نام مقاله: بررسي نيازهاي آموزشي كاركنان كتابخانه هاي عمومي كشور

نام نشريه: فصلنامه كتابداري و اطلاع رساني (اين نشريه در www.isc.gov.ir نمايه مي شود)

شماره نشريه: 44 \_ شماره چهارم، جلذ 11

پديدآور: دكتر مجتبي رجب بيگي، بامداد پرتوي، ناهيد قنبرزاده علمداري

مترجم:

بررسي نيازهاي آموزشي كاركنان كتابخانه‌هاي عمومي كشور

دكتر مجتبي رجب بيگي[1]

بامداد پرتوي[2]

ناهيد قنبرزاده علمداري[3]

چكيده

يكي از عوامل مهم در ميزان اثربخشي هر سازمان، منابع انساني است. شناخت نيازهاي آموزشي اين منابع، تدوين برنامه آموزشي مناسب، اجراي آموزش، ارزشيابي آموزشي و سرانجام اصلاح برنامه‌هاي آموزشي، در استفادة بهينه از منابع انساني تأثير مستقيم دارد. بر اساس پژوهشهاي انجام گرفته، آموزش در افزايش بهره‌وري كاركنان نقش مهمي دارد؛ از اين رو، شناخت نيازهاي آموزشي كاركنان بسيار ضروري است. اين مقاله برگرفته از مطالعه‌اي پژوهشي است كه با استفاده از توزيع پرسشنامه بين نمونه‌هايي از كاركنان كتابخانه‌هاي عمومي كشور به منظور شناخت وضيعت آموزشي و تحصيلي كاركنان و يافتن نيازهاي آموزشي كوتاه و بلندمدت آنان، صورت گرفته است. نتايج به دست آمده نشان مي‌دهد درصد نسبتاً كمي از كاركنان داراي مدرك دانشگاهي مرتبط هستند وتعداد زيادي از آنها آموزشهاي لازم و مرتبط با كتابداري را نديده‌اند. همچنين، بيشتر كاركنان در مورد استفاده از فناوري نوين اطلاعات و ارتباطات احساس نياز نموده‌اند. يافته‌هاي پژوهش نشان مي‌دهد كاركنان به استفاده از شيوه‌هاي حضوري و پاره‌وقت تمايل دارند.

كليدواژه‌ها: نيازسنجي، آموزش شغلي، كتابخانه عمومي، كتابدار، توسعه منابع انساني.

مقدمه‌

از ميان تمامي منابع و داده‌هاي هر سازمان نظير امكانات، تجهيـزات، اعتبارات مالي، سرمايه‌هاي اجتماعي، مالكيت‌ها، دارايي‌ها و … جايگاه و نقش منابع انساني اهميت ويژه‌اي دارد. كاربرد بهينه و استفاده صحيح از ساير منابع بدون منابع انساني كارآمد امكان‌پذير نيست.

برنامه‌ريزي منابع انساني در سطح حرفه‌اي، مستلزم برآورد كاركنان و سطح و دامنه مهارتهاي لازم براي‌ آنان است. امروزه توسعة نيروي انساني به يكي از موضوعات عمده در حرفه كتابداري و اطلاع‌‌رساني بدل شده است (نيجلال، 1380).

پيشرفت فناوري اطلاعات، لزوم كسب مهارتهاي اساسي در زمينة نحوه جديد اطلاع‌رساني و اشاعة آن با استفاده از فناوريهاي نوين ارتباطي و در نتيجه لزوم آموزشهاي نوين را براي متخصصان كتابداري و اطلاع‌رساني اجتناب‌ناپذير كرده است. اينكه در حوزة خدمات كتابداري و اطلاع‌رساني بحث درباره تحولات ساختارهاي اساسي آموزشي سالها ادامه يافته اتفاقي نيست و تمامي نظريه‌هاي موجود دربارة تحول در رسالت و نيازهاي كتابداران و متخصصان آينده اطلاع‌رساني، از اينجا نشأت مي‌گيرد (ولاساك وكالكوس، 1380). همچنين، محيط متغير در عرصه اجتماعي، اقتصادي و فناوري، ممكن است فشار رواني زيادي را بر كتابداران و اطلاع‌رسانان وارد كند. پاسخ به اين فشار و حفظ شايستگي‌هاي حرفه‌اي در جريان اطلاع‌رساني (كه اطلاعات محور و دانش محور است) مسئوليت بزرگي براي كتابداران و اطلاع‌رسانان شمرده مي‌شود و ارتقاي چشمگير سطح مهارتها در آنان را مي‌طلبد (كاپيووا و كاوسيك كوليك، 1380).

از سوي ديگر، امروزه برنامه‌ريزي براي مديران كتابخانه‌ها و خدمات اطلاعاتي به يك مشغلة ذهني مهم تبديل شده است. شرايط اقتصادي فعلي، بيشتر كتابخانه‌هاي بخش عمومي را تحت فشار قرار داده است و بسياري از واحدهاي اطلاعاتي در تجارت و صنعت، براي توجيه وجود خود تلاش مي‌كنند. نمونه‌هايي وجود دارد كه در آنها بازبيني راهبردي از سطوح بالاتر سازماني به كتابخانه‌ها تحميل شده است و در مواردي ديگر كتابخانه‌ها خود براي برنامه‌ريزي آموزشي اقدام نموده اند (كورال، 1380).

طبق نظر «سايمون» (1380) ضرورت برگزاري دوره‌هاي آموزشي تخصصي در كتابخانه‌هاي عمومي را در موارد زير مي‌توان خلاصه نمود:

ـ برقراري ارتباط نزديك ميان رسالت و هدفهاي سازمان با هدفهاي كتابدار.

ـ به روز آمد شدن مهارت كتابداران براي كار با فناوريهاي نوين.

ـ ارائه خدمات جديد به استفاده كنندگان از كتابخانه‌هاي عمومي.

ـ درك بهتر از اطلاعات موجود در وراي عمليات سنتي در كتابخانه؛ نظير فهرست‌نويسي، رده‌بندي، ساختن پايگاه اطلاعات و ...

به دست آوردن بينش بهتر نسبت به چگونگي كاركرد سازمان خود و پي بردن به مسائلي كه باعث افزايش كارايي سازمان مي شود.

بيان مسئله

حرفه كتابداري در گسترة جهاني در مواجهه با فناوري جديد و تغيير شكل منابع اطلاعاتي تحول يافته است. محيطهاي علمي در اثر رسانه هاي ارتباطي الكترونيكي و تسهيل ارتباطهاي علمي بين متخصصان، دگرگون شده است. اين تغييرات بر نظام آموزش عالي و در نتيجه بر آموزش كتابداري تأثير گذاشته است. شناخت ميزان تأثير اين تحول بر آموزش كتابداري و اطلاع‌رساني ايران و هماهنگي آن با نيازهاي حرفه‌اي و علمي اين رشته، ذهن بسياري از متخصصان را به خود مشغول داشته است (مرتضائي، 1379).

بنا بر اطلاعات و آمار موجود، كاركنان كتابخانه‌هاي عمومي به دليل به روز نبودن دانش و اطلاعات خود براي پاسخگويي به نيازهاي روزافزون جامعه بشري، نيازمند آموزشهاي جامع علمي كاربردي هستند تا بتوانند به بهترين وجه نياز مراجعه‌كنندگان را پاسخ گويند.

طبق آخرين آمار منتشر شده از سوي سازمان آمار ايران، 1502 كتابخانه عمومي در سراسر كشور فعاليت دارند و حدود 3665 نفر كتابدار در اين مراكز به فعاليت مشغولند. همچنين، در اين مراكز افراد ديگري به عنوان مسئول كتابخانه و ساير مشاغل (امور دفتري، سرايدار و خدمتگزار) نيز وجود دارند. با توجه به تحولات نوين در عرصه دانش كتابداري، بررسي عميق نيازهاي آموزشي، اين مطالعه مورد توجه قرار گرفته است.

روش بررسي

در اين بررسي با استفاده از روش پيمايشي، نيازهاي آموزشي كاركنان بر اساس شرح شغلهاي مربوط شناسايي شده است.

آنچه در اجراي طرح نياز سنجي آموزشي در سازمانهاي گوناگون اهميت بسياري دارد، انتخاب مدل يا الگويي متناسب با شرايط و ويژگيهاي سازماني است. از آنجا كه اجراي الگوهاي نيازسنجي موجود ـ با توجه به خصوصيات سازمانهاي دولتي ـ با مشكلاتي مواجه است؛ در اين بررسي به تركيبي از عوامل الگوهاي گوناگون استناد گرديد.

بر اساس مدل كريگ (مدل بررسي نيازها) مهم‌ترين عوامل براي شناسايي نياز، بررسي الزامهاي درون سازماني، تعيين محدودة نيازسنجي آموزشي، مطالعة اسناد و مدارك سازمان، تجزيه و تحليل شغل، تعيين فهرست اوليه نيازهاي آموزشي، شناسايي همكاران و خبرگان نيازسنجي و تشكيل جلسات مشترك مي‌باشد (,1987 (Craig.

بر اساس مدل سينجر مهمترين عوامل عبارتند از: بررسي الزامهاي درون سازماني، تعيين محدودة نيازسنجي آموزشي كسب حمايت مديريت ارشد، جلسات مشاركت كاركنان، مطالعه اسناد و مدارك موجود سازمان، تعيين گروه‌هاي هماهنگي داخل سازمان، تجزيه و تحليل شغل، تحليل دانش، مهارت و توانايي، بررسي اثر تغييرات سازماني بر ماهيت شغل، تحليل منابع، تعيين فهرست اوليه نيازهاي آموزشي، شناسايي همكاران و خبرگان نيازسنجي و تشكيل جلسات مشترك (Singer ,1990 ).

براساس مدل «گلدستاين»، بررسي الزامهاي درون سازماني، تعيين محدودة نيازسنجي آموزشي، كسب حمايت مديريت ارشد، جلب مشاركت كاركنان، مطالعه اسناد و مدارك موجود سازمان، تعيين گروه‌هاي هماهنگي داخل سازمان، تجزيه و تحليل شغل، تحليل منابع، تحليل دانش و مهارتها و توانايي‌ها و تشكيل جلسات مشترك، مهمترين عوامل به شمار مي‌آيند (Goldstein ,1993).

براساس مدل «كافمن و هرمن»، بررسي الزامهاي درون سازماني، تعيين محدودة نيازسنجي آموزشي، كسب حمايت مديريت ارشد، مطالعه اسناد و مدارك، تجزيه و تحليل شغل و تشكيل جلسات مشترك، از مهمترين عوامل به شمار مي‌آيند (Kaufman & Herman ,1996).

براساس مدل «وودال و وينستنلي» بررسي الزامهاي برون سازماني و درون سازماني، تعيين محدوده نيازسنجي كسب حمايت مديريت ارشد، مطالعه اسناد و مدارك، مطالعه مهارتها و توانايي‌ها، مهمترين عوامل به شمار مي‌آيند (Woodall & Winstanty ,1998). در اين پژوهش با تلفيق روشهاي اشاره شده، وضع موجود شناسايي گرديد. بدين منظور، پرسشنامه سنجش نياز آموزشي كاركنان، متصديان و مسئولان مرتبط با كتابخانه‌هاي عمومي كشور تهيه و تنظيم گرديد كه حاوي اطلاعات مفيدي مانند مشخصات فردي و ميزان تحصيلات، آموزشهاي گذرانده شده، مهارتهاي استفاده از رايانه، آموزشهاي تخصصي مورد نياز و روش برگزاري آموزش مي باشد. اين پرسشنامه به كتابخانه‌هاي عمومي كشور فرستاده و وضعيت فعلي آموزش و نياز اين گروه مشخص گرديد.

همچنين، با مطالعه و بررسي شرح مشاغل كاركنان كتابخانه‌هاي عمومي كشور و مطالعات جامع بر روي گزارشهاي ايفلا در مورد آموزش كتابداران، نيازهاي آموزشي كتابداران و متصديان شناسايي شد. از سوي ديگر، با مطالعه و بررسي تجربيات ساير كشورها در زمينه آموزش كتابداران، نيازسنجي آموزشي تكميل گرديد.

بنابراين، نيازهاي آموزشي در اين مدل از طريق زير صورت گرفت:

ـ تجزيه و تحليل سازماني[4]

ـ بررسي طرحها، برنامه‌ها و هدفهاي سازماني[5]

ـ تجزيه و تحليل عوامل تشكيل دهنده وظيفه[6]

ـ بررسي آموزش در سازمانهاي مشابه داخلي و خارجي.

ـ نظرسنجي از كاركنان ذيربط و مسئولان آنها با استفاده از ابزار پرسشنامه و مصاحبه.

در اين مطالعه براي 1200 نفر از اين افراد پرسشنامه ارسال گرديد كه 820 پرسشنامه براي تجزيه و تحليل قابل قبول تشخيص داده شد و مورد استفاده و بررسي قرار گرفت.

تحليل داده‌ها

وضعيت كاركنان كتابخانه‌هاي عمومي كشور از نظر مدرك تحصيلي

طبق اطلاعات نمودار شماره 1، بيشترين تعداد كاركنان كتابخانه‌هاي عمومي كشور( يعني 43%) مدرك تحصيلي ديپلم دارند. بعد از دارندگان مدرك ديپلم، صاحبان مدرك كارشناسي داراي اكثريت مي‌باشند (يعني 40%). 12% كاركنان كتابخانه‌هاي عمومي كشور مدرك فوق ديپلم دارند و بقيه آنها به ترتيب 4% كمتر از ديپلم و 1% كارشناس ارشد و بالاتر هستند.

همان‌طور كه مشاهده مي‌شود، در مجموع 53% از كاركنان كتابخانه‌هاي عمومي كشور داراي مدارك تحصيلي دانشگاهي در سطوح فوق ديپلم و بالاتر هستند و 45% ديگر مدرك دانشگاهي ندارند.

اين نتيجه، گرايش برنامه‌هاي آموزشي ارتقاي مهارتهاي كاركنان كتابخانه‌هاي عمومي كشور را در دو سطح دارندگان مدارك دانشگاهي و فاقدان مدارك دانشگاهي مشخص مي‌سازد. يكي از نتايج حاصل از اين مقايسه در برنامه‌ريزي آموزشي اين است كه بسياري از آموزشهايي كه جنبه عمومي و مقدماتي دارند، بايد براي كساني كه مدرك دانشگاهي ندارند، طراحي و اجرا گردد؛ در حالي كه دارندگان مدارك دانشگاهي به اين دوره‌ها نيازي ندارند. ديگر اينكه در برنامه‌هاي آموزشي كاركنان كتابخانه‌هاي عمومي كشور، در بخش شرايط فراگيران، ويژگيهاي تحصيلي افراد شاغل بايد لحاظ شود تا تفاوت در سطح علمي و معلوماتي حاضران در دوره‌ها سبب ايجاد اختلال در فرايند آموزش نگردد.

همچنين، مي‌توان براي ارتقاي مدرك تحصيلي آن دسته از كاركناني كه مدرك دانشگاهي ندارند و از نظر سن و سابقه خدمت نيز امكان ارتقاي تحصيلي دارند، برنامه‌ريزي شود؛ بويژه دوره‌هاي آموزشي پودماني براي كاركنان فوق مي‌تواند طراحي و اجرا گردد.

وضعيت كاركنان كتابخانه‌هاي عمومي كشور از نظر رشته تحصيلي

بر اساس نتايج نمودار 2، بيشترين تعداد كاركنان كتابخانه‌هاي عمومي كشور تحصيلات كتابداري ندارند. نسبت افراد فاقد مدرك تحصيلي دانشگاهي كتابداري و اطلاع‌رساني به افراد داراي چنين تحصيلاتي، 72% به 28% است. در واقع، علاوه بر 47% از افراد فاقد مدرك تحصيلي دانشگاهي، 25% از افراد داراي تحصيلات دانشگاهي شاغل در كتابخانه‌هاي عمومي كشور، مدرك تحصيلي كتابداري و اطلاع‌رساني ندارند. اين عامل پيگيري برنامه‌ريزان و تدارك بودجه و امكانات كافي و برنامه‌ريزي كوتاه، ميان و بلند مدت آموزشي را مي طلبد. براي كاركنان شاغل غير كتابدار و فاقد مدارك تحصيلي دانشگاهي در كوتاه و ميان مدت، آموزشهاي ضمن خدمت مربوط با مهارتهاي مرتبط با وظايف شغلي آنها را مي‌توان برنامه‌ريزي و اجرا نمود و در برنامه‌ريزي بلندمدت براي گروهي كه از نظر شرايط و ميزان سابقه كار امكان ادامه تحصيل دارند، در قالب پودمانهاي آموزشي و با توجه به مدارك تحصيلي مورد نياز، ارتقاي سطح مدرك تحصيلي آنها را هدف قرارداد. دربارة كاركنان غير كتابدار داراي مدرك تحصيلي دانشگاهي، در كوتاه و ميان مدت مي‌توان با آموزشهاي مقطعي به ارتقاي كيفيت كاري آنها پرداخت و در بلندمدت براي گروهي كه شرايط سني و شغلي لازم را دارند، در قالب پودمانهاي آموزشي يا به صورت بورسيه تحصيلي در ساير مؤسسه‌هاي آموزش عالي، اقدام به ارتقاي تحصيلي ايشان نمود. در هر صورت، نبايد جذب و استخدام دارندگان مدارك تحصيلي كتابداري و اطلاع‌رساني را براي رفع اين نقصيه از نظر دور داشت. بويژه از نظر تحليل هزينه بايد در انتخاب گزينه ارتقاي تحصيلي كاركنان موجود يا جذب دانش آموخته آماده استخدام، با دقت بيشتري نگريست. براي آن دسته از شاغلان كتابخانه‌هاي عمومي كشور كه داراي مدارك تحصيلي دانشگاهي كتابداري و اطلاع‌رساني هستند، در كوتاه مدت دوره‌هاي ويژة بازآموزي مهارتهاي پيش آموخته، آموزش مهارتهاي جديد و روزآمدسازي توانايي حرفه‌اي و متناسب ساختن ويژگيهاي فني و حرفه‌اي با توجه به تحولات جهاني بايد مورد توجه و برنامه‌ريزي قرار گيرد. همچنين، ارتقاي سطوح تحصيلي برخي از اين افراد كه واجد شرايط سني و شغلي و آموزشي هستند، با توجه به مدارك تحصيلي مورد نياز با استفاده از بورسيه، در صورت نياز به كاركنان داراي مدارك تحصيلي بالاتر، مي تواند مورد توجه قرار گيرد.

وضعيت كاركنان كتابخانه‌هاي عمومي كشور از نظر سابقه كار

با توجه به دوره سي ساله فعاليت كاري در نظام اداري كشور و با نظر به داده‌هاي نمودار 3 از آنجا كه بيش از 70% كاركنان كتابخانه‌هاي عمومي كشور 15 سال سابقه كار دارند، يعني بيش از دو سوم كاركنان كتابخانه‌هاي عمومي كشور در نيمه اول دوران كاري خويش در نظام اداري كشور قرار دارند، سرمايه‌گذاري گسترده آموزشي دربارة اين نيروها توجيه‌پذير و لازم است. اطلاعات حاصل از اين نمودار نشان مي‌دهد برنامه‌ريزي آموزشي بايد متناسب با شرايط و نظرات كاركنان فعلي انجام پذيرد. اين نكته در پروژة برنامه‌ريزي آموزشي بسيار حايز اهميت است.

وضعيت استخدام كاركنان كتابخانه‌هاي عمومي كشور

بر اساس اطلاعات نمودار 4، 49% كاركنان كتابخانه‌هاي عمومي قراردادي، 41% رسمي و 10% به صورت انواع ديگر استخدام (شركتي، پيماني، روزمزد و ...) مشغول به خدمت هستند. در بحث برنامه‌ريزي، سرمايه‌گذاري بر روي نيروهايي كه داراي موقعيت تثبيت شده سازماني باشد، منطقي و عقلايي است. در بافت فعلي نيروي انساني كتابخانه‌هاي عمومي كشور، اكثر كاركنان كتابخانه‌ها (90%) داراي موقعيت تثبيت شده سازماني هستند. بنابراين، كتابخانه‌هاي عمومي كشور بايد تلاش كافي براي جذب دائمي نيروهاي مود نياز كتابخانه‌ها بنمايند تا برنامه‌ريزي و سرمايه گذاري كه در حوزه آموزش و ارتقاي سطح مهارتها انجام مي گيرد، بازگشت و حفظ آن در مجموعه نظام كتابخانه اي عمومي كشور تضمين شود.

وضعيت كاركنان كتابخانه‌هاي عمومي كشور از نظر سمت سازماني

بر اساس اطلاعات نمودار 5، 45% كاركنان كتابخانه‌هاي عمومي كشور از نظر سمت سازماني وضعيت نامشخصي دارند و يا پاسخي به اين سؤال نداده‌اند (زيرا حدود نيمي از پاسخ دهندگان داراي نوع استخدام قراردادي بوده اند و استخدام قراردادي فاقد سمت سازماني است).

از 55% باقي‌مانده، 34% سمت سازماني كتابدار دارند و 19% در سمت سازماني مدير يا مسئول كتابخانه فعاليت مي‌كنند. 2% در پستهايي نظير بخش اداري، سرايداري و خدمات، كارشناس امور فرهنگي و كمك كارشناس فعاليت مي‌كنند. با توجه به تنوع مهارتهاي متنوع در حوزة فعاليتهاي كتابداري و اطلاع‌رساني و كتابخانه‌ها، عناوين شغلي تخصيص يافته به كتابداران كتابخانه‌هاي عمومي تنوع لازم و كافي را ندارد. علت اين امر را در سادگي ساختار كتابخانه‌هاي عمومي موجود در استانها بايد جستجو كرد. در هر صورت، براي برنامه‌ريزي آموزشي مي توان از نتايج حاصل اين استفاده را برد كه گروه هدف، گروهي منسجم و داراي شغل يكساني هستند.

دوره‌هايي كه تاكنون كاركنان كتابخانه‌هاي عمومي كشور گذرانده‌اند، و ميزان رضايت آنها از اين دوره‌ها

طبق اطلاعات به دست آمده، كاركنان كتابخانه‌هاي عمومي كشور به گذراندن 20 عنوان دورة آموزشي ضمن خدمت اشاره داشته‌اند. در بين عناوين فوق، 5 عنوان: ماشين‌نويسي، دوره آموزش توجيهي، دوره آموزش مقدماتي، مديريت فرهنگي و هنري، و آئين نگارش و مكاتبات اداري در زمرة دوره‌هاي عمومي و غيرتخصصي هستند. در مورد دوره‌هاي تخصصي كتابداري و اطلاع‌رساني تنوع كمتري ديده مي شود و دوره‌ها داراي عنوانهاي كلي نظير كتابداري تكميلي، كارگاه آموزش كتابداري، كتابداري مقدماتي، آموزش كتابداري تخصصي، آموزش ضمن خدمت كتابداري هستند. البته، عنوانهايي نظير مواد و خدمات كتابخانه‌‌اي براي كودكان، نوسوادان و بزرگسالان و دوره آموزشي مديريت كتابخانه، فهرست‌نويسي، اصول خدمات مرجع، مجموعه‌سازي و شيوة رفتار با مراجعان، از زمره عنوانهايي هستند كه به صورت جزيي به آموزش مهارتها و تواناييهاي خاص با چارچوب مشخص براي ارائه و انجام وظيفه‌اي مشخص ديده شده‌اند. با توجه به آمار به دست آمده در برنامه‌ريزي آموزشي، دوره‌هاي آموزشي گسترده‌تري بايد طراحي شود و به مرحله اجرا در آيد.

بر اساس نمودار شماره 6، حدود 51% (516 نفر) از پاسخ‌دهندگان به اين سؤال هيچ دوره آموزشي را طي نكرده‌اند و 27% (280 نفر) تنها يك دوره آموزشي را گذرانده‌اند كه با توجه به اهميت مقولة آموزش، تعداد دوره‌هاي مناسبي براي كاركنان در نظر گرفته نشده است و بيش از نيمي از كاركنان هيچ دوره آموزشي را طي نكرده‌اند.

از نظر ميزان تأثير، در مجموع با توجه به داده‌هاي نمودار فوق، بازتاب دوره هاي آموزشي ضمن خدمت در بين پاسخ گويندگان مثبت است. لزوم برنامه‌ريزي براي ادامه دوره‌هاي آموزشي ضمن خدمت، سعي در ايجاد تنوع در عنوانهاي آموزشي و دقت در كيفيت و كميّت طراحي و انتقال محتواي مربوط به آنها و همچنين روزآمدسازي عنوانها، از عناصري هستند كه در ايجاد رضايت هر چه بيشتر كار كنان كتابخانه‌هاي عمومي كشور از دوره هاي آموزشي ضمن خدمت، تأثيرگذارند.

ميزان توانايي كاركنان كتابخانه‌هاي عمومي كشور در به‌كارگيري نرم‌افزارهاي كاربردي رايانه‌اي

بررسي‌ها نشان داد كاركنان از آموزشهاي رايانه‌اي مناسبي بهره نبرده‌اند و براي تعيين ميزان آشنايي و تسلط كاركنان كتابخانه‌هاي عمومي كشور در حوزه فناوريهاي نوين اطلاعاتي و كاربرد آنها در امور كتابخانه، عناوين برنامه‌هاي كاربردي نرم افزار آفيس (Microsoft Office) و عناويني نظير كاربرد رايانه، آشنايي با اپك و استفاده از اينترنت، كه از موارد پركاربرد و ضروري مي‌باشند، در معرض نظرخواهي قرار گرفته‌اند.

نمودار 7 نشان مي‌دهد در مجموع 29% پاسخ‌دهندگان معتقدند هيچ‌گونه آشنايي و تسلط بر اين برنامه‌ها و ابزارها ندارند؛ 62% معتقدند تا حدودي تسلط دارند و تنها 9% اعلام كرده‌اند به صورت كامل بر اين برنامه‌ها مسلط هستند. طبيعي است، سمت‌گيري برنامه‌هاي آموزشي در اين خصوص، تلاش در راستاي ايجاد و ارتقاي مهارتهاي كتابداراني است كه در كتابخانه‌هاي آنها از فناوريهاي نوين اطلاعاتي استفاده مي‌شود. بنابراين، قبل از برنامه‌ريزي به منظور اجراي دوره هاي آموزشي براي كليه كتابداران كتابخانه‌هاي عمومي كشور در حوزه فناوري اطلاعات، دبيرخانه هيئت امناي كتابخانه‌هاي عمومي كشور بايد در زمينة تحرك، برنامه‌ريزي و اقدامهاي لازم در خصوص تجهيز كليه كتابخانه‌هاي عمومي كشور به فناوريهاي نوين اطلاعاتي، توجه لازم را مبذول دارد.

ميزان نياز به آموزش در حوزة نرم‌افزارهاي كاربردي رايانه‌اي در بين كاركنان كتابخانه‌هاي عمومي كشور

بررسي نشان داد در ارتباط با استفاده از رايانه 94% پاسخ‌گويندگان نياز به آموزش و فراگيري اين مهارت را احساس مي‌كنند. در مجموع با توجه به نتايج جدول و دوره‌هاي كاربردي رايانه‌اي، حدود 90% پاسخ‌دهندگان به آموزش مهارتهاي مربوط به به‌ كارگيري رايانه نياز دارند. بايد يادآور شد، تحولات نوين در حوزه كتابداري و اطلاع‌رساني، انگيزه‌هاي رشد و توسعه توانايي‌هاي تخصصي فردي و شناخت تأثير مهارتهاي رايانه‌اي بر كيفيت و كميت فعاليت در حوزه كتابداري و اطلاع‌رساني، نقش عمده‌اي در گرايش پاسخ‌دهندگان به استفاده از آموزشهاي مرتبط با مهارتهاي نرم‌افزاري و سخت‌افزاري رايانه‌اي دارد.

ميزان نياز كاركنان كتابخانه‌هاي عمومي كشور به آموزش زبانهاي برنامه‌نويسي

در مورد آموزش زبانهاي برنامه‌نويسي، با نظر به نمودار، كمتر از 10% از پاسخ‌گويندگان معتقدند به زبانهاي C++ ، JAVA، Perl، HTML، XML و SXML نياز دارند و بين 10 تا 17% آنان به زبانهاي Fortran، Basic، Visual Basic و Pascal اظهار نياز كرده‌اند. زبان برنامه‌نويسي Basic با 17% بالاترين متقاضي را دارد و 14% پاسخگويان معتقدند نيازي به آموزش زبانهاي برنامه‌نويسي ندارند. با توجه به پراكنش حاصل از پاسخها، مشخص مي‌شود كاركنان به آموزشهاي زبان برنامه‌نويسي علاقه‌مندي و نياز چنداني احساس نمي‌كنند.

گرايش كاركنان كتابخانه‌هاي عمومي كشور در مورد شيوة مديريت آموزشي بر دوره‌هاي ضمن خدمت (نحوة حضور، زمان برگزاري و شيوه برگزاري دوره‌ها)

26%

74%

با عنايت به نمودار 9. 74% از كاركنان كتابخانه‌هاي عمومي كشور معتقدند دوره‌هاي آموزشي بايد به صورت حضوري و 26% ديگر معتقدند بايد به صورت غير حضوري اجرا گردند.

6%

51%

43%

با عنايت به نمودار 10، 51% پاسخ‌‌دهندگان معتقدند دوره‌هاي آموزشي ضمن خدمت لازم است به صورت پاره وقت اجرا شود، 43% به برگزاري تمام وقت و 6% به برگزاري دوره‌ها در خارج از وقت اداري معتقدند.

بررسي‌ها نشان داد بيشترين درصد پاسخ‌‌دهندگان (35%) معتقدند از نظر شيوة برگزاري دوره‌ها بايد به صورت كلاس درس برگزار شود. برگزاري دوره‌ها به صورت كارگاه آموزشي با 28%، آموزش ويديويي با 13%، سمينار آموزشي با 9%، آموزش الكترونيكي با 8% و مطالعه مستقل با 7% رتبه‌هاي بعدي را در نوع تمايل پاسخ‌گويندگان در مورد شيوه برگزاري دوره‌هاي آموزشي به خود اختصاص داده‌اند. با توجه به اينكه 74% پاسخ‌دهندگان خواهان برگزاري دوره‌هاي آموزشي به صورت حضوري هستند و جمعاً 72% پاسخ‌دهندگان در نمودار مربوط به شيوه برگزاري دوره‌هاي آموزشي خواهان برگزاري دوره‌ها به صورت كلاس درس، سمينار آموزشي و كارگاه آموزشي هستند. اين دو نتيجه، گرايش و تمايل كاركنان كتابخانه‌هاي عمومي كشور به برگزاري دوره‌هاي آموزشي به صورت حضوري را تأييد مي‌كند.

نتيجه‌گيري و پيشنهاد

·در مجموع 55% كاركنان كتابخانه‌هاي عمومي كشور داراي مدارك تحصيلي دانشگاهي از سطوح فوق ديپلم تا فوق ليسانس و 45% ديگر فاقد چنين مداركي هستند.در برنامه‌ريزي آموزشي براي اين دو دسته از كاركنان كتابخانه‌هاي عمومي كشور بايد توجه داشت آموزشهايي كه جنبه عمومي و مقدماتي دارند، براي دارندگان مدارك دانشگاهي در حالت عادي نيازي نيست. در بخش شرايط فراگيران، ويژگيهاي تحصيلي افراد شاغل بايد لحاظ شود تا تفاوت در سطح علمي و معلوماتي حاضران در دوره ها سبب ايجاد اختلال در فرايند آموزش و تلف شدن هزينه، وقت و پتانسيل افراد به علت پايين بودن سطح دوره براي عده اي و در همان حال بالا بودن سطح دوره ها براي عده‌اي ديگر نگردد.

·بيشترين تعداد كاركنان كتابخانه‌هاي عمومي كشور فاقد تحصيلات كتابداري هستند. نسبت افراد فاقد مدرك تحصيلي دانشگاهي كتابداري و اطلاع‌رساني به افراد داراي چنين تحصيلاتي، 72% به 28% است.

- براي كاركنان شاغل غير كتابدار و فاقد مدارك تحصيلي دانشگاهي در كوتاه و ميان مدت، آموزشهاي ضمن خدمت مربوط با مهارتهاي مرتبط با وظايف شغلي آنها را مي توان برنامه‌ريزي و اجرا نمود و در بلند مدت در قالب پودمانهاي آموزشي و با توجه به مدارك تحصيلي مورد نياز، ارتقاي سطح مدرك تحصيلي آنها را هدف قرارداد.

- در خصوص كاركنان غير كتابدار داراي مدرك تحصيلي دانشگاهي در كوتاه و ميان مدت، مي‌توان با آموزشهاي مقطعي در حوزة وظايف شغلي آنها، به ارتقاي كيفيت و كميّت كاري آنها پرداخت و در بلند مدت در خصوص تحصيلات تكميلي در قالب پودمانهاي آموزشي يا به صورت بورسيه در ساير مؤسسات آموزش عالي داخلي و خارجي و با توجه به مدارك تحصيلي مورد نياز و مرتبط نمودن سطوح تحصيلي آنها بويژه با توجه به شرايط سني و ميزان سابقه كاري، به ارتقاي تحصيلي آنان پرداخت.

- دربارة آن دسته از شاغلان كتابخانه‌هاي عمومي كشور كه داراي مدارك تحصيلي دانشگاهي كتابداري و اطلاع‌رساني هستند، در كوتاه مدت بايد به اجراي دوره‌هاي آموزشي با اولويت بازآموزي مهارتهاي پيش آموخته، آموزش مهارتهاي جديد، به روز آمدسازي توانايي حرفه‌اي و متناسب ساختن ويژگيهاي مهارتي اين افراد با در نظر گرفتن تحولات شغلي در سطح كشور و جهان توجه كرد. در بلند مدت، نيز ارتقاي سطوح تحصيلي اين افراد با توجه به مدارك تحصيلي مورد نياز و با استفاده از بورسيه و بهره‌گيري از تجربه و علم اين افراد در دوره هاي پودماني و غير پودماني داخل سازماني با توجه به شرايط سني و ميزان سابقه كاري آنها بايد به گونه‌اي باشد كه بتوان در آينده از سطح تحصيلي آنان بهره جست.

·بيش از دو سومكاركنان كتابخانه‌هاي عمومي كشور در نيمه اول دوران كاري خويش در نظام اداري قرار دارند. توجه به اين نكته، مقولة سرمايه گذاري گستردة آموزشي دربارة اين نيروها را توجيه‌پذير و بسيار لازم جلوه مي‌دهد و بهره‌وري از اين سرمايه‌گذاري از چنين زاويه اي تضمين شده مي‌باشد.

·در بافت فعلي نيروي انساني كتابخانه‌هاي عمومي كشور كمتر از نيمي از كاركنان كتابخانه‌ها داراي موقعيت تثبيت شدة سازماني هستند. بنابراين، مديريت نيروي انساني كتابخانه‌هاي عمومي كشور مي‌تواند از اين نظر نيز برنامه‌هاي آموزشي خود را براي كاركنان فعلي اجرا و بهره‌گيري از دانش آنان را پس از پايان دوره‌ها تضمين نمايد.

·45% كاركنان كتابخانه‌هاي عمومي كشور در مورد پست سازماني خود اظهار نظر نكرده‌اند و احتمالاً از افرادي بودند كه به دليل قراردادي يا شركتي بودن، پست سازماني نداشته‌اند. 55% ديگر به ترتيب 34% در پست سازماني كتابدار و 19% در پست سازماني مدير و مسئول كتابخانه فعاليت مي‌كنند. 2% باقي‌مانده در پستهايي نظير بخش اداري، سرايداري و خدمات، كارشناس امور فرهنگي و كمك كارشناس فعاليت مي‌كنند.با توجه به تنوع مهارتهاي متنوع در حوزة فعاليتهاي كتابداري و اطلاع‌رساني و كتابخانه‌ها، عنوانهاي شغلي تخصيص يافته به كتابداران كتابخانه‌هاي عمومي تنوع لازم و كافي را ندارد، ولي اين حسن را براي برنامه‌ريزي آموزشي دارد كه امكان اجرايي شدن دوره‌ها به دليل يكسان بودن شغل كاركنان، بيشتر فراهم شده است.

·دوره‌هاي آموزش گذرانده شده، تنوع كمي دارد. كاركنان يا هيچ دوره‌اي را نگذرانده‌اند يا دوره‌هاي اندكي را پشت سر گذاشته‌اند. اما از نظر اثر بخشي دوره‌ها بايد گفت، در مجموع با توجه به اين داده‌ها بازتاب دوره‌هاي آموزشي ضمن خدمت در بين پاسخ‌گويندگان مثبت است. لزوم برنامه‌ريزي براي ادامة دوره‌هاي آموزشي ضمن خدمت، سعي در ايجاد تنوع در عنوانهاي آموزشي و دقت در كيفيت و كميّت طراحي و انتقال محتواي مربوط به عنوانهاي آموزشي و همچنين روزآمدسازي آنها، از عناصر تأثيرگذار در ايجاد رضايت هر چه بيشتر كاركنان كتابخانه‌هاي عمومي كشور از دوره‌هاي آموزشي ضمن خدمت است.

·در مجموع، 29% پاسخ‌گويان معتقدند هيچ‌گونه آشنايي و تسلط بر برنامه‌هاي رايانه‌اي ندارند؛ 62% معتقدند تا حدودي تسلط دارند و تنها 9% اعلام كرده‌اند به صورت كامل بر اين برنامه‌ها مسلط هستند. با توجه به نتايج حاصل از تحليلهاي مربوط به اين پرسش، اكثر افراد هيچ‌گونه آشنايي و تسلط بر رايانه و مهارتهاي مرتبط با آن ندارند. طبيعي است، سمت‌گيري مديريت آموزشي در اين خصوص در درجه اول تلاش در راستاي ايجاد و ارتقاي مهارتهاي كتابداراني است كه در كتابخانه‌هاي آنها ازفناوريهاي نوين اطلاعاتي استفاده مي‌شود. در درجة بعد، بايد توجه داشت برنامه‌ريزي در خصوص رفع نيازهاي آموزشي كاركنان ساير كتابخانه‌هاي عمومي كشور، مستلزم تجهيز اين كتابخانه‌ها به فناوريهاي نوين اطلاعاتي است.

·94% پاسخ‌گويان معتقدند به آموزش مهارتهاي مرتبط با استفاده از فناوريهاي نوين اطلاعاتي نيازمندند و تنها 6% معتقدند به اين آموزشها بي نيازند. آموزش اين‌گونه مهارتها، مستلزم به كارگيري همزمان يا بلافاصله پس از پايان دوره اين تواناييهاست، زيرا در غير اين صورت با توجه به ماهيت آنها به راحتي به فراموشي سپرده خواهند شد و در نتيجه عنصر بهره‌وري در حوزه آموزش رعايت نمي‌شود و هزينه‌ها و وقتها و امكانات صرف شده به هدر مي‌رود. بنابراين، توصيه مي‌شود براي آن دسته از كتابداراني كه در كتابخانه‌هاي آنها از فناوري نوين اطلاعاتي استفاده نمي‌شود، امر تجهيز به اين‌گونه ابزارها در اولويت اول قرار گيرد و آموزش بهره گيري از اين مهارتها به صورت همزمان يا بعد از تجهيز انجام شود تا بين آموزش و استفاده از مفاهيم آموزش‌داده، فاصله زيادي ايجاد نگردد. طبيعي است، خواست شخصي كاركنان مانند ساير اقشار جامعه، ارتقاي سطح يادگيري نرم‌افزارهاي رايانه‌اي است.

·با توجه به اطلاعات حاصل از نمودارها و جدولها در خصوص زبانهاي برنامه‌نويسي، احساس مي‌شود پاسخ‌‌دهندگان درباره نيازشان در اين حوزه و تحولات جديد در حوزه زبانهاي برنامه‌نويسي، اطلاعاتي ندارند. در خصوص زبانهاي برنامه‌نويسي، آموزش آنها براي همه كتابداران لازم نيست زيرا عمده نرم‌افزارهاي مورد نياز چه در حوزه كتابداري و چه در ساير حوزه‌ها به صورت بسته‌هاي آماده با راهنما و شيوه‌نامة كاربرد و گاه تعهد به آموزش آن از طرف توليدكنندگان، ارائه مي‌شوند. آن دسته از كتابداران كه به صورت ستادي در حوزه‌هاي برنامه‌ريزي كلان كشوري يا منطقه‌اي كتابخانه‌هاي عمومي كشور حضور دارند و دست‌اندركار توليد برخي برنامه‌ها هستند يا مرتبط و همكار با شركتهاي نرم‌افزاري براي توليد نرم افزارها و برنامه‌هاي خاص براي كتابخانه‌هاي عمومي كشور مي‌باشند، مي‌توانند از مشتريان دوره‌هاي آموزشي زبانهاي برنامه‌نويسي باشند.

·74% كاركنان كتابخانه‌هاي عمومي كشور معتقدند دوره‌هاي آموزشي بايد به صورت حضوري برگزار شود؛ 51% معتقدند دوره‌هاي آموزشي ضمن خدمت بايد به صورت پاره وقت و 35% معتقدند دوره‌ها از نظر شيوه برگزاري بايد به صورت كلاس درس برگزار شوند. با توجه به اين داده‌ها مي‌توان در مديريت آموزش، در بخش اجرا به نحوي عمل شود تا با توجه به شناخت حاصل از تمايلات كاركنان كتابخانه‌هاي عمومي كشور، برنامه‌ريزي اجرايي دوره‌هاي آموزشي با انگيزه و تمايلات شركت‌كنندگان در دوره‌ها تناسب بيشتري داشته باشد.

·با توجه به گستردگي نيازهاي اعلام شده به دوره‌هاي آموزشي، بايد طيف وسيعي از دوره‌هاي آموزشي طراحي و اجرا گردد. در اين طيف، وسيع هم كساني كه ديپلم هستند، هم كساني كه كاردان يا كارشناس غيرمرتبط با رشته كتابداري و اطلاع‌رساني هستند و هم كساني كه كارشناس مرتبط با رشته كتابداري هستند، با سابقه كار و تجربه‌هاي گوناگون از اين دوره‌ها براي ارتقاي مهارتها و توانمنديهاي خود بهره مند مي‌شوند.

منابع

ـ بارترام، شارون و برندا گيبسون (1378). تجزيه و تحليل نيازهاي آموزشي؛ ترجمه احمدرضا حراف؛ انتشارات شركت ملي صنايع پتروشيمي؛ چاپ اول .

ـ سايمون، اليزابت (1380). متخصصان اطلاع‌رساني و لزوم خط مشي‌ها و ساختارهاي جديد در اين حرفه؛ ترجمه علي حسين قاسمي؛ چهل و هشتمين كنگره فيد؛ مركز اطلاعات و مدارك علمي كشور؛ چاپ اول .

ـ كاپيووا، زدراوكا و آلنكا كاوسيك كوليك، (1380). افزايش توان كتابخانه‌هاي تخصصي در كشورهاي در حال گذار؛ ترجمه يزدان منصوريان؛ چهل و هشتمين كنگره فيد؛ مركز اطلاعات و مدارك علمي كشور؛ چاپ اول .

ـ كورال، شيوا (1380). برنامه‌ريزي استراتژيك براي خدمات كتابخانه‌اي و اطلاعاتي؛ ترجمة مجيد اميدوار؛ چهل و هشتمين كنگره فيد؛ مركز اطلاعات و مدارك علمي كشور؛ چاپ اول.

ـ مرتضائي، ليلا (1379). بررسي تطبيق وضعيت تحصيلات تكميلي علوم اطلاع‌رساني و كتابداري در كشورهاي انگلستان، آمريكا، هند و ايران؛ تير، مركز اطلاعات و مدارك علمي كشور.

ـ نجيلال، اوماكا (1380). توسعه منابع انساني در علوم كتابداري و اطلاع‌رساني از راه دور: چشم اندازهايي براي هند؛ ترجمه علي حسين قاسمي؛ چهل و هشتمين كنگره فيد؛ مركز اطلاعات و مدارك علمي كشور؛ چاپ اول.

ـ ولاساك، رادولف و استانلي كالكوس (1380). آموزشگاههاي كتابداري و اطلاع‌رساني و شغلهاي تخصصي آينده؛ ترجمه احمد يوسفي، چهل و هشتمين كنگره فيد، مركز اطلاعات و مدارك علمي كشور؛ چاپ اول .

- Craig, L.R. (1987). A guide to human resource development, 3rd ed. N.Y.: McGraw-Hill.

- Singer, G.M. (1990). Human Resource Management, Boston, Pws-Kent.

- Goldstein, I. (1993). Training in organizations, Brooks/Cole publication co.

- Kaufman R., Herman, J., and watters, k. (1996). Educational planning: strategic, Tactical, and operational, Lancaster, PA: Technomic Products.

- Woodall, Jand Winstanty, D. (1998). Management Development, strategy and Practice, Blackwell.

--------------------------------------------------------------------------------

1. استاديار مؤسسه آموزش عالي علمي كاربردي جهاد كشاورزي rajabbaigy@gmail.com

2. عضو هيئت علمي دانشگاه آزاد اسلاميواحد ابهر bamdad.partovi@yahoo.com

3. كارشناس ارشد روانشناسي تربيتي nhdalamdari@gmail.com

[4]. Organization Analysis.

[5]. Review of organization Plans.

[6]. Task and Duty Elements.