



بررسی وضعیت آموزش مستمر اعضای هیئت علمی گروه‌های کتابداری و اطلاع‌رسانی در زمینه «تکنولوژی اطلاعات» و «مدیریت» طی سالهای ۱۳۶۸ تا آخر ۱۳۷۴

دکتر فاطمه سبکروح

استادیار، عضو هیئت علمی گروه کتابداری دانشکده مدیریت و اطلاع‌رسانی پزشکی دانشگاه علوم پزشکی
و خدمات بهداشتی درمانی ایران



مقدمه

آمار، ریاضی و روانشناسی نیز است. با توجه به این که کارکنان در موقعیت یک سازمان نقش کلیدی دارند، طی چهل سال گذشته تغییراتی در مفهوم مدیریت بوجود آمده است و مدیریت اکنون به معنی کنترل نیست بلکه معنی آن توسعه نیروی انسانی است.

Jurow معتقد است که کتابداران باید به برنامه توسعه نیروی انسانی در سه سطح مهارت‌های تکنولوژیکی، مهارت‌های ارتباطی بین افراد و بالاخره رهبری توجه نمایند. عنصر نیروی انسانی برای پیاده کردن تکنولوژی اطلاعات در کتابخانه‌ها عنصری حیاتی است و برای این منظور باید به تعلیم و آموزش تکنولوژی برای کتابداران توجه شود.^۱ آموزش

دهه اخیر دهه تصمیم‌گیری کتابداران است. تغییراتی که به علت استفاده وسیع از تکنولوژی پیش آمده است، آلودگی اطلاعات، کمبود بودجه برای حمایت از خدمات و برنامه‌های کتابخانه‌ها و افزایش قیمت مواد کتابخانه از عواملی هستند که بر کتابخانه‌ها و کاری که کتابداران انجام می‌دهند اثر می‌گذارد. یکی از مشکلات عمده‌ای که گروه‌های کتابداری و اطلاع‌رسانی با آن روبرو هستند تربیت نیروی انسانی برای کارکردن در شرایط آینده است، زیرا حرفه کتابداری و اطلاع‌رسانی یکی از حرفه‌هایی است که به سرعت رشد می‌کند. شاید این رشد ناشی از چند زمینه‌ای بودن این حرفه باشد. این حرفه هم اکنون شامل کامپیوتر، مدیریت، مهندسی،



نیروی انسانی نیازمند توجه جدی به کارکنان و نیز برنامه‌هایی است که گروه‌های کتابداری و اطلاع‌رسانی برای تربیت اینگونه نیروها دارند. اینگونه نیروها باید در سطوح مختلف آموزش ببینند، از مدیر تا سطوح اولیه کاردان و یا دستیاران کتابخانه. لذا برنامه‌ریزی برای نیروی انسانی نیاز به یک برنامه استراتژیک دارد، که در آن هم به مسایل فعلی و هم به مسایلی که در آینده مطرح است باید توجه کرد.

Jurow معتقد است که مدارس کتابداری، کتابداران و دانشجویان خود را با چارچوب تئوری و دانش اصلی و مهارت‌های لازم برای ایفای نقش در کتابخانه‌ها برای حال و آنچه که در گذشته بوده است آماده می‌کنند. برای اطمینان از این که آنها بتوانند در آینده نیز نقش خود را ایفا نمایند نیاز به بودجه برای آموزش مستمر است و احساس شخصی آنها برای یادگیری و تجدید اطلاعات خود ضروری است. Phipps معتقد است که ما مردم را در فرآیند آموزش کمک می‌کنیم، آنها را به فزاینده توسعه دانش مرتبط می‌نماییم و بالاخره به آنها برای پیشرفت کردن وابسته هستیم.^۲ یک برنامه استراتژیک برای تربیت نیروی انسانی برای آینده نیازمند درک دقیق عوامل رشد خارجی و داخلی است که بر روی نیروی انسانی تأثیر می‌گذارد. هم‌چنین عکس‌العمل مناسب و خاصی که لازمه رسیدن به نتایج مطلوب در این مورد است باید مورد بررسی قرار گیرد. از دیگر مشکلات عمده گروه‌های کتابداری و اطلاع‌رسانی آماده شدن اعضای هیئت علمی آنها برای تربیت نیروی انسانی برای آینده است زیرا خود این اعضا عمدتاً در دوره‌هایی تحصیل کرده‌اند که بسیاری از شرایطی را که در بالا به آن اشاره شد حاکم نبوده است. لذا قبل از هرگونه برنامه‌ریزی برای دیگران لازم است که برای این دسته از نیروی انسانی برنامه‌ریزی شود، زیرا بسیاری از آموزشهای مستمر برای کتابداران از طریق اعضای هیئت علمی این گروه‌ها صورت می‌گیرد. آموزش مستمر برای اعضای هیئت علمی اثری دو جانبه بر این حرفه دارد زیرا «مهارتی را که این گروه

کسب می‌کنند از طریق آموزش رسمی و غیررسمی به گروه بزرگتری که دانشجویان باشند گسترش می‌دهند».^۳

مسئله اعضای هیئت علمی به علت نقش کارشان مرتب در حال یادگیری و یاددادن هستند، اما این یادگیری به چه صورت و در چه جهتی است مشخص نیست. این که این یادگیری با نیازهای آینده این حرفه تطابق دارد و با مسایل روز در این حرفه همگام است نیز مشخص نیست. از جمله زمینه‌هایی که طی دهه اخیر در حرفه کتابداری تغییرات چشمگیری داشته است زمینه‌های تکنولوژی، مدیریتی، فراهم‌آوری و نیز خدمات مرجع است. از طرفی تغییرات تکنولوژیکی و مدیریت تأثیر مستقیم بر روی سایر زمینه‌های کتابداری و اطلاع‌رسانی دارد. لذا این پژوهش بر آن است تا وضعیت آموزش مستمر در اعضای هیئت علمی گروه‌های کتابداری و اطلاع‌رسانی در زمینه تکنولوژی اطلاعات و مدیریت را در ایران بررسی نماید.

هدف این پژوهش عبارت است از تعیین وضعیت آموزش مستمر اعضای هیئت علمی گروه‌های کتابداری و اطلاع‌رسانی در زمینه تکنولوژی اطلاعات و مدیریت طی سالهای ۱۳۶۸ تا آخر ۱۳۷۴. اهداف ویژه پژوهش عبارتند از:

- تعیین راه‌هایی که اعضای هیئت علمی که از طریق آن به آموزش مستمر پرداخته‌اند.
- تعیین منبعی که وقت مورد نیاز برای آموزش مستمر را تأمین کرده است.
- تعیین منبع حمایت مالی که برای آموزش مستمر اعضای هیئت علمی بکار رفته است.
- تعیین روش‌هایی که اعضای هیئت علمی مایلند در آینده آموزش مستمر داشته باشند.
- تعیین شرایط مالی و زمان مورد نیاز از نظر آنها برای آموزش مستمر در آینده.
- این پژوهش به سؤالی زیر پاسخ گفته است:
- ۱- اعضای هیئت علمی از چه راه‌هایی به آموزش مستمر



پرداخته‌اند؟

- ۲- وقت لازم برای آموزش مستمر اعضای هیئت علمی چگونه تأمین شده است؟
- ۳- هزینه لازم برای آموزش مستمر اعضای هیئت علمی چگونه تأمین شده است؟
- ۴- اعضای هیئت علمی در آینده چه راه‌هایی را برای آموزش مستمر ترجیح می‌دهند؟
- ۵- اعضای هیئت علمی مایلند در آینده از چه منابع مالی و وقت برای آموزش مستمر استفاده نمایند؟

بررسی‌های بعمل آمده نشان می‌دهد که تاکنون تحقیقی در این مورد در ایران و یا خارج صورت نگرفته است. اما چند تحقیق که بخشی از آن با کار حاضر هماهنگی دارد صورت گرفته است.

Ritchie در سال ۱۹۸۸ گزارش تحقیقی خود درباره تعلیم و مدیریت توسعه در کتابداری منتشر کرد. هدف اصلی این پژوهش مطالعه روال توسعه مدیریت در کتابخانه‌های بریتانیا براساس دوره‌های تعلیم مدیریت در سطح ملی و آموزش ضمن خدمت که بوسیله کتابخانه‌ها در داخل و یا خارج از کتابخانه صورت می‌گیرد است. ۱۶۰۰ پرسشنامه برای کتابداران ارسال شد که ۷۳/۵ درصد آن تکمیل شده و قابل استفاده بود. یافته‌های پژوهش نشان داد که از بین مهارت‌هایی که در مدارس کتابداری به آن پرداخته بودند ولی مورد نیاز کتابداران بوده است. مهارت مدیریت در درجه اول و مهارت کامپیوتر در درجه دوم قرار داشت. ۵۶ درصد از پاسخ‌دهندگان تعلیم‌هایی را در محیط کارشان در شغل فعلی داشته‌اند. مهمترین زمینه‌هایی که تعلیم دیده بودند ۲۹ درصد مربوط به کامپیوتر و ۲۸ درصد مربوط به زمینه مدیریت بود، و از بین کسانی که در حال گذراندن دوره بودند ۲۰ درصد در زمینه کامپیوتر و ۱۲ درصد در زمینه مدیریت مشغول بودند. همین پژوهش نشان می‌دهد که ۴۱/۵ درصد از پاسخ‌دهندگان طی دو سال گذشته دوره‌های کوتاه‌مدت را گذرانده‌اند. سازمان

مربوطه هزینه شرکت در دوره‌ها را برای ۹۱/۵ درصد از زنان و ۹۴ درصد از مردان پرداخت کرده است. ۵۲/۵ درصد از زنان و ۶۳ درصد از مردان طی دو سال گذشته یکبار یا بیشتر و ۲۷ درصد از زنان و ۳۲ درصد از مردان سه بار یا بیشتر در گردهمایی‌ها شرکت کرده‌اند و هزینه شرکت ۷۵ درصد از زنان و ۷۹ درصد از این مردان در گردهمایی بوسیله سازمان مربوطه پرداخت شده است. Ritchie در آخر نتیجه می‌گیرد که به تعلیم مدیریت و کامپیوتر (شامل تکنولوژی اطلاعات) بوسیله تمامی گروه‌های سنی و جنسی پاسخ‌دهنده به عنوان نیاز اشاره شده است و مدیریت تعلیمی است که تمام کتابداران بلافاصله پس از خروج از مدارس کتابداری به آن نیاز دارند. کتابدارانی که دوره‌هایی را که منتج به کسب مدرکی در زمینه دانش موضوعی و یا مهارت‌های کتابداری می‌شد گذرانده‌اند ترجیح می‌دهند که دوره‌های کوتاه‌مدتی را در زمینه مدیریت و کامپیوتر و تکنولوژی اطلاعات داشته باشند.^۴

Watson و همکارانش در سال ۱۹۹۵ تحقیقی درباره شاخص‌های اثربخشی مدارس کتابداری و اطلاع‌رسانی انجام دادند. آنها پرسشنامه‌ای شامل ۷۰ سؤال را برای چهار گروه کمیته اعتبار بخشی انجمن کتابداران آمریکا، مدیران ارشد دانشگاه‌هایی که برنامه کتابداری دارند، فارغ‌التحصیلان و کارفرمایان کتابخانه‌های مدارس، عمومی، دانشگاهی و تخصصی ارسال کردند و از آنها خواستند که امتیاز ۱ تا ۵ را برای سؤالها به ترتیب اهمیتشان برای اثربخشی مدارس کتابداری و اطلاع‌رسانی در نظر گیرند. یافته‌های این پژوهش نشان داد که هر چهار گروه، اعتبارنامه، آگاهی اعضای هیئت علمی از پیشرفت‌های جدید در آن زمینه، شهرت مدرسه کتابداری و نظر کارفرمایان درباره فارغ‌التحصیلان این رشته را جزء ۱۰ شاخص عمده‌ای می‌دانند که اثربخشی مدارس کتابداری را تعیین می‌کند. از نظر گروه تأیید انجمن کتابداران آمریکا، آگاهی اعضای هیئت علمی از پیشرفت‌های جدید در این حرفه بالاترین اثربخشی را داشته است. یکی از ده شاخص



عمده دیگر برای این گروه سرعت تلفیق تکنولوژی‌های جدید در برنامه درسی بود. یافته‌های همین پژوهش نشان می‌دهد که مدیران ارشد دانشگاهها اعضاء هیئت علمی‌ای را می‌خواهند که از پیشرفتهای جدید در زمینه فعالیتشان آگاه بوده و به کار تدریس و تحقیق مشغول باشند. آگاهی از پیشرفتهای جدید دومین شاخصی بود که فارغ‌التحصیلان و کارفرمایان برای اثربخشی مدارس کتابداری انتخاب کرده‌اند. سرعت در تلفیق تکنولوژی جدید در برنامه درسی نیز جزء ۱۰ شاخص عمده اثربخشی از طرف دو گروه آخر انتخاب شده بود.^۵

Aina در سال ۱۹۹۶ پژوهشی درباره علاقه مدرسان کتابداری و اطلاع‌رسانی درباره برنامه آموزش مستمر در کشورهای انگلیسی زبان آفریقا با هدف تعیین زمینه‌های خاص مورد علاقه برای آموزش مستمر مورد نیاز مدرسان انجام داد. یافته‌های پژوهش نشان می‌دهد که تمام پاسخ‌دهندگان به نحوی یکی از فرمهای آموزش مستمر از قبیل شرکت در کارگاه آموزشی، سمینار و یا دوره‌های آموزشی را تجربه کرده‌اند، از ۹ موضوعی که جهت اظهارنظر آنها برای آموزش مستمر پیشنهاد شده بود موضوع تکنولوژی اطلاعات اولویت اول و مدیریت در اولویت دوم قرار داشت. ۷۲/۷ درصد از اسنادان و ۷۷/۷ درصد از مدرسان با سابقه نیاز به آموزش مستمر در زمینه تکنولوژی اطلاعات را ذکر کرده‌اند.^۶

در ایران اردلان در سال ۱۳۷۳ تحقیقی درباره ضرورت آموزش ضمن خدمت کتابداران در کتابخانه‌های مرکزی دانشگاههای تابعه وزارت فرهنگ و آموزش عالی انجام داد. نتایج پژوهش نشان داد که تشکیل دوره‌های آموزشی در تمام سطوح مختلف حرفه‌ای که سابقه بیشتر در کتابخانه‌ها دارند، ضروری است. ۸۰ درصد از کتابداران تکنولوژی اطلاعات را مهمترین موضوع برای آموزش ضمن خدمت می‌دانند. ۶۹/۲ درصد از کتابداران معتقدند که آموزش ضمن خدمت بهتر است به صورت کارگاه آموزشی و در دوره‌های کوتاه‌مدت، باشد. از نظر آنان مدیران کتابخانه‌ها، گروه‌های کتابداری و

کتابخانه ملی برای برگزاری این دوره‌ها بسیار سودمنداند.^۷ خادامه در سال ۱۳۷۵ به بررسی انتظارات مدیران کتابخانه‌های دانشکده‌ای تحت پوشش وزارت فرهنگ و آموزش عالی از کتابداران و اطلاع‌رسانان پرداخت. یافته‌های این پژوهش نشان می‌دهد که ۸۷/۹ درصد از مدیران وجود کارشناسان ارشد را برای مدیریت بخشهای مختلف کتابخانه بسیار مهم دانسته‌اند. وی در آخر پیشنهاد می‌کند که با توجه به این که بسیاری از مدیران کتابخانه‌ها بر مهارت و قابلیت کارشناسان ارشد در خصوص مدیریت بخش‌های مختلف کتابخانه تأکید کرده‌اند، در تحصیلات کتابداری بویژه در مقطع کارشناسی ارشد بر این درس تکیه شود و در صورت امکان تعداد واحد بیشتری به آن اختصاص یابد.^۸

روش کار

این تحقیق توصیفی است. آمار گردآوری شده از چهار گروه کتابداری پزشکی و ۱۱ گروه کتابداری تحت پوشش وزارت فرهنگ و آموزش عالی نشان داد که تعداد ۵۹ نفر عضو هیئت علمی تمام وقت در گروه‌های کتابداری شاغل هستند. پرسشنامه‌ای شامل ۹ سؤال به صورت دستی و یا پستی برای این افراد ارسال شد. از این تعداد ۶۹/۷۷ درصد برگشت داده شد که چهار مورد آن بدون پاسخ بود و یک مورد به علت این که زمان فارغ‌التحصیلی در سال ۷۵ قید شده بود و سابقه تدریس مربوط به دوران دانشجویی بود بدون استفاده بود. لذا تحلیل در مورد تعداد ۴۱ پرسشنامه (۶۹/۴۹ درصد) صورت گرفت. در این پژوهش منظور از آموزش مستمر شرکت در کنفرانسها، سمینارها کارگاههای آموزشی و دوره‌های کوتاه‌مدت و نیز خودآموزی است.

یافته‌های پژوهش

۵۱/۲ درصد از پاسخ‌دهندگان را زنان تشکیل می‌دهند. ۶۰/۹۷ درصد از افراد این جامعه در گروه‌های کتابداری



که شرکت در کنفرانس‌های خارجی به این منظور معمول‌تر از سایر روشها بوده است (۱۲/۱۹ درصد). در زمینه مدیریت نیز شرکت در کنفرانس‌های خارجی با (۹/۷۵ درصد) و سمینارهای داخلی با ۱۷/۰۷ درصد معمول‌ترین روش آموزش مستمر بوده است. شرکت در دوره‌های عمومی (غیرکتابداری) به عنوان راهی برای آموزش مستمر در بین کتابداران چندان معمول نیست. لازم به ذکر است که از نظر ارقام جدول شماره (۲) تفاوت‌هایی با جدول شماره (۱) دارد که ناشی از این است که تعدادی از پاسخ‌دهندگان طی سالهای ۶۸ تا ۷۴ مشغول به تحصیل بوده‌اند و در دوره‌های مختلفی شرکت کرده‌اند که در جدول شماره (۲) به علت این که در آن زمان شاغل نبوده‌اند به حساب نیامده است. تعدادی نیز دوره‌های رسمی مربوط به محل تحصیل را ذکر کرده‌اند که آنها نیز منظور نشده‌اند.

جدول شماره (۳) نشان می‌دهد که شرکت در کنفرانس‌های خارجی در دو موضوع تکنولوژی اطلاعات (۵۳/۸۴ درصد) و مدیریت ۷۱/۴۲ درصد بیشترین بسامد را در بین انواع دوره‌های خارجی داشته است. در دوره‌های داخلی شرکت در سمینارها در زمینه تکنولوژی اطلاعات با ۵۶/۳۶ درصد و در زمینه مدیریت با ۵۵/۵۵ درصد بیشترین بسامد را داشته است. به طور کلی ۱۹ مورد شرکت در برنامه‌های خارجی و ۷۳ مورد در برنامه‌های داخلی گزارش شده است. لازم به ذکر است که برداشت پاسخ‌دهنده در یک دوره مطرح بوده است. بنابراین بسیاری از پاسخ‌دهندگان با شرکت در یک برنامه آموزش مستمر در هر دو زمینه را ذکر کرده‌اند. در صورتی که دوره‌های مشترک یکبار بحساب آیند تعداد دوره‌های خارجی ۱۳ مورد و داخلی ۶۴ مورد بوده است. به این ترتیب میانگین شرکت در دوره‌ها برای شرکت‌کنندگان ۰/۵۵ در سال و به ازاء کل پاسخ‌دهندگان ۰/۳۲ سال بوده است. یافته‌های پژوهش نشان می‌دهد که از ۱۰ (۲۴/۳۹ درصد) نفری که در برنامه‌های خارجی شرکت

شهرستانها مشغول بکار هستند. ۲۹/۲۶ درصد از پاسخ‌دهندگان در گروه‌های کتابداری و اطلاع‌رسانی پزشکی مشغول بکار هستند. تنها ۲۱/۹۵ درصد از این جامعه دارای درجه دکتری و بقیه دارای درجه کارشناسی‌ارشد هستند. ۳۶/۵۸ درصد آخرین مدرک تحصیلی خود را در خارج از ایران دریافت کرده‌اند. یافته‌های پژوهش نشان می‌دهد که حدود ۷۲/۵ درصد از پاسخ‌دهندگان دارای سابقه کار بیش از ۱۵ سال است. میانگین سابقه کار دولتی ۱۹/۱۲ سال و میانگین سابقه کار افرادی که دارای درجه دکتری هستند ۲۳/۴۴ سال است ۳۴/۱۴ درصد از پاسخ‌دهندگان دارای سابقه تدریس ۶ تا ۱۰ سال هستند. تنها درصد کمی (۹/۷۵ درصد) دارای سابقه تدریس بیش از ۲۰ سال هستند. میانگین سابقه تدریس ۱۳/۳۹ سال است. میانگین سابقه تدریس افرادی که دارای درجه دکتری هستند ۱۴ سال است. یافته‌های پژوهش نشان می‌دهد که ۶۵/۸۵ درصد (۲۷ نفر) اعلام کرده‌اند که در زمینه «تکنولوژی اطلاعات» و یا «مدیریت» آموزش مستمر داشته‌اند که از این تعداد ۴۰/۷۴ درصد در تهران شاغل بوده‌اند. از بین افراد ۴۴/۴۴ درصد (۱۲ نفر) در دانشگاه‌های علوم پزشکی شاغل بوده‌اند.

جدول شماره (۱) نشان می‌دهد که عمده‌ترین روش آموزش مستمر «خودآموزی» بوده است که ۴۳/۹ درصد به آن اشاره کرده‌اند. شرکت در سمینارهای داخلی تنها بوسیله ۳۶/۵۸ درصد از پاسخ‌دهندگان صورت گرفته است. شرکت در سمینارهای خارجی کمترین درصد (۷/۳۱ درصد) را به خود اختصاص داده است. دو سوم افرادی که اعلام کرده‌اند آموزش مستمر داشته‌اند به خودآموزی نیز پرداخته‌اند بیش از نیمی از آنها در سمینارهای داخلی و کنفرانسهای خارجی شرکت کرده‌اند.

جدول شماره (۲) نشان می‌دهد که ۳۴/۱۴ درصد از پاسخ‌دهندگان از طریق سمینارهای داخلی درباره تکنولوژی اطلاعات آموزش مستمر داشته‌اند. همین جدول نشان می‌دهد



کرده‌اند ۵ نفر (۵۰ درصد) از آنها در دانشگاه‌های علوم پزشکی شاغل بوده‌اند که در ۷ برنامه (۵۳/۸۴ درصد) شرکت جسته‌اند.

جدول شماره (۴) نشان می‌دهد که تنها ۲۱/۴۲ درصد موارد از هزینه‌های شرکت در دوره‌های خارجی و ۱۳/۸۴ درصد از موارد از هزینه‌های شرکت در دوره‌های داخلی به طور کامل از طرف شرکت‌کننده پرداخت شده است. برای سایر موارد به نحوی از کمک محل کار و یا سازمان برگزارکننده استفاده شده است. همین جدول نشان می‌دهد که محل کار هزینه کامل ۵۷/۴ درصد از دوره‌های خارجی و ۵۳/۸۴ درصد از دوره‌های داخلی را پرداخت کرده است. سازمان‌های برگزارکننده نیز در ۲۵/۳۱ درصد از موارد کمک‌هایی نموده‌اند. در کل تنها هزینه ۱۵/۱۸ درصد از برنامه‌ها به صورت شخصی پرداخت شده است. در مورد وقت مورد استفاده نیز ۸۱/۸۱ درصد از موارد برنامه‌های خارجی و ۸۶/۳۶ درصد از موارد شرکت در برنامه‌های داخلی به صورت ماموریت انجام شده است. در کل ۸۵/۴۵ درصد از وقت شرکت در برنامه‌ها بوسیله محل کار تامین شده است و تنها شرکت در ۷/۲۷ درصد از برنامه‌ها با استفاده کامل از مرخصی اعضای هیئت علمی بوده است.

در پاسخ به این سؤال که در صورتی که در برنامه آموزش مستمر شرکت نداشته‌اید و یا مقدار آن را کافی نمی‌دانید آیا تمایل به شرکت در این گونه دوره‌ها را دارید؟ ۹۵/۱۲ درصد (۳۹ نفر) پاسخ مثبت داده‌اند. دوره‌ها و شرایط حمایت از نظر هزینه و وقت برای شرکت در دوره‌ها به ترتیب در جداول شماره (۵) و (۶) ذکر شده است.

جدول شماره (۵) نشان می‌دهد که بیشترین تقاضا برای شرکت در سمینارهای داخلی (۸۴/۶۱ درصد) و کارگاه‌های آموزشی داخلی (۸۲/۰۵ درصد) در ردیف دوم قرار دارد. شرکت در کنفرانس‌های خارجی کمترین تقاضای (۷۴/۳۵ درصد) را داشته است. در مورد منبع هزینه تنها تعداد بسیار

اندکی (۱ تا ۳ نفر) حاضرند هزینه‌ها را شخصاً به طور کامل پرداخت کنند. اگر چه تعدادی از پاسخ‌دهندگان حاضرند بخشی از هزینه را بپردازند اما ۵۶/۴۱ درصد الی ۶۹/۲۳ درصد از پاسخ‌دهندگان بسته به برنامه مایلند که هزینه‌ها کاملاً بوسیله محل کارشان پرداخته شود. همین جدول نشان می‌دهد که حتی برای شرکت در سمینارهای داخلی ۵۶/۴۱ درصد از پاسخ‌دهندگان تقاضای حمایت مالی کامل از محل کارشان را دارند و این تقاضا برای شرکت در دوره‌های کوتاه‌مدت خارجی که بیشترین تقاضای را دارد به ۶۹/۲۳ درصد می‌رسد.

جدول شماره (۶) نشان می‌دهد که تعداد اندکی (۱ تا ۲ نفر) از پاسخ‌دهندگان مایل به استفاده از مرخصی شخصی به طور کامل برای شرکت در دوره‌ها هستند. بین ۴۶/۱۵ درصد الی ۶۴/۱۰ درصد بسته به نوع برنامه مایل به استفاده کامل از وقت ماموریت هستند. در این مورد برای شرکت در کارگاه‌های آموزشی تقاضای بیشتری برای استفاده از ماموریت است (۶۴/۱۰ درصد). اما کمتر از نیمی از پاسخ‌دهندگان برای شرکت در کنفرانس‌های داخلی و خارجی و سمینار و دوره‌های کوتاه‌مدت خارجی تقاضای ماموریت کامل دارند.

یافته‌های پژوهش نشان می‌دهد که ۳۱/۷۰ درصد (۱۳ نفر) از پاسخ‌دهندگان اعلام کرده‌اند که برای کسب مهارت «مدیریت» خودآموزی داشته‌اند که ۷۶/۹۲ درصد از این افراد از مهارت کسب شده استفاده عملی کرده‌اند زمینه‌های ذکر شده عمدتاً مربوط به مدیریت کتابخانه، مدیریت اطلاع‌رسانی، مدیریت منابع انسانی، مدیریت مالی و بودجه بوده است. تعداد اندکی به مسائلی مانند کنترل کیفی، مدیریت کیفی جامع، حلقه کیفی و بهره‌وری اشاره کرده‌اند. تعدادی نیز به مدیریت آموزشی اشاره کرده‌اند.

یافته‌های پژوهش نشان می‌دهد که ۵۱/۲۱ درصد (۲۱ نفر) اعلام کرده‌اند که برای کسب مهارت «تکنولوژی اطلاعات» خودآموزی داشته‌اند، که ۷۶/۱۹ درصد از این افراد



از مهارت کسب کرده استفاده عملی کرده‌اند.

زمینه‌های ذکر شده عمدتاً مربوط به استفاده از پایگاه‌های اطلاعاتی مختلف، کار با نرم‌افزارهای موجود در کتابخانه‌ها، اطلاعات کلی در مورد کامپیوتر، شناخت ابزار و وسایل، ارتباطات، اطلاعاتی در مورد شبکه اینترنت، آشنایی با بعضی از زبانهای برنامه‌نویسی و موردی نیز طراحی پایگاه اطلاعاتی برای کتابخانه بوده است.

بحث

از آنجا که بسیاری از آموزشهای مستمر برای کتابداران از طریق اعضاء هیئت علمی گروه‌های کتابداری و اطلاع‌رسانی صورت می‌گیرد، تربیت نیروی انسانی برای کارکردن در آینده نیازمند توجه جدی به اعضاء هیئت علمی است و نیز برنامه‌هایی که گروهها برای تربیت این‌گونه نیروها طراحی کرده‌اند در اولویت قرار دارند.

اگر چه ۷۲/۵ درصد از پاسخ‌دهندگان دارای سابقه کار بیش از ۱۵ سال هستند ولی ۳۴/۱۴ درصد از آنان دارای سابقه تدریس ۶ تا ۱۰ سال هستند که نشان می‌دهد بخش عمده‌ای از سابقه کار (۱/۳) اعضاء هیئت علمی در مسایل غیر تدریس گذشته است، به طوری که میانگین سابقه کار دولتی ۱۹/۱۲ سال است در حالی که میانگین سابقه تدریس ۱۳/۳۹ سال است. یافته‌های پژوهش نشان می‌دهد که تعداد بیشتری از شاغلین در تهران ۴۰/۷۴ درصد در دو زمینه مورد نظر آموزش مستمر داشته‌اند. در حالی که اعضاء هیئت علمی گروه‌های کتابداری پزشکی تقریباً یک سوم پاسخ‌دهندگان را تشکیل می‌دهند اما ۴۴/۴۴ درصد از جامعه‌ای را تشکیل می‌دهند که آموزش مستمر داشته است. عمده‌ترین شیوه آموزش مستمر خودآموزی یا ۴۳/۹ درصد بوده است. در حالی که وقت و انرژی اعضاء هیئت علمی ارزشمندتر از آن است که عمدتاً صرف یادگیری سرخود و تجربه و خطا شود. در حالی که طی ۷ سال مورد بررسی، تعدادی سمنیار در زمینه کتابداری و

اطلاع‌رسانی تشکیل شده است و تقریباً هر یک از آنها بخشهایی را در زمینه تکنولوژی اطلاعات و مدیریت داشته‌اند اما تنها ۳۶/۵۶ درصد از پاسخ‌دهندگان به این نوع آموزش مستمر اشاره کرده‌اند. در حالی که ۲۴/۳۹ درصد به شرکت در کنفرانس‌های خارجی اشاره نموده‌اند که به مراتب شرکت در آنها مشکل‌تر است. این امر ممکن است ناشی از این باشد که سمنیارهای داخلی برای تعدادی از افراد در دو زمینه ذکر شده آموزش مستمر به حساب نیامده است. زیرا تعدادی از افراد پاسخ‌دهنده که اعلام کرده‌اند آموزش مستمر نداشته‌اند در گردهمایی‌های برگزار شده حضور داشته‌اند که احتمالاً به بخشهای دیگر گردهمایی توجه داشته‌اند نه این دو بخش. شرکت در کنفرانس‌های خارجی معمول‌تر از سایر روشهای آموزش مستمر در مورد برنامه‌های خارجی است که احتمالاً ناشی از تبلیغاتی است که این‌گونه برنامه‌ها در نشریات حرفه‌ای دارند کنفرانسی مانند IFLA بیش از نیمی از برنامه‌های خارجی را تشکیل داده است.

نکته قابل ذکر این است که تعدادی از پاسخ‌دهندگان که در این سالها در خارج از کشور مشغول به تحصیل بوده‌اند برنامه‌های زیادی را ذکر کرده‌اند که در این پژوهش منظور نشده اما تعداد آنها چشمگیر بود و نشان می‌دهد که در دوران تحصیل این‌گونه افراد فرصتهای زیادی برای آموزش مستمر نیز داشته‌اند که متأسفانه پس از فارغ‌التحصیل شدن ادامه پیدا نمی‌کند در حالی که به قول Feather «بدست آوردن مدرک تحصیلی پایان آموزش حرفه‌ای نیست بلکه پایان مرحله اول آن است»^۹. در دوره‌های داخلی شرکت در سمنیارها در زمینه تکنولوژی با ۵۶/۳۶ درصد و در زمینه مدیریت با ۵۵/۵۵ درصد بالاترین بسامد را داشته است که نشان می‌دهد که عمده‌ترین روش آموزش مستمر بوده است. پاسخ‌دهندگان از سایر روشها از جمله شرکت در دوره‌های کوتاه‌مدت عمومی که تعداد آنها نسبتاً زیاد است بهره‌اندکی می‌گیرند. یافته‌های پژوهش نشان می‌دهد که میانگین شرکت در



پرداخت کل هزینه هستند و بین ۵۶/۴۱ الی ۶۶/۶۶ درصد مایلند که هزینه‌ها بوسیله محل کار پرداخت گردد، در صورتی که در مورد وقت نیاز به مأموریت کامل کمتر مشاهده شده و میزان آن بین ۴۶/۱۵ الی ۶۴/۱۰ درصد است. که کمتر از میزانی است که در سالهای گذشته اتفاق افتاده است. این امر نشان می‌دهد که اعضای هیئت علمی برای برنامه‌های آموزش مستمر می‌توانند از مرخصی خود چشم‌پوشند در حالی که شاید تأمین هزینه‌ها برای آنها مشکل باشد. به هر صورت هدف اصلی گروه‌های کتابداری این است که کتابدارانی با کفایت تربیت کنند که بتوانند با اطمینان به این حرفه قدم گذارند و خود را برای حرفه‌ای که به طور مستمر در حال تحول است آماده نمایند.

برنامه‌های مختلف ۰/۳۲ در سال یعنی هر سه سال یکبار و برای افرادی که اعلام کرده‌اند آموزش مستمر داشته‌اند این میانگین ۰/۵۵ در سال یعنی هر دو سال یکبار بوده است در حالی که یافته‌های Ritchie در مورد کتابداران بریتانیا رقم‌های بسیار بالاتری را نشان می‌دهد.

محل کار از نظر تأمین وقت برای شرکت در برنامه‌های آموزش مستمر بیشتر اعضای هیئت علمی را یاری کرده است به طوری که وقت ۸۱/۸۱ درصد از برنامه‌های خارجی و ۸۶/۳۶ درصد از برنامه‌های داخلی به صورت مأموریت تأمین شده است. اما در مورد پرداخت کل هزینه این درصدها به ۵۷/۴ و ۵۳/۸۴ درصد می‌رسد. که نشان می‌دهد دانشگاهها برای پرداخت هزینه مشکلات بیشتری دارند. از طرف دیگر از نظر منبع هزینه تنها تعداد اندکی از پاسخ‌دهندگان حاضر به





جدول شماره (۱) توزیع فراوانی شرکت اعضا، هیئت علمی در انواع برنامه‌های آموزش مستمر در زمینه تکنولوژی اطلاعات و مدیریت

درصد نسبت به پاسخهای مثبت	درصد نسبت به کل جامعه	تعداد	نوع آموزش
۳۷/۰۳	۲۴/۲۹	۱۰	شرکت در کنفرانسهای خارجی
۵۵/۵۵	۳۹/۵۸	۱۵	شرکت در کنفرانسهای داخلی
۱۴/۸۱	۹/۷۵	۴	شرکت در سمینارهای خارجی
۵۵/۵۵	۳۹/۵۸	۱۵	شرکت در سمینارهای داخلی
۲۲/۲۲	۱۴/۶۳	۶	شرکت در دوره‌های کوتاه‌مدت خارجی
۲۹/۶۲	۱۹/۵۱	۸	شرکت در دوره‌های کوتاه‌مدت داخلی
۱۱/۱۱	۷/۳۱	۳	شرکت در کارگاه آموزشی خارجی
۱۸/۵۱	۱۲/۱۹	۵	شرکت در کارگاه آموزشی داخلی
۹۹/۹۹	۴۳/۹۰	۱۸	خودآموزی

جدول شماره (۲) توزیع فراوانی اعضا، هیئت علمی شرکت‌کننده در برنامه آموزش مستمر بر حسب موضوع و محل دوره

مدیریت		تکنولوژی اطلاعات				موضوع دوره		محل دوره	نوع دوره
داخلی		خارجی		داخلی		خارجی			
درصد	تعداد	درصد	تعداد	درصد	تعداد	درصد	تعداد		
۲/۴۳	۱	۹/۷۵	۴	۱۹/۵۱	۸	۱۲/۱۹	۵	کنفرانس	
۱۷/۰۵	۷	۰	۰	۳۴/۱۴	۱۴	۰	۰	سمینار	
۹/۷۵	۴	۲/۴۳	۱	۱۴/۶۳	۶	۷/۳۱	۳	کارگاه آموزشی	
۰	۰	۲/۴۳	۱	۴/۸۷	۲	۴/۸۷	۲	دوره کوتاه‌مدت خاص کتابداران	
۲/۴۳	۱	۰	۰	۷/۳۱	۳	۰	۰	دوره کوتاه‌مدت عمومی	



جدول شماره (۳) توزیع فراوانی انواع دوره هائی که اعضا، هیئت علمی طی سالهای ۶۸ تا ۷۴ در آن شرکت کرده‌اند بر حسب موضوع و محل دوره

مدیریت		تکنولوژی اطلاعات						موضوع دوره
داخلی		خارجی		داخلی		خارجی		محل دوره
درصد	تعداد	درصد	تعداد	درصد	تعداد	درصد	تعداد	نوع دوره
۵/۵۵	۱	۷۱/۴۲	۵	۱۸/۱۸	۱۰	۵۳/۸۴	۷	کنفرانس
۵۵/۵۵	۱۰	۰	۰	۵۶/۳۶	۳۱	۰	۰	سمینار
۳۳/۳۳	۶	۱۴/۲۸	۱	۱۴/۵۴	۸	۳۰/۷۶	۴	کارگاه آموزشی
۰	۰	۱۴/۲۸	۱	۳/۶۳	۲	۱۵/۳۸	۲	دوره کوتاه مدت خاص کتابداران
۵/۵۵	۱	۰	۰	۷/۲۷	۴	۰	۰	دوره کوتاه مدت عمومی
۱۰۰	۱۸	۱۰۰	۷	۱۰۰	۵۵	۱۰۰	۱۳	جمع

جدول شماره (۴) توزیع فراوانی منبع حمایت مالی و وقت اعضا، هیئت علمی بر حسب محل دوره

دقت				هزینه								حمایت						
جمع		شخصی و ماموریت		ماموریت		مرخصی		جمع		شخصی و سازمان		شخصی محل کار		شخصی		نوع استفاده		
درصد	تعداد	درصد	تعداد	درصد	تعداد	درصد	تعداد	درصد	تعداد	درصد	تعداد	درصد	تعداد	درصد	تعداد	محل دوره		
۱۰۰	۱۱	۹/۰۹	۱	۸۱/۸۲	۹	۹/۰۹	۱	۱۰۰	۱۴	۱۴/۲۸	۲	۷/۱۴	۱	۵۷/۴	۸	۲۱/۴۲	۳	خارجی
۱۰۰	۲۴	۶/۸۱	۳	۸۶/۳۶	۳۸	۶/۸۱	۳	۱۰۰	۶۵	۲۷/۶۹	۱۸	۴/۶۱	۳	۵۳/۸۲	۳۵	۱۳/۸۴	۹	داخلی
۱۰۰	۵۵	۷/۲۷	۴	۸۵/۴۵	۴۷	۷/۲۷	۴	۱۰۰	۷۹	۲۵/۳۱	۲۰	۵/۰۶	۴	۵۲/۲۳	۲۳	۱۵/۵۸	۱۲	جمع



جدول شماره (۵) توزیع فراوانی تمایل به شرکت در برنامه‌های مختلف آموزش مستمر بوسیله اعضا، هیئت علمی و نظرات آنان درباره منبع هزینه مورد نیاز برای شرکت در آن برنامه‌ها

جمع		شخصی و محل کار		محل کار		شخصی		منبع پرداخت	
								نوع دوره	
درصد	تعداد	درصد	تعداد	درصد	تعداد	درصد	تعداد		
۷۴/۳۵	۲۹	۱۲/۸۲	۵	۵۸/۹۷	۲۳	۲/۵۶	۱	کنفرانس‌های خارجی	
۷۶/۹۲	۳۰	۱۵/۳۸	۶	۵۶/۴۱	۲۲	۵/۱۲	۲	کنفرانس‌های داخلی	
۷۶/۹	۳۰	۱۵/۳۸	۶	۵۸/۹۷	۲۳	۲/۵۶	۱	سمینارهای خارجی	
۸۴/۶۱	۳۳	۲۳/۰۴	۹	۵۶/۴۱	۲۲	۵/۱۲	۲	سمینارهای داخلی	
۷۹/۴۸	۳۱	۱۰/۲۵	۴	۶۶/۶۶	۲۶	۲/۵۶	۱	دوره‌های کوتاه مدت خارجی	
۷۹/۴۸	۳۱	۱۵/۳۸	۶	۶۱/۵۳	۲۴	۲/۵۶	۱	دوره‌های کوتاه مدت داخلی	
۷۹/۴۸	۳۱	۷/۶۹	۳	۶۹/۲۳	۲۷	۲/۵۶	۱	کارگاههای آموزشی خارجی	
۸۲/۰۵	۳۲	۷/۶۹	۳	۶۶/۶۶	۲۶	۷/۶۹	۳	کارگاههای آموزشی داخلی	

جدول شماره (۶) توزیع فراوانی تمایل به شرکت در برنامه‌های مختلف آموزش مستمر بوسیله اعضا، هیئت علمی و نظرات آنان درباره منبع وقت مورد نیاز برای شرکت در برنامه‌ها

جمع		مهرخصی و مأموریت		مأموریت		مهرخصی		منبع وقت	
								نوع دوره	
درصد	تعداد	درصد	تعداد	درصد	تعداد	درصد	تعداد		
۶۶/۶۶	۲۶	۱۷/۹۴	۷	۴۶/۵	۱۸	۲/۵۶	۱	کنفرانس خارجی	
۷۱/۷۹	۲۸	۲۰/۵۱	۸	۴۶/۵	۱۸	۵/۱۲	۲	کنفرانس داخلی	
۶۹/۲۳	۲۷	۲۰/۵۱	۸	۴۶/۵	۱۸	۲/۵۶	۱	سمینار خارجی	
۷۶/۹۲	۳۰	۱۷/۹۴	۷	۵۳/۸۴	۲۱	۵/۱۲	۲	سمینار داخلی	
۷۴/۳۵	۲۹	۲۰/۵۱	۸	۴۸/۷۱	۱۹	۵/۱۲	۲	دوره کوتاه مدت خارجی	
۷۶/۹۲	۳۰	۱۷/۹۴	۷	۵۶/۴۱	۲۲	۲/۵۶	۱	دوره کوتاه مدت داخلی	
۷۱/۷۹	۲۸	۱۷/۹۴	۷	۵۱/۲۸	۲۰	۲/۵۶	۱	کارگاه آموزشی خارجی	
۸۲/۰۵	۳۲	۱۲/۸۲	۵	۶۴/۱۰	۲۵	۵/۱۲	۲	کارگاه آموزشی داخلی	



پیشنهادات:

۱- اگر چه مسلم است که اعضای هیئت علمی مرتب در حال یادگیری و یاد دادن هستند، به نظر می‌رسد که به مسئله تکنولوژی اطلاعات و مدیریت آن‌گونه که در سایر کشورها مخصوصاً کشورهای پیشرفته پرداخته می‌شود توجه نکرده‌اند در صورتی که این دو جنبه بر همه جنبه‌های کتابداری و اطلاع‌رسانی اثر می‌گذارد. لذا لازم است اعضای هیئت علمی علاوه بر سایر زمینه‌های مورد توجه خود به عنوان یک نیاز به این دو جنبه نیز بپردازند.

۲- با توجه به این که تقریباً ۹۵ درصد از پاسخ‌دهندگان به شرکت در انواع برنامه‌های آموزش مستمر اظهار تمایل نموده‌اند و کمتر از دو سوم آنها اعلام کرده‌اند که آموزش مستمر داشته‌اند. لازم است دانشگاهها برای آموزش مستمر اعضای خود تسهیلاتی را فراهم نمایند.

۳- متأسفانه در سالهای اخیر اجازه شرکت کتابداران پزشکی و اعضای هیئت علمی گروه‌های مربوطه در کنفرانس‌های بین‌المللی بدون ارائه مقاله و یا حتی با مقاله در کنفرانس‌های غیرپزشکی داده نمی‌شود. با توجه به این که بسیاری از کنفرانس‌های ارزشمند در این زمینه عنوان پزشکی را ندارند و برای بسیاری از کتابداران امکان رقابت و ارائه مقاله نیست و در عین حال حاضرند حتی با هزینه شخصی در این برنامه‌ها شرکت نمایند. از معاونت محترم پژوهشی وزارت بهداشت درمان و آموزش پزشکی تقاضا می‌شود در این مورد تجدیدنظر فرمایند و کتابداران و اعضای هیئت علمی را از شرکت در این گونه برنامه‌ها محروم ننمایند.

۴- با توجه به کمبود اعضای هیئت علمی تنها رضایت‌بخش بودن تدریس آنها کافی نیست بلکه گروه‌های کتابداری باید تمام کوشش خود را صرف این نمایند که هر یک از اعضای آن در شرایطی قرار گیرند که تمام آنچه را که لازم است بدانند و تدریس کنند. که شاید لازمه آن ارزیابی گروه‌های آموزشی و اعتبار بخشیدن به آنها باشد پرداختن به این وظیفه

خطیر در مورد گروه‌های کتابداری پزشکی باید در دستور کار انجمن علمی کتابداری و اطلاع‌رسانی قرار گیرد.

۵- گروه‌های کتابداری باید خود را یکی از اجزاء حرفه بدانند نه بخشی مستقل از آن زیرا هیچ گروه کتابداری جزء مستقلی از بازار کار و فارغ‌التحصیلان خود نیست لذا با توجه به تأثیر دو زمینه تکنولوژی اطلاعات و مدیریت بر سایر جنبه‌های کتابداری و اطلاع‌رسانی در مورد سرفصل و تعداد واحدهای این دو درس مخصوصاً در دوره کارشناسی ارشد تجدیدنظر شود.

یادداشتها

1. Jurow, Susan. "Preparing Academic and Research Library Staff for the 1990's and Beyond". in *Developing Library Staff for the 12st Century*. NewYork: Haworth Press. 1992.
2. Phipps, Shelley. "The Vision and the Vorces: Creating the Learning Environment". in, *ARL a Bimontly News letter of Research Library Issues and Actions* No. 154. 1991. Cited in, Jurow, Susan. *Preparing Academic and Research Library staff for the 1990's and Beyond*. in *Developing Library Staff for the 12st Century*. NewYork: Haworth Press. 1992.
3. Aina. L.O. "Interest in Continuing Education Programms Among Library and Information Science Educators in Anglophoac Africa". *International Information Library Review*. 1996; 28. P. 23-29.
4. Ritchie, Sheila. *Training and Management Development in Librarianship*. Cambridge, Cambridge University Press. 1988.
5. Watson - Boone, Rebecca and Darlene E. Weingand. A "Profiles of Constituent Groups: Indicators of Effectiveness of Schools of Library and Information Studies". in *Journal of Education for Library and Information Science*. 1995; 36 (2). P. 104-125.
6. Ibid Aina 1996.
7. اردلان، رضا. بررسی ضرورت آموزش ضمن خدمت کتابداران در کتابخانه‌های مرکزی دانشگاههای تابعه وزارت فرهنگ و آموزش عالی. پایان‌نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه تربیت مدرس. ۱۳۷۳.
8. خادمیه، رضوان. انتظارات مدیران کتابخانه‌های دانشکده‌ای تحت پوشش وزارت فرهنگ و آموزش عالی از کتابداران و اطلاع‌رسانان. پایان‌نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه تربیت مدرس. ۱۳۷۵.
9. Feather. John. "Creative Tension or Mutual Misunderstanding?" *Lis Department and Professional Practice. Library Association Record*. 1994; 96 (1). P. 30-31.