

آیا کتابداران نیازی به مدرک دکترا دارند؟^۱

نویسنده: دیانا بی. مارکوم

مترجمان: هما ارشدی ۱

نادیا صنیعی ۲

فناوری‌های جدید در حال تغییر نقش‌های کتابداران دانشگاهی هستند و کتابداران را مجبور می‌کنند تا خود را در فعالیت‌های پژوهشی شریک بدانند.

آیا مدرک دکترا برای یک کتابدار دانشگاهی ضروری یا حتی مطلوب است؟ من این سؤال را بارها در طول دوره شغلی خود مطرح کرده‌ام که گاهی اوقات موجب بهت و حیرت همکاران می‌شد. اما ظاهراً با رشد فناوری‌های اطلاعاتی، پرسش‌هایی پیرامون صلاحیت کتابداران اهمیت بیشتری پیدا کرد. با این که این سؤال به کرات مطرح شده است، دوباره آن را در این جا طرح می‌کنم.

ابتدا بحث تاریخی آن را مطرح می‌کنم. در سال ۲۰۰۲، شورای کتابخانه و منابع اطلاعاتی^۴ که ریاست آن را بر عهده داشتم، تصور می‌کرد مدرک دکترا در کتابخانه‌های پژوهشی می‌تواند مفید باشد. ما یک برنامه پیشنهادی دوساله کمک هزینه‌های تحصیلی فوق دکترا را برای افراد دارای مدرک دکترا در حوزه‌های علوم انسانی (که به یادگیری اصول مربوط به کار کتابخانه علاقمند بودند)، تدوین کردیم. سپس این کمک هزینه‌های تحصیلی را به پرورش نوع جدید از متخصصین اختصاص دادیم که این کار، دانش بشری را عمیقاً با درک فناوری‌های اطلاعاتی ترکیب می‌کرد. ما این متخصصان را، متخصصان حوزه‌های علوم انسانی دیجیتال نمی‌دانستیم، بلکه تنها ایده‌ای بود که در آن زمان مطرح شد.

اعلام برنامه مذکور نامه‌هایی احساسی را به دنبال داشت. عده‌ای گفتند که ما صلاحیت کتابداران آموزش‌دیده را برای موقعیت‌های تخصصی رشته‌ای در کتابخانه‌های پژوهشی زیر سؤال برده‌ایم. برخی نیز اعتراض داشتند که این دکترهای جدید باید در مقام‌های عالی کتابخانه‌ای وارد شوند. برخی نیز تصور می‌کردند که برنامه ما برای کتابداران عمومی که سال‌ها در آن حوزه خاص زحمت کشیده‌اند، منصفانه نیست. افراد دیگر نیز بیان کردند که این دکترها نمی‌تواند در حوزه کتابداری استخدام شوند. بنابراین چه اتفاقی افتاد؟

در حال حاضر برنامه مذکور یک دهه است که در شورای کتابخانه و منابع اطلاعاتی ادامه پیدا کرده است. اساساً تصور ما این بود که دکترهایی که از کمک هزینه‌های تحصیلی ما برخوردار می‌شوند در کتابخانه‌های تحقیقاتی و دپارتمان‌های رشته‌های خود مشغول به کار می‌شوند. در عوض، اکثرشان در مشاغل تمام‌وقت کتابخانه‌ای مشغول شدند، بسیاری از دکترها به محض اتمام دوران تحصیل خود تمایل داشتند تا مشاغل دائمی را بر عهده گیرند و تصمیم نداشتند تا مطالعات خود را در زمینه‌ی کتابداری گسترش دهند. بعد از اتمام تحصیل، بسیاری از فارغ‌التحصیلان، در مشاغل تمام‌وقت را در کتابخانه‌های

۱. B. Marcum, Deanna (۲۰۱۲). Do librarians need PhDs. Information Outlook, Vol. ۱۶, No. ۵, pp.۳۵-۳۳

۲. دانشجوی کارشناسی ارشد علم اطلاعات و دانش‌شناسی دانشگاه شهید بهشتی تهران. ای‌میل: h.arshadi@yahoo.com

۳. دانشجوی کارشناسی ارشد علم اطلاعات و دانش‌شناسی دانشگاه علوم پزشکی تهران.

CLIR .۴

تحقیقاتی مشغول شدند و دست کم تعدادی از آن‌ها (بیش از حد انتظار من) در موقعیت‌های جدیدی قرار دارند که ترکیبی از دانش و نشر دیجیتال به همراه پشتیبانی پژوهشی از دانشجویان و اساتید است. این دکترا ابزارهای بازیابی آنلاین، ابزار مرجع و منابع آموزش و یادگیری ایجاد کرده‌اند. کار آن‌ها منجر به توسعه پرتال‌ها و ویکی‌ها شده است و برای افراد دیگر امکان دسترسی به دانش جدید را که کتابداران قبلی ما به توسعه آن کمک کردند، فراهم می‌سازند. آن‌ها همچنین نمایشگاه‌های قابل توجه و مهیجی را در موضوعاتی همچون نقشه‌کشی، مجموعه‌های ادبی و نمونه‌های اولیه تبلیغاتی که ترکیبی از محتوای سنتی و دیجیتالی است را سازمان‌دهی کرده‌اند.^۵

صلاحیت‌ها و دانش

برنامه کمک هزینه تحصیلی CLIRS به عنوان تلاشی برای ارائه راهکاری جدید در زمان تجدید نظر بسیاری از سازمان‌ها و کتابداران در مورد صلاحیت‌هایی که کتابداران دوران دیجیتال ممکن است نیاز داشته باشند، به‌شمار می‌رود.

به عنوان مثال، در سال ۱۹۹۹ کمک مالی از سوی CLIR، انجمن کتابخانه‌های پژوهشی جنوب شرقی را قادر ساخت که یک کمیته آموزشی را برای بررسی نیازهای آموزشی کتابداران به منظور حمایت از کتابخانه‌های پژوهشی آینده ایجاد کنند. این کمیته سپس گزارشی از شناسایی مقوله‌های مطلوب صلاحیت برای آینده منتشر کرد.

این گزارش اظهار داشت که کتابخانه‌های دانشگاهی آینده، به طور فزاینده‌ای، به عنوان یک نهاد آموزشی عمل خواهند کرد. بر اساس این گزارش، به راهبردهایی مثل راهبری به سوی آینده سازمان‌های آنها از طریق توسعه، مدیریت و سفارشی کردن خدمات، همکاری با سازمان‌های دیگر به منظور ارتقای خدمات و توسعه دانش ساختار، سازمان‌دهی، ایجاد، مدیریت، انتشار، استفاده و حفاظت منابع اطلاعاتی در همه شکل‌ها خواه جدید و خواه منابع موجود نیاز خواهد بود. این گزارش اضافه می‌کند که کتابداران آینده نیاز خواهند داشت که به ارزش‌ها و اصول کتابداری متعهد باشند، اما آن‌ها به «دانش فناوری» و «دانش موضوعی تخصصی» نیز نیاز پیدا خواهند کرد (آسرل ۱۹۹۹). به نظر می‌رسد که برنامه‌های دکترا بتواند برخی از این نیازها را برآورده سازد.

در سال ۲۰۰۳ رویکردی نسبتاً متفاوت توسط انجمن کتابخانه‌های تخصصی مطرح شده بود که مجموعه‌ای سه قسمتی از صلاحیت‌های مورد نیاز برای متخصصان اطلاعاتی را تهیه می‌کرد. تمایل به اشتراک دانش حرفه‌ای و تعهد به اخلاق حرفه‌ای به عنوان صلاحیت‌های اصلی در نظر گرفته شده بود. دوم، صلاحیت‌های شخصی نام دارند که شامل نگرش‌ها، مهارت‌ها و ارزش‌هایی هستند که کارکنان را قادر می‌سازد که به طور مؤثر و مثبت کار کنند و در محیط همیشه در حال تغییر انعطاف‌پذیر و مثبت باقی بمانند. دسته سوم، صلاحیت‌های حرفه‌ای هستند که شامل توانایی مدیریت، سازمان، منابع و خدمات اطلاعاتی و کاربرد ابزارها و فناوری‌های اطلاعاتی است (آبلس و دیگران، ۲۰۰۳).

این شایستگی‌ها به نظر می‌رسد که بر مهارت‌های مدیریتی و فنی و حتی خصوصیات شخصیتی بیشتر از محتوای دانش تأکید دارند. زمانی که این مطالب را می‌خواندم، متوجه شدم که علاقه من به استخدام افراد دکترا برای انجام کار کتابخانه، نشان‌دهنده‌ی نیاز به کتابخانه‌ها در مؤسسات دانشگاهی است. مشاغل موجود در دانشگاه‌ها نیاز به صلاحیت‌های مدیریتی دارند و در کنار آن، باید با اساتید و

۵. (جزئیات بیشتر در www.clir.org/fellowships/postdoc/projsandpubs).

دانشجویان سروکار داشت. کتابداران دانشگاهی گاهی اوقات به دنبال درجه‌های علمی بالاتر هستند تا به افراد با دانش افزون‌تری کمک کنند. من فکر می‌کردم که با چالش به‌وجودآمده بر اثر فناوری‌های جدید، ممکن است نیازی به دوره‌ی دکترا نباشد و مدرک کارشناسی ارشد کتابداری کفایت کند. مطرح شدن در دیگر محیط‌ها

این سؤال در مقاله‌ای از ولوز^۶ مطرح شده بود: «یکپارچه‌سازی نسل جدید متخصصان در کتابخانه». این مقاله در نشریه کتابخانه در سال ۲۰۰۶ منتشر شده بود. جیمز جی. نیل^۷، کتابدار دانشگاهی و معاون خدمات اطلاعاتی دانشگاه کلمبیا نوشته بود که افراد دارای مهارت‌های غیرسنتی نه تنها به کارمندان کتابخانه‌های تحقیقاتی نیاز دارند، بلکه از قبل تلاش در این زمینه آغاز شده بود.

در حال حاضر کتابخانه‌های دانشگاهی افراد زیادی را (که مدرک کارشناسی ارشد علوم کتابداری ندارند) به منظور بر عهده گرفتن سمت‌های کتابدار حرفه‌ای استخدام می‌کنند ... [آنها] ویژگی‌های مختلفی دارند، از جمله درجه‌های علمی تخصصی در حوزه‌های موضوعی، مهارت‌های زبان تخصصی، تجربه تدریس یا تخصص فناوری. کتابخانه‌های دانشگاهی همچنین در حال ایجاد طیف وسیعی از مأموریت‌های حرفه‌ای در حوزه‌هایی همچون سیستم‌ها، منابع انسانی، جمع‌آوری کمک‌های مالی، انتشار، فناوری آموزشی، مدیریت امکانات و دیگر تخصص‌هایی که خواهان زمینه‌های گوناگون آموزشی هستند، می‌باشند... گروه‌های حرفه‌ای جدید در محیط‌های دیگر رشد می‌کنند و برای کتابخانه دانشگاهی مجموعه کاملی از ارزش‌ها، نگرش‌ها، سبک‌ها و انتظارات را به ارمغان می‌آورند (نیل، ۲۰۰۶).

به گفته نیل، افراد حرفه‌ای خارج از کانال آموزش سنتی کارشناسی ارشد به میزان زیادی مورد نیاز هستند و مدیران کتابخانه در برخورد با آنها باید حساس باشند و برنامه‌های آموزشی منسجمی را برای آنها فراهم کنند. به اعتقاد وی، حوزه‌های جدید در حال ظهورند و از مدت‌ها پیش برای کتابخانه‌های دانشگاهی به عنوان ناشران، آموزشگران، سازمان‌های تحقیق و توسعه، کارآفرینان و طرفداران سیاست در حال تکامل بوده‌اند. کارشناسی ارشد کتابداری ممکن است مهارت‌های لازم به منظور توسعه و ارتقای این بخش‌های جدید مورد تقاضا را نداشته باشد (نیل، ۲۰۰۶).

در سال ۲۰۰۷ استنلی ویلدر^۸، معاون کتابخانه‌های پردیس ریور^۹ دانشگاه روچستر^{۱۰} که سال‌ها در حال مطالعه روند کاری کارکنان کتابخانه‌های دانشگاهی بود از نیل حمایت کرد. در مقاله‌ای با عنوان «حرفه کتابداری جدید» ویلدر با تحلیل داده‌های جمعیتی سال ۲۰۰۵ انجمن کتابخانه‌های پژوهشی، نشان داد که تعداد افراد در سمت‌های کتابخانه که بدون مدرک از برنامه‌های کتابخانه هستند تا ۱۴۲ درصد از سال ۱۹۸۵ و ۳۵ درصد از سال ۲۰۰۰ افزایش یافته بود. بسیاری از افراد بدون مدرک کتابداری در سمت‌های غیرسنتی وارد شده بودند، اما وی متوجه شده بود که در میان کارکنان کتابخانه که در چنین سمت‌هایی قرار دارند، تعداد قابل توجهی دارای مدرک کتابداری بودند (ویلدر، ۲۰۰۷).

ویلدر گزارش داد که سن نقش مهمی را در سمت‌هایی که کارکنان در کتابخانه‌های پژوهشی بر عهده می‌گیرند، دارد. برای مثال دو نفر از هر ۵ متخصص زیر ۳۵ سال کتابخانه در سمت‌های غیرسنتی مشغول

۶. Wolves

۷. James G. Neals.

۸. Stanley Wilder

۹. River

۱۰. Rochester

به کارند، در حالی که تنها یک نفر از هر ۵ متخصص بالای ۳۵ سال در چنین سمت‌هایی کار می‌کنند. او همچنین فاصله حقوق و دستمزد را نیز ثبت کرده بود: از کارمندان زیر ۳۵ سال مشغول در سمت‌های سنتی، تنها هفت درصد ۵۴ هزار دلار یا بیشتر را به‌دست آورده بودند، در حالی که افراد مشغول در سمت‌های غیرسنتی بیش از آن را کسب کرده بودند. کارمندان مشغول در سمت‌های غیرسنتی، جوان و مرد در نظر گرفته شده بودند، هرچند بسیاری دارای مدرک کتابداری بودند، با این حال تجربه و آموزش غیردانشگاهی آنها اعتبارنامه فناوری اطلاعات را به آنها بخشیده بود (ویلدر، ۲۰۰۷).

ویلدر از ارزش‌های بی‌انتهایی که بر قلب حرفه کتابداری تکیه دارد نوشته بود و پیش‌بینی کرد بود که کتابخانه‌های موفق کتابخانه‌هایی هستند که طیف گسترده‌ای از مهارت‌های غیرسنتی را در ارائه خدمات آن ارزش‌های بی‌انتهای و نه به طریقی دیگر، به کار می‌برند. با این حال او این ارزش‌ها را در گروه زیر ۳۵ سال به عنوان پیش‌تاز نوع جدید حرفه کتابداری دانشگاهی مشاهده کرد که این افراد دارای ویژگی‌هایی هستند که مستقیماً بر توانایی کتابخانه‌ها به منظور پیشرفت در تحولات مداوم پژوهش، آموزش و یادگیری تأثیر خواهند گذاشت.

موقعیتی دیگر

در پاسخ به این تحولات، بسیاری از کتابخانه‌ها مأموریت و نقش‌های خود را برای موقعیت‌ها و مهارت‌های احتمالی جدید بازبینی کرده بودند. کتابخانه هاروارد به عنوان نمونه‌ای کاملاً بلندپروازانه توصیه‌های مطرح شده در سال‌های ۲۰۰۹ و ۲۰۱۰ را به کار گرفت.

به عنوان قسمتی از تحول به سوی طراحی سازمانی و عملیاتی جدید، کتابخانه خود را ملزم به ارائه خدمات بی‌نظیری کرد که مأموریت جهانی را در ایجاد دانش جدید ارتقا می‌داد. کتابداران هاروارد در این مأموریت حامیان منفعلی نیستند؛ بلکه مشارکت‌کننده اصلی در پژوهش و یادگیری خواهند بود. کتابداران هاروارد مهارت دانش موضوعی و دانش عمیق از رفتار اطلاعاتی را خواهند داشت. آنها محصولات و خدمات اطلاعاتی را طراحی خواهند کرد، در توسعه برنامه‌های آموزشی شرکت خواهند کرد و فناوری اطلاعات را به عنوان موتور نوآوری به کار خواهند گرفت. هاروارد به منظور فراهم آوردن کارمندان آگاه برای کتابخانه، منابع و فناوری‌هایی مورد نیاز آنها برای حمایت هرچه بهتر از پژوهش، آموزش و یادگیری را برنامه ریزی می‌کند (هاروارد، ۲۰۱۱).

در روشی مشابه، انجمن کتابخانه‌های تحقیقاتی از طریق تغییر شکل ابتکار عمل کتابخانه‌های تحقیقاتی خود، مشاهده کرد که اعضای آن نقش‌های جدید و گسترده‌ای را در آموزش و یادگیری بر عهده می‌گیرند (ARL ۲۰۱۲). این ابتکار عمل اعلام کرد که توانایی‌های در حال توسعه کارکنان به منظور بر عهده گرفتن کار جدید و کارکردن با کاربران به شیوه‌های نوین و وارد ساختن انواع مهارت‌ها و تخصص‌های جدید در کتابخانه‌های تحقیقاتی، اولویت‌های تغییر و انطباق مؤثر هستند (ARL ۲۰۱۲).

در پرتوی همه این موارد، نظر من در مورد مطلوبیت دکتری در کتابخانه‌ها مثبت‌تر است. زمانی معتقد بودم که کتابداران باید فرآیندهای پژوهشی و علمی را در یک سطح گسترده به منظور برآورده ساختن نیازهای مجموعه و خدمات مؤسسات پژوهشی درک کنند. من احساس می‌کنم که به‌دست آوردن دکتری در حقیقت اعطای نوعی درک و فهم است. من هدف واقعی را افزایش غریزه و تمایل علمی فرد می‌دانستم.

حال فناوری تا جایی ارتقا یافته است که محققان منابع جدید مانند گوگل اسکالر^{۱۱} را با قابلیت گسترده

۱۱. google scholar

آن در جستجوی منابع علمی استفاده می‌کنند. در نتیجه نقش کتابدار مهم‌تر شده است. حال کتابدار دانشگاهی می‌پرسد که چگونه اعضای هیئت علمی ما می‌توانند در مورد آخرین روندها و کاربردهای فناوریانه بیشتر بیاموزند؟ چگونه دانشگاه‌های ما مزایای زیادی را از فرصت‌های یادگیری آنلاین به دست می‌آورند؟ چگونه معلمان ما می‌توانند از این فرصت‌ها در جهت معنی‌دار کردن هر چه بیشتر دوره‌های آموزشی برای دانشجویان استفاده کنند؟

مهارت‌های لازم جهت پاسخ‌گویی به این نوع سؤالات احتمالی از دوره دکترای جدیدی که محققان دیجیتال هستند، منشأ می‌گیرد؛ اما به احتمال زیاد این افراد در میان کارکنان جوان بلندپرواز و بااستعداد کتابخانه که در حوزه‌های زیادی آموزش دیده یا تجربه کسب کرده‌اند، یافت خواهند شد.

امروزه مهم‌ترین نیاز کتابداران تحقیقاتی دانشگاه حرکت به سوی افرادی است که در کارهای علمی شرکت می‌کنند. بررسی‌های ایتاکا اس و آر^{۱۲} از اعضای هیئت علمی نشان داد که محققان ارتباط کمی را با کتابداران مرجع عمومی دارند اما دارای ارتباطات قوی با کتابدارانی هستند که در رشته‌های آنها آموزش دیده‌اند. احتمالاً در آینده‌ای نزدیک، متخصصان عمومی برنامه‌های کارشناسی ارشد کتابداری بدون درجه‌های علمی یا تجربه اضافی ممکن است فرصت‌های شغلی کمی را در کتابخانه‌های دانشگاهی پیدا کنند. همچنین کتابداران دکتری در رشته‌های دانشگاهی ممکن است فرصت‌های فزاینده‌ای را در محیط‌های کلاسی کتابخانه‌ی ترکیبی در مراکز و مؤسسات علمی دیجیتال بیابند.

در حال حاضر این نقش‌ها به نظر، شبیه درشکه‌هایی اهدایی هستند که به طور هوشمندانه‌ای می‌خواهند درشکه‌های متصل به کتابخانه سنتی را بهتر به حرکت درآورند. اما در حالی که دانشجویان و اعضای هیئت علمی به منظور فراهم کردن خدمات کتابخانه خود از طریق منابع مبتنی بر وب بیشتر می‌آموزند، بسیاری از کتابداران سنتی به یادگیری مهارت‌ها و نگرش‌های جدید نیاز پیدا خواهند کرد، بعضی از نقش‌های خدماتی جدید توسط اعضای هیئت علمی و دانشجویان تحصیلات تکمیلی که ریشه در دانشگاه دارند، ارزش پیدا می‌کنند، اما آنها ممکن است همانند کتابخانه در مراکز و برنامه‌های دیجیتال علوم انسانی یافت شوند.

محققان در حوزه‌های مربوط به خود نمی‌توانند از مزایای کامل و ارزش فناوری‌ها در عملکردهای عمیق علمی خود برخوردار شوند. باید کتابداران به آنها در استفاده از این فناوری‌ها نه در انشعاب‌های جداگانه از مسیر اصلی بلکه به عنوان خدمات اصلی کتابخانه تحقیقاتی کمک کنند. در این فرآیند حتی ممکن است کتابداران حرفه جدیدی را تعریف کنند.

مآخذ:

Abels, Eileen, Rebeca Janes, John Latham, Dee Magnoni, and Joanne Gard Marshal. ۲۰۰۳. Competencies for info pros. Alexandria, va.: special libraries association.

Association of research libraries. ۲۰۱۲. Transforming research libraries: overview. Washington, D.C.: ARL

_۲۰۱۲.transforming research libraries: reconfiguring the professional workforce. Washington, D.C.: ARL

Association of southeastern research libraries. ۱۹۹۹. Shaping the future: ASERLs competencies for research libraries. Durham, N.C.: ASERL.

Neal, James G. ۲۰۰۶. Raised by Wolves: integrating the new generation of feral professionals into the library. Library journal, ۴۴-۴۲ (۳): ۱۳۱

Wilder, Stanely. ۲۰۰۷. The new library professional. The chronicle of higher education, ۲۵(۵۳).