

پیشبرد برنامه آموزشی مستمر در کتابخانه‌های دانشگاهی

عبدوس ستارشادزی^۱، محمد صالح آشور^۲، وسجاد الرحمان^۳
ترجمه مهناز ملکی معیری



۱. مقدمه

در دورانی که کتابداران متخصص با تحولات تکنولوژیکی سریع و رقابتهای حرفه‌ای شدید روبرو هستند، آموزش مستمر مؤلفه مهمی در پیشرفت کارکنان کتابخانه به شمار می‌رود. به نظر استون^۴، پاتریک^۵، و کنروی^۶ آموزش مستمر نوعی برنامه آموزشی مادام‌العمر است که معلومات، مهارتها، و تواناییهای کارکنان را به روز می‌آورد و ارتقاء می‌بخشد، و آنان را قادر می‌کند که وظایف خود را با کارایی بیشتری اجرا کنند (۱). ممکن است در هر کتابخانه به تقویت مهارتها در زمینه تخصصی نیاز باشد، ولی بخش اصلی برنامه آموزشی در کلیه کتابخانه‌ها مشترک است. انجمن خدمات کتابداری و اطلاع‌رسانی بریتانیا^۷ تأکید کرده است که بخش اصلی آموزشها شامل زمینه‌های زیر است: معلومات تخصص کتابداری و اطلاع‌رسانی، مدیریت، مفاهیم و نظریه‌های جدید، پیشرفتهای تکنولوژیک و مانند آنها (۲). چنین آموزشی می‌تواند شکلهای متنوعی داشته باشد و به روشهای گوناگونی اجرا شود.

در بررسی نظرات کارشناسان آموزش کتابداری، آشکار شده است که مؤثرترین روشهای آموزش مستمر عبارتند از: کارگاهها، کنفرانسها، انجمنها، دوره‌های کوتاه‌مدت، و طرحهای مطالعاتی کوتاه‌مدت انفرادی (۳).

وینگاند^۸ تأسیس یک مؤسسه میزبان^۹ متشکل از مؤسسات آموزش کتابداری، جمعیتهای حرفه‌ای، مؤسسات خصوصی، مشاوران، سیستمهای کتابداری محلی، و کتابخانه‌ها را برای آموزش مستمر حرفه‌ای کتابداران متخصص پیشنهاد کرده است (۴).

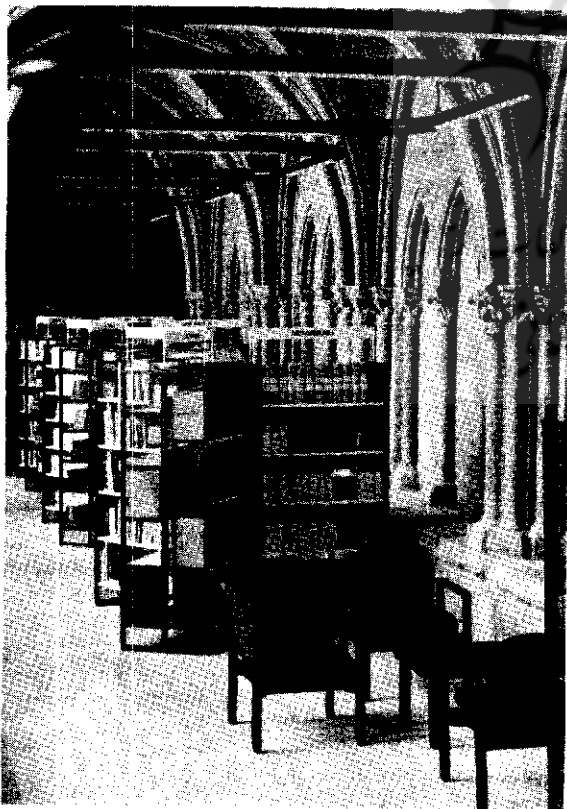
اخیراً در مورد نقش مجریان آموزش مستمر چندین تحقیق صورت گرفته است. شلدان^{۱۰} برنامه‌های آموزش مستمر مراکز زیر را بررسی کرده است: انجمن علوم اطلاع‌رسانی امریکا^{۱۱}، انجمن کتابخانه‌های اختصاصی^{۱۲}، شبکه آموزش مستمر کتابداری^{۱۳} و مبادله، و فدراسیون بین‌المللی انجمنها و مؤسسات کتابداری^{۱۴}.

وی در این بررسی خاطرنشان می‌کند که مؤسسات مزبور به سهم خود تلاش شایان توجهی در زمینه پیشبرد برنامه آموزش مستمر مبدول کرده‌اند، ولی تنها تعداد کمی از کتابداران به طور مستمر در این دوره‌ها شرکت کرده‌اند (۵). مک کروسان^{۱۵} و میلر^{۱۶} گواهینامه‌های دوره‌های پیشرفته آموزش مستمر را که توسط مؤسسات آموزش کتابداری صادر شده است بررسی کردند (۶).

به عقیده مک کروسان بهتر است که مؤسسات آموزش کتابداری در سازماندهی آموزش مستمر فعالیت بیشتری کنند. ولی به عقیده میلر مؤسسات آموزش کتابداری از فرصت کافی برای احراز مقام رهبری در سازماندهی آموزشی مستمر برخوردار بوده‌اند، لیکن از فرصتهای خود استفاده نکرده‌اند. محمود، آسپ،

و فلسون درباره دوره‌های آموزش مستمر که توسط مؤسسات دولتی سازماندهی و اجرا شده است بررسیهایی انجام داده‌اند (۷ و ۸). این بررسیها نشان داده است که کوشش مؤسسات مزبور بیشتر در جهت آموزش و پیشرفت کارکنان غیرمتخصص آنها بوده است.

ویور-میرز^{۱۷} برنامه‌های آموزش کتابداران انجمن کتابخانه‌های تحقیقاتی^{۱۸} را بررسی کرده است. وی در پایان این بررسی بر نیاز به برگزاری دوره‌های آموزشی در درون کتابخانه‌ها اصرار می‌ورزند. در عین حال خاطرنشان می‌کند که چنانچه کتابداران در فعالیتهای عمومی آموزش مستمر مشتاقانه شرکت نکنند، طرحهای آموزش مهارتها و روشهای جدید علمی، عملاً بهره‌ای به بار نخواهد آورد (۹). به عقیده او هرچه برنامه‌های آموزش مستمر مشخص‌تر باشند و به مباحث موضوعی کار کتابخانه‌ها نزدیکتر باشند و از نظر روش، به تلفیق بهتری از مباحث نظری و مشکل‌گشایی عملی دست‌یابند موفقتر از کار درمی‌آیند. برای آنکه از فعالیتهای آموزش مستمر نتایج بهتری حاصل شود، بهتر است که با یک برنامه دقیق داخلی تکمیل شوند و آموخته‌های کارکنان و کارایی دوره سنجیده شود. نیاز به آموزش مستمر در بسیاری از کتابخانه‌های امروز حس شده است و میدان این کتابخانه‌ها تدارک چنین برنامه‌هایی را به عنوان بخشی از وظایف مدیریت بر خود لازم می‌دانند. طبق تجربه‌ای که ما در



در نوامبر ۱۹۸۷ یکی از کارکنان ارشد کتابخانه مسؤول پیشبرد این مطالعه شد. از سرپرستان بخشها درخواست شد که نظرات خود را درباره کمیّت و کیفیت تواناییها، مهارتها، و امکانات آموزشی کارکنان زیر دست خود اعلام کنند. این نظرخواهی نشان داد که درک نظری کتابداران متخصص از کیفیت کار کتابخانه در دانشگاه ضعیف است. بیشتر آنان نمی‌توانستند بین کار خود و اهداف کلی دانشگاه ارتباط برقرار کنند. مثلاً به این نکته از بررسی فوق توجه کنید:

بسیاری از کتابداران، مجریان خوبی هستند ولی به عنوان متخصص، فاقد پایه علمی لازم برای برخورد خلاقانه با دنیای پیرامون و فرانگری از چارچوب وظایف روزمره خود هستند. آنها به خوبی از عهده اجرای امور جاری برمی‌آیند، ولی بصیرت کافی برای حل مشکلات پیچیده و رویارویی با شرایط جدید را ندارند (۱۰).

مطلب دیگری که در پرتو این بررسی آشکار شد، نیاز به اجرای برنامه‌های هماهنگ برای پیشرفت کارکنان غیرمتخصص بود. در گزارش (۱۱) پاره‌ای اقدامات فوری و قابل اجرا در زمینه پیشرفت کارکنان پیشنهاد شده بود. کمیته‌ای مسؤول بررسی پیشنهادات شد و پس از برآوردهای لازم اعلام کرد که برنامه پیشرفت جامعی برای کارکنان کتابخانه ضروری است. از آنجایی که حمایت کتابداران ارشد برای موفقیت برنامه ضروری بود، از همان آغاز کوشش شد که به طور همه‌جانبه‌ای در تکوین برنامه دخیل باشند. کار تهیه برنامه به دو بخش تقسیم شد: نخست تدوین برنامه آموزش ضمن خدمت و دوم سازماندهی فعالیتهای آموزشی مستمر در درون کتابخانه. دو نفر کتابدار ارشد مسؤول پیشبرد کار شدند.

در این مقاله، بخش دوم برنامه مورد بحث قرار می‌گیرد. طراحی برنامه براساس سیاستی دقیق و حساب شده صورت گرفت، به طوری که مانع از بروز ترس در کارکنان شود و اعتماد آنان را به برنامه، رفته‌رفته جلب کند.

در جدول ۱، مراحل پیشرفت برنامه دیده می‌شود.

آموزش مستمر در کتابخانه دانشگاه نفت شامل فعالیتهای زیر بود: (۱) دوره‌های کوتاه مدت، (۲) کارگاهها، (۳) سمپوزیومها، (۴) برگزاری جلسات آموزشی پیش و پس از کنفرانسها، (۵) سمینارهای داخلی.

کتابخانه دانشگاه نفت ملک فهد اقبال داشت که برای اجرای برنامه آموزش مستمر در کتابخانه، اساساً به نیروی انسانی با معلومات و با تجربه در میان کارکنان خود متکی باشد. در بعضی از موضوعها لازم بود از کمک نیروهای متخصص بخشهای دیگر دانشگاه کمک گرفته شود. لیکن در اداره دوره‌های کوتاه مدت خودکفا بود و تنها مبلغ کمی به مدرسینی که از خارج آمدند پرداخت شد. کارگاهها تنها خاص کارکنان کتابخانه بود و

کتابخانه خود داشته ایم، برگزاری دوره‌های آموزش مستمر در داخل کتابخانه، از نظر اقتصادی نیز مقرون به صرفه است. هدف از نگارش این مقاله، بحث درباره تجربه‌های ما در زمینه آموزش مستمر بوده است؛ به امید آنکه بتوانیم سهمی در اشاعه اطلاعات مربوط به این موضوع داشته باشیم. از این تجربه می‌توان به عنوان الگوی برنامه آموزش مستمر کارکنان در یک کتابخانه آکادمیک متوسط نام برد.

۲. وضعیت کتابخانه

کتابخانه دانشگاه نفت... نمونه‌ای از یک کتابخانه متوسط در رشته علوم و مهندسی است که در خدمت ۵۰۰۰ دانشجو و ۱۰۰۰ محقق و عضو هیئت علمی است، و دارای ۸۵۰۰۰۰ جلد کتاب، دوره مجلات، میکروفوم و منابع دیداری-شنیداری است. این کتابخانه کاملاً خودکار شده است و سیستم مجتمع ۱۹ کتابخانه‌ای DOBIS/LIBS در آن اجرا می‌شود. تعداد کارکنان کتابخانه ۵۰ نفر است که ۳۰ نفر از آنان فارغ التحصیل رشته کتابداری از کشورهای مختلف هستند. با توجه به آنکه زبان مورد استفاده در کتابخانه، زبان انگلیسی است و همچنین از آنجایی که سیستم و خدمات این کتابخانه از سایر مؤسسات داخلی پیشرفته‌تر است، متأسفانه کتابخانه دانشگاه نفت... نتوانسته است از نظر تأمین نیرو و نیز برنامه‌های آموزش مستمر از امکانات چهار مؤسسه آموزشی کتابداری که در عربستان فعالیت دارند بهره‌ای ببرد.

۳. تهیه برنامه

مسؤولان کتابخانه در سال ۱۹۸۷ در پی احساس نیاز نسبت به آشنا کردن کتابداران با پیشرفتهای جدید دست به کار تدارک برنامه‌ای همه‌جانبه شدند. ابتدا یک بررسی مفصل درباره نیازهای آموزشی کارکنان آغاز شد.





جدول ۱. سیر پیشرفت زمانی برنامه آموزش مستمر در کتابخانه دانشگاه نفت ملک فهد

تاریخ	فعالیتها
۱۱ ژانویه ۱۹۸۷	کمیته آموزش و پیشرفت کارکنان، کمیته فرعی آموزش مستمر را تعیین کرد و مسئولیت تهیه طرح پیشنهادی برنامه آموزش مستمر کارکنان کتابخانه را به آن سپرد.
۳۱-۱۲ ژانویه ۱۹۸۷	کمیته فرعی آموزش مستمر طی سه جلسه به تدوین طرح کلی برنامه آموزش مستمر پرداخت.
۴ فوریه ۱۹۸۷	نسخه‌هایی از طرح پیشنهادی کمیته فرعی آموزش مستمر برای اظهار نظر به اعضای کمیته آموزش و پیشرفت کارکنان داده شد.
۷ فوریه ۱۹۸۷	کمیته آموزش و پیشرفت کارکنان پس از بررسی طرح آموزش مستمر با آن موافقت کرد و یکی از کارکنان ارشد را به سمت مدیر برنامه برگزید.
۱۵ فوریه ۱۹۸۷	مدیر برنامه آموزش مستمر فهرستی از بخشهای آموزش مستمر را توزیع کرد.
۲۳ فوریه ۱۹۸۷	از قسمت‌های مختلف درخواست شد تا نظرات خود را درباره سیمینارهای داخلی اعلام کنند.
۱-۱۵ مارس ۱۹۸۷	پس از آنکه آرای مختلف درباره موضوعهای آموزش مستمر یادداشت و تنظیم شد، برنامه‌ای آزمایشی شامل دوره‌های کوتاه مدت و سیمینارهای داخلی تنظیم شد.
۲۹ مارس ۱۹۸۷	رئیس کتابخانه با برنامه آزمایشی و رهنمودهای برگزاری سلسله سیمینارها موافقت کرد.
۱۵ آوریل ۱۹۸۷	برنامه آزمایشی در میان کارکنان کتابخانه توزیع شد.
۲۱ آوریل ۱۹۸۷	برنامه آموزش مستمر با سخنرانی رئیس کتابخانه و مدیران کمیته‌های آموزش و پیشرفت کارکنان و آموزش مستمر در یک سیمینار داخلی آغاز شد.

بر اساس منابع و امکانات در دسترس داخلی تشکیل شد. برگزاری سیمینارهای داخلی نیز هزینه اضافی در بر نداشت. مدیر برنامه آموزش مستمر مسئول انتخاب موضوعها، تعیین سخنرانها، نامه‌نگاریها، اداره روابط عمومی، و هماهنگی کردن سایر فعالیتها مرتبط با برنامه آموزش مستمر بود.

قرار شد در هر نیمسال تحصیلی یک دوره آموزش کوتاه مدت برگزار شود و کارگاهها به فاصله یک ماه در میان تشکیل شوند، ولی سیمینارهای داخلی هر ماه در کتابخانه برگزار شوند. مدیر طرح، برنامه اجرایی پنج ساله را تنظیم کرد و برای نظرخواهی در میان سرپرستان بخشها توزیع کرد. موضوعها بر اساس جمع بندی نظرات گردآوری شده تعیین شد و از نظر جزئیات اجرایی در مورد نکات زیر دقت و حساسیت کافی میدول شد.

فعالیت‌های آموزشی در قسمت‌های مختلف، کتابخانه به طور یکنواخت صورت بگیرد ضمن آنکه مسأله رعایت حق تقدم از نظر دور نماند؛ حجم کار در قسمت‌های مختلف در نظر گرفته شود؛ به قابلیت دسترسی وسایل و امکانات توجه شود و هر فعالیت بر طبق برنامه زمانبندی پیش برود.

پس از آخرین نظرخواهی، برنامه نهایی در آوریل ۱۹۸۷ تکمیل و آماده اجرا شد.

۱. اجرا

در طول اجرای برنامه آموزش مستمر از سال ۱۹۸۷ به بعد، یک گزارش مقدماتی (۱۲) و سه گزارش سالانه از جریان پیشرفت فعالیت‌های آموزش مستمر تهیه شد (۱۵-۱۳). اکنون خلاصه‌ای از سه گزارش یاد شده را نقل می‌کنیم.

طی دوره سه ساله مورد نظر، سه نوع فعالیت شامل دوره‌های کوتاه مدت آموزشی، کارگاه، و سیمینار داخلی اجرا شد. قرار بود کنفرانسی نیز برگزار شود لیکن به دلیل مشکلات اجرایی مانند مشکل تأمین بودجه و نیز پیچ و خمهای اداری برای کسب موافقت‌های لازم، کنفرانس برگزار نشد. بدیهی است که جلسات آموزشی قبل و بعد از کنفرانس نیز از برنامه حذف شد.

در جدول ۲ تعداد برنامه‌های اجرا شده مشاهده می‌شود. با توجه به آنکه عواملی مانند آب و هوای شهر زهران در میزان شرکت و حضور کارکنان در برنامه‌های آموزشی تأثیر می‌گذاشت، در هر سال تحصیلی تنها طی هشت ماه امکان برگزاری دوره فراهم بوده است، و در طول سه سال تحصیلی، در مجموع ۲۴ ماه فعالیت‌های آموزش مستمر اجرا شده است. حال به تشریح این فعالیتها می‌پردازیم.

۴-۱. دوره‌های کوتاه مدت

مدیریت کتابخانه تصمیم گرفت که حداقل در هر نیمسال

تحصیلی، یک دوره آموزشی کوتاه مدت برگزار شود و عنوانهای موضوعی و جدول زمانی دوره، در ابتدای سال تحصیلی به مدیریت بخش آموزشی مستمر دانشگاه ۲۰ اعلام شود تا برای اطلاع همگانی در کتاب راهنمای آموزش مستمر دانشگاه درج گردد. علاوه بر آن، در هر دوره آموزشی یک دفتر راهنما تدوین شد که در آن اهداف، طرح کلی موضوعها، مدرستان، شرایط ثبت نام و سایر ملاحظات تشریح شده بود.

در گزارش می‌خوانیم که طی دوره سه ساله مورد نظر، شش دوره کوتاه مدت برگزار شد. موضوع کلاسها، مدت، و تعداد شرکت کنندگان در جدول ۳ نشان داده شده است.

جدول ۲. فعالیتهای آموزش مستمر در کتابخانه دانشگاه نفت

نوع فعالیت	سال		
	۱۹۸۸-۱۹۸۷	۱۹۸۹-۱۹۸۸	۱۹۸۹-۱۹۸۹
دوره های کوتاه مدت	۲	۲	۲
کارگاه	۲	۴	۹
سمینارهای داخلی	۸	۵	۱۶
جمع	۱۲	۱۱	۳۱

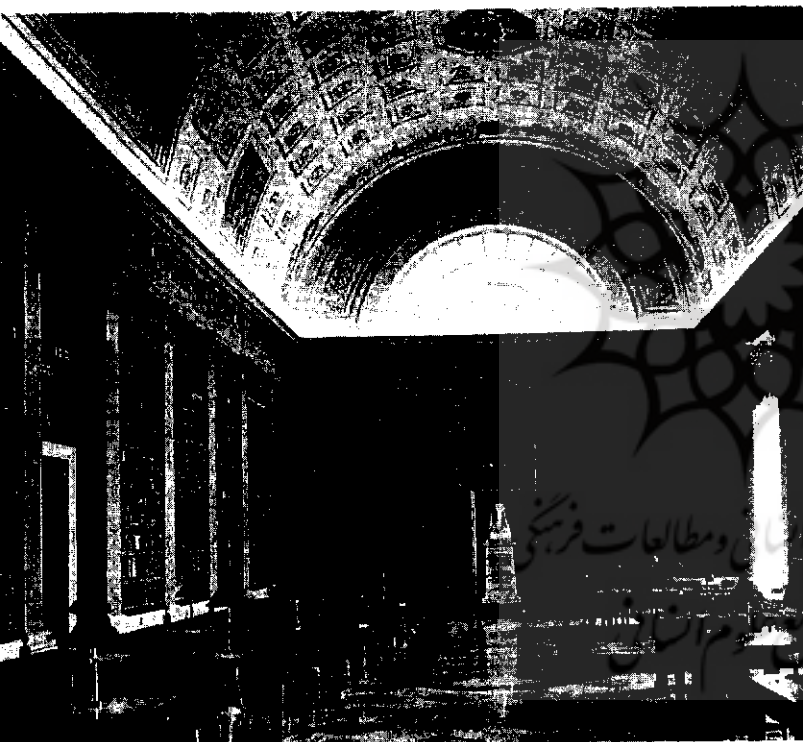
جدول ۳. دوره های آموزشی کوتاه مدت برگزار شده

شماره	عنوان	مدت	تعداد شرکت کنندگان
۱	مدیریت	۱ هفته	۳۵
۲	سنجش و ارزیابی خدمات کتابخانه	۱ هفته	۱۵
۳	کاربرد ریز کامپیوترها در کتابخانه	۱ هفته	۲۳
۴	طراحی پایگاه داده های کتابشناختی	۱ هفته	۱۹
۵	خودکارسازی کتابخانه	۱ هفته	۱۴
۶	کاربرد ریز کامپیوترها در خدمات فنی	۲ هفته	۱۸

تعداد شرکت کنندگان در دوره های کوتاه مدت بین ۱۴ تا ۳۵ نفر بود. همان طور که پیش بینی شده بود در حدود نیمی از شرکت کنندگان از میان کارکنان کتابخانه دانشگاه نفت بودند و بقیه از سایر مؤسسات کشور عربستان در کلاسها شرکت کرده بودند. برخی نیز از کشورهای همسایه خلیج فارس آمده بودند. رئیس آموزش مستمر دانشگاه نفت در پایان هر دوره، آن را

ارزیابی می‌کرد. نظر شرکت کنندگان در مورد دوره ها «عالی» بود. برخی از آنان خواستار طولانی تر کردن دوره و در نظر گرفتن فرصت برای تمرینهای بیشتر بودند. این پیشنهادها در دوره های بعدی ملحوظ می‌شد. برای شرکت کنندگان در هر دوره، یک برنامه ملاقات غیررسمی با کارکنان کتابخانه دانشگاه نفت و بازدید از طرز کار سیستم خودکار DOBIS/LIBIS پیش بینی شده بود.

برگزاری دوره های کوتاه مدت در کتابخانه دانشگاه نفت، تجربه بسیار ارزشمندی بود. برگزاری این دوره ها علاوه بر آنکه موجب پیشرفت و رشد قابلیت های کارکنان کتابخانه شد، اعتماد به نفس شایان توجهی نیز در آنان پدید آورد و از سوی دیگر وجهه کتابخانه دانشگاه نفت را، نه تنها در منطقه خلیج، بلکه به طور کلی در میان دنیای عرب بسیار بالا برد.



یکی از مشکلات اساسی ما در دوره های کوتاه مدت این بود که میزان آمادگی شرکت کنندگان از نظر تحصیلات، تجربه کار، تسلط بر زبان انگلیسی، و علایق آنها بسیار متفاوت بود. مدیریت کتابخانه دانشگاه نفت در مورد انتخاب داوطلبان شرکت در دوره ها از داخل کتابخانه بسیار دقیق بود. از میان داوطلبان، کسانی برای شرکت در دوره ها معرفی می‌شدند که مهارتهای آموزشی که در دوره ارائه می‌شد، به موضوع کار آنها مربوط می‌شد و به کارایی عملی آنها می‌افزود. از طرفی آنها برای پیگیری مطالب کلاسهای فشرده باید از خود آمادگی کافی نشان می‌دادند.



به این ترتیب از میان داوطلبان داخلی، ما می‌توانستیم به بهترین نحو دست به انتخاب بزنیم، ولی در مورد داوطلبان شرکت در دوره‌ها که از خارج کتابخانه می‌آمدند، دست ما بسته بود.

۴-۲. کارگاهها

ما کارگاهها را در زمینه‌هایی برگزار کردیم که به نظر می‌آمد مهارت‌های فنی و حرفه‌ای کارکنان کتابخانه در آنها ضعیف است. درخواست‌های شرکت در کارگاهها راجع به موضوعات دقیق و مشخصی بود و شرکت کنندگان در کارگاهها به کارکنان کتابخانه دانشگاه نفت محدود شدند. ابتدا از کارکنان کتابخانه سؤال شد که در چه زمینه‌هایی از کار کتابخانه احساس ضعف می‌کنند و نیاز مبرم به آموزش دارند. از میان موضوعهای پیشنهادی تنها زمینه‌هایی برگزیده شد که امکان تأمین مدرسان آنها از میان کارشناسان ارشد کتابخانه وجود داشت. بیشتر کارگاهها زیر نظر «مسئول هماهنگی آموزشی مستمر» برگزار گردید. در مورد انتخاب شرکت کنندگان از قسمتهای مختلف کتابخانه ترتیبی در پیش گرفتیم که کسانی در کارگاه شرکت کنند که بعدها خود بتوانند به همکاران دیگرشان آموزش بدهند. بدین طریق از یک سو تعداد کسانی که آموزش دیدند افزایش یافت و از سوی دیگر کار روزمره کتابخانه دچار وقفه نشد.

در مورد زمان برگزاری کارگاهها ترتیبی دادیم که شرکت کنندگان همه‌روزه دو تا سه ساعت در طول چند هفته در کارگاهها حاضر شوند. بدین ترتیب کارکنان می‌توانستند ضمن شرکت در کارگاه چند ساعت نیز در محل کار خود حاضر شوند و بنابراین از یک سو کارهای جاری و فوری خود را انجام دهند و از سوی دیگر آموخته‌های خود را عملاً بیازمایند. یادگیری در

جدول ۴. کارگاههایی که در طول برنامه آموزش مستمر در دانشگاه نفت برگزار شد.

Sr.	Na	Topic
1		Microsoft Word
2		Using Inmagic in Libraries
3		Subscription— Management by Microcomputers
4		Books in PRINT/Plus: A CD-ROM Database
5		Ulrich Periodical Directory: A CD-ROM Database
6		PFS: Professional Write
7		Using Word Perfect in Libraries
8		Using Word star 9.0
9		Using Inmagic/Biblio for Acquisition Work

کارگاهها عمدتاً از طریق کار عملی بود، ولی تلاش شده بود که آموزش نظری نیز آموزشهای عملی را تحکیم و تعمیق نماید. برگزاری کارگاهها از نظر اقتصادی نیز مقرون به صرفه بود. براساس اعلام نیازهای کارکنان، لازم بود از خدمات و کمکهای گروههای آموزشی مختلف دانشگاه یاری گرفته شود. در طول سه سال مورد نظر، ۹ کارگاه تشکیل شد. موضوعهای کارگاهها در جدول ۴ نمایش داده شده است.

۴-۳. سمینارهای داخلی

یکی دیگر از اجزای برنامه آموزش مستمر کتابخانه دانشگاه نفت ملک‌فهد، برگزاری سمینارهای داخلی بود. نکته اصلی در طراحی برنامه سمینارها این بود که کارکنان کتابخانه را به منظور دستیابی به هدفهای زیر به سخنرانی درباره موضوع کار خود در کتابخانه تشویق نمایند:

۱. کتابداران بتوانند فلسفه کار خود را تعیین کنند و ارتباط آن را با چارچوب کلی اهداف دانشگاه تصویر نمایند.
۲. استادان، دانشجویان، و سایر مراجعان با ارزش واقعی منابع، خدمات، و فعالیتهای کتابخانه آشنا شوند.
۳. اعتماد به نفس کتابداران تقویت شود. اگر کتابداران پی ببرند که می‌توانند سخنرانیهای خوب و مؤثری کنند، دلگرم می‌شوند و روابطشان با مراجعان کتابخانه بهبود می‌یابد.
- یک سلسله رهنمودهای اجرایی برای کسب حداکثر استفاده از برگزاری سمینارها تدوین شد. از جمله برای هر سخنرانی طرح تقسیم زمانی زیر پیشنهاد شده بود:
 ۱. سخنرانی ۳۰ تا ۴۰ دقیقه.
 ۲. سؤال و جواب بحث ۲۰ تا ۳۰ دقیقه.
 ۳. بحثهای غیررسمی در طول مدت استراحت ۳۰ تا ۴۵ دقیقه.

علاوه بر آن، در مورد انتخاب موضوعهای سخنرانی و سخنرانان نیز دقت شد که از یک سو موضوعها ارزش طرح شدن از طریق سخنرانی را داشته باشند و از سوی دیگر جالب و مفید باشند. در مورد هر سخنرانی ابتدا «مسئول هماهنگی» طرح کلی آن را بررسی می‌کرد و احیاناً در مورد منابع و نیز وسایل مورد نیاز کمک و راهنمایی می‌نمود. برای جلب مدعوین از خارج کتابخانه، در سطح دانشگاه فعالیتهای تبلیغاتی می‌شد.

ابتدا، کتابداران تردید و حتی قدری مقاومت کردند، ولی رفته رفته تعداد زیادی از آنان داوطلب سخنرانی شدند. سرانجام آشکار شد که سمینارها پرتعدادترین فعالیتهای کتابخانه بوده‌اند. این گونه سمینارها علاوه بر آنکه مقاصد اولیه را برآورده کردند، نقش مهمی نیز در شناساندن سیاستها و شیوه‌های کار کتابخانه داشتند که این به نوبه خود به برنامه توسعه کتابخانه

کمک می‌کرد.

بیشتر سخنرانها را کتابداران ارشد کردند. لیکن در مواردی نیز از سخنرانانی دعوت کردیم که ضمن مأموریت آموزشی خود در منطقه خلیج فارس به سر می‌بردند. در موارد نادری نیز از میهمانان متخصص خارجی برای سخنرانی دعوت کردیم. این گونه میهمانان از آژانس اطلاعات ایالات متحده امریکا^{۲۱} و انجمن بریتانیا^{۲۲} دعوت شدند. در طول سه سال مورد نظر، ۱۶ سمینار داخلی برگزار شد. عنوان سمینارها در جدول ۵ نشان داده شده است.

جدول ۵. عناوین سمینارها

ترتیب	موضوع
۱	آموزش مستمر و پیشرفت کارکنان در کتابخانه دانشگاه نفت و مواد معدنی ملک فهد
۲	شبکه سیستم اطلاعات عرب ^{۲۳}
۳	بهره گیری از کتابخانه دانشگاه نفت و مواد معدنی ملک فهد
۴	کنترل مستندها در فهرست نویسی
۵	بررسی امکان امانت بین کتابخانه ها و سایر همکاریها در میان کتابخانه ها و مراکز اطلاعاتی شهر ریاض
۶	معرفی دوره آموزشی بین المللی استفاده کننده ^{۲۴} توسط خدمات امانت کتابخانه بریتانیا ^{۲۵}
۷	اجلاس گروه استفاده کنندگان از سیستم DOBIS در فرانسه
۸	حرفهایی با کتابخانه های دانشگاهی
۹	کمکهای آموزشی در کتابخانه دانشگاه نفت و مواد معدنی ملک فهد
۱۰	میکروفرمها و منابع دیداری-شنیداری
۱۱	مجموعه های اهدایی مبادله ای
۱۲	نگهداری منابع ادواری
۱۳	بهره گیری از نیروهای انسانی
۱۴	خدمات کتابخانه کنگره
۱۵	خدمات پردازش داده ها ^{۲۶} در کتابخانه دانشگاه نفت و مواد معدنی ملک فهد
۱۶	تبدیل منابع عربی در کتابخانه دانشگاه نفت و مواد معدنی ملک فهد

۵. نتیجه

اجرای برنامه آموزشی مستمر در کتابخانه دانشگاه نفت، عامل مؤثری در پیشرفت کارکنان این کتابخانه بود. شاید حضور فعال کارکنان در برآورد نیازها و طراحی ساز و کار برنامه، رمز موفقیت آن بود. اجرای این برنامه در پرورش تواناییهای کارشناسان ارشد کتابخانه آشکارا تأثیر داشت و به آنان کمک کرد تا پروژه های





یادداشتها

• این مقاله ترجمه متن زیر است:

«Development and Implementation of an in-house Continuing education Program in an academic library.» *Education for Information*, 11(1993): 47-56.

1. Elizabeth W. Stone, Ruth Patrick, and Barbara Conroy. Continuing Library and Information Science Education. Final Report to NCLIS. 1975. Washington, DC: American Society for Information Science.

2. Library and Information Services Council *Professional Education and Training for Library and Information Work*. London, UK: The Library Association, 1986, p. 76.

3. John A. Mccrossan. Beyond the Master's programs: Library schools and continuing education of library, media, and information professionals. *Advances in Librarianship* 12(1982) 277-293.

4. Darlene E. Weingand. Continuing education programs and activities. In *Education for Professional Librarians*, edited by Herbert S. White. New York: Knowledge Industry Publication, 1986. pp. 223-235.

5. Brook Sheldon. Personnel and employment: Continuing education and staff development. *ALA year-book of Library and Information Services: A Review of Library Events* 12(1987) 233-235.

6. Marilyn L. Miller. Library Schools and Continuing Education. In W.C. Asp, ed. *Continuing Education for Library Information Profession*. Hamden, Connecticut: Shoestring Press. 1975. pp. 213-275.

7. William C. Asp and Suzanne H. Mahmood. Continuing education and the State Library Agency. In W.C. Asp, ed. *Continuing Education for the Library Information Professions*. Hamden, Conn.: Shoestring Press, 1975. pp. 151-168.

8. James A. Nelson. State agencies and continuing education opportunities. In *Continuing Education: Issues and Challenges*. Papers for the Conference held at Maraine Valley Community College, Palos Hills, Illinois, USA, August 13-16, 1985, edited by Esther E.Herne. New York: Saur, 1985. pp. 157-163.

9. Pat Weaver-Meyers. ARL libraries and staff development: A suggested model for success. *College and Research Libraries* 51(May 1990) 251-265.

10. Sajjad ur Rehman. A Working Paper on the Needs and Avenues of Staff Development at King Fahd University of Petroleum & Minerals, Dhahran, KFUPM Library, 1986. 20 pp. Limited distribution.

11. An Outline of a Proposal for Continuing Education Program at King Fahd University of Petroleum & Minerals, Dhahran, KFUPM Library, 1987, 6 pp. Limited distribution.

12. Staff Development and Continuing Education at KFUPM Library: An Interim Report. Dhahran, KFUPM Library, 1987. 3pp. Limited distribution.

13. Annual Report of the Continuing Education Program 1987-88, Dhahran, KFUPM Library, 1988.

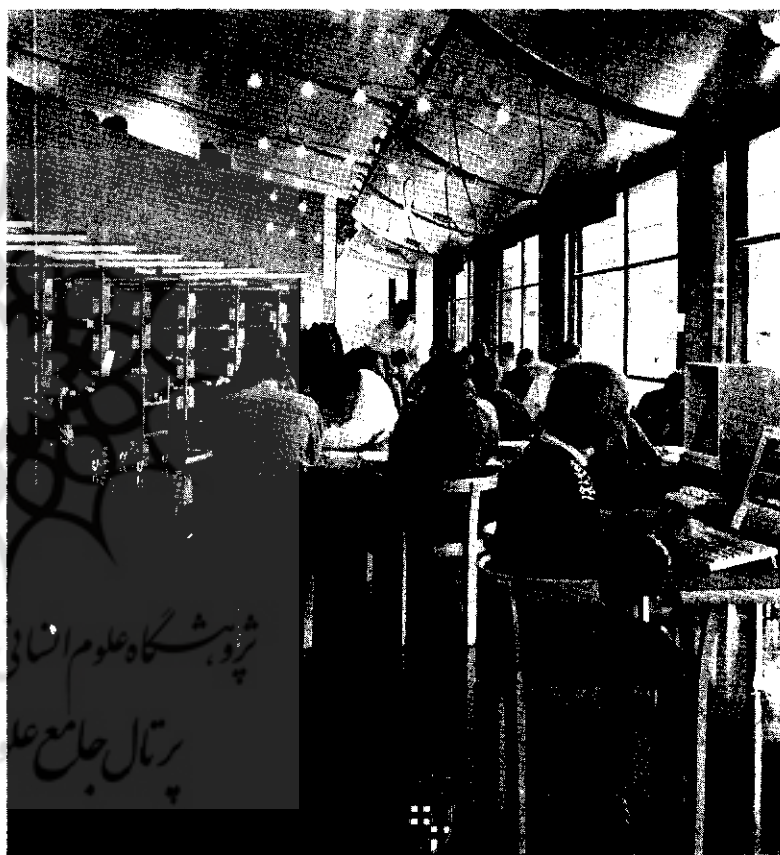
14. Annual Report of the Continuing Education Program 1988-89, Dhahran, KFUPM Library, 1989.

15. Annual Report of the Continuing Education Program 1990-91, Dhahran, KFUPM Library, 1991.

مختلفی را برای رفع نیازهای خدمات اطلاعاتی کتابخانه، برعهده گیرند. این گونه فعالیتها موجب ارتقای مهارت‌های کارکنان، ایجاد اعتماد به نفس در آنان، بهبود ارتباط کارکنان با مراجعان، و خوشنامی کتابخانه شد. مدیریت کتابخانه توانست کلیه فعالیت‌های آموزش مستمر را اساساً با اتکا به کارکنان داخل کتابخانه سازمان دهد و به این ترتیب پیشبرد فعالیت‌های آموزش مستمر، هزینه اضافه‌ای برای کتابخانه دربر نداشت. پذیرش داوطلبان شرکت در دوره‌های آموزش کوتاه‌مدت از خارج کتابخانه، به دلیل اختلاف در علائق، سطح معلومات و میزان آمادگی آنان، در کیفیت این دوره‌ها تأثیر به جای گذاشت. آشکار شد که پیش‌بینی یک سیستم پیگیری و ارزیابی تأثیر فعالیت‌های آموزش مستمر بر کل عملکرد سیستم کتابخانه ضروری است. همچنین مشاهده شد که در نظر گرفتن سیستم تشویق برای حفظ و تداوم انگیزه‌های یادگیری در کارکنان ضرورت دارد. ارزیابی‌های عینی کارکنان از مجموعه فعالیت‌های برنامه آموزش مستمر ضامن بهبود هرچه بیشتر این برنامه است.

نویسندگان:

1. Abdus Sattar Chaudhry.
2. Mohammad Saleh Ashoor.
3. Sajjad ur Rehman.
4. Stone.
5. Patrick.
6. Conroy.
7. Library and Information Services Council of the UK.
8. Weingand.
9. host.
10. Sheldon.
11. American Society for Informatic Science =ASIS.
12. SLA.
13. Continuing Library Education Network and Exchange =CLENE.
14. IFLA.
15. Mccrassan.
16. Miller.
17. Weaver-Meyers.
18. Association of Research Libraries= ASR.
19. Integrated System.
20. Deamship of C.E. Division of KFUPM.
21. U.S. Information Agency.
22. Br. Council.
23. ARIS-NET.
24. Users Course.
25. British Lending Library.
26. Data Processing Services.



۱. متأسفانه برنامه های درسی در مقاطع کارشناسی و کارشناسی ارشد بسیار شبیه به هم و یا بهتر است بگوییم تکرار مکررات است. برای مثال کسی که مواد و خدمات کتابخانه برای کودکان را در دوره کارشناسی گذرانده، اغلب مجدداً همان مطالب را در دوره کارشناسی ارشد تحت عنوان «ادبیات کودکان» مطالعه می کند و یا دروسی چون مجموعه سازی، فهرست نویسی و مرجع شناسی چندان متفاوت نیستند. لازم است در برنامه های درسی رشته کتابداری

تجدید نظر به عمل آید. شرح دروس نیز نیاز به بازنگری دارد، بخصوص که نیاز جامعه دائماً در تغییر است.

۲. کاستیهای روش تدریس مدرسان این رشته با توجه به تجربه شخصی (هم دانشجو و هم مدرس) این است که اغلب دروس به صورت واحدهای علمی و نظری توأماً باید تدریس شود ولی به علت کمبود امکانات آموزشی یا سهل انگاری مدرسان، این واحدها اغلب به صورت نظری تدریس می شود.

می دانیم سالهاست که کتابداری در دنیا خود را با تکنولوژی روز هماهنگ کرده و مدرسان آن نیز خود را به دانشهای مربوط به کاربرد تکنولوژی جدید از جمله کار با کامپیوتر و استفاده بهینه از آن تجهیز نموده اند، ولی متأسفانه در ایران مدرسان این رشته اطلاعات مربوط به سالها قبل از کاربرد کامپیوتر را به اطلاعات روز ترجیح داده و به همان روشهای ۲۰ الی ۳۰ سال قبل تدریس می کنند. یکی از دلایل می تواند این باشد که خود با سیستمهای جدید اطلاع رسانی آشنا نیستند و به جای آموختن آن، از آن دوری گزیده اند.

۳. کتابخانه ها نیز اغلب دچار واپس نگری هستند و از مجموعه های جدید مرجع که برای این رشته حیاتی است و یا حتی کتابهای درسی مورد نیاز دانشجویان به تعداد کافی خبری نیست. شاید یک یا دو دانشکده در کل ایران وضع بهتری داشته باشند. عدم تخصیص بودجه کافی برای خرید کتاب و مواد غیر چاپی و عدم حضور متخصصان کتابداری در کتابخانه های دانشکده هایی که رشته کتابداری دارند از دلایل این امر است.

۴. وجود یک کارگاه آموزشی در کنار کتابخانه هر دانشکده برای دانشجویان رشته کتابداری از ضروریات است. در این کارگاه باید کتابهای رده بندی (ویرایشهای جدید)، حداقل به میزان ۱۰ جلد از هر رده موجود باشد. میکروفیش، میکروفیلم و دستگاههای خواندن آنها، دستگاههای صحافی و تکثیر، کامپیوتر و دستگاههای جانبی آن مانند چاپگر و... نرم افزارهای کتابخانه ای، بانکهای اطلاعاتی کتابداری و



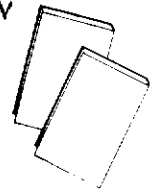
کتابهای مرجع تا دانشجویان عملاً با چگونگی مراحل کار در کتابخانه‌ها به صورت مفید و عملی آموزش ببینند.

۵. متأسفانه در اکثر گروههای کتابداری مدرسان یا بسیار جوان و بی تجربه هستند، یعنی اغلب فارغ التحصیلان یکی دو سالی اخیر این رشته در مقاطع کارشناسی ارشد که بدون کار مفید در کتابخانه‌ها به تدریس روی آورده و با مشکل روبه‌رو هستند، یا مدرسان بسیار قدیمی و با تجربه هستند که در تدریس تسلط کامل دارند ولی متأسفانه کمتر به مطالعات روزآمد می‌پردازند و بعضی از آنها حتی سالهاست که تماس با خارج از کشور نداشته و در سمینارها و کنگره‌های بین‌المللی نیز شرکت نکرده‌اند تا از تغییرات جدید این رشته آگاه شوند.

۶. متأسفانه خیر، زیرا در برخی موارد این رشته حتی به عنوان یک گروه آموزشی جدا در نظر گرفته نشده است و زیر نظر یک گروه دیگر مثل تکنولوژی آموزشی قرار دارد. حتی در گروههای آموزشی جدا هم، رابطه سازمان مادر با گروه گویا از سرناچاری است.

۷. نقاط قوت گزینش ارزیابی، زبان انگلیسی است، زیرا یک کتابدار باید با زبان بین‌المللی آشنا باشد تا بتواند ارتباط لازم فرهنگی را در محیط کتابخانه و برای اهل پژوهش و تحقیق فراهم نماید.

نقاط ضعف برگزاری امتحانات به صورت تشریحات که



در هنگام تصحیح نمی‌توان صددرصد از قضاوت انجام شده مطمئن بود ولی سؤالات تستی که حتی می‌توان با کامپیوتر به تصحیح آنها اقدام کرد مطمئن‌تر می‌نمایند. از طرفی تنها امتحان کتبی کافی نیست بلکه سنجش علاقه و تجربه دانشجویان در این رشته نیز ملاک است.

۸. متأسفانه رابطه مشخص و تعریف شده‌ای وجود ندارد و گویا فقط کافی است در یک دوره کوتاه مدت، کتابداری هرچند از نظر کیفی ضعیف، شرکت کرد تا ادعای کتابداری بودن نمود. البته این مورد از ضعف جداول تعیینی مشاغل سازمان امور اداری و استخدامی کشور نیز سرچشمه می‌گیرد. زیرا یک فرد دیپلمه که آموزش کوتاه مدت سازمان دیده، با فردی که کارشناسی، کارشناسی ارشد و حتی دکترای این رشته را دارد نیز صرفاً کتابدار نامیده می‌شوند.

۹. رابطه گروههای آموزشی با یکدیگر چندان حسنه نیست. حتی بعضاً یکدیگر را نیز انکار کرده و به سطح دانش و اطلاعات هم شک دارند! در حالی که این گروهها می‌توانند با همفکری و با تبادل تجربیات آموزشی در هرچه پربارتر ساختن آموزش این رشته و معرفی آن به جامعه مؤثر باشند. بهتر است حداقل سالی دوبار این گروهها با یکدیگر نشستی داشته باشند.

۱۰. فکر می‌کنم گروههای آموزشی کتابداری حتی برای گروههای آموزشی دیگر در همان دانشکده تا حدود زیادی ناشناخته مانده‌اند. دلیل آن نیز خود مدرسان گروه هستند که اطلاعات زیادی درباره رشته کتابداری که کلاً ناشناخته مانده، به مدرسان گروههای دیگر ارائه نمی‌دهند.

۱۱. خوشبختانه به علت توسعه روزافزون اقشار تحصیلکرده، نیاز به کتابخانه و مراکز اطلاع‌رسانی هر روز بیش از گذشته محسوس است، لذا بازار کار بخصوص در شهرهای بزرگ و دانشگاهی برای فارغ التحصیلان مقاطع کارشناسی و کارشناسی ارشد گرم است. ولی این افراد عملاً پس از درگیر شدن در کار اغلب دچار سرخوردگی و کم کاری و حتی ترک شغل خویش می‌گردند. زیرا رؤسای ادارات، سازمانها و... اغلب با این مسأله که کتابخانه محلی پرهزینه است که در دراز مدت منجر به رشد فرهنگی و تحقیق می‌شود آشنا نیستند و از دادن امکانات لازم به این افراد برای ارائه خدمات سرباز می‌زنند.

۱۲. پیشنهاد می‌شود آموزش این رشته همراه با عمل باشد و هرچه سریعتر کتابداران را با دانش ذخیره و بازبایی اطلاعات از طریق کامپیوتر آشنا سازند. برای این منظور حتی می‌توان از اساتید بین‌المللی این رشته نیز دعوت به عمل آورد.

