

## نقش کتابداران و اطلاع‌رسانان در مدیریت دانش سازمان‌ها

(با نگاهی به سرفصل‌های مقاطع سه‌گانه علوم کتابداری و اطلاع‌رسانی ایران)

محمد حسن‌زاده<sup>۱</sup>

### چکیده

در این مقاله ابتدا، تعاریف و تاریخچه مدیریت دانش بیان می‌شود سپس مراحل که متخصصان کتابداری و اطلاع‌رسانی می‌توانند در آنها به ایفای نقش بپردازند، بررسی می‌گردد. قسمتی از مقاله به بررسی مهارت‌ها و توانایی‌های لازم برای کتابداران در دو حوزه مهارت‌های تخصصی و مهارت‌های اجتماعی می‌پردازد. سپس با مرور سرفصل‌های کتابداری و اطلاع‌رسانی و تطبیق آنها با مهارت‌های مورد نیاز، درباره میزان انطباق دروس دوره‌های آموزشی کتابداری و اطلاع‌رسانی با این مهارت‌ها بحث می‌شود.

در پایان با نتیجه‌گیری کلی، پیشنهادهای لازم برای ارتقاء توانایی دانش‌آموختگان و دانشجویان کتابداری و اطلاع‌رسانی در حوزه مدیریت دانش ارائه می‌شود. روش تحقیق این مقاله، مطالعه کتابخانه‌ای است. با مرور متون و نوشته‌های موجود در حوزه مدیریت دانش و علوم کتابداری و اطلاع‌رسانی و همچنین آیین‌نامه‌های مصوب و سرفصل‌های دروس کتابداری و اطلاع‌رسانی برای مقاطع سه‌گانه (کارشناسی، کارشناسی ارشد و دکترا)، تجزیه و تحلیل لازم صورت گرفته است.

### کلیدواژه‌ها

مدیریت دانش، کتابداران و اطلاع‌رسانان، زمینه‌یابی، سرفصل‌های دروس

### مقدمه

دانش در میزان توانایی و رقابت شرکت‌ها و سازمان‌ها در عصری که به عصر اطلاعات و ارتباطات مشهور است، باید بیش از این به این امر توجه کرد. مدیریت دانش

مدیریت دانش<sup>۲</sup>، در قرن ۲۱ به یک ضرورت برای سازمان‌ها تبدیل شده است. هر چند از دهه ۱۹۷۰ به مدیریت دانش پرداخته شده است اما با توجه به اهمیت

2. Knowledge management

۱. عضو هیئت علمی دانشگاه تربیت مدرس hasanzadeh@modares.ac.ir

امری انفرادی نیست بلکه فرایندی است که همه رویه‌ها، بخش‌ها و اجزای سازمان و حتی ارتباطات برون سازمانی را نیز تحت پوشش قرار می‌دهد. بنابراین، برای انجام آن به گروهی از متخصصان رشته‌های مختلف نیاز است. از آنجا که اطلاعات و دانش خمیرمایه اصلی مدیریت دانش است و همه فرایندهای مدیریتی برای تولید،

**مدیریت دانش عبارت است از گردآوری دانش، قابلیت‌های عقلانی و تجربیات افراد یک سازمان و ایجاد قابلیت‌های برای آنها به عنوان یک سرمایه سازمانی. به عبارت دیگر مدیریت دانش بر ذخیره و به‌کارگیری دوباره اطلاعات تخصصی تأکید دارد.**

اشاعه، به‌کارگیری و بازتولید دانش انجام می‌شود، کتابداران و اطلاع‌رسانان می‌توانند نقش عمده‌ای را در گروه مدیریت دانش سازمان‌ها ایفا نمایند. متخصصان کتابداری و اطلاع‌رسانی در طول دوره‌های تحصیلی خود درباره گردآوری، سازماندهی، اشاعه و مدیریت اطلاعات مطالعه می‌کنند و بیش از هر متخصص دیگری با اطلاعات سروکار دارند. دانش و توانایی‌های آنها می‌تواند در انجام بهینه مدیریت دانش سازمان‌ها مفید و مؤثر واقع شود.

در این مقاله ابتدا مدیریت دانش تعریف می‌شود سپس تاریخچه آن به‌طور گاه‌شمار ارائه می‌گردد تا مراحل انجام فرایند مدیریت دانش بهتر شناخته شود. پس از آن مراحل که متخصصان کتابداری و اطلاع‌رسانی می‌توانند در آنها به‌ایفای نقش بپردازند، بررسی می‌گردد. برای ایفای نقش مؤثر در این مراحل، متخصصان اطلاع‌رسانی باید مهارت‌ها و توانایی‌هایی را کسب کرده باشند که قسمتی از مقاله به‌طور جداگانه به بررسی این موضوع می‌پردازد و در دو حوزه مهارت‌های تخصصی و مهارت‌های اجتماعی درباره آنها بحث می‌کند. سپس با مرور سرفصل‌های کتابداری و اطلاع‌رسانی و تطبیق آن با مهارت‌های مورد نیاز، میزان انطباق دروس دوره‌های آموزشی کتابداری و اطلاع‌رسانی با این مهارت‌ها به بحث

و بررسی گذاشته می‌شود. در پایان با نتیجه‌گیری کلی، پیشنهادها برای ارتقاء توانایی دانش‌آموختگان و دانشجویان کتابداری و اطلاع‌رسانی در حوزه مدیریت دانش ارائه می‌گردد.

در این مقاله از روش مطالعه کتابخانه‌ای استفاده شده است. با مرور متون و نوشته‌های موجود در حوزه مدیریت دانش و علوم کتابداری و اطلاع‌رسانی و همچنین آیین‌نامه‌های مصوب سرفصل‌های دروس کتابداری و اطلاع‌رسانی برای مقاطع سه‌گانه (کارشناسی، کارشناسی ارشد و دکترا)، تجزیه و تحلیل لازم انجام شده است. این مقاله از چند جهت می‌تواند مفید باشد:

الف. تخصص و مهارت‌های لازم برای هر کدام از مراحل انجام مدیریت دانش شناسایی می‌شود.

ب. با توجه به مهارت‌های لازم برای ایفای نقش مؤثر کتابداران و اطلاع‌رسانان در تیم مدیریت دانش سازمان‌ها، میزان انطباق دروس دوره‌های تحصیلی آنها بررسی می‌شود. این بررسی می‌تواند از یک سو کتابداران و اطلاع‌رسانان را با مهارت‌های مورد نیاز برای فرصت‌های شغلی آینده خود آشنا کند و از سوی دیگر، لزوم ارتقاء محتوای دوره‌های آموزشی علوم کتابداری و اطلاع‌رسانی را آشکار سازد.

ج. در نهایت، لزوم فرانگری در درون جامعه کتابداری و اطلاع‌رسانی و کسب آمادگی برای ایفای نقشی فراتر از چهاردیواری کتابخانه را تبیین می‌کند که این دیدگاه در نهایت، می‌تواند به توسعه و پیشرفت جایگاه اجتماعی حرفه کتابداری و اطلاع‌رسانی منجر شود.

### مدیریت دانش و سیر تحول آن

مدیریت دانش از مفاهیمی است که تعریف‌های زیادی برای آن ارائه شده است. برخی صاحب‌نظران دانش را یک سرمایه سازمانی می‌دانند و مدیریت دانش را براساس آن تعریف کرده‌اند. برای نمونه، ارنست پرز<sup>۲</sup> معتقد است: «مدیریت دانش عبارت است از گردآوری دانش، قابلیت‌های عقلانی و تجربیات افراد یک سازمان و ایجاد قابلیت‌های برای آنها به عنوان یک سرمایه سازمانی. به عبارت دیگر مدیریت دانش بر ذخیره و به‌کارگیری دوباره اطلاعات تخصصی تأکید دارد» (۲۸: ۷۶). برخی

بر "فرایندمدار" بودن مدیریت دانش تأکید کرده‌اند و تأثیر آن را نیز در تعاریف خود گنجانده‌اند. نیگل کینگ<sup>۱</sup> یکی از آنهاییست که مدیریت دانش را فرایند ایجاد، سازماندهی، اشاعه و حصول اطمینان از درک اطلاعات مورد نیاز برای انجام یک کار تلقی می‌کند (۲۲: ۳۸).

مالهورتا<sup>۲</sup>، کسی که در سال‌های اخیر بیشترین فعالیت را در زمینه مدیریت دانش داشته است، این مفهوم را از دیدگاه نظری تعریف می‌کند و مدیریت دانش را کمک به سازمان‌ها در یافتن راه‌های نوین بهره‌جویی از دانش عینی و ذهنی افراد سازمان به حساب می‌آورد (۲۴).

در این تعریف به راه‌ها و روش‌های خاصی اشاره نشده است بلکه بر راه‌های نوین بهره‌جویی تأکید شده است که نشان از گستردگی و تنوع راه‌ها و روش‌های اعمال مدیریت دانش دارد. دیوید استمپز<sup>۳</sup> با دیدی عملگرایانه به مدیریت دانش پرداخته و برای مدیران دانش نقش فعالی را در نظر گرفته است. او مدیریت دانش را فراهم‌آوری دانش مورد نیاز در مکان و زمان مورد نیاز برای شخص نیازمند به آن تعریف می‌کند. وی معتقد است که بهترین چیز داشتن دانش در مورد موضوعی خاص نیست، بلکه دانستن مکان و طرز دسترسی به دانش مذکور است (۲۹: ۳۷).

در همه تعاریف بالا به گونه‌ای بر سه نکته توجه شده است که نیومن<sup>۴</sup> در سال ۱۹۹۱ ارائه کرد. وی بر این باور بود که مدیریت دانش مجموعه‌ای از فرایندهاییست که پدیدآوری، اشاعه و به‌کارگیری دانش ذهنی و عینی در یک سازمان را در بر می‌گیرد، دانش عینی عبارت از دانشیست که در قالب اسناد، پایگاه‌ها، صفحات وب و مانند آنها ثبت یا منتشر شده است اما دانش ذهنی دانشیست که افراد در طول فعالیت‌های تخصصی خود آموخته و به دست آورده‌اند ولی در جایی ثبت یا منتشر نکرده‌اند و فقط در ذهن آنها وجود دارد (۲۷).

با مرور تعاریف مختلف، می‌توان مدیریت دانش را به این صورت تعریف کرد: «مدیریت دانش عبارت است از اعمال مدیریت و زمینه‌سازی برای تبدیل دانش (ذهنی و عینی و بالعکس) در داخل یک سازمان از طریق گردآوری، به اشتراک‌گذاری و استفاده از دانش به عنوان یک سرمایه سازمانی در راستای دستیابی به اهداف سازمان».

در مورد تعریف بالا چندین نکته قابل ذکر است:

۱. مدیریت دانش یک جزء کلیدی در نظر گرفته شده است که خود دارای اجزای مختلفیست که بنا به تعریف گیولیک<sup>۵</sup> عبارتند از: طرح‌ریزی، سازماندهی، کارگزی، هدایت (راهبری)، هماهنگی، گزارش‌دهی و بودجه‌بندی. هر کدام از این مراحل از دیدگاه مدیریتی برای مدیریت دانش قابل اعمال است و چنانچه به این اجزاء در مدیریت دانش توجه نشود دستیابی به اهداف مورد نظر با مشکل روبرو می‌گردد (۱۹).

۲. تبدیل دانش خود فرایندیست که بخش عمده‌ای از کار مدیریت دانش را به خود اختصاص می‌دهد. دانش در سازمان‌ها به صورت عینی و ذهنی وجود دارد. آنچه در ذهن است باید به صورت عینی درآید (برون افکنی) و آنچه به صورت عینی وجود دارد باید به ذهن افراد منتقل شود (درون افکنی). گونلاگستودیر<sup>۶</sup> تازه‌ترین الگو را برای تبدیل دانش ارائه داده است. مدیریت دانش باید بر تبدیل دانش و کیفیت انجام آن توجه کند تا در نهایت، آموزش سازمانی یا مفهوم سازمان یادگیرنده که از ویژگی‌های سازمان‌های موفق امروزی است رعایت شود.

۳. دانش یک سرمایه سازمانیست که در راستای دستیابی به اهداف سازمان استفاده می‌شود. بنابراین هر سازمانی با توجه به ماهیت، اهداف و زمینه‌کارکردی خود می‌تواند دارای سازوکارهای مدیریت دانش خاص خود باشد. به عبارت دیگر، اهداف سازمان تعیین‌کننده میزان تأکید سازمان بر زمینه‌های دانشی خاص است (۲۰: ۶۸).

**مدیریت دانش عبارت است از اعمال مدیریت و زمینه‌سازی برای تبدیل دانش (ذهنی و عینی و بالعکس) در داخل یک سازمان از طریق گردآوری، به اشتراک‌گذاری و استفاده از دانش به عنوان یک سرمایه سازمانی در راستای دستیابی به اهداف سازمان**

بنابراین، مدیریت دانش فرایندهای پیچیده‌ای را در بر می‌گیرد. میزان موفقیت سازمان‌ها در بهره‌گیری از دانش سازمان‌ها تا حدودی به میزان آشنایی، به‌کارگیری و اهمیت دادن آنها به این فرایندها بستگی دارد. در عصری

1. King  
2. Malhotra

3. Stamps  
4. Newman

5. Gulick  
6. Gunnlaugsdottir

که دانش بهترین نوع قدرت تلقی می‌شود<sup>(۱)</sup>، موفقیت در مدیریت دانش نیز پیش‌زمینه‌ای برای موفقیت در عرصه فعالیت‌های سازمانی و حتی بازار رقابتی تلقی می‌گردد.

### سیر تحول مدیریت دانش

مدیریت دانش از اواخر دهه ۱۹۷۰ مطرح گردید. با نزدیک شدن به اواسط دهه ۱۹۸۰ و آشکار شدن اهمیت دانش و تأثیر آن بر حفظ قدرت رقابتی در بازارهای اقتصادی، اهمیت ویژه‌ای یافت. در این دهه بود که نظام‌های مبتنی بر هوش مصنوعی و نظام‌های هوشمند برای مدیریت دانش به کار گرفته شد و مفاهیمی چون فراهم‌آوری دانش<sup>۲</sup>، مهندسی دانش<sup>۳</sup>، نظام‌های دانش مدار<sup>۴</sup> و مانند آن رواج پیدا کرد<sup>(۱۷)</sup>. با نزدیک شدن به اواخر دهه ۸۰ می‌توان سیر صعودی انتشار مقالات مربوط به مدیریت دانش در مجلات حوزه مدیریت، تجارت و علوم کتابداری و اطلاع‌رسانی را مشاهده کرد. در همین

بودجه قابل ملاحظه‌ای را برای اجرای طرح‌های مدیریت دانش اختصاص می‌دهد. رفته رفته شرکت‌های بزرگی مانند ارنست و یانگ<sup>۵</sup>، بوز آلن و همیلتون<sup>۶</sup> و ده‌ها شرکت دیگر به شکل تجاری وارد عرصه مدیریت دانش می‌شوند. اکنون در سال‌های آغازین قرن ۲۱، مدیریت دانش برای بسیاری از کشورهای پیشرفته نماد رقابت و عامل دستیابی به قدرت و توسعه شده است. از ۲۰۰۰ به بعد، شرکت‌های بزرگ اروپایی حدود ۵۵ درصد از درآمد خود را به مدیریت دانش اختصاص داده‌اند<sup>(۴)</sup>. گاه‌شمار مدیریت دانش را به طور خلاصه می‌توان به صورت جدول ۱ نشان داد.

در عصر اطلاعات و دانش، مدیران موفق فقط به دنبال دسترسی به اطلاعات نیستند<sup>(۱۷)</sup>، زیرا اطلاعات به اندازه کافی از طریق شبکه‌ها و پایگاه‌های اطلاعاتی و محمل‌های گوناگون در دسترس است. مدیران بیشتر نیازمند دسترسی به اطلاعات مرتبط و مناسبی هستند که

جدول ۱. گاه‌شمار مدیریت دانش

دهه	روند پیشرفت مفهوم مدیریت دانش
دهه ۱۹۷۰	مدیریت دانش مطرح می‌شود.
دهه ۱۹۸۰	بر اهمیت مدیریت دانش افزوده می‌شود، انتشارات مربوط به مدیریت دانش سیر صعودی به خود می‌گیرد.
اوایل دهه ۱۹۹۰	فعالیت گسترده شرکت‌های امریکایی، اروپایی و ژاپنی در حوزه مدیریت دانش شدت می‌گیرد.
اواسط دهه ۱۹۹۰	شبکه‌های بین‌المللی مدیریت دانش پدید می‌آید.
اواخر دهه ۱۹۹۰	مدیریت دانش در زمره فعالیت‌های تجاری شرکت‌های بزرگ در می‌آید.
هزاره سوم	شرکت‌های بزرگ اروپایی حدود ۵۵ درصد از درآمد خود را به مدیریت دانش اختصاص می‌دهند.

پردازش، سازماندهی و شکل گرفته باشد. می‌توان گفت که مدیران به دانش نیاز دارند و بین اطلاعات و دانش تفاوت وجود دارد. با در دست داشتن تعریف و تاریخچه مدیریت دانش اکنون در این قسمت به بررسی مراحل مدیریت دانش می‌پردازیم:

#### مراحل مدیریت دانش

مدیریت دانش بیش از همه به دنبال آن است که افراد را به همدیگر مرتبط سازد، افراد را با اطلاعات پیوند دهد، زمینه‌های تبدیل اطلاعات به دانش را فراهم آورد،

دوران بود که اولین کتاب‌های مربوط به این حوزه منتشر شدند. با ورود به دهه ۱۹۹۰ فعالیت گسترده شرکت‌های امریکایی، اروپایی و ژاپنی در حوزه مدیریت دانش به نحو چشمگیری افزایش می‌یابد. در اواسط دهه ۱۹۹۰ ظهور وب جهانی<sup>۷</sup>، تحرک تازه‌ای به حوزه مدیریت دانش می‌بخشد. شبکه بین‌المللی مدیریت دانش در اروپا<sup>۸</sup>، مجمع مدیریت دانش ایالات متحده<sup>۹</sup> فعالیت‌های خود را بر روی اینترنت گسترش می‌دهند. در ۱۹۹۵، اتحادیه اروپا<sup>۱۰</sup> طی برنامه‌ای به نام اسپریت<sup>۱۱</sup>

1. Knowledge Acquisition
2. Knowledge Engineering
3. Knowledge-based systems
4. World Wide Web
5. International Knowledge Management Network

6. United States Knowledge management Forum
7. European Union
8. ESPRIT
9. Ernest & Young
10. Booz Allen & Hamilton

و در نهایت نوآوری و خلاقیت را تقویت کند. این اهداف برای مدیریت دانش توسط آبل و آکسبورد<sup>۱</sup> نیز تأکید شده است (۱۱). بریتون ماناسکو<sup>۲</sup> چهار مرحله را برای مدیریت شناسایی کرده است:

۱. آشکارسازی دانش؛
۲. ایجاد گرایش به سوی دانش؛
۳. فرهنگ‌سازی برای دانش؛
۴. زیرسازی برای دانش (۲۵).

دانش برای اینکه قابل مدیریت شود باید، ابتدا به شکل‌های گوناگون آشکارسازی شود، پس از آن باید به روش‌های مختلف در میان افراد سازمان گرایش به دانش و استفاده از آن ایجاد شود که به فرهنگ‌سازی برای دانش می‌انجامد و در این مرحله است که دانش باوری موجب می‌شود تا یادگیری یکی از وظایف اصلی سازمان و افراد آن تلقی گردد، پس از اینکه اهمیت دانش و مزایای رقابتی آن برای همه افراد سازمان در سطوح مختلف محرز گردید، زیرسازی برای دانش (گردآوری، تبدیل، انتقال و به کارگیری) انجام می‌پذیرد. همان‌گونه که در مراحل ارائه شده توسط بریتون ماناسکو مشاهده می‌کنیم، این مراحل خیلی کلی به نظر می‌رسند. بنابراین، با استفاده از آنها نمی‌توان به راحتی به مراحل عملی دست یافت. نصیری مراحل نه‌گانه‌ای را برای مدیریت دانش شناسایی کرده است که از یک‌سو، مراحل چهارگانه بریتون را در بر می‌گیرد و از سوی دیگر، عملی‌تر به نظر می‌رسد. این مراحل عبارتند از:

۱. تمرکز کردن<sup>۳</sup>: شناسایی فرایندهای اساسی یک سازمان از جمله نقاط قوت، ضعف، فرصت‌ها و تهدیدها؛
۲. یافتن<sup>۴</sup>: شناسایی مواردی که نیاز به شناخت دارند؛
۳. استخراج کردن<sup>۵</sup>: بیرون کشیدن دانسته‌ها، تجربیات، و دانش فنی افراد مجرب و کارآموده؛
۴. بهینه‌سازی کردن<sup>۶</sup>: بهینه‌سازی امکانات و شرایط مورد نیاز برای عملکرد و بهینه‌سازی دانش از طریق کاربردی کردن آن؛
۵. سازماندهی کردن<sup>۷</sup>: تجزیه و تحلیل دقیق، سازماندهی مناسب و کشف ارتباط میان اجزای دانش؛

دانش برای اینکه قابل مدیریت شود باید، ابتدا به شکل‌های گوناگون آشکارسازی شود، پس از آن باید به روش‌های مختلف در میان افراد سازمان گرایش به دانش و استفاده از آن ایجاد شود که به فرهنگ‌سازی برای دانش می‌انجامد و در این مرحله است که دانش باوری موجب می‌شود تا یادگیری یکی از وظایف اصلی سازمان و افراد آن تلقی گردد.

۶. به اشتراک گذاشتن<sup>۸</sup>: فراهم آوردن زمینه‌های اشتراک دارایی‌های دانش افراد با یکدیگر؛
  ۷. پیاده‌سازی کردن<sup>۹</sup>: ایجاد نظام‌های ذخیره و بازیابی در نقش حافظه یک سازمان و آموزش افراد در دستیابی به آن؛
  ۸. ارزیابی کردن<sup>۱۰</sup>: ارزشیابی دانش موجود و ارائه آنها براساس مؤثر بودن و الگوهای استفاده؛
  ۹. سازگار کردن<sup>۱۱</sup>: آموزش افراد مبتنی بر نحوه ثبت و ضبط آموخته‌های خود و بهبود نتایج حاصل از به کارگیری دارایی‌های دانش (۲۶).
- هر کدام از مراحل بالا دارای ویژگی‌های خاص خود هستند و برای انجام آن، به تخصص‌های خاصی نیاز است. برای مثال در مرحله "سازماندهی" متخصصان علوم کتابداری و اطلاع‌رسانی می‌توانند نقش اساسی را ایفا کنند در حالی که در مرحله "بهینه‌سازی"، متخصصان مدیریت نقش اساسی دارند، و در مرحله "به اشتراک‌گذاری"، متخصصان علوم رایانه به یاری این دو می‌شتابند. حسن‌زاده میزان مشارکت متخصصان، حوزه‌های مختلف در مراحل مختلف مدیریت دانش را در قالب جدول ۲ آورده است (۳). در این جدول هر کدام از متخصصان با توجه به مهارت‌هایی که در طول تحصیل خود کسب می‌کنند، می‌توانند در مراحل مختلف نقش اصلی یا فرعی را ایفا نمایند.
- مطالعات انجام شده توسط ماری کورکوران<sup>۱۲</sup>، گاش و وسلی<sup>۱۳</sup> و دیگران نیز بیانگر این است که کتابداران و اطلاع‌رسانان با توجه به مهارت‌هایی که در دوران تحصیل و فعالیت حرفه‌ای مرتبط با اطلاعات، سازماندهی،

1. Abel and Axbrow  
2. Manasco  
3. to Focus  
4. to Find  
5. to Elicit

6. to Optimize  
7. to Organize  
8. to Share  
9. to Apply

10. to Evaluate  
11. to Adapt  
12. Corcoran  
13. Ghush and Wesley

جدول ۲. میزان مشارکت متخصصان حوزه‌های مختلف در مراحل مختلف مدیریت دانش

وظایف	متخصصان	متخصصان مدیریت	متخصصان علوم رایانه	متخصصان علوم کتابداری و اطلاع‌رسانی	متفرقه
تمرکز	**			*	مشاوران
یافت	**			*	مشاوران
استخراج	*			**	مشاوران
بهبودسازی	**				مشاوران
سازماندهی				**	مشاوران
اشتراک	*	*	*	*	مشاوران
پیاپیاده‌سازی	*	*	*	*	مشاوران
ارزیابی	**			**	مشاوران
سازگار کردن	**			**	مشاوران

(علامت\*: به معنای نقش اصلی و علامت\* به معنای نقش فرعی است)

با مرور تحقیقات مشابه و همچنین اطلاعات جدول ۱ می‌توان نتیجه گرفت که مدیریت دانش حوزه‌های است که کتابداران و اطلاع‌رسانان می‌توانند در آن نقش اساسی داشته باشند. در این میان مجموعه‌ای از مهارت‌ها وجود دارند که افراد برای ایفای نقش مؤثر در برنامه‌های مدیریت دانش باید آنها را فرا بگیرند. در این قسمت از مقاله به مرور این مهارت‌ها پرداخته می‌شود.

### مهارت‌های مورد نیاز برای مدیریت دانش

مدیریت دانش در نقش یک فرایند، همچنان‌که به تخصص‌های مختلفی نیاز دارد، به مهارت‌ها و توانایی‌های ویژه‌ای نیز نیازمند است. متخصصان کتابداری و اطلاع‌رسانی برای انجام وظایفی که در جدول ۱ مشخص شده است، باید از طریق آموزش‌های رسمی یا شرکت در دوره‌های مختلف آموزشی، مهارت‌های لازم را کسب کنند. لوریج<sup>۳</sup> به نقل از هیل مهارت‌های مورد نیاز برای کتابداران و اطلاع‌رسانان را در دو گروه مهارت‌های ملموس و مهارت‌های ناملموس تقسیم‌بندی می‌کند. به نظر وی مهارت‌های ملموس عبارتند از: مهارت‌های پژوهش و جستجو، توانایی ارجاع سریع، مآخذشناسی دانش، مجموعه‌گستری، کار با فناوری اطلاعات و اینترنت. اینها مهارت‌هایی هستند که متخصصان کتابداری و اطلاع‌رسانی به صورت عملی می‌توانند به آنها دست پیدا کنند و بدین وسیله در تیم مدیریت دانش سازمان‌ها به ایفای نقش پردازند. علاوه بر

رابطه موجودیت‌های اطلاعاتی و نظیر آن کسب کرده‌اند، نقش تعیین‌کننده‌ای در مدیریت دانش سازمان‌ها داشته‌اند (۱۶: ۱۸).

ایزولا آجینفروک<sup>۴</sup> در تازه‌ترین تحقیق خود با عنوان «نقش متخصصان اطلاع‌رسانی در برنامه‌های مدیریت دانش» که از طریق پرسشنامه و مصاحبه انجام شد، به این نتیجه رسید که ۵۶ درصد از متخصصان اطلاع‌رسانی که مورد پرسش قرار گرفتند، در سازمان‌هایی کار می‌کنند که در آنها برنامه‌های مدیریت دانش اجرا می‌شود. ۸۶ درصد از متخصصان اطلاع‌رسانی که در سازمان‌های دارای برنامه‌های مدیریت دانش، کار می‌کردند، در برنامه‌های مذکور مشارکت داشتند. نزدیک به ۵۰ درصد از این متخصصان خود را اعضای کلیدی تیم مدیریت دانش دانستند، نزدیک به ۳۰ درصد نیز خود را از اعضای غیرکلیدی تیم مدیریت دانش سازمان خود به حساب آورده بودند. کارهای کلیدی که این متخصصان انجام می‌دادند عبارت بودند از: معماری اطلاعات، توسعه و گسترش رده‌های دانش، مدیریت محتوای اینترنت داخلی سازمان و نظیر آن. کارهای غیرکلیدی که متخصصان اطلاع‌رسانی انجام می‌دادند عبارت بودند از: گردآوری اطلاعات برای اینترنت، اشاعه اطلاعات الکترونیکی، گردآوری اطلاعات در زمینه‌های رقابتی، و گردآوری اطلاعات پژوهشی برای تیم مدیریت دانش. برخی که نقش کلیدی داشتند، مدعی بودند که برنامه مدیریت دانش را آنها به سازمان خود معرفی کرده‌اند (۱۲).

این مهارت‌ها، قابلیت‌ها و توانایی‌هایی نیز وجود دارند که به نوعی با روحیات و شخصیت فرد ارتباط دارند.

به نظر لوریچ این مهارت‌ها عبارتند از: توان کار با دیگران در داخل و خارج سازمان، مهارت‌های ارتباطی میان فردی، توان اولویت‌بندی، سازماندهی کارآمد فعالیت‌ها، آشنایی با ساختارهای سازمانی، فرایندها، بازار و راهبردهای تجاری، دانش در حوزه‌های نیازشناسی کاربران، توان تجزیه و تحلیل، و توان ترویج فرهنگ به اشتراک‌گذاری دانش در سازمان‌ها (۲۳: ۲۴۵-۲۵۳؛ ۲۱: ۴۷-۵۳).

همان‌گونه که پیشتر نیز اشاره شد، این مهارت‌ها به لحاظ ماهوی با ویژگی‌های شخصیتی افراد مرتبطند و به همین دلیل آموزش و یادگیری اینها مشکل‌تر از مهارت‌های ملموس است و احتمالاً آموزش‌های رسمی بیشتر به آموزش مهارت‌های ملموس می‌پردازند تا مهارت‌های ناملموس. دیوید بندر<sup>۱</sup> نیز معتقد است که در عصر کنونی کتابداران کتابخانه‌های تخصصی با چالش‌های جدیدی روبرو هستند و آنان در راستای پاسخگویی به چالش‌های موجود باید از عهده‌انجام وظایف زیر نیز به‌خوبی برآیند،

۱. تجزیه و تحلیل، تفسیر، بسته‌بندی و اشاعه اطلاعات؛

۲. طراحی، توسعه و ارائه خدمات نوین و محصولات اطلاعاتی؛

۳. ایجاد پایگاه‌ها و نمایه‌ها؛

۴. گزینش، پیکربندی و ارزیابی نظام‌های انفرادی. وی همچنین معتقد است که با توجه به تحقیقات انجام شده، کتابداران و اطلاع‌رسانان کتابخانه‌های تخصصی به یادگیری مستمر در زمینه‌های فناوری اطلاعات و همچنین حوزه‌های مدیریت تمایل نشان می‌دهند و از آنجا که اخیراً متخصصان مذکور در مشاغل خود در موضع مدیریتی قرار می‌گیرند، آنها نه تنها باید اصول و مهارت‌های مدیریت اطلاعات را (که پیشتر یاد گرفته‌اند) به کار گیرند، بلکه باید با اصول و مهارت‌های مدیریت تجاری نیز آشنا باشند تا بتوانند در مراکز اطلاع‌رسانی تخصصی ارزش افزوده ایجاد کنند (۱۳: ۱۹۷-۲۰۴). شاید با توجه به همین ضرورت‌ها بود که انجمن کتابخانه‌های تخصصی<sup>۲</sup> به انتشار مهارت‌های مورد نیاز کتابداران کتابخانه‌های تخصصی در قرن ۲۱

مبادرت ورزید. همچنین گروه کتابداری و اطلاع‌رسانی دانشگاه ملی تایوان نیز با همکاری گروه‌های مدیریت بازرگانی و علوم رایانه به راه‌اندازی دوره مدیریت دانش پرداخت (۱۵: ۹۱-۹۸).

علاوه بر وظایفی که کتابداران و اطلاع‌رسانان در گذشته به انجام آن می‌پرداختند و مواردی که در بالا به آنها اشاره شد، در عصر حاضر مهارت‌های ویژه‌ای نیز وجود دارد که لازم است کتابداران آنها را یاد بگیرند:

۱. توانایی شناخت و تحلیل فرایندهای تجاری؛

۲. درک فرایند دانش در سازمان‌های بازرگانی؛

۳. توانایی به‌کارگیری فناوری اطلاعات؛

۴. مهارت‌های مدیریت تغییر؛

۵. مهارت‌های مدیریت طرح و برنامه؛

۶. مهارت‌های مدیریت اسناد و اطلاعات (۱۲)؛

۷. توان مدیریت منابع فیزیکی و رقومی؛

۸. ایجاد دسترسی به منابع اطلاعاتی رقومی (۱۴).

افزون بر مهارت‌های مذکور، کتابداران کتابخانه‌های تخصصی برای اینکه بتوانند در عرصه مدیریت دانش عرض اندام کنند، به مهارت‌های خاصی در زمینه مدیریت دانش نیاز دارند که تحقیق آجینفروک به آنها دست یافته است:

۱. مهارت‌های ارتباطی؛

۲. مهارت‌های رهبری؛

۳. مهارت‌های تسهیل‌گری؛

۴. مهارت‌های شبکه‌سازی؛

۵. مهارت‌های مذاکره و بحث؛

۶. مهارت‌های سازگاری؛

۷. مهارت‌های کار گروهی و نظایر آن (۱۲).

با مرور مهارت‌های ارائه شده توسط هیل<sup>۱</sup>؛ بندر؛ آجینفروک و کاترو<sup>۲</sup> می‌توان مهارت‌های مورد نیاز برای فعالیت در تیم مدیریت دانش سازمان‌ها را در قالبی که در جدول ۳ آمده است، دسته‌بندی کرد. کتابداران و اطلاع‌رسانان در نقش اعضای این تیم، می‌توانند به موازات نیاز سازمان خود به یادگیری آنها بپردازند. یا گروه‌های آموزشی می‌توانند به صورت گرایش جداگانه و یا در قالب گرایش‌های موجود به تدریس و آموزش این مهارت‌ها بپردازند (۲۱: ۴۷-۵۳؛ ۱۳: ۱۹۷-۲۰۴؛ ۱۲: ۱۴). همان‌گونه که در جدول ۳ مشاهده می‌شود، مهارت‌های

مورد نیاز برای مدیریت دانش در چهار گروه عمده جای می‌گیرد. برخی از این مهارت‌ها از جمله مهارت‌های تخصصی، مدیریتی و تا حدودی مهارت‌های تجاری را می‌توان در قالب دوره‌های آموزشی مختلف یاد گرفت. اما مهارت‌های اجتماعی مهارت‌هایی هستند که تا حدودی به خصوصیات درونی و بعضاً ذاتی افراد بستگی دارد. چنانچه گروه‌های کتابداری و اطلاع‌رسانی بتوانند بخشی از مهارت‌های ضروری را آموزش دهند، می‌توان امیدوار بود که فارغ‌التحصیلان علوم کتابداری و اطلاع‌رسانی بتوانند در مدیریت دانش سازمان‌ها نقش اساسی تری ایفا کنند. برای کسب آگاهی از زمینه‌های آموزش این مهارت‌ها در دوره‌های آموزشی علوم کتابداری و اطلاع‌رسانی ایران در این قسمت از مقاله به مرور دروس مصوب این رشته می‌پردازیم.

سطح از رشته کتابداری را برای انجام امور زیر آماده می‌کند:

۱. اداره کتابخانه‌های عمومی و آموزشی در شهرهای بزرگ استان‌ها؛
۲. اداره کتابخانه‌های تخصصی کوچک با توجه به زمینه موضوعی (غیرکتابداری)؛
۳. انجام امور فنی و خدمات در کتابخانه‌های عمومی، دانشگاهی و تخصصی بزرگ‌تر زیر نظر متخصصان کتابداری و اطلاع‌رسانی (۷:۸).

### دوره کارشناسی ارشد

این دوره در چهار گرایش: کتابخانه‌های دانشگاهی، کتابخانه‌های آموزشی، کتابخانه‌های عمومی، و

جدول ۳. دسته‌بندی مهارت‌های مورد نیاز برای فعالیت در تیم مدیریت دانش

مهارت‌های اجتماعی	مهارت‌های تجاری	مهارت‌های مدیریتی	مهارت‌های تخصصی
ارتباط میان افراد	آشنایی با ساختار سازمانی	مدیریت طرح و برنامه	پژوهش و جستجو
تسهیل‌گری	فرایندهای بازار و راهبردهای تجاری	مدیریت اسناد و اطلاعات	ارجاع سریع
شک‌سازی	ساخت و تحلیل فرایندهای تجاری	مدیریت منابع فیزیکی و دیجیتالی	مآخذشناسی دانش
بحث و مذاکره	درک فرایند دانش در سازمان‌های بازرگانی	مدیریت تغییر	مجموعه‌گستری
سازگاری	آشنایی با بازار ترنوافزار	توان اولویت‌بندی	کار با فناوری اطلاعات
کار گروهی	دانش اقتصادی	سازماندهی کارآمد فعالیت‌ها	توان تجزیه و تحلیل، دسته‌بندی و اشاعه اطلاعات
نیازشناسی			ایجاد پایگاه‌ها و نمایه‌ها
			توان ارزیابی و گزینش نظام‌های اطلاعاتی

### میزان تطابق دروس کتابداری و اطلاع‌رسانی با مهارت‌های مدیریت دانش

آموزش کتابداری و اطلاع‌رسانی در ایران در مقاطع کارشناسی، کارشناسی ارشد و دکترا انجام می‌شود. (دوره کاردانی کتابداری نیز وجود دارد اما در این مقاله با توجه به همپوشانی سرفصل برنامه‌های کاردانی با بخشی از برنامه‌های کارشناسی، از بررسی این دوره صرف‌نظر می‌شود). اهدافی که در برنامه‌های مصوب رسمی بیان شده است از این قرارند:

### دوره کارشناسی

برنامه دوره کارشناسی، فارغ‌التحصیلان این

اطلاع‌رسانی برنامه‌ریزی شده است که اهداف بیان شده با تفکیک گرایش عبارت است از:

- هدف شاخه آموزشی کتابخانه‌های دانشگاهی، تربیت کتابداران متخصص برای اداره و انجام امور تخصصی کتابخانه‌های دانشکده‌ای، دانشگاهی و مؤسسات آموزش عالی و نیز پژوهش در زمینه مسائل کتابخانه‌های نوین است.
- هدف شاخه آموزشی کتابخانه‌های آموزشی، تربیت کتابداران برای اداره و انجام کارهای تخصصی کتابخانه‌های آموزشی و مراکز منابع آموزشی و نیز پژوهش در امور خدمات این‌گونه کتابخانه‌ها و مراکز است.
- هدف شاخه آموزشی کتابخانه‌های عمومی، آماده‌کردن



کتابداران متخصص برای اداره و نظارت بر انجام امور فنی و خدماتی این کتابخانه، گسترش دامنه فعالیت کتابخانه‌های عمومی در زمینه مسائل و فعالیت‌های مربوطه است.

هدف شاخه آموزشی اطلاع‌رسانی، فراهم آوردن امکانات و آموزش لازم برای تربیت متخصصان این رشته برای اداره و انجام کارهای تخصصی و پژوهشی در مراکز مدارک، کتابخانه‌های تخصصی، سازمان‌ها و مؤسساتی است که در زمینه‌های مربوط به خدمات اطلاع‌رسانی فعالیت دارند (۷:۶).

### دورهٔ دکترا

هدف از ایجاد دورهٔ دکترای کتابداری و اطلاع‌رسانی، تربیت متخصصانی است که با احاطه یافتن بر آثار علمی کتابداری و آشنا شدن با روش‌های پیشرفتهٔ تحقیق در این زمینه و دستیابی به آخرین پیشرفت‌ها در علوم کتابداری و اطلاع‌رسانی بتوانند با نوآوری در این زمینه، به‌ویژه در مسائل مربوط به ایران به پیشرفت علوم کتابداری و اطلاع‌رسانی در ایران کمک کنند. هدف دیگر ایجاد این دوره تربیت نیروی انسانی خلاق و کارآمد برای تدریس و تحقیق در مؤسسات آموزشی و پژوهشی است (۳:۳).

با مرور اهداف بیان شده برای مقاطع سه‌گانه کارشناسی، کارشناسی ارشد و دکترای علوم کتابداری و اطلاع‌رسانی می‌توان نتیجه گرفت:

۱. هر سه دوره بر اداره کتابخانه‌ها تأکید دارند.
۲. در دورهٔ کارشناسی ارشد، فقط در گرایش اطلاع‌رسانی، فعالیت در خارج از کتابخانه‌ها را برای فارغ‌التحصیلان این گرایش مدنظر قرار داده‌اند. فعالیت در زمینه خدمات اطلاع‌رسانی جزء اهداف تربیت متخصصان رشته کتابداری و اطلاع‌رسانی ذکر شده است. در دورهٔ دکترا علاوه بر تحقیق و دستیابی به آخرین پیشرفت‌ها در زمینه علوم کتابداری و اطلاع‌رسانی، تدریس در مؤسسات آموزشی و پژوهشی نیز از اهداف دانش‌آموختگان این رشته به‌شمار رفته است. می‌توان گفت که روی هم رفته، هنوز کتابخانه، کانون اصلی توجه نظام آموزشی علوم کتابداری و اطلاع‌رسانی در ایران است. به عبارت دیگر، بیشتر تصور بر این است که زمینه‌های شغلی برای فارغ‌التحصیلان این رشته، در کتابخانه‌ها و مراکز مدارک باشد. با در دست داشتن

این اهداف و چشم‌انداز موجود در تربیت متخصصان کتابداری و اطلاع‌رسانی، دروس ارائه شده برای مقاطع سه‌گانه کارشناسی، کارشناسی ارشد و دکترا را مرور می‌کنیم، تا بتوانیم امکان دستیابی به مهارت‌های مورد نیاز برای کتابداران و اطلاع‌رسانان به منظور فعالیت در تیم مدیریت دانش سازمان‌ها را بررسی کنیم.

دروس مقاطع کارشناسی در قالب چهار گروه: دروس عمومی، دروس پایه، دروس تخصصی، و دروس موضوعی ارائه شده است. دروس عمومی که معارف، اخلاق، زبان انگلیسی و نظیر آنها را در بر می‌گیرد، در این مقاله بررسی نمی‌شود. از میان گرایش‌های موضوعی نیز، به گرایش علوم انسانی و اجتماعی به دلیل سنجیت بیشتر با مدیریت توجه شده است. دروس پایه، تخصصی و موضوعی (علوم انسانی و اجتماعی) در قالب جدول ۴ ارائه می‌گردد.

همان‌گونه که از مقایسهٔ جدول‌های ۳ و ۴ برمی‌آید، مهارت‌های اجتماعی مورد نیاز می‌تواند به وسیلهٔ دروس پایه پوشش داده شود. فقط دو درس از دروس موضوعی (مبانی سازمان و مدیریت، و کلیات اقتصاد) می‌تواند تا حدودی مهارت‌های تجاری مورد نیاز برای مدیریت دانش را پوشش دهد، تنها درسی که علاوه بر مبانی سازمان و مدیریت می‌توان برای آموزش مهارت‌های مدیریتی ذکر کرد، "ادارهٔ کتابخانه" است که در قالب دروس تخصصی اجباری ارائه شده است. مهارت‌های تخصصی تقریباً به وسیلهٔ دروس تخصصی پوشش داده می‌شود، اما در این میان، نمایه‌سازی که یکی از مهارت‌های اصلی مرحلهٔ سازماندهی در مدیریت دانش است در میان دروس دورهٔ کارشناسی به چشم نمی‌خورد. علاوه بر آن، به توان ارزیابی و گزینش نظام‌های اطلاعاتی و همچنین کار با فناوری اطلاعات به صورت جدی و عمقی توجه نمی‌شود و دروسی که می‌توان انتظار داشت این مهارت‌ها را آموزش دهند، عبارتند از: آشنایی با بانک‌های اطلاعاتی، و ماشین‌نویسی فارسی و لاتین. البته با توجه به گسترش دامنهٔ فناوری اطلاعات و کاربرد آن در امور روزمرهٔ سازمان‌ها، آموزش مهارت‌های مورد نیاز در سطح بالا، از طریق این دروس تقریباً غیرممکن است. به‌طور کلی می‌توان نتیجه گرفت دروس ارائه شده برای دورهٔ کارشناسی علوم کتابداری و

و کتابخانه‌های تخصصی، مراکز اطلاع‌رسانی ملی و بین‌المللی نیز از جمله درس‌هایی هستند که دانش مدیریتی متخصصان علوم کتابداری و اطلاع‌رسانی را افزایش می‌دهند ولی هنوز جای دروسی که بتواند مهارت‌های مدیریتی مانند مدیریت برنامه، مدیریت تغییر، سازماندهی فعالیت‌ها، توان اولویت‌بندی فعالیت‌ها و نظیر آن را آموزش دهد، خالی است. گذشته از آن، مهارت‌های تجاری هنوز هم محدود به درس "کلیات اقتصاد" مقطع کارشناسی است. لازم به ذکر است

اطلاع‌رسانی، برای پوشش کامل مهارت‌های مورد نیاز برای مشارکت فعال و مؤثر در تیم مدیریت دانش سازمان‌ها کافی نیست. گذشته از مهارت‌های اجتماعی، تجاری و مدیریتی؛ به مهارت‌های نمایه‌سازی و کار با فناوری اطلاعات که از مهارت‌های اساسی مورد نیاز برای مدیریت دانش است، توجه نشده است.

اکنون با در دست داشتن این نتیجه‌گیری، به بررسی دروس دوره کارشناسی ارشد می‌پردازیم که در قالب جدول ۵ ارائه شده است. در این جدول، دروس ارائه شده برای

جدول ۴. دروس ارائه شده برای دوره کارشناسی علوم کتابداری و اطلاع‌رسانی

دروس پایه	دروس تخصصی اجباری	انتخابی	دروس موضوعی
روانشناسی اجتماعی	مقدمات کتابداری	خدمات عمومی	آمار و احتمالات
روانشناسی عمومی	مجموعه‌سازی ۱ و ۲	خدمات ویژه خارج از کتابخانه	مبانی کامپیوتر و برنامه...
تاریخ تمدن	سازماندهی ۱، ۲، ۳، ۴	مرجع‌شناسی اسلامی	مبانی علم حقوق
مبانی جامعه‌شناسی	مرجع‌شناسی عمومی	حفاظت و نگهداری مواد...	مبانی تاریخ اجتماعی ایران
تاریخ ادبیات ایران	ساختمان و تجهیزات	آشنایی با صنعت چاپ و نشر	جغرافیای شهری و روستا...
تاریخ عمومی فلسفه	مواد سمعی و بصری	مقدمات آرشیو	کلیات علم اقتصاد
متون اختصاصی (زبان)	مواد و خدمات کتابخانه برای بزرگسالان	شیوه‌های مطالعه	روانشناسی کودک و نوجوان
	مواد و خدمات کتابخانه برای کودکان و	آشنایی با کتب خطی و کتیبا	تاریخ ادیان
	ماشین‌نویسی فارسی و لاتین		آشنایی با بانک‌های اطلاعاتی
	کارآموزی ۱، ۲، ۳، ۴		
	تاریخچه کتابخانه و کتابداری		
	مرجع‌شناسی لاتین		
	کتابشناسی		
	اصول کار مرجع		
	گزارش‌نویسی		

که هنوز به مفهوم دانش در هیچ‌کدام از دوره‌های کارشناسی و کارشناسی ارشد به صراحت توجه نشده است.

برای بررسی برنامه دوره دکترا، دروس ارائه شده برای این دوره در جدول ۶ آمده است.

در برنامه دوره دکترا (جدول ۶) دروس اقتصاد اطلاعات، مدیریت اطلاعات، سمینار مدیریت اطلاعات، برنامه‌ریزی کتابخانه‌ها و منابع اطلاعاتی، مدیریت پایگاه‌های داده‌ها، نظام‌های بازیابی اطلاعات،

گرایش اطلاع‌رسانی آورده شده است. انتظار می‌رود این گرایش بیش از دیگر گرایش‌ها به زمینه‌های فعالیت و اشتغال در خارج از کتابخانه توجه داشته باشد.

همان‌گونه که از بررسی جدول‌های ۳ و ۴ نتیجه‌گیری شد، برنامه درسی دوره کارشناسی در آموزش مهارت‌های مورد نیاز برای مدیریت دانش دچار ضعف بود. با مشاهده جدول ۵ مشخص می‌شود که نمایه‌سازی و چکیده‌نویسی در مقطع کارشناسی ارشد ارائه شده است. اصول مدیریت؛ مدیریت آرشیو؛ سازمان و اداره مراکز مدارک

جغرافیای سیاسی اطلاعات از جمله دروسی است که می‌تواند در آموزش بخشی از مهارت‌های تجاری و مهارت‌های مدیریتی مندرج در جدول ۳، مفید واقع شود. اما لازم به ذکر است که همه این دروس بیشتر با مدیریت اطلاعات رابطه نزدیکی دارند تا مدیریت دانش. مدیریت دانش مفهومی است که تبدیل دانش از عینی به ذهنی و برعکس، در طول آن انجام می‌شود. علاوه بر آن، مدیریت دانش نوع خاصی از مهارت‌های مدیریتی،

مدت نیز می‌توان درس‌هایی در ارتباط با مدیریت دانش به دروس موجود اضافه یا با برخی از آنها را جابجا کرد.

### بارقه‌های تغییر در آموزش کتابداری و اطلاع‌رسانی ایران

لزوم تغییر در سرفصل دروس رشته علوم کتابداری و اطلاع‌رسانی از دیرباز مورد توجه متخصصان و صاحب‌نظران این رشته بوده است. دینانی در مقاله‌ای با

جدول ۵. دروس ارائه شده برای دوره کارشناسی ارشد علوم کتابداری و اطلاع‌رسانی

دروس اختصاصی پایه	دروس تخصصی اجباری	دروس تخصصی اختیاری	دروس تکمیلی
مبانی کتابداری اصول مدیریت روش تحقیق	ذخیره و بازیابی اطلاعات تکنولوژی اطلاعات و سیستم ... نمایه‌سازی و چکیده‌نویسی داده‌پردازی	سازمان و اداره مرکز مدارک و ... نظریه و روش‌های خدمات مرجع مراکز اطلاع‌رسانی ملی و بین‌المللی آمار مدیریت آرشیو نشریات ادواری مطالعه مستقل	سمینار تحقیق کارورزی پایان‌نامه

تجاری و اجتماعی و حتی تخصصی را طلب می‌کند. بنابراین، این دروس می‌توانند در زمینه‌سازی برای فعالیت و ایفای نقش مؤثر در تیم مدیریت دانش سازمان‌ها مفید واقع شوند، اما کافی نیستند و چنانچه، با رویکرد مدیریت دانش، به دوره‌های آموزشی کتابداری و اطلاع‌رسانی نگاه کنیم، باید در سرفصل مقاطع سه‌گانه تغییراتی اعمال کرد. این تغییرات در طولانی مدت می‌تواند در قالب ایجاد یک گرایش با عنوان مدیریت دانش انجام شود. در کوتاه

عنوان «برنامه آموزش دوره کارشناسی کتابداری و اطلاع‌رسانی: پیشنهادهایی برای تحول کتابداری و اطلاع‌رسانی»، بر لزوم تغییر و یا ادغام برخی از سرفصل‌ها تأکید کرده است (۵: ۱-۲۰). فتاحی نیز بر لزوم تغییر مداوم در سرفصل دروس رشته علوم کتابداری و اطلاع‌رسانی اصرار دارد (۹: ۲۱-۴۴). جوکار و حمدی‌پور نیز با انجام پژوهشی به بررسی نظرات اعضای هیئت علمی و دانشجویان مقطع کارشناس ارشد و دکترای رشته کتابداری و اطلاع‌رسانی دانشگاه شیراز پرداختند و

جدول ۶. دروس ارائه شده برای دوره دکترای علوم کتابداری و اطلاع‌رسانی

دروس جبرانی	دروس تخصصی (اجباری)	دروس تخصصی (اختیاری)	دروس تکمیلی
آمار روش تحقیق مبانی کامپیوتر و برنامه‌نویسی	ارتباطات و سبیرنیک برنامه‌ریزی کتابخانه‌ها و منابع ... سمینار روش‌شناسی تحقیق سمینار مدیریت اطلاعات کتابداری و اطلاع‌رسانی تطبیقی مدیریت پایگاه‌های داده‌ها نظام‌های بازیابی اطلاعات	اقتصاد اطلاعات تدریس عملی رفتنار اطلاع‌یابی و نیازهای اطلاعات جغرافیای سیاسی اطلاعات سمینار مسائل ویژه کتابداری و ... سمینار در اطلاع‌رسانی مطالعه مستقل	رساله

نظر آنها را درباره برنامه درسی آن دوره جویا شده‌اند. آنها بر لزوم تغییر و بازنگری در دروس این دوره‌ها تأکید کرده‌اند (۲: ۹-۲۵). چنین به نظر می‌رسد که گام‌های عملی در راستای تغییر و به‌هنگام‌سازی سرفصل‌ها در جامعه کتابداری و اطلاع‌رسانی ایران آغاز شده است. تغییرات انجام شده در سرفصل‌های دروس گروه کتابداری

دانشگاه تبریز و دانشگاه فردوسی مشهد، از این اقدامات عملی به شمار می‌آیند. گروه کتابداری و اطلاع‌رسانی دانشگاه فردوسی<sup>۱</sup> با استفاده از اختیاراتی که وزارت علوم، تحقیقات و فناوری به دانشگاه‌ها داده است<sup>۲</sup>، اقدام به تغییرات در سرفصل‌های دوره کارشناسی به شرح جدول ۷ نموده است.

جدول ۷. تغییرات اعمال شده در سرفصل دروس کتابداری و اطلاع‌رسانی<sup>۳</sup>  
اقتباس از نوکاریزی، ۱۳۸۳

درس‌های پایه (جدید)	به جای
۱. زبان (متون تخصصی ۳)	۱. فرانسه ۱
۲. زبان (متون تخصصی ۴)	۲. فرانسه ۲
۳. اطلاعات و اجتماع	۳. روانشناسی عمومی
۴. نشریات ادواری	۴. تاریخ ادبیات جهان
۵. تاریخ ادبیات ایران و جهان	۵. تاریخ ادبیات ایران

درس‌های تخصصی (جدید)	به جای
۱. تکنولوژی اطلاعات	۱. مواد سمعی و بصری
۲. مرجع‌شناسی الکترونیکی	۲. مرجع‌شناسی تخصصی
۳. واژه‌پردازی‌های فارسی	۳. ماشین‌نویسی فارسی
۴. واژه‌پردازی‌های لاتین	۴. ماشین‌نویسی لاتین
۵. سازماندهی رایانه‌ای مواد	۵. سازماندهی مواد ۴
۶. روش تحقیق در کتابداری و اطلاع‌رسانی	۶. گزارش‌نویسی

درس‌های موضوعی (جدید)	به جای
۱. آشنایی با نرم‌افزارهای پایگاه‌های اطلاعاتی جدید	۱. آشنایی با بانک‌های اطلاعاتی علوم انسانی
۲. آشنایی با سخت‌افزارها و نرم‌افزارهای مورد استفاده در کتابخانه	۲. جغرافیای شهر و روستاشناسی

درس‌های انتخابی (جدید)
مبانی و روش‌های آموزش سواد اطلاعاتی

۱. با توجه به اینکه نگارنده به جزئیات تغییرات انجام شده در سرفصل گروه کتابداری و اطلاع‌رسانی دانشگاه تبریز دسترسی نداشته است، بنابراین، تنها سرفصل‌های تغییر یافته در دانشگاه فردوسی را مورد توجه قرار می‌دهد.  
۲. این دستور کار به صورت آیین‌نامه در تاریخ ۱۳۷۹/۲/۱۰ به دانشگاه‌ها ابلاغ شده است.  
۳. بنا به اظهارات مدیر گروه این تغییرات از مهر ماه ۱۳۸۲ اعمال شده است.

موارد مشابه در مقالات مذکور درباره لزوم تغییر در سرفصل‌ها از این قرارند: ورود فناوری اطلاعات به کتابخانه‌ها و مراکز اطلاع‌رسانی، و لزوم تغییر و همگام شدن متخصصان کتابداری و اطلاع‌رسانی با تغییرات فناورانه. اما باید اشاره کرد که تغییر نگرش در سطح جهانی نسبت به اطلاعات و افزایش اهمیت دانش در عصر کنونی بیشتر از همه ما را وادار به بازنگری می‌نماید. با مرور جدول ۷ متوجه می‌شویم که این تغییرات، از این باور نشأت گرفته است و در نتیجه تغییرات انجام شده بیشتر تکمیل‌کننده دروس قبلی هستند و آنچه به معنای واقعی تغییر یافته است، افزایش دروس زبان‌انگلیسی و تغییر درس "اطلاعات و جامعه" با درس "روانشناسی عمومی" است.

به این ترتیب، تحولات صورت پذیرفته باز هم در راستای گرایش به مدیریت دانش ناکافی به نظر می‌رسد. چنین بر می‌آید که هنوز لزوم توجه به مدیریت دانش در جامعه کتابداری و اطلاع‌رسانی تقویت نشده است. این کار می‌تواند دلایل متعددی داشته باشد:

۱. در سطح جامعه هنوز به مدیریت به معنای واقعی پرداخته نمی‌شود، بنابراین متخصصان کتابداری و اطلاع‌رسانی نیز به ضرورت فراگیری مهارت‌های مدیریت دانش پی نبرده‌اند.
۲. کتابداران و اطلاع‌رسانان نسبت به توانایی و زمینه‌های ایفای نقش خود در مدیریت دانش سازمان‌ها یا آگاه نیستند یا تردید دارند.
۳. هنوز سایه تفکر سنتی فعالیت در چارچوب کتابخانه‌ها و مراکز مدارک بر جامعه آموزشی کتابداری و اطلاع‌رسانی وجود دارد.
۴. توافق عمومی در مورد مسیر حرکت آتی رشته کتابداری و اطلاع‌رسانی وجود ندارد و بنابراین، برنامه‌ها به صورت پراکنده طراحی و اجرا می‌شوند.

با تأسیس انجمن کتابداری و اطلاع‌رسانی ایران، امید به هماهنگی در برنامه‌ریزی‌های آتی افزایش یافته است. انجمن اخیراً با تشکیل کمیته تخصصی "بازنگری در برنامه‌های آموزشی کتابداری و اطلاع‌رسانی" درباره برنامه‌های درسی مقطع کارشناسی، و اجرای طرحی درباره بازنگری دروس کارشناسی ارشد، نخستین گام‌ها را در راستای بازنگری جدی در سرفصل‌ها برداشته است. ادامه این روند، چنانچه با نیازسنجی همراه باشد، می‌تواند گرایش به مدیریت دانش را نیز در برگیرد.

## نتیجه‌گیری

۱. مدیریت دانش در سازمان‌ها از اهمیت به‌سزایی برخوردار است و با ورود به عصر کنونی بر اهمیت آن افزوده شده است.
  ۲. رشته کتابداری و اطلاع‌رسانی با اطلاعات سروکار دارد و دانش نیز شکل کاربردی و تأثیرگذار اطلاعات تلقین می‌شود. می‌تواند در پیشبرد برنامه‌های مدیریت دانش و تربیت متخصصان مربوطه سهم به‌سزایی ایفا نماید.
  ۳. تحقیقات نشان داده است که کتابداران و اطلاع‌رسانان می‌توانند در تیم‌های مدیریت دانش سازمان‌ها، به ایفای نقش بپردازند (۱۶؛ ۱۸؛ ۱۲).
  ۴. دروس ارائه شده برای مقاطع سه‌گانه علوم کتابداری و اطلاع‌رسانی در ایران در زمینه‌سازی برای آموزش مهارت‌های مدیریت دانش ضعف عمیقی دارد.
  ۵. تغییرات انجام شده و در دست انجام در خصوص سرفصل‌های مقاطع کارشناسی و کارشناسی ارشد نیز جوابگوی این نیاز نخواهد بود مگر اینکه به صورت نظام یافته و هدفمند به این امر پرداخته شود.
- با این تفصیلات، می‌توان گفت که انجمن کتابداری و اطلاع‌رسانی حلقه ارتباط جامعه کتابداری با مجامع علمی دیگر کشورها و همچنین جامعه مخاطب است و می‌تواند با نیازسنجی و انجام تحقیقات گسترده و با توجه به زمینه‌های شغلی آینده برای فارغ‌التحصیلان این رشته، اقدام به تغییر دروس و سرفصل‌ها نماید. در غیر این صورت، رشته کتابداری و اطلاع‌رسانی به جای اینکه تغییرات را راهبری کند به دنبال تغییرات حرکت خواهد کرد که پیامدهای به مراتب تلخ‌تری را در پی خواهد داشت. واگذاری فرصت‌های شغلی جدید به رقبای خارج از رشته و ناتوانی در برآورده ساختن توقعات جامعه حرفه‌ای و محیط حرفه‌ای از این پیامدهاست.
- امید که با دوراندیشی و تیزبینی دست‌اندرکاران، شاهد پیشرفت و همگامی رشته علوم کتابداری و اطلاع‌رسانی با تغییرات پیرامونی و پیشرفت‌های حرفه‌ای باشیم.

## منابع

۱. تافلر، آلوین. جابجایی در قدرت. ترجمه شهین دخت خوارزمی. تهران: نشر سیمرغ، ۱۳۷۷.

- management professionals in the era of knowledge economy". *Journal of Information & knowledge Management*, Vol. 1, No. 2(2002): 91-98.
16. Corcoran, M. "Knowledge management: A viable Function in transition". *The journal of knowledge and information management professional society(KMPRO)*, 2003.
17. Drucker, P. "The age of social transformation". *The Atlantic monthly*, 1999.
18. Ghush, S; Wesley, G.Y. "A special library for development research – the role of the ISS library in managing information requirements for research". *INSPEL*, No.36(2002).
19. Gulick, L. "Notes on the Theory of Organization" . *In Papers on the Science of Administration*, edited by L. Gulick and L. Urwick. New York: Institute of Public Administration, Columbia University, 1937.
20. Gunnlaugsdottir, J. "Seek and you will find, share and you will benefit: organizing knowledge using groupware systems". *Informational journal of information management*, No. 33(2003): 68.
21. Hill, S. "Knowledge management: a new career path for the information professional". In Raitt, D. et al. (eds). *Online information 98*. 22ed. London: oxford, 1998, pp: 47-53.
22. King, N. "Knowledge management: applying manufacturing theory in knowledge – based industries". *Management Accounting*. Vol. 77, No.3(1999):38.
23. Loughridge, B. "Knowledge management, librarians and information managers: fad or future". *New library world*, Vol. 100, No. 1151(1999): 245-253.
24. Malhotra, Y. "Knowledge management in inquiring organizations." 1998.[on-line]. Available: <http://www.Brint.com>.
25. Manasco, B. "The trials and triumphs of the knowledge era." *Internet*. No. 1(2000).
26. Nasiri, T. "Knowledge leverage: The ultimate advantage." 1996.[on-line]. Available:<http://www.Brint.com>
27. Newman, B. "An open discussion of knowledge management". 1999. [on-line]. Available: <http://www.km-forum.org/what-is-htm>.
28. Perez, E. "Knowledge management in the library." *Database*. Vol. 22, No.2(1999):76.
29. Stamps, D. "Is the knowledge management a fad". *Training*, Vol. 36, No. 3(1999): 37.
۲. جوکار، عبدالرسول؛ حمدی پور، افشین. «نیاز به تحول در برنامه‌های درسی کارشناسی کتابداری و اطلاع‌رسانی». کتابداری و اطلاع‌رسانی، دوره چهارم، ۲ (تابستان ۱۳۸۰): ۹-۲۵.
۳. حسن‌زاده، محمد. «کاربرد مؤلفه‌های سواد اطلاعاتی در مدیریت دانش سازمان‌ها». ارائه شده در سمینار آموزش مهارت‌های سواد اطلاعاتی (مشهد: آستان قدس رضوی، ۱-۲ خرداد ۱۳۸۳).
۴. داوری، دردانه؛ شانه‌ساززاده، محمدحسن. مدیریت استراتژیک از تئوری تا عمل. تهران: نشر آتنا، ۱۳۸۰.
۵. دبانی، محمدحسین. «برنامه آموزش دوره کارشناسی کتابداری و اطلاع‌رسانی: پیشنهادهایی برای تحول». کتابداری و اطلاع‌رسانی، دوره سوم، ۱ (بهار ۱۳۷۹): ۱-۲۰.
۶. شوری عالی برنامه‌ریزی، مشخصات کلی برنامه و سرفصل دروس دوره کارشناسی ارشد (نایب‌رسته) کتابداری و اطلاع‌رسانی. شاخه برنامه‌ریزی کتابداری. مصوب هفتاد و چهارمین جلسه شورای عالی برنامه‌ریزی. (پلی‌کی).
۷. شوری عالی برنامه‌ریزی، مشخصات کلی برنامه و سرفصل دروس دوره دکترای کتابداری و اطلاع‌رسانی. شاخه برنامه‌ریزی کتابداری. مصوب دویست و هشتاد و دومین جلسه شورای عالی برنامه‌ریزی (پلی‌کی).
۸. شوری عالی برنامه‌ریزی، مشخصات کلی برنامه و سرفصل دروس دوره کارشناسی کتابداری و اطلاع‌رسانی (در شش گرایش). مصوب دویست و هشتاد و چهارمین جلسه شورای عالی برنامه‌ریزی. (پلی‌کی).
۹. فتاحی، رحمت‌الله. «الگوی برای بازنگری و تجدیدنظر ساختار آموزش‌های کتابداری و اطلاع‌رسانی در ایران با توجه به تحولات جدید در محیط‌های اطلاعاتی». کتابداری و اطلاع‌رسانی، دوره سوم، ۲ (بهار ۱۳۷۹): ۲۱-۴۴.
۱۰. نوکاربیزی، محسن. «بررسی برنامه‌های درسی کارشناسی کتابداری و اطلاع‌رسانی». کتابداری و اطلاع‌رسانی، دوره هفتم، ۲ (تابستان ۱۳۸۳): ۵-۲۴.
11. Abel, A.; Axbrow, N. *Computing with knowledge: the information professional in the knowledge management age*. London: TFPL. Library association publications, 2001.
12. Ajinferuke, I. "Role of information professionals in knowledge management programmes. Empirical evidence from Canada". *Informing science journal*, Vol.6(2003).
13. Bender, D. "What's special about special libraries: SLA and the contentious education challenge". *INSPEL*, Vol. 32, No.4(1998): 197-204.
14. Cathro, W. "The challenges of new era". *Digital world*, Vol. 10, No.2(2003).
15. Chen, H.; Chiu, T. "Educating knowledge