | ۵/۷ | ۹ | مشکلات شخصی |
| ---- | ۵/۷ | ۹ | بی پاسخ |
| ---- | ۱۰۰ | ۱۵۸ | کل |

جدول ۶. توزیع فراوانی دلایل عدم شرکت کتابداران در دوره‌های آموزش مستمر

مدیران، عدم موافقت مسئولان و مقامات اداری، تخصیص ندادن بودجه کافی برای امر آموزش نیروی انسانی و محدود کردن سهمیه آموزشی کارکنان را دلایل خود برای شرکت نداشتن در دوره‌های آموزش مستمر عنوان کرده‌اند. ذکر این نکته نیز حائز اهمیت است که کتابداران از دو مقوله زمان برگزاری دوره‌ها در خارج از ساعت کاری و مکان برگزاری دوره‌ها بصورت درون‌سازمانی به عنوان عوامل مثبت برای شرکت در دوره‌های آموزش مستمر نام برده‌اند. جدول (۶) به بررسی پاسخ کتابداران می‌پردازد.

همان‌گونه که در جدول ۷ مشاهده می‌شود در راستای تحقق چهارمین هدف فرعی این پژوهش، بنابر نظر ۵۵/۶ درصد کتابداران، دانشگاه محل اشتغال مناسب‌ترین سازمانی است که می‌تواند برگزار کننده دوره‌های آموزش مستمر باشد و بعد از آن به ترتیب انجمن کتابداری و موسسه عالی آموزش و پژوهش مدیریت و برنامه ریزی (مرکز آموزش مدیریت دولتی سابق) می‌توانند سازمان‌هایی مناسب برای این امر باشند. کتابداران بر این باورند که تشکیل دوره‌ها در دانشگاه محل اشتغال می‌تواند از مشکلاتی همچون مسافت زیاد مکان برگزاری دوره‌ها بکاهد و همچنین انجمن کتابداری نیز به عنوان بانی این دوره‌ها می‌تواند کلاس‌هایی را در دانشگاه‌های محل خدمت کتابداران در رابطه با آموزش مستمر تشکیل دهد. انتخاب موسسه عالی آموزش و پژوهش مدیریت و برنامه ریزی (مدیریت دولتی سابق) گویای آن است که کتابداران به مباحث مدیریتی کتابخانه علاقه‌مند هستند و فعالیت‌های آموزشی این مرکز را مناسب می‌دانند. همچنین کتابداران از سازمان‌هایی همچون «رزنت» و «نسیم ایمان» در حوزه پایگاه‌های اطلاعاتی و منابع الکترونیکی و شرکت داده پردازی ایران در زمینه فناوری اطلاعات و نیز کتابخانه مرکزی دانشگاه تهران به عنوان سازمان‌های مناسب برای برگزاری دوره‌های آموزش مستمر نام برده‌اند.

همچنین لازم به ذکر است که ۳۲/۷ درصد کتابداران از دانشگاه محل اشتغال خود به عنوان سازمان برگزارکننده دوره‌های پیشین آموزشی خود یاد کرده‌اند و سپس از مراکز دیگری همچون مرکز آموزش مدیریت دولتی سابق، کتابخانه ملی،

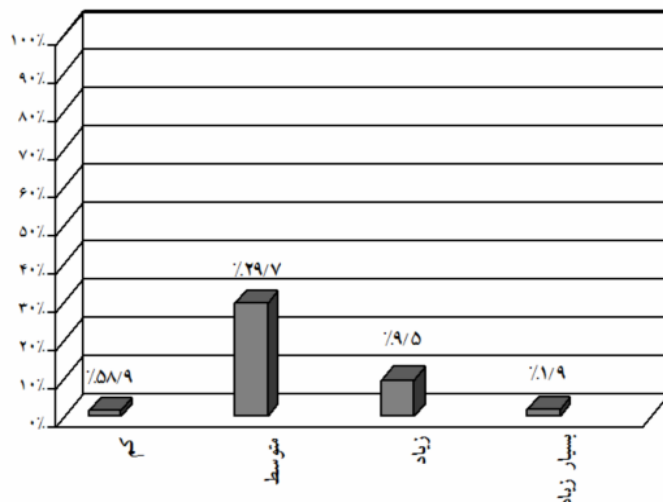
| رتبه کلی | میانگین | مقوله |
|----------|---------|---|
| ۱ | ۱/۵۲ | دانشگاه محل اشتغال |
| ۲ | ۱/۵۴ | انجمن کتابداری |
| ۳ | ۲ | موسسه عالی آموزش و پژوهش مدیریت و برنامه‌ریزی |
| ۴ | ۲/۶۳ | کتابخانه ملی |
| ۵ | ۲/۸۳ | مرکز اسناد و مدارک علمی ایران |

جدول ۷. نمایش کلی رتبه‌بندی سازمان‌های مناسب برای برگزاری دوره‌های آموزش مستمر از دیدگاه کتابداران

مرکز اسناد و مدارک علمی ایران و انجمن کتابداری نام برده‌اند. به طور کلی می‌توان گفت این مسئله گویای آن است که در مورد آموزش مستمر، سازمان واحد و منسجمی که متولی برگزاری دوره‌های آموزش مستمر باشد تاسیس نشده است و بر حسب نیاز، سازمان‌های گوناگون به صورت دوره‌ای و نه دائمی به ارائه آموزش مستمر پرداخته‌اند. وجود سازمانی شناخته شده که ارائه دهنده آموزش مستمر برای کتابداران با استانداردهای شناخته شده باشد می‌تواند در پویایی این امر مهم نقش برجسته‌ای را ایفا کند.

با توجه به پنجمین هدف فرعی این پژوهش؛ بیشترین مباحثی که کتابداران در دوره‌های برگزار شده پیشین گذرانده‌اند در حوزه کتابداری؛ شامل نمایه‌سازی و چکیده‌نویسی (۴۳ درصد)، در حوزه کامپیوتر؛ آشنایی با نرم‌افزارهای کتابخانه‌ای (۷۱/۸ درصد)، در حوزه مدیریت؛ اخلاق سازمانی (۳۷ درصد) و در رابطه با زبان‌های خارجی (۲۶ درصد) زبان عمومی (انگلیسی) بوده است. در این میان ۵۰/۷ درصد کتابداران موضوع‌های ارائه شده در دوره‌های پیشین آموزشی را در حد متوسط سودمند اعلام کرده‌اند و نظرشان بر این بوده است که موضوعات ارائه شده در دوره‌های پیشین تا حدودی جوابگوی برخی نیازهای شغلی آنها در محیط کار بوده است اما نیازهای شغلی آتی آنها را مرتفع نخواهد ساخت. نمودار ۶ به چگونگی پاسخ کتابداران در رابطه با میزان سودمندی دروس ارائه شده در

دوره‌های پیشین آموزش مستمر می‌پردازد.



نمودار ۶. توزیع فراوانی مرتبط با میزان سودمندی دروس ارائه شده در دوره‌ها برای مرتفع‌سازی نیازهای فردی در محیط کار

در نهایت در راستای تحقق ششمین هدف فرعی این پژوهش در رابطه با ارزیابی دوره‌های پیشین آموزش مستمر، ۵۴/۴ درصد کتابداران عامل آموزش و ۵۷/۳ درصد عامل تسلط استادان دوره‌ها را در دوره‌های پیشین آموزش مستمر خوب معرفی کرده‌اند اما ۴۴/۹ درصد کتابداران زمان تشکیل دوره‌ها، ۵۵/۸ درصد مکان برگزاری دوره‌های پیشین و ۵۱/۵ درصد نیز تناسب موضوعات با نیازهایشان را در حد متوسط معرفی کرده‌اند. در این میان ۳۰/۵ درصد از کتابداران بر این عقیده بودند که تکراری بودن مباحث ارائه شده و به روز نبودن این مباحث در برخی از دوره‌های آموزش مستمر و عدم نیاز سنجی نیازهای آموزشی کتابداران از کیفیت این دوره‌ها کاسته است.

نتیجه‌گیری

همان‌طور که پیشتر اشاره شد هدف از انجام این پژوهش بررسی ضرورت

آموزش مستمر از دیدگاه کتابداران دانشگاهی و نیز شناسایی نیازهای آموزشی آنها بوده است. یافته‌ها حاکی از آن است که اکثریت کتابداران دانشگاهی به اهمیت و ضرورت آموزش مستمر سلسله‌وار به منظور ارتقای سطح دانش و مهارت واقف هستند.

با توجه به تغییراتی که در خدمات کتابخانه‌ها روی داده است و نیز تحولاتی که ناشی از فناوری اطلاعات است دوره‌های آتی باید به مباحثی متفاوت و جدیدتر از مباحث ارائه شده در دوره‌های پیشین پردازند تا نیازهای کتابداران را برآورده سازند. با توجه به اینکه یافته‌های پژوهش گویای آن است که اکثریت کتابخانه‌های مرکزی دانشگاه‌های دولتی شهر تهران (۹۰/۹ درصد) از روش هیبرید استفاده می‌کنند، مهارت‌های مبتنی بر شبکه و فناوری اطلاعات در نظر کتابداران مهم‌ترین مبحثی است که در دوره‌های آموزشی می‌بایست به آنها توجه شود. وجود دوره‌هایی در راستای آموزش و ارتقای سطح سواد اطلاعاتی کتابداران و مهارت‌های مبتنی بر بهره‌گیری مفیدتر از شبکه‌های اطلاعاتی بیش از پیش باید مرکز ثقل دوره‌ها قرار گیرد. به عقیده کتابداران دانشگاهی، ورود فناوری‌های پیشرفته اطلاعاتی و شبکه‌های اطلاعاتی نه تنها بر سازمان کتابخانه بلکه بر نیاز کاربران و نیز انتظارات آنها از کتابخانه اثرگذار بوده است. از آنجا که کتابخانه‌ها خصوصاً کتابخانه‌های دانشگاهی در آموزش نقش مهمی بر دوش دارند همگام بودن کتابداران با این فناوری‌ها در برآورده ساختن نیازهای کاربران نقش موثرتر در آموزش آنها خواهد داشت و امروزه از آنجا که بخش عظیمی از نیازهای اطلاعاتی کاربران متوجه پایگاه‌های اطلاعاتی خارجی است بالا بردن سطح زبان‌های خارجی خصوصاً زبان انگلیسی کتابداران می‌تواند سودمند واقع شود.

در بررسی عواملی که بر میزان سودمندی آموزش مستمر تاثیرگذارند یافته‌ها حاکی از آن است که عدم نیازسنجی صحیح در رابطه با نیازهای آموزشی کتابداران در دوره‌های آموزشی اثربخشی دوره‌های پیشین را تحت‌الشعاع قرار داده است. البته ذکر این نکته نیز خالی از اهمیت نیست که برنامه‌ریزی در جهت انتخاب زمان و

مکان مناسب برای ارائه دوره‌های آموزشی در نظر کتابداران از اهمیت بسیاری برخوردار است. بررسی‌های انجام شده نشان می‌دهد که در نظر کتابداران ارائه دوره‌ها به شکل درون‌سازمانی و یا از طریق محیط‌های مجازی تمایل آنها را به شرکت در دوره‌های آموزشی افزون می‌کند. در واقع درون‌سازمانی بودن آموزش به ویژه استفاده از محیط‌های مجازی برای ارائه آموزش می‌تواند راهکاری برای غلبه بر مسئله فراهم‌آوری فضای آموزشی و زمان تشکیل دوره‌ها باشد.

یافته‌های پژوهش نشان می‌دهد که در حال حاضر سازمان واحدی که اطلاعات مربوط به برنامه‌های آموزش مستمر کتابداران را گردآوری کند و اطلاع‌رسانی مناسب در این جهت را انجام دهد وجود ندارد، البته سازمان‌هایی وجود دارند که دوره‌های آموزش مستمر را تحت عنوان آموزش ضمن خدمت و پودمانی برای کتابداران و غیرکتابداران ارائه می‌دهند که پیشتر از آنها یاد شده است، لیکن ضعف در اطلاع‌رسانی به موقع، محدود بودن پذیرش متقاضیان و فقدان هماهنگی لازم در زمان‌بندی و برنامه‌ریزی صحیح بر استمرار و اثربخشی این دوره‌ها سایه می‌اندازند.

پیشنهاد‌های پژوهش

به منظور رشد و ارتقای سطح دانش و روزآمد کردن اطلاعات کتابداران، آموزش مستمر در تمامی سطوح خصوصاً در سطوح حرفه‌ای بسیار ضروری است. این نوع از آموزش باید همگام با پیشرفت‌های حوزه کتابداری و اطلاع‌رسانی باشد. پیشنهاد می‌شود که سازمان‌های مختلفی که به برگزاری دوره‌های آموزش مستمر برای کتابداران و اطلاع‌رسانان می‌پردازند، با برنامه‌ریزی و شناسایی نیازهای اطلاعاتی کتابداران اثربخشی این دوره‌ها را بالا ببرند و انگیزه کتابداران از شرکت در این دوره‌ها را افزون سازند.

برای تداوم دوره‌های آموزش مستمر کتابداران پیشنهاد می‌شود مدیران و مسئولان امر به سیاست‌گذاری‌های جدید و جدی‌تری نسبت به این مسئله بپردازند و کتابخانه‌ها را از سیاست‌های مدون و نیز تخصیص بودجه کافی برای حمایت و ارتقای این دوره‌ها بهره‌مند کنند و به منظور سودمندی این دوره‌ها، تسهیلاتی را

در رابطه با زمان و مکان مناسب برای برگزاری این دوره‌ها فراهم سازند. به منظور افزایش بهره‌وری عملکرد کتابداران پیشنهاد می‌شود که در دوره‌های آموزش مستمر به فناوری اطلاعات، مهارت‌های مبتنی بر وب، سواد اطلاعاتی، مباحث مدیریت و تقویت زبان انگلیسی بیشتر توجه گردد. پیشنهاد می‌شود که در برنامه‌ریزی برای آموزش مستمر کتابداران، به آموزش کتابداران بخش‌های مختلف کتابخانه بر حسب نیاز شغلی و تخصصی آنها توجه بیشتری شود.

وجود انجمن حرفه‌ای در رابطه با آموزش مستمر برای تبیین، برنامه‌ریزی و اجرای این نوع دوره‌ها از اهمیت بالایی برخوردار است. اما در کشور ما انجمنی در رابطه با آموزش مستمر کتابداران وجود ندارد. پیشنهاد می‌شود مسئولان امر به این نکته توجه نمایند تا بدین ترتیب دوره‌های آموزش مستمر از هماهنگی و انسجام لازم برخوردار باشند.

پی‌نوشت‌ها

۱. برگرفته از پایان‌نامه کارشناسی ارشد، به راهنمایی دکتر غلامرضا فدایی

2. Alemna, A. A(2001)
3. SPSS
4. Black, F. A & Miller, R
5. Smith, I. W
6. La Trobe University
7. Chadhary, M.
8. Azad Jammu and Kashmir
9. Chennupat, R. & Moorthy, L
10. Christianson, M.
11. Adomi, S. & Nwalo, K
12. Delta State

منابع

- اسدی کیا، فرناز (۱۳۷۵). بررسی وضعیت آموزش‌های ضمن خدمت کتابداری در شهر تهران (با تاکید بر سال‌های ۷۴-۱۳۷۳). پایان‌نامه کارشناسی ارشد علوم کتابداری و اطلاع رسانی، دانشگاه تهران، دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی.
- دعایی، حبیب الله (۱۳۷۶). مدیریت منابع انسانی (نگرش کاربردی). مشهد: موسسه چاپ و انتشارات دانشگاهی فردوسی.
- عظیمی خبازان، فرنوش (۱۳۸۲). میزان همبستگی نیازهای آموزشی کتابداران با دروس ارائه شده در آموزش‌های ضمن خدمت کتابداری وزارت فرهنگ و ارشاد اسلامی در تهران. پایان‌نامه کارشناسی ارشد علوم کتابداری و اطلاع رسانی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد علوم تحقیقات.
- مزینانی، علی (۱۳۷۷). «بررسی نیازهای مهارتی کتابداران شاغل در کتابخانه‌های دانشگاهی و مراکز اطلاع رسانی ایران». فصلنامه کتاب، ۹ (۱): ۴۴-۶۴.
- Adomi, S. and Nwalo, K. (2004). Prospects for Continuing Professional Education for Library and Information Science Professionals in Nigeria: The Case of Delta State. *New Library World*, 104(11). 499-506. [Online], Available at: www.emeraldinsight.com/0307_4803.html.
- Alemna, A.A. (2001). Perception of Continuing Education for Librarianship in Ghana. *New Library World*, 102(1160):44-47. [Online], Available at: <http://gateway.proquest.com>
- Black, F. and Miller, R. (2001). Continuing Education for LIS Librarians in Canada. [Online], Available at: www.ifla.org/68/html.
- Chadhary, M. (2001). Continuing Professional Education of Librarians working in the University libraries of Pakistan and Azad Jamu Kashmir. *INSPEL*, 35(1):67-73. [Online], Available at: <http://search.epnet.com/login.aspx?Direct=true&db=izh&an>.
- Chennupati, K. and Moorthy, L. (2002). The Impact of Continuing Education Programs on Library and Information Science Professionals. *Library Review*, 51(11):24-31.
- Christianson, M. (2003). *The 2003 STS Continuing Education Survey: Analysis of Science Librarians Interests*. [Online], Available at: www.istl.org/104-fall/referred.html.
- Smith, I.W. (2002). *Staff Development and Continuing Professional Education: policy and Practice in Australian Academic Libraries*. [Online], Available at: <http://www.ifla.org/IV/ifla68/cpert.pdf>.