

نیازسنجی آموزش حین خدمت کارکنان در کتابخانه ملی جمهوری اسلامی ایران

معصومه رسولی | محمد نوریان

هدف: بررسی، تبیین، و اولویت‌بندی نیازهای آموزشی کتابداران کتابخانه ملی ج.ا. ایران در گروه‌های شغلی اطلاع‌رسانی، فراهم‌آوری و سازمان‌دهی اطلاعات و تحلیل شکاف بین وضع موجود و مطلوب.

روش‌شناسی: در این پیمایش توصیفی با استفاده از پرسشنامه پژوهشگرساخته داده‌های مورد نیاز از میان ۱۲۰ نفر کتابدار در سه گروه شغلی اطلاع‌رسانی، فراهم‌آوری، و سازمان‌دهی اطلاعات گردآوری شد. روایی پرسشنامه صوری و محتوایی بوده که با نظر متخصصان تأیید شد. پایایی به‌دست‌آمده از طریق آلفای کرونباخ نیز درجه بالایی را نشان داد. نتایج با آمار توصیفی و استنباطی تحلیل و نیازها اولویت‌بندی گردید.

یافته‌ها: در اکثر مهارت‌ها بین میانگین وضع موجود و مطلوب تفاوت معناداری مشاهده شد. در گروه اطلاع‌رسانی ۳۰ نیاز فوری و ۵ نیاز مستمر؛ در فراهم‌آوری ۳ نیاز فوری و ۲۰ نیاز مستمر؛ و در گروه سازمان‌دهی اطلاعات نیز ۱۱ نیاز فوری و ۸ نیاز مستمر شناسایی شد. بخش اطلاع‌رسانی با (۴۵/۵٪) بیشترین نیاز به آموزش مهارت‌های شغلی را داشته است و گروه‌های فراهم‌آوری با (۲۹/۹٪) و سازمان‌دهی اطلاعات با (۲۴/۷٪) به‌ترتیب اولویت‌های دوم و سوم را به‌خود اختصاص داده‌اند.

نتیجه‌گیری: علی‌رغم اینکه اغلب پاسخ‌دهندگان با بیشتر مهارت‌ها آشنایی زیادی داشته‌اند، برخی مهارت‌ها را مجدداً در زمره نیاز آموزشی ذکر کرده‌اند. لذا چنین به‌نظر می‌رسد که از نظر آنان مهارت‌هایشان قدیمی شده و کفایت نیازهای زمان حال را نمی‌دهد؛ یا اینکه آموزش‌های داده‌شده به آنها کافی نبوده است که مایلند مجدداً آموزش ببینند. به همین دلیل، شایسته است نیازهای آموزشی کارکنان به‌طور مستمر و کیفی و با توجه به پیشرفت فناوری مورد توجه و بازآموزی قرار گیرد.

کلیدواژه‌ها

کتابداران، نیازسنجی آموزشی، کتابخانه ملی ج.ا. ایران

نیازسنجی آموزش حین خدمت کارکنان در کتابخانه ملی جمهوری اسلامی ایران

معصومه رسولی^۱

محمد نوریان^۲

تاریخ دریافت: ۹۵/۰۸/۲۶

تاریخ پذیرش: ۹۶/۱۱/۰۴

مقدمه

آموزش نیرویی انسانی یکی از مطمئن‌ترین و اساسی‌ترین راه‌های بهسازی سازمانی است که علاوه بر پرورش استعدادها، افزایش مهارت‌های افراد روش‌ها و فنون انجام کار را بهبود می‌بخشد، موجب کسب دانش و افزایش مهارت‌های شغلی می‌شود، از اتلاف منابع مالی و انسانی نیز جلوگیری می‌کند (میرکمالی، ۱۳۷۸).

بر اساس استاندارد ۱۰۰۱۵، تعیین نیازهای آموزشی فرایندی چهار مرحله‌ای است که نیازسنجی، برنامه‌ریزی، اجرا، و ارزیابی نتایج را شامل می‌شود (سمیعی زفرقندی، ۱۳۹۳؛ به نقل از اشتون^۳، ۱۹۹۹). از این چهار فرایند اصلی آموزش می‌توان به روشنی دریافت که نیازسنجی به عنوان پایه و اساس آموزش اثربخش سازمان محسوب می‌شود و هرکجا که اتخاذ مجموعه‌ای از تدابیر آموزشی مطرح باشد از نیازسنجی به‌طور مکرر یاد می‌شود. نیازسنجی آموزشی فرایند تعیین و تأکید بر نیازهای آموزشی (گوپتا^۴، ۲۰۰۷) و فرایندی نظام‌مند برای تعیین اهداف، تعیین فاصله بین وضع موجود و اهداف، و تعیین اولویت‌ها برای اجراست. بدیهی است تعیین نیازها و افزایش توانایی کارکنان از طریق آموزش می‌تواند تأثیری پایدار بر روند سازمانی داشته باشد و با توجه به هزینه قابل توجهی که به‌طور معمول صرف برگزاری دوره‌های آموزشی می‌شود بهره‌وری این دوره‌ها را ارتقا دهد و زمینه ارتقای سطح علمی و مهارت‌های حرفه‌ای کتابداران را فراهم سازد. در تنظیم و تدوین برنامه‌های آموزش، یکی از

۱. دانشجوی کارشناسی ارشد علوم تربیتی، گرایش برنامه‌ریزی آموزشی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد تهران جنوب (نویسنده مسئول)

rasoli.ma2014@gmail.com

۲. دانشیار گروه برنامه‌ریزی آموزشی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد تهران جنوب

nourian2001@gmail.com

3. Ashton

4. Gupta

نخستین گام‌ها تعیین کمبودها و نیازهای آموزشی است. بدون اطلاع از این نیازها نمی‌توان درباره فراگیران، مواد آموزشی، روش آموزش، و ارزشیابی نتایج اقدام کرد.

الگوهای نیازسنجی آموزشی را می‌توان در دو قالب توصیف کرد (خراسانی، حسن‌زاده، ۱۳۸۶):

۱. **الگوهای عمومی یا شاغل**، مانند الگوی کافمن و هرمن^۱؛ الگوی کلاین^۲، و الگوی تحلیل نیازهای آموزشی.

کافمن و هرمن نیازسنجی آموزشی را در یک زمینه برنامه‌ریزی آموزشی راهبردی مد نظر قرار داده‌اند و اهداف آن را مشتمل بر تشخیص نیازها برای انتخاب اقدام درست با هدف افزایش میزان کارایی و اثربخشی؛ فراکنشی عمل کردن در مقابل تغییرات؛ و رفع تعارض‌ها و دستیابی به زمینه و خواسته‌های مشترک در جهت نتایج مورد نظر می‌دانند. کلاین، نیازسنجی آموزشی را در چارچوبی قیاسی تعریف می‌کند و بر جلب مشارکت همگانی و رویکردهای اجرایی و کاربردی نتایج حاصل از نیازسنجی تأکید می‌ورزد و آن را ناظر بر شناسایی کلیه هدف‌های امکان‌پذیر؛ تعیین اهداف برحسب اهمیت آنها؛ تحلیل شکاف و فاصله میان عملکرد مورد انتظار و واقعی؛ مشخص کردن اولویت‌ها برای اجرا و عمل می‌داند (عباس‌زادگان و ترک‌زاده، ۱۳۸۸).

۲. **الگوهای نیازسنجی شغل در سطوح سازمانی و فردی**، مانند الگوی تحلیل وظیفه و الزامات دانشی و مهارتی، الگوی داکيوم^۳، و الگوی تحلیل رزت^۴. هدف کلی همه این الگوها آگاهی یافتن نسبت به میزان دانش، مهارت، و نگرش‌هایی است که برای انجام شایسته وظایف شغلی مورد نیاز است.

طی ده سال گذشته مطالعات گوناگونی در زمینه نیازسنجی آموزشی در سطح کتابخانه‌ها انجام گرفته که از جمله آنها می‌توان به یافته‌های پژوهش تهوری (۱۳۸۵) اشاره داشت که به همخوانی ضعیف برنامه‌های آموزشی کتابداری و اطلاع‌رسانی با شرایط احراز مسئولیت‌ها و دانش و مهارت‌های مورد انتظار اشاره داشته‌اند. همچنین معرف‌زاده و صانعی دهکردی (۱۳۸۵) در پژوهشی اولویت‌های آموزشی کتابداران را آشنایی با اینترنت (اطلاع‌رسانی)، خدمات مرجع، سازمان‌دهی مواد، نمایه‌سازی و چکیده‌نویسی، تهیه و سفارش و خدمات عمومی اعلام کرده بودند.

شهرزادی و مجیری (۱۳۸۹) نیز با نیازسنجی دوره‌های آموزش حین خدمت کتابداران کتابخانه‌های دانشگاه‌های دولتی شهر اصفهان نشان دادند بیشترین نیاز آموزشی، آشنایی با شیوه‌های جستجوی اطلاعات در اینترنت، اصول مهارت‌های

1. Kaufman & Herman
2. Kline
3. Dacum
4. Rossett

ارتباطی کتابداران، و آشنایی با بانک‌های اطلاعاتی و روش پژوهش در کتابداری و اطلاع‌رسانی بوده است.

بی‌پروا (۱۳۸۹) در ارزیابی میزان اثربخشی دوره‌های آموزشی حین خدمت کتابخانه ملی به تأثیر مثبت این دوره‌ها در ارتقا کیفیت فعالیت کارکنان و افزایش مهارت‌های شغلی و دانشی آنها اشاره کرده است.

آخوندی (۱۳۹۰) نیز با بررسی کارایی آموزش‌های تخصصی کوتاه‌مدت در کتابخانه ملی به نقش این آموزش‌ها بر یادگیری، نگرش، عملکرد، و مهارت کارکنان تأکید داشته و وجود این دوره‌ها را ضروری دانسته است.

صمیعی و افلاکی (۱۳۹۵) با ارزیابی کیفیت آموزش‌های الکترونیکی کتابداران کتابخانه ملی براساس استاندارد اسکورم، شرایط این دوره‌ها را نسبتاً مطلوب اعلام کردند و برای روزآمدسازی آموخته‌های کارکنان با توجه به کمبود وقت و متفاوت بودن ساعات کاری میان کارکنان، اذعان داشته‌اند که این استاندارد می‌تواند به‌عنوان تسهیل‌گر محیط‌های یادگیری مورد توجه سازمان‌ها از جمله کتابخانه ملی قرار گیرد. رامالیبانا^۱ (۲۰۰۵) با بررسی تأثیرگذاری سیاست‌ها و برنامه‌های آموزش کارکنان در کتابخانه یونیسکو^۲ یادآور شده است که آموزش‌های حین خدمت باید با زمینه شغلی کارکنان مرتبط باشد و نظرات کارکنان که در فرم‌های ارزیابی سالانه درج می‌شود مورد تجزیه و تحلیل قرار گیرد تا بتواند در برگزاری بهتر دوره‌های آموزشی یاری رسان باشد.

همچنین جونز^۳ (۲۰۱۱) با پژوهشی که بر روی کتابخانه‌های شهر مون ولی انجام داد نیاز به آموزش کارکنان کتابخانه‌های عمومی این شهر در زمینه استفاده از منابع اطلاعاتی برخط ضمن تأکید بر افزایش آشنایی با منابع اینترنتی، افزایش کارایی کارکنان در ارائه این خدمات به کاربران، افزایش کارایی کارکنان در معرفی پایگاه‌های اطلاعاتی به کاربران، و افزایش سطح آگاهی نسبت به اهمیت منابع برخط را از اهم نیازهای آموزشی این کتابخانه‌ها ذکر کرده است.

الله، امین، و بختار^۴ (۲۰۱۱) نیز با مطالعه آموزش‌های مورد نیاز کتابداران پزشکی در پاکستان نشان داد که فعالیت‌های حرفه‌ای کتابداران بیشتر سستی است و از دستاوردهای اخیر در این زمینه آگاهی ندارند و تأکید کرده بود که باید آموزش‌های تخصصی در این کشور برای این کتابداران فراهم شود.

نیوون‌هوی‌سن^۵ (۲۰۱۱) در پژوهشی با عنوان "برنامه جهانی آموزش در علم اطلاعات و کتابداری: گذشته و آینده" به این موضوع پرداخت که توجه داشتن

1. Ramalibana
2. Unisa
3. Jones
4. Ullah, Ameen, & Bakhtar
5. Nieuwenhuysen

به راهکارهای کسب حمایت مالی، برنامه‌ریزی و طراحی آموزشی، بهبود استفاده از اینترنت و رایانه، چگونگی ارائه تجربه آموزشی، ترغیب مشارکت‌کنندگان برای کاربردی کردن آموزش‌ها، و چگونگی ارزیابی آنها زمینه‌های مناسبی را برای ارتقای علمی این رشته فراهم می‌آورند.

در پژوهش دیگری که در سال ۲۰۱۴ توسط هوارد^۱ مدیر پروژه دیجیتالی کتابخانه کنگره انجام شد، نیازهای آموزشی کتابداران برای حفظ محتوای دیجیتال ارزیابی شد تا درک بهتری از ظرفیت‌های موجود و آتی فراهم شود. پاسخ‌دهندگان نگرانی شدیدی نسبت به ایجاد محتوای دیجیتالی در افق ده ساله داشتند و خواستار ایجاد فرصت‌های آموزشی، حمایت مالی برای توسعه آموزش‌های حرفه‌ای، و افزایش سطح پوشش جغرافیایی آموزش‌ها شدند (نقل در مانوس^۲، ۲۰۱۵).

گردینگ و هوف^۳ (۲۰۱۶) برای پیاده‌سازی دوره آموزشی یکساله به مطالعه نیازسنجی آموزشی، شناسایی اولویت‌های موضوعات آموزشی کارکنان کتابخانه و راهکارهایی برای اجرای آن پرداختند. این پیمایش با روش ترکیبی از طریق نظرسنجی برخط، مصاحبه با صاحب‌نظران، و تمرکز گروهی بر داده‌هایی که از همایش برگزار شده CIA در پاسادنا جمع‌آوری شده بود صورت گرفت. نیازهای اصلی استخراج شده از این ارزیابی مقوله‌های مختلفی را از جمله برنامه‌ریزی، ارائه خدمات به جوانان، فهرست‌نویسی، فراهم‌آوری، مدیریت، و مانند آنها را در اولویت قرار می‌داد.

در مجموع، آنچه از پژوهش‌های پیشین استنباط می‌شود این است که حجم عظیم اطلاعات، تنوع محمل‌های اطلاعاتی و افزایش تقاضای کاربران به‌همراه تحول در شیوه‌های فراهم‌آوری، سازمان‌دهی و اشاعه اطلاعات و نیاز به ارائه خدمات نوین اطلاع‌رسانی، همراهی کتابداران با موج عظیم تحولات را صدچندان کرده است. در این عصر، کتابداران زمانی می‌توانند نقش خود را به‌خوبی ایفا کنند و از عهده کار برآیند که به موازات فناوری‌های نوظهور، مهارت‌های لازم و متناسب برای کار و استفاده از آنها را در موقعیت‌های شغلی متفاوت را کسب کرده باشند و این امر جز در سایه آموزش‌های غنی رسمی در طول دوران تحصیل و آموزش مداوم در قالب آموزش‌های حین خدمت در محیط کار و متناسب با نیازهای مهارتی آنها میسر نیست. برای دست یافتن به چنین آموزشی در وهله نخست باید نیازهای واقعی شناخته شوند. با توجه به موضوعات مطرح شده در پژوهش‌های قبلی و نیز از آنجا که نیازهای آموزشی یکی از درون‌داده‌های اصلی نظام آموزشی و مبنای اساسی

1. Howard
2. Manus
3. Gerding & Hough

طرح‌ریزی فعالیت‌های آموزشی است در پژوهش حاضر تلاش شد تا با شناسایی دوره‌های آموزشی مناسب کارکنان کتابخانه ملی، شکاف احتمالی بین وضع موجود و وضع مطلوب به حداقل رسد و بستر مناسبی برای برنامه‌ریزی آموزشی این سازمان - حداقل در سطح مورد پژوهش - فراهم گردد.

کتابخانه ملی جمهوری اسلامی ایران از یک سو بنا به ماده ۱ اساسنامه^۱ "مؤسسه‌ای آموزشی (علمی)، تحقیقاتی و خدماتی ... است" که از گذشته در امر آموزش کتابداران نقش بسزایی داشته است. به طوری که دوره‌های آموزش کتابداری که سالی یک یا دو بار به قصد آموزش کتابداران برگزار می‌شد محور فعالیت‌های آموزشی کتابخانه ملی را تشکیل می‌داد. افزایش توان علمی کتابخانه ملی پس از ادغام مرکز خدمات کتابداری در سال ۱۳۶۲ در آن از یک سو و استقلال سازمانی آن از وزارت فرهنگ و آموزش عالی از سوی دیگر، زمینه‌ساز شکل‌گیری یک مرکز آموزشی برای ادامه برگزاری دوره‌ها و همچنین آموزش نیروی انسانی مورد نیاز سازمان رو به رشد کتابخانه ملی شده و به دنبال این امر، مرکز آموزش عالی کتابداری پس از اخذ مجوز از شورای گسترش در وزارت فرهنگ و آموزش عالی در سال ۱۳۷۱ رسماً کار خود را در زمینه پذیرش دانشجوی مقطع کارشناسی و کاردانی آغاز و برنامه‌های آموزشی خود را به دو شاخه کلی دوره‌های آموزش حین خدمت کتابداران و آموزش‌های دانشگاهی تقسیم کرد. از سال ۱۳۸۲، مرکز آموزش عالی کتابداری کتابخانه ملی پس از ادغام با سازمان اسناد ملی تحت عنوان مدیریت پژوهش و آموزش به برگزاری دوره‌های بلندمدت و کوتاه مدت می‌پردازد (اسفندیاری، ۱۳۸۳). این دوره‌ها شامل موارد زیر است:

۱. دوره‌های آموزشی حین خدمت کتابداران. هدف کلی این دوره‌ها، ایجاد زمینه تصدی شغل کتابداری، تأمین نیازهای آموزشی کتابداران تجربی غیرمتخصص، آشنایی و روزآمد نگاه داشتن اطلاع‌رسانان با مسائل علمی حرفه‌ای و ارتقاء سطح دانش کتابداران و بهبود موقعیت شغلی آنان است که در دو سطح عمومی و تخصصی برگزار می‌شود.
۲. دوره‌های کوتاه مدت آموزش عمومی. این دوره‌ها برای کتابداران شاغل و داوطلبان غیر شاغل طراحی شده که هیچ‌یک از مقطع آموزش دانشگاهی رشته کتابداری را نگذرانده‌اند.
۳. دوره‌های کوتاه مدت آموزش‌های تخصصی تکدرس کتابداری. هدف از تشکیل این دوره‌ها آشنایی تخصصی کتابداران با سرفصل‌های یک یا دو درس از مجموعه

۱. مصوب جلسه ۱۹/۱۳۶۹/۸
مجلس شورای اسلامی

دروس کتابداری است.

بنا به دلایل بالا و اهمیت کتابخانه ملی در امر آموزش، این کتابخانه به عنوان بستر پژوهش انتخاب گردید.

روش شناسی

در این پیمایش با استفاده از پرسشنامه در چهار طیف لیکرت و الگوی داکيوم^۱ داده‌های مورد نیاز گردآوری شد. جامعه آماری ۴۰۰ نفر کتابداران کتابخانه ملی در سه گروه شغلی (اطلاع‌رسانی، ۱۵۰ نفر؛ فراهم‌آوری، ۱۰۰ نفر؛ سازمان‌دهی اطلاعات، ۱۵۰ نفر) بودند که بر اساس جدول مورگان از میان آنها ۱۲۰ نفر به عنوان نمونه به شیوه تصادفی ساده انتخاب شدند.

الگوی داکيوم روشی موثر برای تجزیه و تحلیل یک شغل یا حرفه است. مزایای این الگو تعامل گروهی، استفاده از بارش مغزی، توافق گروهی، آینده محوری، برون‌دادهای جامعه و کیفیت برتر است (نورتن، موسر^۲ ۲۰۱۳).

در اجرای پژوهش، پس از انتخاب جامعه آماری، شرح وظایف در حال اجرا در کتابخانه ملی تدوین شد، سپس هریک از وظایف در حیطه‌های دانشی، مهارتی، و نگرشی تنظیم گردید و پس از جمع‌آوری داده‌های مورد نیاز از کارکنان هر شغل بر اساس وظایف، وضعیت موجود و مطلوب آموزش‌های آن شغل تجزیه و تحلیل آماری و اولویت‌بندی نیازها انجام گرفت. با مقایسه وضع موجود و مطلوب و تعیین شکاف بین آن دو، نیازهای آموزشی کتابداران به دست آمد. اولویت‌بندی نیازها نیز در چهار مقوله نیازهای فوری، استراتژیک، مستمر، و خنثی^۳ و از طریق آزمون برآورد دامنه انجام شد (جدول ۱).

جدول ۱. توزیع اولویت‌های آموزشی

نام نیاز	وضعیت موجود (حاضر) میزان برخورداری	وضعیت مطلوب (آینده) میزان ضرورت برخورداری
نیازهای فوری	کم	زیاد
نیازهای استراتژیک (درازمدت)	زیاد	کم
نیازهای مستمر	زیاد	زیاد
نیازهای خنثی	کم	کم

1. Development a curriculum

2. Norton & Moser

۳. یعنی آموزش آنها هیچ‌گونه تأثیر مثبت یا منفی بر کارکنان نمی‌گذارند

روایی ابزار با نظر ۶ نفر از صاحب نظران حوزه علم اطلاعات و دانش شناسی مورد تأیید قرار گرفت. برای تعیین اعتبار پرسشنامه از اجرای آزمایشی و محاسبه آلفای کربناخ استفاده شد و ضریب آلفای ۰/۹۷ به دست آمد. در تجزیه و تحلیل داده‌ها و پرسش‌های پژوهش از آزمون‌های کالموگورف - اسمیرانف^۱ و t وابسته استفاده شد.

یافته‌ها

اطلاعات به دست آمده به تفکیک گروه‌های شغلی (اطلاع‌رسانی، فراهم‌آوری و فهرست‌نویسی، سازمان‌دهی) در جداول ۲ تا ۴ آمده است:

الف. گروه شغلی اطلاع‌رسانی

جدول ۲. مقایسه میانگین وضع موجود و مطلوب در گروه شغلی اطلاع‌رسانی (آزمون t وابسته)

ردیف	مهارت	وضعیت	میانگین	انحراف معیار	حد	مقدار t	سطح معناداری
۱	آشنایی با انواع منابع مرجع چاپی	موجود	۲/۴۸	۰/۵۵۴	کم	۶/۶۸	۰/۰۰۰۱
		مطلوب	۳/۳۰	۰/۵۶۴	زیاد		
۲	آشنایی با انواع منابع مرجع الکترونیکی	موجود	۲/۱۵	۰/۸۹۳	کم	۷/۰۶	۰/۰۰۰۱
		مطلوب	۳/۳۸	۰/۵۸۶	زیاد		
۳	شیوه‌های جدید خدمات مرجع الکترونیکی، وب، پست الکترونیکی، ویدیو کنفرانس و...	موجود	۲/۱۵	۰/۷۷۰	کم	۶/۶۵	۰/۰۰۰۱
		مطلوب	۳/۲۳	۰/۶۲۰	زیاد		
۴	ارزیابی منابع مختلف مرجع شامل کتابشناسی‌ها، نمایه‌ها، دایره‌المعارف‌ها.....	موجود	۲/۴۵	۰/۸۱۵	کم	۵/۵۱	۰/۰۰۰۱
		مطلوب	۳/۳۰	۰/۶۰۸	زیاد		
۵	شناخت انواع روش‌های جستجوی منابع	موجود	۲/۵۲	۰/۹۸۷	زیاد	۵/۳۷	۰/۰۰۰۱
		مطلوب	۳/۵۲	۰/۶۷۹	زیاد		
۶	نحوه آموزش به کاربران و کمک به آنها در استفاده از منابع مرجع	موجود	۲/۴۵	۰/۸۱۵	کم	۴/۰۶	۰/۰۰۰۱
		مطلوب	۳/۱۵	۰/۷۳۶	زیاد		
۷	شیوه‌های آموزش از راه دور و تسهیل دسترسی به اطلاعات از راه دور	موجود	۲/۱۲	۰/۸۲۲	کم	۶/۱۲	۰/۰۰۰۱
		مطلوب	۳/۱۸	۰/۶۳۶	زیاد		
۸	نحوه کمک به کاربران در استفاده از فهرست کتابخانه	موجود	۲/۷۰	۰/۷۹۱	زیاد	۳/۷۴	۰/۰۰۰۱
		مطلوب	۳/۳۵	۰/۶۲۲	زیاد		

1. Kalmogorov-Smirnov Test

ردیف	مهارت	وضعیت	میانگین	انحراف معیار	حد	مقدار t	سطح معناداری
۹	نحوه کمک به مراجعه‌کنندگان برای دستیابی به اطلاعات مورد نیاز	موجود	۲/۷۲	۰/۶۷۹	زیاد	۵/۱۲	۰/۰۰۰۱
		مطلوب	۳/۴۷	۰/۶۴۰	زیاد		
۱۰	آشنایی با اصول و مهارت‌های ارتباطی کتابداران در برخورد با مراجعان	موجود	۲/۷۰	۰/۹۱۱	زیاد	۴/۵۳	۰/۰۰۰۱
		مطلوب	۳/۵۳	۰/۷۱۶	زیاد		
۱۱	آگاهی از فنون مصاحبه مرجع	موجود	۲/۳۰	۰/۸۵۳	کم	۷/۲۱	۰/۰۰۰۱
		مطلوب	۳/۵۳	۰/۶۷۹	زیاد		
۱۲	آگاهی از خدمات میز دیجیتالی	موجود	۲/۴۰	۰/۹۵۵	کم	۵/۲۳	۰/۰۰۰۱
		مطلوب	۳/۳۳	۰/۵۷۲	زیاد		
۱۳	خدمات اشاعه‌گرینشی اطلاعات، آگاهی‌رسانی جاری و خدمات تحویل مدرک	موجود	۲/۳۵	۰/۶۶۲	کم	۵/۹۴	۰/۰۰۰۱
		مطلوب	۳/۳۰	۰/۷۹۱	زیاد		
۱۴	آشنایی با روش‌ها و ابزارهای ارائه خدمات برون کتابخانه‌ای	موجود	۲/۱۵	۰/۸۹۳	کم	۵/۲۶	۰/۰۰۰۱
		مطلوب	۳/۱۸	۰/۶۷۵	زیاد		
۱۵	آگاهی از ابزار و شیوه‌های جستجوی اطلاعات در اینترنت و محیط‌های مجازی	موجود	۲/۴۳	۰/۸۷۴	کم	۶/۱۷	۰/۰۰۰۱
		مطلوب	۳/۵۳	۰/۵۹۹	زیاد		
۱۶	استفاده از پایگاه‌های کتاب‌شناختی (کتابشناسی‌ها، نمایه، و فهرست‌ها)	موجود	۲/۵۵	۰/۸۷۶	زیاد	۶/۰۹	۰/۰۰۰۱
		مطلوب	۳/۵۰	۰/۵۰۶	زیاد		
۱۷	آشنایی با دامنه، محتوا، و شیوه سازمان‌دهی نظام‌های بازیابی اطلاعات	موجود	۲/۴۵	۰/۹۰۴	کم	۵/۱۹	۰/۰۰۰۱
		مطلوب	۳/۴۵	۰/۵۹۷	زیاد		
۱۸	نحوه استفاده از نظام‌های خودکار و هوشمند در بخش‌های مختلف کتابخانه	موجود	۲/۳۳	۰/۸۸۸	کم	۶/۶۵	۰/۰۰۰۱
		مطلوب	۳/۴۰	۰/۵۹۱	زیاد		
۱۹	استفاده از نرم‌افزارهای مختلف کتابخانه‌ای	موجود	۲/۴۸	۰/۸۴۷	کم	۷/۱۷	۰/۰۰۰۱
		مطلوب	۳/۶۰	۰/۵۴۵	زیاد		
۲۰	استفاده از پست الکترونیکی و وبلاگ برای خدمات اطلاع‌رسانی	موجود	۲/۲۵	۰/۸۰۹	کم	۵/۵۶	۰/۰۰۰۱
		مطلوب	۳/۲۷	۰/۷۵۱	زیاد		
۲۱	توانایی طراحی وبسایت	موجود	۲/۰۳	۰/۸۶۲	کم	۵/۶۳	۰/۰۰۰۱
		مطلوب	۳/۱۲	۰/۷۵۷	زیاد		

ردیف	مهارت	وضعیت	میانگین	انحراف معیار	حد	مقدار t	سطح معناداری
۲۲	آگاهی از مفهوم نیاز اطلاعاتی و مباحث وابسته به آن	موجود	۲/۴۰	۰/۹۵۵	کم	۶/۱۸	۰/۰۰۰۱
		مطلوب	۳/۴۲	۰/۵۹۴	زیاد		
۲۳	توانایی شناسایی انواع و شکل‌های گوناگون منابع بالقوه اطلاعاتی	موجود	۲/۲۸	۰/۸۴۷	کم	۷/۴۵	۰/۰۰۰۱
		مطلوب	۳/۴۸	۰/۵۵۴	زیاد		
۲۴	درک تفاوت میان منابع دست اول و دست دوم و کاربرد آنها	موجود	۲/۳۲	۰/۷۹۷	کم	۶/۳۴	۰/۰۰۰۱
		مطلوب	۳/۴۰	۰/۷۰۹	زیاد		
۲۵	به‌کارگیری یک زبان خارجی	موجود	۱/۹۰	۰/۷۴۴	کم	۸/۸۵	۰/۰۰۰۱
		مطلوب	۳/۳۵	۰/۶۲۲	زیاد		
۲۶	آشنایی با نحوه به‌دست آوردن اطلاعات مورد نیاز	موجود	۲/۴۲	۰/۷۱۲	کم	۵/۵۸	۰/۰۰۰۱
		مطلوب	۳/۳۰	۰/۵۶۴	زیاد		
۲۷	آگاهی از راهبردهای عملی جستجوی اطلاعات	موجود	۲/۵۰	۰/۸۷۷	متوسط	۵/۸۳	۰/۰۰۰۱
		مطلوب	۳/۳۵	۰/۶۲۲	زیاد		
۲۸	کاوش از طریق کلیدواژه‌ها، مترادف‌ها، و اصطلاحات مرتبط با نیاز اطلاعاتی کاربران	موجود	۲/۲۳	۰/۸۰۰	کم	۶/۷۶	۰/۰۰۰۱
		مطلوب	۳/۳۸	۰/۵۸۶	زیاد		
۲۹	توانایی استفاده از طرح‌های رده‌بندی	موجود	۲/۳۵	۰/۸۳۴	کم	۴/۲۵	۰/۰۰۰۱
		مطلوب	۳/۰۵	۰/۵۹۷	زیاد		
۳۰	نحوه ارزیابی کیفیت، کمیت و ربط در نتایج جستجو	موجود	۲/۲۸	۰/۸۷۷	کم	۶/۴۹	۰/۰۰۰۱
		مطلوب	۳/۳۵	۰/۵۳۳	زیاد		
۳۱	شناسایی ارزش و تفاوت منابع بالقوه اطلاعاتی در شکل‌های گوناگون	موجود	۲/۴۳	۰/۹۵۸	کم	۴/۶۲	۰/۰۰۰۱
		مطلوب	۳/۲۵	۰/۷۰۷	زیاد		
۳۲	آشنایی با قوانین، مقررات، سیاست‌های سازمانی و اخلاق حرفه‌ای	موجود	۲/۲۳	۱/۰۲۵	کم	۵/۴۶	۰/۰۰۰۱
		مطلوب	۳/۲۵	۰/۷۴۲	زیاد		
۳۳	نحوه برگزاری کارگاه‌های سواد اطلاعاتی برای مراجعان	موجود	۲/۴۰	۱/۱۵۰	کم	۴/۸۵	۰/۰۰۰۱
		مطلوب	۳/۳۵	۰/۵۳۳	زیاد		
۳۴	آشنایی با روش‌های ایجاد انگیزه در حیطه کاری	موجود	۲/۱۸	۰/۹۵۸	کم	۷/۳۲	۰/۰۰۰۱
		مطلوب	۳/۴۳	۰/۵۰۱	زیاد		
۳۵	چگونگی ایجاد طرح‌هایی برای افزایش بهره‌وری شغلی	موجود	۲/۴۲	۱/۰۵۹	کم	۵/۳۶	۰/۰۰۰۱
		مطلوب	۳/۵۰	۰/۵۹۹	زیاد		
۳۶	چگونگی افزایش آگاهی‌های علمی و به‌کارگیری فنون نوین اطلاع‌رسانی	موجود	۲/۳۸	۰/۹۷۹	کم	۵/۹۱	۰/۰۰۰۱
		مطلوب	۳/۴۰	۰/۴۹۶	زیاد		

همان‌طور که در جدول ۲ مشاهده می‌شود در تمامی مهارت‌ها، بین میانگین وضع موجود و مطلوب تفاوت معناداری وجود دارد. با عنایت به اینکه میانگین نمرات وضع مطلوب بیشتر از موجود است با اطمینان بیش از ۰/۹۹ و قبول خطای کمتر از ۰/۰۱ می‌توان نتیجه گرفت که آموزش ۳۶ مورد مهارت گروه شغلی اطلاع‌رسانی (ذکرشده در جدول فوق) مورد نیاز کتابداران است.

ب. گروه شغلی فراهم‌آوری

جدول ۳. مقایسه میانگین وضع موجود و مطلوب در گروه شغلی فراهم‌آوری (آزمون t وابسته)

ردیف	مهارت	وضعیت	میانگین	انحراف معیار	حد	مقدار t	سطح معناداری
۱	شیوه‌های نیازسنجی و فراهم‌آوری منابع اطلاعاتی	موجود	۲/۳۳	۰/۷۳۰	کم	۵/۶۵	۰/۰۰۰۱
		مطلوب	۳/۲۳	۰/۶۹۸	زیاد		
۲	مهارت در به‌کارگیری نرم‌افزارهای تهیه و سفارش منابع اطلاعاتی	موجود	۲/۷۳	۰/۷۱۶	زیاد	۴/۱۷	۰/۰۰۰۱
		مطلوب	۳/۴۰	۰/۷۴۴	زیاد		
۳	شناسایی و ارزیابی انواع ابزارهای انتخاب منابع اطلاعاتی	موجود	۲/۷۳	۰/۷۸۴	زیاد	۴/۸۶	۰/۰۰۰۱
		مطلوب	۳/۴۳	۰/۷۱۲	زیاد		
۴	شناسایی و گزینش منابع دیداری - شنیداری مورد نیاز کتابخانه	موجود	۲/۴۳	۰/۷۸۱	کم	۳/۶۸	۰/۰۰۱
		مطلوب	۳/۱۲	۰/۹۶۶	زیاد		
۵	چگونگی صحافی کتاب‌ها و منابع	موجود	۲/۴۰	۰/۸۴۱	کم	۳/۴۷	۰/۰۰۱
		مطلوب	۳/۱۳	۰/۸۵۳	زیاد		
۶	آشنایی با معیارهای انتخاب کیفی منابع اطلاعاتی	موجود	۲/۷۲	۰/۸۷۷	زیاد	۲/۶۸	۰/۰۱۱
		مطلوب	۳/۲۵	۰/۶۷۰	زیاد		
۷	آشنایی با منابع اطلاعاتی الکترونیکی و اینترنتی و توانایی ارزیابی آنها	موجود	۲/۷۳	۰/۶۷۹	زیاد	۳/۶۰	۰/۰۰۱
		مطلوب	۳/۳۰	۰/۷۵۸	زیاد		
۸	توانایی در مجموعه‌سازی الکترونیکی (نیازسنجی، انتخاب، سفارش، و تهیه)	موجود	۲/۷۰	۰/۷۹۱	زیاد	۶/۴۹	۰/۰۰۰۱
		مطلوب	۳/۵۸	۰/۵۹۴	زیاد		
۹	اطلاع از نمایشگاه‌های کتاب و نحوه خرید از آنها	موجود	۲/۶۵	۰/۷۳۶	زیاد	۳/۴۶	۰/۰۰۱
		مطلوب	۳/۱۸	۰/۷۴۷	زیاد		
۱۰	آشنایی با مصوبات و قوانین کتابخانه در دریافت منابع کتابخانه‌ای	موجود	۲/۸۵	۰/۸۰۲	زیاد	۲/۸۸	۰/۰۰۶
		مطلوب	۳/۳۸	۰/۷۷۴	زیاد		

ردیف	مهارت	وضعیت	میانگین	انحراف معیار	حد	مقدار t	سطح معناداری
۱۱	آشنایی با کنسرسیوم تأمین منابع علمی	موجود	۲/۶۰	۰/۹۰۰	زیاد	۳/۲۴	۰/۰۰۲
		مطلوب	۳/۳۲	۰/۹۴۴	زیاد		
۱۲	شناخت فرایند نشر و ناشران داخلی و خارجی و شیوه‌های ارتباط با آنها	موجود	۲/۶۰	۰/۷۰۹	زیاد	۲/۹۸	۰/۰۰۰۱
		مطلوب	۳/۲۸	۰/۶۷۹	زیاد		
۱۳	به‌کارگیری روش‌های بهبود انجام کار به‌منظور پیشرفت در شغل فعلی	موجود	۲/۹۸	۰/۷۳۳	زیاد	۲/۷۳	۰/۰۰۰۹
		مطلوب	۳/۴۰	۰/۷۴۴	زیاد		
۱۴	توانایی روش‌های انجام کار در بخش‌های مختلف شغلی	موجود	۳/۰۸	۰/۷۳۰	زیاد	۳/۲۲	۰/۰۰۰۳
		مطلوب	۳/۵۵	۰/۵۵۲	زیاد		
۱۵	توانایی ایجاد نوآوری‌های جدید در ارتباط با شغل مورد تصدی	موجود	۲/۷۷	۰/۸۰۰	زیاد	۴/۷۸	۰/۰۰۰۱
		مطلوب	۳/۵۵	۰/۶۳۹	زیاد		
۱۶	آشنایی با روش‌های ایجاد و افزایش انگیزه در حیطه کاری	موجود	۲/۶۲	۰/۸۶۸	زیاد	۵/۰۲	۰/۰۰۰۱
		مطلوب	۳/۵۸	۰/۶۳۶	زیاد		
۱۷	چگونگی ایجاد طرح‌هایی برای افزایش بهره‌وری شغلی	موجود	۲/۷۰	۰/۸۵۳	زیاد	۶/۲۴	۰/۰۰۰۱
		مطلوب	۳/۷۰	۰/۴۶۴	زیاد		
۱۸	توانایی پیگیری مصوبات منابع کتابخانه‌ای در دریافت منابع	موجود	۲/۷۷	۰/۸۶۲	زیاد	۴/۳۶	۰/۰۰۰۱
		مطلوب	۳/۵۸	۰/۶۳۶	زیاد		
۱۹	توانایی تقویت اطلاعات تخصصی مورد نیاز در هر شغل	موجود	۲/۹۸	۰/۸۶۲	زیاد	۳/۸۹	۰/۰۰۰۱
		مطلوب	۳/۶۷	۰/۵۷۲	زیاد		
۲۰	راههای افزایش توانایی ارتقاء و رشد حرفه‌ای خود	موجود	۲/۹۵	۰/۸۱۵	زیاد	۴/۳۲	۰/۰۰۰۱
		مطلوب	۳/۶۷	۰/۵۷۲	زیاد		
۲۱	توانایی تغییر نگرش در انجام امور محوله در شرایط تغییر	موجود	۳/۰۵	۰/۸۱۵	زیاد	۴/۹۱	۰/۰۰۰۱
		مطلوب	۳/۷۸	۰/۴۲۳	زیاد		
۲۲	راهکارهای افزایش میزان آگاهی‌های علمی و به‌کارگیری فنون نوین شغلی	موجود	۲/۹۸	۰/۹۴۷	زیاد	۲/۵۱	۰/۰۱۶
		مطلوب	۳/۴۵	۰/۶۷۷	زیاد		

با توجه به جدول ۳ مشخص می‌شود که در تمامی مهارت‌ها، بین میانگین وضع موجود و مطلوب تفاوت معناداری وجود دارد. با عنایت به اینکه میانگین نمرات وضع مطلوب بیشتر از موجود است لذا با اطمینان بیش از ۰/۹۵ و قبول خطای کمتر از ۰/۰۵ می‌توان گفت آموزش ۲۲ مورد مهارت گروه شغلی فراهم‌آوری مورد نیاز کتابداران است.

ج. گروه شغلی سازمان‌دهی اطلاعات

جدول ۴. مقایسه میانگین وضع موجود و مطلوب در گروه شغلی سازمان‌دهی اطلاعات
(آزمون t وابسته)

ردیف	مهارت	وضعیت	میانگین	انحراف معیار	حد	مقدار t	سطح معناداری
۱	آشنایی با فرایندهای نمایه‌سازی و چکیده‌نویسی	موجود	۲/۳۸	۰/۷۴۰	کم	۲/۱۶	۰/۰۲۷
		مطلوب	۲/۷۲	۱/۰۱۲	زیاد		
۲	آشنایی با اصطلاحنامه‌ها	موجود	۲/۳۷	۰/۶۲۸	کم	۲/۳۶	۰/۰۲۳
		مطلوب	۲/۸۷	۱/۱۱۴	زیاد		
۳	آشنایی با ساختار سرعنوان‌های موضوعی	موجود	۲/۸۳	۰/۷۱۲	زیاد	۲/۸۹	۰/۰۰۶
		مطلوب	۳/۲۵	۰/۸۰۹	زیاد		
۴	آشنایی با استانداردهای کنترل کتاب‌شناختی مانند آردی‌ای‌اف، آربی آر و...	موجود	۱/۶۷	۰/۶۹۴	کم	۶/۹۴	۰/۰۰۰۱
		مطلوب	۳/۰۰	۰/۸۴۷	زیاد		
۵	توانایی رده‌بندی منابع کتابی	موجود	۲/۹۸	۰/۹۲۰	زیاد	۳/۴۶	۰/۰۰۱
		مطلوب	۳/۵۰	۰/۸۴۷	زیاد		
۶	میزان آشنایی با فهرست‌نویسی رایانه‌ای	موجود	۳/۱۰	۰/۹۰۰	زیاد	۲/۶۴	۰/۰۱۲
		مطلوب	۳/۴۸	۰/۸۴۷	زیاد		
۷	توانایی فهرست‌نویسی منابع الکترونیکی و دیجیتالی	موجود	۲/۶۰	۱/۰۳۳	زیاد	۴/۱۶	۰/۰۰۰۱
		مطلوب	۳/۱۸	۰/۹۰۳	زیاد		
۸	توانایی فهرست‌نویسی منابع غیرکتابی	موجود	۲/۱۸	۰/۷۴۷	کم	۵/۳۴	۰/۰۰۰۱
		مطلوب	۲/۸۰	۰/۹۱۱	زیاد		
۹	آشنایی با رویکردهای جدید سازمان‌دهی دانش از جمله فرساده، متس ^۲ و مانند آنها	موجود	۱/۷۵	۰/۷۷۶	کم	۶/۱۲	۰/۰۰۰۱
		مطلوب	۲/۹۰	۱/۰۰۸	زیاد		
۱۰	نحوه کنترل مستند نام مانند نام اشخاص، عنوان قراردادی، اسامی جغرافیایی و مانند آنها در محیط‌های سنتی و برخط	موجود	۲/۹۸	۱/۰۰۰	زیاد	۱/۶۲	۰/۱۱
		مطلوب	۳/۳۰	۱/۰۶۷	زیاد		
۱۱	آشنایی با استانداردهای بین‌المللی برای توصیف منابع اینترنتی مانند دوبلین کور ^۳ و مانند آنها	موجود	۱/۹۰	۰/۷۷۸	کم	۴/۳۹	۰/۰۰۰۱
		مطلوب	۲/۸۷	۱/۰۶۷	زیاد		
۱۲	آشنایی با استانداردهای بین‌المللی برای توصیف ابرداده‌های شی‌گرا	موجود	۱/۹۲	۰/۸۵۹	کم	۴/۶۹	۰/۰۰۰۱
		مطلوب	۲/۸۰	۱/۰۹۱	زیاد		
۱۳	به‌کارگیری روش‌های بهبود انجام کار به‌منظور پیشرفت در شغل فعلی	موجود	۲/۴۰	۰/۶۳۲	کم	۶/۵۹	۰/۰۰۰۱
		مطلوب	۳/۳۲	۰/۶۹۴	زیاد		

ردیف	مهارت	وضعیت	میانگین	انحراف معیار	حد	مقدار t	سطح معناداری
۱۴	توانایی انجام کار در بخش‌های مختلف شغلی	موجود	۲/۸۰	۰/۶۴۸	زیاد	۳/۰۸	۰/۰۰۴
		مطلوب	۳/۲۲	۰/۸۳۲	زیاد		
۱۵	بهره‌گیری نوآوری‌های جدید در ارتباط با شغل مورد تصدی	موجود	۲/۵۳	۰/۵۹۹	زیاد	۵/۴۵	۰/۰۰۰۱
		مطلوب	۳/۲۸	۰/۸۱۶	زیاد		
۱۶	آشنایی با روش‌های ایجاد انگیزه در حیطه کاری	موجود	۲/۰۷	۰/۶۱۶	کم	۷/۲۱	۰/۰۰۰۱
		مطلوب	۳/۳۰	۰/۶۸۷	زیاد		
۱۷	راه‌های افزایش بهره‌وری شغلی	موجود	۲/۰۳	۰/۵۳۰	کم	۸/۰۸	۰/۰۰۰۱
		مطلوب	۳/۲۳	۰/۷۶۸	زیاد		
۱۸	توانایی کسب اطلاعات تخصصی مورد نیاز	موجود	۲/۴۰	۰/۶۳۲	کم	۶/۶۸	۰/۰۰۰۱
		مطلوب	۳/۱۸	۰/۷۸۱	زیاد		
۱۹	راهکارهای ارتقاء و رشد حرفه‌ای خود	موجود	۲/۹۰	۰/۸۱۰	زیاد	۱/۶۲	۰/۱۱
		مطلوب	۳/۲۲	۰/۸۰۰	زیاد		
۲۰	توانایی در تغییر نگرش در انجام امور محوله	موجود	۲/۶۸	۰/۸۲۹	زیاد	۳/۴۶	۰/۰۰۱
		مطلوب	۳/۲۰	۰/۷۲۳	زیاد		
۲۱	چگونگی افزایش میزان آگاهی‌های علمی و به‌کارگیری فنون نوین شغلی	موجود	۲/۹۲	۰/۸۸۸	زیاد	۱/۸۳	۰/۰۷۵
		مطلوب	۳/۳۰	۰/۸۲۳	زیاد		

همچنین با توجه به جدول ۴ تمامی مهارت‌ها به جز ۳ مهارت ردیف‌های ۱۰، ۱۹، و ۲۱ بین میانگین وضع موجود و مطلوب تفاوت معناداری وجود دارد. با عنایت به اینکه میانگین نمرات وضع مطلوب بیشتر از موجود است، لذا با اطمینان بیش از ۰/۹۵ و قبول خطای کمتر از ۰/۰۵ می‌توان نتیجه گرفت که آموزش ۱۹ مورد، مهارت گروه شغلی فهرست‌نویسی و سازمان‌دهی مورد نیاز کتابداران است.

- اولویت‌های اصلی نیازهای آموزشی کتابداران
نیازهای آموزشی براساس جدول ۵ اولویت‌بندی شده است.

جدول ۵. توزیع فراوانی درصد اولویت نیازهای آموزشی به تفکیک گروه‌های شغلی

ردیف	اولویت نیاز		نیازهای استراتژیک	نیازهای مداوم	نیازهای خنثی	جمع
	گروه شغلی	فروانی				
۱	اطلاعرسانی	فراوانی	۰	۵	۰	۳۵
		درصد	۰	۱۴	۰	۴۵/۵
۲	فراهم‌آوری	فراوانی	۰	۲۰	۰	۲۳
		درصد	۰	۸۷	۰	۲۹/۹
۳	سازمان‌دهی اطلاعات	فراوانی	۰	۸	۰	۱۹
		درصد	۰	۴۲/۱	۰	۱۴/۷
	جمع	فراوانی	۰	۳۳	۰	۷۷
		درصد	۰	۴۲/۹	۰	۱۰۰

همان‌گونه که جدول ۵ نشان می‌دهد، گروه شغلی اطلاعرسانی با (۴۵/۵ درصد) بیشترین نیاز به آموزش و گروه‌های فراهم‌آوری با (۲۹/۹ درصد) و فهرست‌نویسی و سازمان‌دهی با (۲۴/۷ درصد) به ترتیب اولویت‌های دوم و سوم را در نیاز آموزشی به‌خود اختصاص داده‌اند. گروه اطلاعرسانی با ۳۰ مورد نیاز آموزشی فوری جزو گروهی قرار دارد که بیشترین نیاز به آموزش را دارند.

نتیجه‌گیری

تشخیص اولویت‌های آموزشی از آن جهت ضروری است تا بتوان منابع و امکانات محدود را صرف زمینه‌هایی کرد که از اهمیت بیشتری برخوردارند و نیازهای آموزشی حادث‌تری را مطرح می‌سازند. تعیین و تصریح اینکه افراد باید دارای چه اطلاعات و قابلیت‌هایی باشند و چگونه انجام وظیفه کنند از یک‌سو و اینکه آنان عملاً دارای چه مهارت‌هایی بوده و به چه طریقی وظایف خود را انجام می‌دهند از سوی دیگر ما را متوجه فاصله بین وضع موجود و مطلوب می‌کند. به همین دلیل، نیازسنجی حاضر انجام شد. از آنجا که تعیین نیازهای آموزشی یکی از درون‌دادهای اصلی نظام آموزش و مبنای اساسی طرح‌ریزی فعالیت‌های آموزشی است نتایج این پژوهش شاید بتواند بستری مناسب برای برنامه‌ریزی آموزشی کتابخانه ملی فراهم کند. برای این منظور، در سه گروه شغلی مورد مطالعه در معاونت کتابخانه ملی ج.ا.، ۷۹ نیاز شناسایی شد. کارکنان برای اجرای بهینه و مطلوب بسیاری از وظایف شغلی

خود نیازی فوری به آموزش ندارند، اما در دراز مدت برای ارتقای کیفی شغلی و همگامی با علم روز به گذراندن دوره‌های آموزشی روزآمد نیاز دارند. به‌طورکلی، از مجموع ۳۶ وظیفه و خرده وظیفه در شغل "اطلاع‌رسانی" ۳۶ نیاز آموزشی استخراج شد که ۳۱ نیاز با اولویت فوری و ۵ مورد آن با اولویت مداوم بوده است. این امر نشان می‌دهد که اطلاع‌رسانی بیش از شغل‌های دیگر نیاز به آموزش فوری داشته و سازمان اسناد و کتابخانه ملی ج.ا. بایستی در جهت رفع نیازهای کارشناسان این شغل برآید.

نیازهای فوری آموزشی در بخش اطلاع‌رسانی عبارت‌اند از:

- آشنایی با انواع منابع مرجع چاپی
- آشنایی با انواع منابع مرجع الکترونیکی
- آشنایی با شیوه‌های جدید خدمات مرجع
- ارزیابی منابع مختلف مرجع اعم از کتابشناسی‌ها، نمایه‌ها، دایره‌المعارف‌ها، واژه‌نامه‌ها، زندگی‌نامه، و منابع جغرافیایی
- نحوه آموزش کاربران برای استفاده از منابع مرجع
- شیوه‌های آموزش از راه دور و تسهیل دسترسی به اطلاعات از راه دور
- فنون مصاحبه مرجع
- خدمات میز دیجیتال
- استفاده از خدمات اشاعه‌گزینی اطلاعات
- آگاهی‌رسانی جاری و خدمات تحویل مدرک و روش‌ها و ابزارهای آن
- نحوه استفاده از نظام‌های خودکار در بخش‌های مختلف کتابخانه
- استفاده از نرم‌افزارهای مختلف کتابخانه‌ای
- استفاده از پست الکترونیکی و وبلاگ در خدمات اطلاع‌رسانی
- طراحی وبسایت
- زبان خارجی
- استفاده از طرح‌های رده‌بندی و سایر امکانات (شماره راهنما یا نمایه‌نامه) و واریسی سایت‌های خاص به‌منظور مکان‌یابی منابع اطلاعاتی
- شناسایی ارزش و تفاوت‌های منابع اطلاعاتی در شکل‌های گوناگون (چندرسانه‌ای، وبسایت‌ها، مواد دیداری و شنیداری) و نحوه اطلاع‌رسانی از آنها
- آشنایی با قوانین، مقررات، سیاست‌های سازمانی و اخلاق مرتبط با دسترسی به

- اطلاعات و رعایت آنها
- کارگاه‌های سواد اطلاعاتی برای مراجعان
- چگونگی افزایش بهره‌وری شغلی
- افزایش آگاهی‌های علمی در به‌کارگیری فنون نوین شغلی

برخی نیازهای مستمر در گروه اطلاع‌رسانی نیز شامل

- نحوه کمک به کاربران در استفاده از فهرست کتابخانه
- آشنایی با اصول و مهارت‌های ارتباطی کتابداران در برخورد با مراجعان
- نحوه استفاده از پایگاه‌های کتاب‌شناختی (کتابشناسی‌ها، نمایه‌ها، و فهرست‌ها)

نیازهای فوری آموزشی در بخش فراهم‌آوری عبارت‌اند از:

- شیوه‌های نیازسنجی و فراهم‌آوری (انتخاب، سفارش، و تهیه) منابع اطلاعاتی
- شناسایی و انتخاب منابع دیداری - شنیداری مورد نیاز کتابخانه
- صحافی

برخی نیازهای مستمر این بخش نیز شامل:

- مهارت در به‌کارگیری نرم‌افزارهای تهیه و سفارش منابع اطلاعاتی
- آشنایی با معیارهای کیفی انتخاب منابع اطلاعاتی
- آشنایی با منابع اطلاعاتی الکترونیکی و اینترنتی و توانایی ارزیابی آنها
- توانایی در مجموعه‌سازی الکترونیکی (نیازسنجی، انتخاب، سفارش، و تهیه)
- اطلاع از نمایشگاه‌های کتاب و نحوه خرید از آنها
- آشنایی با کنسرسیوم تأمین منابع علمی

نیازهای فوری آموزشی در گروه سازمان‌دهی اطلاعات شامل موارد زیر است:

- توانایی رده‌بندی منابع کتابی
- آشنایی با فهرست‌نویسی رایانه‌ای
- توانایی فهرست‌نویسی منابع الکترونیکی و دیجیتالی
- آشنایی با ساختار سرعنوان‌های موضوعی
- نحوه کنترل مستند نام مانند نام اشخاص، عنوان قراردادی، اسامی جغرافیایی و مانند آنها در محیط سنتی و برخط

- آشنایی و توانایی استفاده نوآوری‌های جدید در ارتباط با شغل مورد تصدی

برخی نیازهای مستمر در بخش سازمان‌دهی اطلاعات شامل موارد زیر است:

- آشنایی با فرایندهای نمایه‌سازی و چکیده‌نویسی
- آشنایی با اصطلاحنامه‌ها
- آشنایی با استانداردهای کنترل کتاب‌شناختی و الگوهای مفهومی مانند آردی‌ای، اف‌آر‌بی‌آر و ...
- توانایی فهرست‌نویسی منابع غیرکتابی
- آشنایی با رویکردهای نوین سازمان‌دهی دانش
- آشنایی با استانداردهای بین‌المللی برای توصیف منابع اینترنتی
- آشنایی با استانداردهای بین‌المللی توصیف ابر داده‌های شی‌گرا.

در راستای این یافته‌ها، در پژوهش معرف‌زاده و صانعی دهکردی (۱۳۸۵) و شهرزادی و مجیری (۱۳۸۹) نیز بر ضرورت آشنایی کتابداران با شیوه‌های جستجوی اطلاعات در وب، اصول مهارت‌های ارتباطی کتابداران، و آشنایی با بانک‌های اطلاعاتی و روش‌های پژوهش تأکید شده بود. این امر نشان می‌دهد که با گذشت یک دهه از پژوهش‌های پیشین، هنوز بر ضرورت توجه به برخی نیازهای آموزشی تأکید می‌شود. این امر حاکی از آن است که آموزش‌های داده شده مطابق با سرعت شتابناک فناوری‌ها روزآمد نشده است و شاید هم نشان‌دهنده مستمر بودن این نیازها باشد.

با توجه به یافته‌ها پیشنهاد می‌شود در طراحی دوره‌های آموزشی، به نتایج نیازسنجی آموزشی کارکنان و ارتقای سطح دانش و مهارت‌های مورد نیاز آنها توجه شود. چنانچه رامالیبانا^۱ (۲۰۰۵) در سیاست‌گذاری برنامه‌های آموزشی کارکنان یادآور شده بود که برگزاری دوره‌های آموزشی حین خدمت باید به زمینه شغلی کارکنان مربوط باشد و نظرات کارکنان که در فرم‌های ارزیابی سالانه درج شود و مورد تجزیه و تحلیل قرار گیرد تا بتواند در برگزاری بهتر این دوره‌ها یاری رساند. از مدرسان مجرب و کارآمد در ارتباط با نیازهای مطرح شده استفاده شود.

علاوه بر آن، در برخی پاسخ‌هایی که از سوی کارکنان داده شد چنین احساس گردید که آنها بعضاً به دلیل عدم اشراف کامل به حوزه‌های مهارتی مورد اشتغال و نداشتن احاطه دانشی وسیع در زمینه شغلی خود نیازی هم به آموزش در آن حوزه احساس نمی‌کنند؛ لذا پیشنهاد می‌شود که کتابداران با شرح وظایف خود و نقش‌ها و کارکردهای مورد انتظار آنها در عصر نوین بیشتر آشنا شوند. تدوین شرح

1. Ramalibana

وظایف مصوب کلیه کارکنان و استفاده از الگوی تلفیقی کارآمد برای کمک به مطالعه نیازسنجی از دیگر پیشنهادها قابل تأمل در پژوهش حاضر است.

یوسفی سعیدآبادی و غلامحسین زاده (۱۳۸۵) مهم‌ترین سرچشمه نیازهای آموزشی را سه عامل سازمان، جامعه، و کارکنان می‌دانند. سازمان، از آن جهت حائز اهمیت است که برخی دانش و مهارت‌ها و رفتارهای خاص را به هر دلیل و علتی مایل است در کارکنان خود ایجاد کند؛ جامعه نیز ناظر بر آن دسته از آموزش‌هایی است که کارکنان را در جامعه و نسبت به امور اجتماعی موفق می‌کند؛ و کارکنان از این جهت که نیازهای آموزشی فردی ممکن است به زندگی کاری و حتی ویژگی‌های آنان مربوط باشد اهمیت می‌یابد. به همین دلیل، در طول این پژوهش، در حد امکان، نیازهای آموزشی فردی و عمومی، که تقریباً در همه مشاغل وجود دارد، نیز مد نظر قرار گرفت؛ از جمله آنها می‌توان به آشنایی با قوانین، مقررات، سیاست‌های سازمانی و اخلاق حرفه‌ای، چگونگی افزایش آگاهی‌های علمی و به‌کارگیری فنون نوین شغلی، یا راهکارهای ایجاد انگیزه و افزایش بهره‌وری شغلی اشاره کرد. با توجه به یافته‌های این پژوهش پیشنهاد می‌شود کتابخانه ملی علاوه بر دوره‌های تخصصی، برگزاری چنین دوره‌ها یا کارگاه‌هایی را نیز مد نظر قرار دهد.

مآخذ

- آخوندی، مریم (۱۳۹۰). بررسی تأثیر آموزش‌های تخصصی کوتاه مدت بر کارایی کارکنان سازمان اسناد و کتابخانه ملی ایران. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد تهران شمال، تهران.
- اسفندیاری، فاطمه (۱۳۸۳). معرفی مرکز آموزش سازمان اسناد و کتابخانه ملی. کتاب، ۱۵ (۱)، ۲۲۸-۲۳۸.
- بی‌پروا، منظر (۱۳۸۹). اثربخشی دوره‌های آموزش ضمن خدمت برگزارشده در سازمان اسناد و کتابخانه ملی در سال ۱۳۸۸ از دیدگاه شرکت‌کنندگان در این دوره‌ها. پایان‌نامه کارشناس ارشد، دانشگاه شهید بهشتی، تهران.
- تهوری، زهرا (۱۳۸۵). لزوم بازنگری در برنامه‌های آموزش کتابداری و اطلاع‌رسانی با توجه به نیازهای مهارتی کتابداران و اطلاع‌رسانان. کتاب، ۱۷ (۱)، ۱۴۳ - ۱۶۲.
- خراسانی، اباصلت؛ حسن‌زاده، سودابه (۱۳۸۶). راهبردها و استراتژی‌های نیازسنجی آموزشی. تهران: مرکز آموزش و تحقیقات صنعتی ایران.
- سمیعی زفرقندی، مرتضی (۱۳۹۳). ارائه مدلی برای اجرای دوره‌های آموزشی نیروی انسانی.

- تعلیم و تربیت، ۳۰ (۱)، ۱۳۵-۱۵۳.
- شهرزادی، لیلا؛ مجیری، شهین (۱۳۸۹). نیازسنجی دوره‌های آموزش ضمن خدمت کتابداران کتابخانه دانشگاه‌های دولتی شهر اصفهان. *مدیریت اطلاعات سلامت*، ۷، ۵۶۶ - ۵۷۶.
- صمیعی، میترا؛ افلاکی، صدیقه (۱۳۹۵). آموزش‌های الکترونیکی کتابداری در کتابخانه ملی از چه کیفیتی برخوردار است؟. *مطالعات ملی کتابداری و سازماندهی اطلاعات*، ۲۷ (۴)، ۱۲۷-۱۴۲.
- عباس‌زادگان، محمد؛ ترک‌زاده، جعفر (۱۳۸۸). نیازسنجی آموزشی در سازمان‌ها. تهران: شرکت سهامی انتشار.
- کافمن، راجر؛ هرمن، جری (۱۳۷۴). *برنامه‌ریزی استراتژیک در نظام آموزشی* (فریده مشایخ و عباس‌بازرگان، مترجمان). تهران: مدرسه (نشر اثر اصلی ۱۹۹۱).
- معرف‌زاده، عبدالحمید؛ صانعی دهکردی، پرستو (۱۳۸۵). بررسی نیروی انسانی و نیازهای مهارتی کتابداران شاغل در کتابخانه‌های دانشگاهی استان خوزستان. *کتابداری و اطلاع‌رسانی*، ۹ (۳)، ۱۰۷ - ۱۲۸.
- میرکمالی، محمد (۱۳۷۸). *رهبری و مدیریت آموزشی*. تهران: یسپرون.
- یوسفی سعیدآبادی، رضا؛ غلامحسین‌زاده، ام‌کلثوم (۱۳۸۵). *آموزش کارکنان در هزاره سوم*. قائم‌شهر: مهرالنبی.
- Gerding, S., Hough, B. (2016). *Infopeople training needs assessment*. Retrieved August 11, 2016, from https://infopeople.org/sites/default/files/Infopeople_Needs_Assessment_2016-17.pdf
- Gupta, K. (2007). *A practical guid to needs assessment* (2nd ed.). USA: American Society for Training & Development.
- Jones, S. (2011). Refresh for success: Moonee valley libraries online database training wiki. *Australasian Public Libraries and Information Services*, 24 (2), Retrieved February 3, 2018, from: <https://www.questia.com/library/journal/1G1-259749132>
- Manus, S. (2015). Report available for the 2014 DPOE training needs assessment survey. Retrieved September 2, 2016, from <https://blogs.loc.gov/thesignal/2015/01/report>
- Nieuwenhuysen, P. (2011). *An international training program in library and information science: looking backward and forward*. proceedings of the

4th Asia-Pacific Conference on Library & Information Education and Practice: Issues, Challenges and Opportunities, June 22-24. Retrieved February 5, 2018, from <http://www.iospress.nl/journal/education-for-information>

Norton, R. E., & Moser, J. R. (2013). *DACUM Handbook* (4th ed.). Center on Education & Training for Employment, Columbus: Ohio State University. Retrieved February 12, 2018, from https://books.google.com/books/about/Dacum_Handbook.html?id=Y409nQAACAAJ

Ramalibana, K. L. (2005). *An investigation into the effectiveness of the staff development policies and programmes of the unisa library*. Unpublished doctoral dissertation, Master of Information science, University of south Africa. Retrieved February 12, 2018, from <http://uir.unisa.ac.za/bitstream/handle/10500/2355/dissertation.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Ullah, M., Ameen, K., & Bakhtar, S. (2011). Professional activities, needed competencies and training needs of medical librarians in pakistan. *Education for Information*, 28 (2-4), 115-123

استناد به این مقاله:

رسولی، معصومه؛ نوریان، محمد (۱۳۹۶). نیازسنجی آموزش حین خدمت کارکنان در کتابخانه ملی جمهوری اسلامی ایران. *مطالعات ملی کتابداری و سازماندهی اطلاعات*، ۲۸ (۴)، ۱۷۱-۱۹۱.

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی