



کتابخانه عمومی و یادگیرنده بزرگسال

نوشته: دکتر دارلین. ای. وینگاند
ترجمه: زهرا موسوی زاده
عضو هیأت علمی دانشگاه علامه طباطبایی

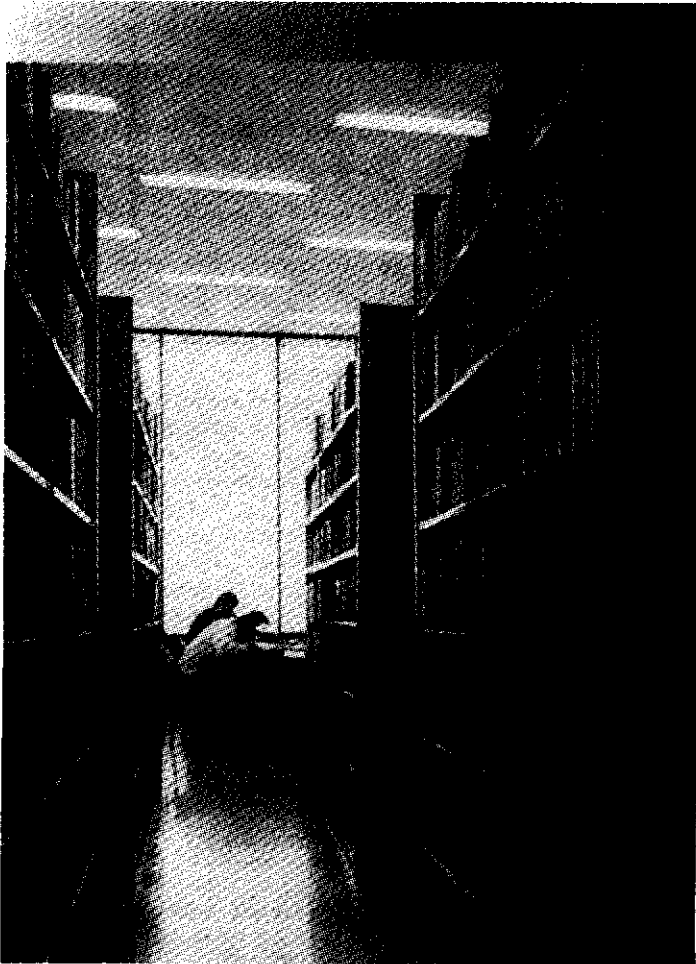
مقدمه:

«کتابخانه‌های عمومی در برابر آموزش بزرگسالان رسالتی خاص به عهده دارند. در عصر تغییرات، آموزش مستمر در طول عمر، بسیار اهمیت دارد. با این که کتابخانه‌های عمومی در طول تاریخ پاسخگوی نیازهای آموزشی بزرگسالان بوده‌اند، ولی امروزه ضرورتی جدید احساس می‌شود که به یادگیری بزرگسالان در تمام مدت عمر و در طول حیات کاری آنها کمک شود. وظایف و خدمات کتابخانه‌های عمومی نیز دستخوش تغییرات سریع می‌باشد، بنابراین آموزش کارکنان

توأم با آموزش مراجعه‌کنندگان برای دسترسی بهتر به اطلاعات مورد نیاز می‌باشد. انگیزه برای یادگیری را باید در تمام مراحل طراحی خدمات کتابخانه‌ای، آموزش استفاده‌کننده و پیشرفت کارکنان مدنظر داشت. بالاخره بکار بردن راهبردها و اصول آموزشی خاص می‌تواند در حد زیادی تأثیر آموزش را افزایش دهد.»

از نظر تاریخی و سنتی، کتابخانه‌های عمومی همیشه نیازهای آموزشی بزرگسالان را پاسخگو بوده‌اند، ولی امروزه با دست به گریبان شدن بزرگسالان با تغییرات سریع در جامعه، این وظیفه مهم‌تر شده است. در طول تاریخ هیچ زمانی مانند امروز یادگیری در تمام عمر، دارای مفهوم نبوده، در حقیقت امروزه زمانی است که کتابخانه‌های عمومی می‌توانند نقش مهمی در کیفیت زندگی افراد جامعه ایفا نمایند.

کتابخانه‌های عمومی به عنوان «دانشگاهی برای همه» از



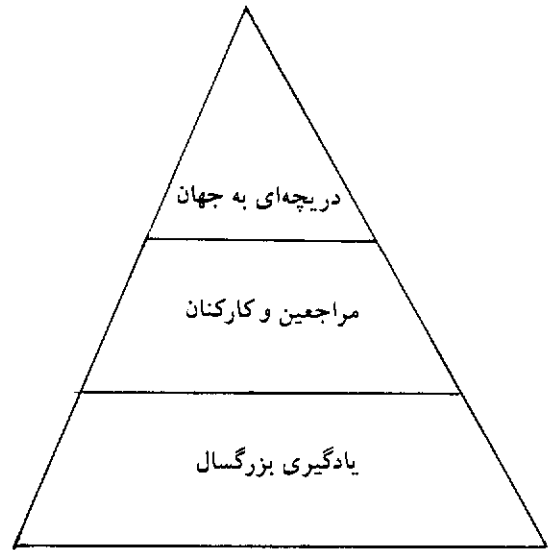
یک ساختار نظری به یک مدل عملی و قابل لمس تهیه اطلاعات برای حل مشکلات و کسب مهارت‌ها تغییر کرده است. نقش ایده‌آل کتابخانه عمومی در جهان روبه رشد و پیچیده امروزی این است که دریچه‌ای به جهان اطلاعات باشد و مانند یک کانون برای جستجوی اطلاعات عمل نماید. برای انجام این کار لازم است فعالیت‌های آموزشی کتابخانه‌های عمومی در جهت دو گروه مراجعه‌کنندگان و کارکنان هدایت شود. به این ترتیب هر می‌آید می‌شود که در آن هر هدف، هدف بالاتری را می‌سازد: کتابخانه عمومی مایل است نقش مرکزیت را در جامعه داشته باشد. برای انجام این نقش جدید، مراجعه‌کننده و کارمند باید یاد بگیرند که چه چیزی را می‌توانند و باید از کتابخانه انتظار داشته باشند و چگونه کتابخانه می‌تواند مؤثر قرار گیرد. برای رسیدن به این آگاهی جدید، باید در ابتدا چگونگی یادگیری بزرگسالان را مورد



بررسی قرار دهیم.

این مقاله در چهار مورد بر یادگیرنده بزرگسال تکیه می‌کند:

- چگونه بزرگسالان رشد می‌کنند
- مراحل یادگیری بزرگسالان
- انگیزه برای یادگیری
- آموزش به بزرگسالان



ساختار یک مدل جدید

درک صفات خاص یادگیرنده بزرگسال کلیدی برای توسعه آموزش مناسب مراجعه‌کننده / استفاده‌کننده، و فرصتی برای آموزش کارکنان است. با این که هر بزرگسال یک فرد واحد است، اما بعضی خصوصیات مشترک وجود دارد که می‌توان در طراحی فعالیتهای آموزشی آنها را مدنظر داشت. یکی از راههای اصلی برای درک یادگیرنده بزرگسال از طریق بررسی رشد بزرگسال به طور اعم و مراحل زندگی او به طور اخص است.

رشد بزرگسال و مراحل زندگی او

بعضی فرضیات پایه در مورد سیکل زندگی بزرگسال وجود دارد که عبارتند از:

- زندگی به ترتیب و در مراحل آشکار می‌شود.
- هر مرحله با یک نقطه بحران تعریف شده، که شخص برای رشد با نیرومندی و آسیب‌پذیری با آن مواجه می‌شود.
- هر دوره وظایف خاصی را طلب می‌کند که فرد بعد از

موفقیت در انجام آن به مرحله بعدی می‌رود.

- حوادث خارجی ساختگی مانند ازدواج، فارغ‌التحصیلی، تولد فرزندان، تغییر شغل، طلاق و غیره به طور ثابت در زندگی بزرگسالان اتفاق می‌افتد.

- بزرگسال در طول زندگی کلاه‌های مختلفی را بر سر دارد مانند فرزند، والدین، خواهر و برادر، کارمند، کارگر، عضو باشگاه‌ها و غیره. ارزش‌ها و اهداف او با شرکت در جامعه به ثمر می‌رسد یا بی‌نتیجه می‌ماند.

- چگونگی احساس شخص به حوادث سازنده، تعیین‌کننده زمان حرکت یا راکد ماندن است.

- بحران‌ها قابل پیش‌بینی هستند و باعث رشد می‌شوند.
- برخورد با تغییرات ترسناک و ناپایدار است.

- برای این که رشد صورت گیرد نیاز به مبارزه، کمی بیش از مهارت‌های موجود فرد است تا بتواند کشتش صورت گیرد.
- در اواسط زندگی بزرگسال سه زمان اصلی انتقال وجود دارد:

- سن سی سالگی... زمانی که رویاهای جوانی با واقعیت‌ها مواجه می‌شود.

- سن چهل سالگی... زمانی که هر فرد با این حقیقت روبرو می‌شود که نیمی از عمرش گذشته است.

- سن شصت سالگی... زمان مواجه شدن با بازنشستگی.

ابتدای بزرگسالی ... محرمیت (در رابطه با سایر افراد)، گوشه‌گیری و انزوا

سنین ۱۸ - ۲۲. انتقال از دوره نوجوانی به بلوغ و جوانی، ترک خانواده، تشکیل زندگی، روی پای خود ایستادن، مقدمات ادامه تحصیل، شروع کار، ایجاد رابطه، تشکیل «خانه» جدا.

سنین ۲۲ - ۲۸. بالغ شدن، تشکیل استقلال داخلی، شروع زندگی با انتخاب یک زوج، شروع یک خط‌مشی، پدر یا مادر شدن، پیدا کردن دوست قابل اعتماد، و انجام آنچه که «باید».

سنین ۲۸ - ۳۳. دوران انتقال به ۳۰ سالگی را پشت‌سر می‌گذارد و با فکری دیگر شخصیت می‌گیرد. انتخاب‌های اولیه، خط‌مشی‌ها و روابط را ارزشیابی می‌کند. معمولاً این سن، سن تغییر و آشوب است. اصرار به انتخاب جدید، و



انجام آنچه که دلش می‌خواهد دارد (بیشتر از «باید»های اولیه).

میان سالی^۲ ... نیروی تولید (تعهد به نسل آینده)، رکود و ایستادگی، مرحله بالاترین قدرت از نظر ظرفیت یادگیری، قدرت تحت تأثیر قرار دادن دیگران و برخورد با جامعه.

سنین ۳۳ - ۳۸. جایگاه خود را در جامعه می‌سازد، رقابت می‌کند، خطمشی ثابت دارد به خانواده وابسته است، نیازهای مغایر زمان دارد.

سنین ۳۸ - ۴۶. انتقال به میانه زندگی، مرحله تغییر و مملو از هیجان است چون آگاهی می‌یابد که زمان در حال گذر است. دوستان مورد اعتماد خود را رها می‌کند و دوست قابل اعتماد دیگران می‌شود، کارها و اهداف خود را مجدداً بررسی می‌کند، روابط شخصی خود را مجدداً ارزشیابی می‌کند.

سنین ۴۶ - ۵۳. ترکیب جدیدی پیدا می‌کند، تعهد به انتخاب‌های جدید، توسعه آگاهی‌ها برای مسئولیت‌های زندگی خود. اگر انتقال میانی با موفقیت نگذرد، انتقال در پنجاه سالگی ممکن است اتفاق بیافتد.

سنین ۵۳ - ۶۰. مرحله تجدید و قبول خویشتن است، شادی‌های شخصی، پیشرفت علایق ثانویه برای دوران بازنشستگی.

کهنسالی^۳ ... ترکیب (ایجاد احساس خارج از زندگی خود، مشاهده این که هدف داشته است)، آرزوها

سنین ۶۰ - ۶۵. انتقال بازنشستگی را به همراه دارد [یا رویای بازنشستگی]، این دوره می‌تواند برای کسانی که خود را دز کارشان غرق کرده‌اند مشکل باشد، مطابقت دادن خود به درآمد کمتر، کنار آمدن با از دست رفته‌ها [کار، خانه، همسر، دوستان و غیره]، افزایش علاقه به مشغولیت‌های فرعی.

سنین ۶۵ و بعد از آن ... زمانی که باقی ماندن در شرایط کاری مفید بستگی به شرایط روانشناسی خوب دارد، آنهایی که از نظر آموزشی فعال هستند رغبت بیشتری برای زندگی دارند، در حالی که دقت در مذهب کاهش می‌یابد، اعتقادات مذهبی افزایش می‌یابد، زمانی است برای جستجوی معنی زندگی خود، احساس تکامل یا تقصیر، مرور زندگی خویشتن. مراحل رشد بزرگسالان تخمینی است و ورود یا خروج از

یک مرحله برای افراد مختلف در سنین مختلف کاملاً عادی است. آنچه واضح است این است که این مراحل وجود دارند و قسمتی از تجربه‌های انسان هستند که برای عبور به مراحل بعدی بکار می‌روند. مرحله زندگی که فرد در آن جای دارد تأثیر مهمی در فرآیند یادگیری او دارد و بصیرت، همکاری و درک او را باعث می‌شود.

مراحل یادگیری بزرگسال

بزرگسالان سخت‌تر از کودکان فرا می‌گیرند مالکوم نولس^۴، واژه andragogy (علم تعلیم به بزرگسال) را در برابر واژه Pedagogy (علم تعلیم به کودکان) به منظور نشان دادن تفاوت فاحش بین آنها بیان نمود. یادگیرندگان بزرگسال را می‌توان در دسته‌های زیر تعریف نمود:

● **آماده یادگیری ...** حرکت به طرف رقابت اجتماعی و شغلی است و از عوامل پیشرفت روانشناسی فاصله دارد. در اینجا لازم است کتابداران با این نگرش که هیچ سؤالی احمقانه نیست، و فرصت مناسبی برای شاخص کردن کارایی خدمات کتابخانه است در پر کردن خلاء دانش با آنها همکاری کنند.

● **صعود از کوهستان زمان ...** برای جوانان زمان محدودیتی ندارد، گاه در میانسالی نگرش تغییر می‌کند و به زمان به عنوان چیزی محدود و خیلی زودگذر نگریسته می‌شود. لازم است کتابداران نسبت به این مسئله حساس باشند. هر بزرگسالی آرزوی یادگیری مهارت‌های تحقیق را ندارد، برای بسیاری زمان باارزش‌تر از پول است و اطلاعات ارزشی بیش از پول دارند. در اینجا کتابداران که تولیدکننده اطلاعات هستند (چه برای پول و چه مجانی) برای تعداد زیادی از مراجعه‌کنندگان افرادی مطلوب هستند.

● **مسئله‌ای نهفته در جهت یادگیری ...** انگیزه یادگیری در رابطه با حل مسائل روز و فعالیتهای تجربی است. لازم است که کتابداران به یادگیرنده و مراحل یادگیری بیش از مواد تمرکز کنند. یک راه برای نشان دادن حقیقت به مردم این است که به عملیات کتابخانه‌ای هدف و قدرت دهیم. تأکید بر مسائل مراجعه‌کننده عمل یادگیری را با واقعیت پیوند می‌دهد و آنها را در یک چارچوب انگیزه‌دار قرار می‌دهد.

● **خود هدایت شده ...** بزرگسال خود را مستقل و لایق



می‌شود.

ضمناً شرکت فعال در فعالیت‌های یادگیری سرعت یادگیری را نیز افزایش می‌دهد، و هر چه یادگیری با سرعت بیشتری انجام گیرد، احتمال ضبط و نگهداری آن بیشتر خواهد بود. یادگیری باید تقویت شود و روش‌هایی بکار گرفته شود که بازخورد بیشتر و انجام قاطعانه موارد آموزش داده شده را به همراه دارد. هر گاه بازخورد پیشرفت یادگیرنده محسوس باشد آموزش نیز راحت‌تر خواهد بود.

به منظور حفظ سرعت یادگیری، روش‌های یادگیری نیز باید به تناوب تغییر کنند. این تنوع به ضبط و نگهداری موارد یاد داده شده کمک می‌کند. همین‌طور رابطه‌ای بین تعدادی از حس‌ها وجود دارد که در فعالیتهای یادگیری و میزان ضبط و نگهداری، می‌توان آنها را دخالت داد.

یادگیری به طور مستقل یا در گروه

آن‌تو^۵ پروژه یادگیری فردی را یک‌سری حوادث ضمنی در ارتباط با یادگیری تعریف می‌کند که حداقل ۷ ساعت است و برای یک شخص گذراندن ۷۰۰ ساعت در سال در چنین طرح‌هایی عادی است. به دلیل این تحقیق اولیه، در سال ۱۹۷۰ دانشکده ورودی و گروه سنجش^۶ (CEEB) همراه با کتابخانه‌های عمومی انتخاب شده در ایالت متحده آمریکا مسئول اجرای یک طرح به نام «طرح یادگیری مستقل بزرگسالان» شدند. در این طرح کتابداران حرفه‌ای کتابخانه‌های عمومی با بزرگسالان مشتاق یادگیری حداقل ۶ ساعت در ارتباط بودند و به عنوان مشاوران یادگیری هر کتابدار به طور منظم با یک مراجعه‌کننده ملاقات می‌کرد. وقت جلسات با قرار قبلی تعیین می‌گردید. نتیجه بسیار خاص این ترتیب‌ها ایجاد محیطی تخصصی بود که با تنظیم قرار ملاقات‌ها بوجود می‌آید و بررسی عمیق مراجعه‌کننده را نشان می‌داد.

در اثنای یک ملاقات، اهداف یادگیرنده بحث می‌شد و رکورد محرمانه‌ای تهیه می‌گردید که در آن اهداف، منابع و مواد بکار رفته، زمانهای ملاقات و تعداد مراجعات نوشته شده بود. به این طریق کتابداران مشاور مدارکی را بکار می‌بردند که تجربه آزمایشی را ردیابی کنند و از تکرار منابع و نتایج مبصرانه دوری کنند. برای نتیجه‌گیری کوشش‌های انجام شده، کتابدار و یادگیرنده، هر دو به طور جداگانه فرآیند و نتایج

می‌داند و یادگیری خود را ارزشیابی و هدایت می‌کند. لازم است کتابداران در اینجا به نحوی عمل کنند که بزرگسال قادر به هدایت خود باشد. تحمیل کردن انواع «بایدها» و طرح‌های خاص باید از سناریوی کتابداران به عنوان منبع جستجوی دانش دور شود و نیازهای یادگیرنده از طریق رابطه همکاری و دوستانه برطرف گردد.

● **تجربه‌دار در مهارتهای زندگی ...** تجارب سالهای بزرگسال با فرآیند یادگیری یکی می‌شود و اشتباهات به عنوان فرصتی برای یادگیری تلقی می‌شود. کتابداران در این مورد می‌توانند روی تجربه گرانتهای مراجعه‌کننده سرمایه‌گذاری کنند. ردکردن این تجارب به منزله ردکردن مراجعه‌کننده به عنوان یک شخص است که کتابداران باید از آن اجتناب کنند.

وارد کردن این اصول به موقعیت یادگیری:

در حالی که کودک یادگیری را اتلاف وقت می‌داند، و آنچه را که یاد می‌گیرد برای استفاده از آن در برابر مشکلات آینده است، یادگیری بزرگسال مشکل‌گرا است. بیشترین یادگیری در زمانی است که مسئله یا مشکلی حل شود، با فاصله‌ای بین دانش شخصی و دانش مورد احتیاج او احساس شود. با این که یاد دادن به جوانان نیاز به فعالیت دارد، بزرگسالان خود مشتاقانه در یادگیری شرکت می‌کنند زیرا احتیاج به دانستن و آرزوی یادگیری دارند. این طریق یادگیری دارای انگیزه‌های قوی است، بنابراین در طراحی فعالیت‌های آموزشی بزرگسالان باید نگرش حل مشکلات را در نظر داشت. برای مثال به جای دوره «اصول مدیریت» برگزارای دوره «قدرت خود را با اختیار دادن به کارمندان افزایش دهید» دارای کاربرد بیشتری خواهد بود.

راه مهم دیگر برای یاد دادن به بزرگسالان شناخت و ارزش نهادن به تجارب قبلی آنها است. یک بزرگسال در فعالیت‌های حل مشکلات میزان قابل توجهی تجربه را به ارمغان می‌آورد و می‌تواند به مرحله یادگیری که در حال انجام است آگاهی رساند. هر چه طول عمر افزایش یابد تجارب موجود در آن منبع بیشتر خواهد بود و ارزش نهادن به این تجارب برای ایجاد یک محیط یادگیری مؤثر ضروری است. به هر حال وقتی یادگیری به طریقی منطقی سازمان یابد در ارتباط با تجربه یادگیرنده احساس بوجود می‌آورد و از یادگیری استقبال



بدست آمده را ارزشیابی می‌کردند.

در ابتدا یازده کتابخانه عمومی در این طرح شرکت داشتند. ارزشیابی‌ها توسط کتابداران و مراجعه‌کنندگان کاملاً مثبت بودند ولی طرح به علت مشکلات مالی و عدم حمایت امور اداری متوقف شد. به هر حال «طرح یادگیری مستقل» در زمان اجرا نمونه‌ای عالی از کارکرد کتابخانه‌های عمومی در آسان سازی فرآیند یادگیری مستقل به شمار می‌رفت. امروزه بزرگسالان برای یاد دادن به خود سخت در نقل هستند، کتابخانه‌های عمومی در سطح غیررسمی عمل می‌کنند. موفقیت یا عدم موفقیت در کوشش‌های بزرگسالان برای یادگیری بستگی به عوامل زیر دارد:

- میزان مطالعه و یادگیری والدین شخص
- میزان فعالیت در خانه در زمان کودکی
- میزان استفاده از اوزگان در زمان کودکی
- شماره سال‌هایی که در مدرسه گذرانده
- خصوصیات برنامه‌های مدرسه‌ای که در آن شرکت داشته

● میزان رضایت و خوشنودی کسب شده از کوشش‌های قبلی برای یادگیری

● موقعیت اصلی در میان خواهران و برادران (در ابتدا کودکان مایل هستند وقت بیشتری را صرف یادگیری کنند) بنابراین زمانی که یکی از این عوامل به اندازه کافی نباشد، تأثیر کتابدار مشاور، تسریع کننده بجایی برای پیشبرد کیفیت نتایج تلاشها خواهد بود و این موضوع را می‌توان یک تئوری دانست، و در حوزه پیشرفت کارکنان رابطه‌ای خردمندانه در بین کارکنان می‌تواند مشوق باشد.

اثر مثبت دیگر یادگیری را می‌توان در تجربه‌های گروهی یافت، چه در ساختار کلاس درس، و چه در گروه‌های یادگیری غیررسمی، یادگیرنده این شانس را دارد که دانش سازمان‌یافته معلم، سرپرست گروه و یا افراد شرکت‌کننده را دریافت کند. کیریل هول^۷ سه جهت انگیزش داوطلبان گروهی را این‌طور بیان می‌کند:

- هدف‌دار، یادگیرندگانی که برای تکمیل اهداف روشن خود آموزش می‌بینند.
- فعالیت‌گرا، (معمولاً با انگیزه اجتماعی)، که کاملاً جدا از محتوا یا هدف در گروه‌ها شرکت می‌کنند و از موقعیت

یادگیری لذت می‌برند.

● آموزش‌گرا، که دانش را برای خاطر خود دانش جستجو می‌کنند.

بی‌توجه به انگیزه برای شرکت کردن، در اطراف دنیا میلیون‌ها بزرگسال وجود دارند که در آموزش‌های بزرگسالان شرکت می‌کنند، تعداد زیادی از افراد این کار را بیرون از مدرسه یا نظام‌های آموزش عالی مدرک‌گرا انجام می‌دهند.

چگونه کتابخانه‌های عمومی قادر به آسان کردن یادگیری گروهی هستند؟ یکی از طریق مدل سنتی است که شامل برنامه‌ریزی در موقع حوادث و اتفاقات خاص است که توسط کتابخانه یا با همکاری یک یا چند سازمان دیگر آغاز می‌شود، و کتاب، فیلم، ویسیدو، بحث‌های گروهی، کلاس‌های سوادآموزی بزرگسالان، و کلاس‌هایی که سازمان‌های دیگر میزبان هستند را در بر می‌گیرد. گاه کتابخانه‌های عمومی در آموزش رسمی شرکت می‌کنند و مواد و منابع مورد نیاز کلاس‌های خاص را مهیا می‌سازند. تسهیلات فیزیکی بسیاری از کتابخانه‌ها شامل یک یا چند اطاق جلسه نیز در صورت لزوم در اختیار گروه‌ها قرار می‌گیرد. در مورد پیشرفت کارکنان می‌توانند با ایجاد طرح‌های ویژه^۸، کمیته‌ها، و سایر گروه‌های مطالعاتی به فرآیند یادگیری آنها کمک کنند. ضمناً کارکنان را می‌توان از طریق دادن وقت آزاد، یا پرداخت شهریه آنها برای ادامه تحصیل تشویق نمود.

نکته مهم این است که بزرگسال به یادگیری در تمام عمر نیازمند است تا بتواند با تغییرات و دگرگونی‌های جامعه با موفقیت روبرو شود. بیشتر سال‌های بزرگسالی در خارج از نظام‌های آموزش رسمی می‌گذرد. اگر کتابخانه‌های عمومی واقعاً «دانشگاه مردم» است پس وظیفه مهم آموزش بزرگسالان را اعم از مراجعه‌کننده یا کارمند در تمام عمر به عهده دارد. [این مورد توافقی برای افزایش دادن بودجه نیز می‌شود]

انگیزه برای یادگیری

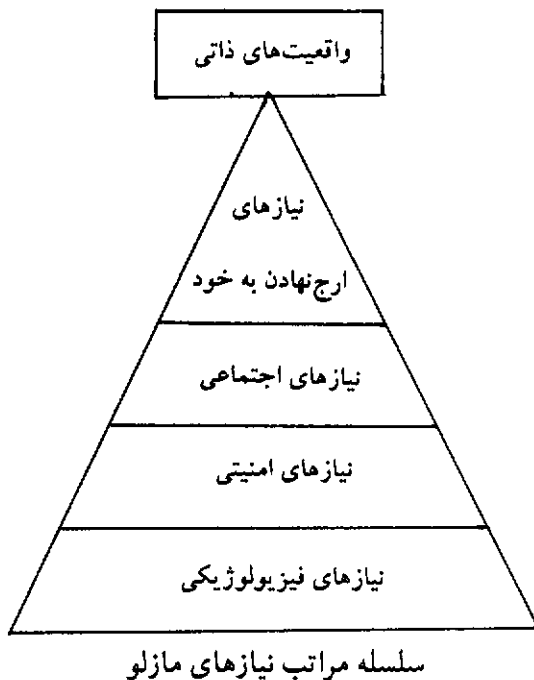
تئوری‌های زیادی انگیزه‌های یادگیری را بیان کرده‌اند. در اینجا به سه تا از مشهورترین آنها به قرار زیر اشاره می‌شود:

- رفتار، ناشی از میل مفروض داخلی است (فروید)^۹

بنابراین میل‌های مفروض باید درک شوند تا بتوان آنها را کنترل نمود.



● واقعیت‌های ذاتی << هر چه که برای افراد مفهوم و معنی دارد.



به عنوان مثال کتابخانه عمومی دخالت کننده در ایالت متحده بنیاد کیلاگ^{۱۵} [اولین در ایالت نیویورک لور دهه ۱۹۷۰، سپس در نپسیلوانیا، واشنگتن، نیراسکا در نیمه دوم ۱۹۸۰] را می‌توان نام برد که اعانه‌ای برای ایجاد "مراکز اطلاعات آموزشی" اختصاص داد. (EIC)^{۱۶}. این مراکز بودجه تأسیس سایت‌ها را در ایالت‌های مختلف در اختیار داشتند تا توسعه نرم‌افزار تشخیص دوره زندگی بر مبنای رایانه^{۱۷} و ساختار دانش پایه را در مورد دوران انتقال بزرگسالان، آمار نیروی کار، و تغییرات جهان کار به انجام رساند. اعانه برای ایجاد چندین سایت در هر ایالت بود و برای کارکنان و وسایل بودجه کافی در اختیار داشت. در هر ایالت یک هماهنگ کننده وجود داشت که همکاری لازم را برای پیشبرد آموزش و خدمات به عمل می‌آورد.

اما چیز عمیق‌تری لازم بود. برای تهیه مواد و برنامه جهت جوابگویی به نیازهای بزرگسالان توسط کتابخانه‌های عمومی لازم بود که نیازها تشخیص و تعریف شوند. بنابراین در چارچوب واقعیت‌های کنونی و پیش‌بینی تمایلات آینده باید جامعه مورد تجزیه و تحلیل قرار می‌گرفت. در حقیقت طیف

● رفتار، ناشی از فشارهای مکانی و خارجی است (پاولو^{۱۱}، اسکینر^{۱۲}). بنابراین انگیزش پاسخی برای تحریکات محیطی و تقویت رفتار است. باید محیط کنترل شود تا پاسخ دلخواه انجام شود.

● رفتار، ناشی از ظرفیت ذاتی برای رشد است (کارل روگرز)^{۱۲}... بنابراین انگیزش تربیت یک آرزوی طبیعی برای رشد و تغییر است. تأکید باید بر رهاکردن انگیزه‌ها باشد تا اهداف به ثمر رسد.

تئورسین دیگری بنام آبراهام مازلو^{۱۳} به تئوری سوم وزنه قابل توجهی افزود و آن را توسعه داد و اصل «سلسله مراتب نیازها» را پدید آورد. نیازها در این اصل در یک سلسله مراتب منظم شده‌اند و نیازهای هر سطح از پایین‌ترین سطح آغاز می‌شود [باید برآورده شود تا بتوان به سطح بالاتر یا گروه نیازهای بعدی رسید. این سطوح این طور تعریف شده‌اند:

● نیازهای فیزیولوژیکی... برای ادامه زندگی ضروری هستند مانند هوا، غذا، خواب

● نیازهای امنیتی... تصویری از آینده شامل مصون بودن از آسیبهای فیزیکی، اطمینان از ادامه شغل و غیره

● نیازهای اجتماعی... شامل احساس تعلق داشتن و پذیرفته شدن بوسیله دیگران

● نیازهای ارج نهادن به خود... که بر احساس شخص، سلامت و اعتماد به نفس او اثر می‌گذارد

● واقعیت‌های ذاتی^{۱۴}... احساس کمال، استفاده کامل از نیرو و ظرفیت شخصی

چگونه کتابخانه‌های عمومی می‌توانند در رفع نیازهای بزرگسالان احساس رضایت ایجاد کنند؟ اگر تعاریف بالا را گسترش دهیم کتابخانه‌های عمومی می‌توانند در موارد زیر موادی را آماده کنند یا برنامه‌هایی را ارائه دهند:

● فیزیولوژیکی << کیفیت هوا، محیط، هنرهای آشپزی، کشاورزی، بهداشت

● امنیتی << دفاع شخصی، نوشتن شرح حال، و بدست آوردن شغل

● اجتماعی << ارتباطات، رشد شخصی، باشگاه‌ها، و سازمانهای محلی

● ارج نهادن به خود << رشد شخصی، روانشناسی، معنوی



کامل راهبردهای بازاریابی قادر است به میزان قابل توجهی توانایی کتابخانه را برای خدمت به جامعه افزایش دهد. این راهبردها به طور خلاصه شامل:

● بررسی بازار: تجزیه و تحلیل عمیق محیط داخلی و خارجی

● آینده‌نگری: تفسیر داده‌های بدست آمده از بررسی براساس روش‌های پیشنهادی

● فرآیند برنامه‌ریزی: ... توسعه وظایف و اهداف کوتاه و بلندمدت کتابخانه

● محصول ... طراحی محصولات مختلط کتابخانه، یکی کردن خطوط تولید و عناوین تولید

[براساس نیازهای تعریف شده مراجعین]

● قیمت ... تعیین قیمت تولید/ قیمت هر محصول

● مکان ... سازمان دادن کانال‌های پخش برای ارتباط دادن مراجعان و محصولات مورد نیاز آنها به هم

● پیشرفت و ترفیع ... مذاکره با مراجعان در مورد آنچه کتابخانه انجام می‌دهد [یا می‌تواند در صورت وجود منابع کافی انجام دهد]

● ارزشیابی ... رهبری کردن فرآیندها، و تنظیم ارزشیابی‌های نهایی در پایان هر پروژه یا سال مالی

به علت محدودیت جا خلاصه سرفصلهای راهبرد بازاریابی ذکر شد که آغازی سخت و پیچیده در رهبرد مدیریت کتابخانه است. به هر حال کتابخانه‌ای که بخواهد پاسخگوی نیازهای آموزشی جامعه کتابخانه باشد نه تنها با مفاهیم بلکه با اجرا و توسعه برنامه‌های بازاریابی نیز باید کاملاً آشنا باشد.

آموزش به بزرگسالان

اغلب کتابخانه‌های عمومی در قبول مسئولیت آموزش بزرگسالان علاوه بر وظیفه آموزشی که به عهده دارند مقاومت می‌کنند و معتقد هستند که کتابداران به عنوان معلم و تسهیل کننده فرآیند آموزشی نقش مشخصی به عهده دارند. حتی در حالتی که تعهد فلسفی وجود دارد کار کردن با یادگیرندگان بزرگسال نیاز به کار بیشتر از آنچه می‌باید دارد. موفقیت در آموزش بزرگسالان، حتی در پاسخگویی به یک سؤال مرجع که آموزش محسوب می‌شود، بستگی زیادی به محیط آموزش دارد. اصول «علم تعلیم بزرگسالان» که در اول مقاله ارائه شد

اصولی را برای محیط آموزشی مؤثر ارائه می‌دهد که کتابداران و یادگیرندگان می‌توانند آنها را به طور مؤثری اجرا کنند.

● جو ... غیررسمی، دو طرفه، مؤدبانه، حمایت شده و دوستانه

● برنامه‌ریزی ... از طریق بکار بردن تصمیم‌گیری‌های مشترک

● تشخیص نیازها ... یک فرآیند دوطرفه

● تعیین و تنظیم اهداف ... از طریق گفتگوهای دوطرفه

● طراحی یک برنامه آموزشی ... ایجاد طرح و محتوای

آموزشی براساس استعداد، میل و آمادگی

● طراحی فعالیتهای یادگیری ... مطالعات مستقل،

طرح‌های خاص، کار گروهی

● ارزشیابی ... ارزشیابی‌های دوطرفه

داد و گرفت یادگیری^{۱۸}

اگر شرایط مناسب، محیط آرام و کتابخانه عمومی هم برای آموزش در نظر گرفته شده باشد، در عین حال داد و گرفت یادگیری مطلبی است قابل بحث. در پاراگراف‌های بعدی عناصر مؤثر در فرآیند یادگیری فهرست شده و مثال‌هایی ارائه شده است تا کتابداران بتوانند به یادگیرندگان بزرگسال برای رسیدن به اهداف خود کمک کنند:

● آگاهی از یک نیاز یا یک مشکل، آرزو/ خواهان انجام کاری درباره آن

< بحث‌های مربوطه صورت گیرد و اطلاعات و منابع لازم برای آن نوشته شود.

< فرصتی فراهم گردد تا درباره مشکلات و نیازهای آموزشی صحبت شود.

● علاقه فعال، گردآوری اطلاعات، احتیاج شخصی - جستجوی کاری که بتوان انجام داد

< اطلاعات، دستورالعملها، کلاسها و برنامه‌ها تهیه شود
< فرصتی برای یادگیرنده فراهم شود تا اطلاعات را روشن و واضح جستجو کند و در مورد آن بحث نماید.

< فرصتی برای تجزیه و تحلیل، تشخیص و تعریف مسئله و تحقیق برای پیدا کردن راه‌حل‌های دیگر فراهم شود

● آزمون عقلانی، توسعه بصیرت عقلانی، «یک نقشه عقلانی» برای این که چگونه یک راه‌حل ممکن است عمل



کند.

< برای یادگیرنده فرصت فکر کردن، بحث و شکافتن راه‌حل‌ها با دیگران و کسانی که به آنها اعتماد دارند و احترام می‌گذارند فراهم شود.

< جوی سالم برای تفکر، صحبت و تصمیم‌گیری ایجاد شود.

< به یادگیرندگان کمک شود تا فشارهای ناشی از ترس و تردید در آنها کاسته شود.

● **آزمون عملی رفتار جدید (تا زمانی که احساس راحتی کند)**

< فرصتی برای نشان دادن رفتار واقعی فراهم شود.

< در صورت نیاز حمایت شوند.

< فرصتی برای یادگیرندگان فراهم شود تا یکدیگر را حمایت و کمک کنند.

● **رفتار جدید روش فکر کردن، احساس کردن و عمل کردن یادگیرنده شده است.**

< در این حالت نیاز به کمک بیشتر نیست و یادگیرنده خود می‌تواند منبعی برای آموزش دیگران باشد.

در بعضی از این روابط، عملکرد متقابل فرد با فرد، یعنی کتابدار و مراجعه‌کننده یا سرپرست و کارمند، و در بقیه عملکرد متقابل گروهی مهم است، و در نوع سوم آموزش، هدف حل مشکلات جامعه است. رجوع یا ایجاد شبکه با سایر افراد و مراکز را در صورت تناسب می‌توان به کمک گرفت. عامل مهم در اینجا تمرکز بر کار مراجعه‌کننده است تا زمانی که به نیازهای آموزشی خود برسد، تعیین این که آموزش به بهترین نحو از طریق دستورالعمل‌های فردی یا گروهی سازمان‌یافته، و این که چه طرح و برنامه‌ای باید اجرا شود.

مراحل طرح برنامه را می‌توان از طریق اهداف تغییر نیز بررسی نمود، اهدافی که می‌توان به تغییر فرد، گروه یا جامعه هدایت شوند. اگر فرمت داد و گرفت، یادگیری فردی باشد، اهداف تغییر زیر (متمرکز بر یادگیرنده) بکار برده می‌شود:

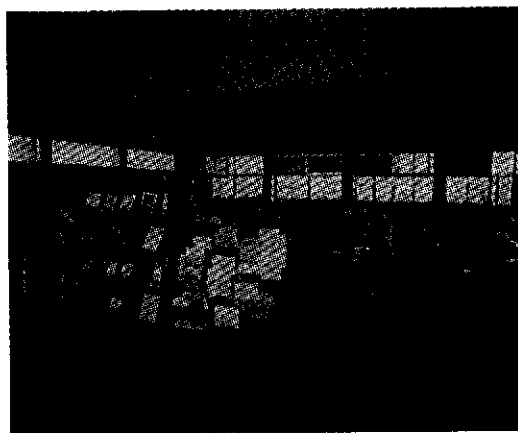
● **اهداف تغییر فرد ...** یک یادگیرنده منابع فردی را مورد استفاده قرار می‌دهد تا دانش، مهارت‌ها و نگرش‌های خود را توسعه دهد.

● **اهداف تغییر گروه ...** یک یادگیرنده منابع فردی را مورد استفاده قرار می‌دهد تا قدرت خود را برای کمک به حل

مشکلات گروهی افزایش دهد.

● **اهداف تغییر جامعه ...** یک یادگیرنده کمک فردی را مورد استفاده قرار می‌دهد تا قدرت خود را برای کمک به حل مشکلات جامعه افزایش دهد.

اگر فرمت داد و گرفت یادگیری گروهی باشد، اهداف به قرار زیر است:



● **اهداف تغییر فرد ...** یادگیرنده نشست‌های گروهی را مورد استفاده قرار می‌دهد تا دانش، مهارت‌ها و نگرش‌های شخصی خود را توسعه دهد.

● **اهداف تغییر گروه ...** یک گروه در حل مشکلات به گروه دیگر ربط داده می‌شود تا به نحو مؤثرتری عمل کند.

● **اهداف تغییر جامعه ...** یک گروه با کار در حل مشکلات جامعه، ربط داده می‌شود.

بالاخره اگر فرمت داد و گرفت یادگیری جامعه باشد، آن‌گاه اهداف متفاوت می‌شوند:

● **اهداف تغییر فرد ...** یک یادگیرنده جامعه را مورد استفاده قرار می‌دهد تا دانش، مهارت‌ها و نگرش‌های خود را توسعه دهد.

● **اهداف تغییر گروه ...** یک گروه از جامعه با یکدیگر کار می‌کنند تا مشکل یک گروه را حل کنند.

● **اهداف تغییر جامعه ...** یک گروه از جامعه، یا چند گروه با هم کار می‌کنند تا مشکلات جامعه را حل کنند.



یادداشتها

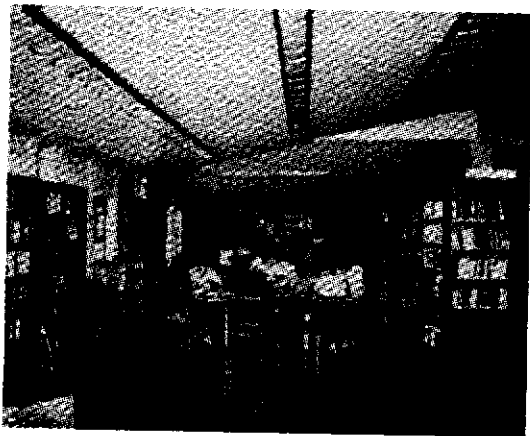
1. Early Adulthood
2. Middle Adulthood
3. Later Adulthood
4. Malcolm Knowles
5. Allen Tough
6. College Entrance and Examination Board
7. Cyril Houle
8. Task Force
9. Freud
10. Pavlov
11. Skinner
12. Carl Rogers
13. Abraham Maslow
14. Self - Actualization
15. Kellogg
16. Education Information Centers
17. Computer - based career assessment software
18. Transaction

صرف نظر از فرمت داد و گرفت یادگیری، چه فرمت فردی، گروهی یا جامعه باشد، انواع روش‌ها و رهبردهایی وجود دارد که می‌توان آنها را منظور کرد.

- فرمت فردی ... کارآموزی، آموزش از طریق رایانه، مطالعات مکاتبه‌ای، مشاوره، مطالعه فردی هدایت شده، تجربه میدانی، آموزش و مطالعه مستقل
 - فرمت گروهی کوچک (زیر ۳۰ نفر) ... کلاس‌ها، دوره‌ها، باشگاه‌ها، کمیته‌ها، بحث‌های گروهی، میزگردها، سمینارها، طرح‌های ویژه و کارگاهها
 - فرمت گروهی بزرگ (بالای ۳۰ نفر) ... همایش‌ها، مجمع‌ها، انجمنها، سری سخنرانیها
 - جامعه ... گروه فعال جامعه، توسعه جامعه، طرح‌ها، نمایشگاهها و جشنواره‌ها
- بسیاری از این راهبردها برای نشست‌های کتابخانه‌های عمومی بسیار مناسب و ایده‌آل هستند.

نتیجه:

فرصت‌های زیادی برای کتابخانه‌های عمومی وجود دارد تا در آموزش بزرگسالان شرکت نمایند. مشارکت آنها شامل تهیه مواد و منابع تا عملکرد مشاوره‌ای بین کتابدار و مراجعه‌کننده بزرگسال می‌گردد. نقش کتابخانه‌های عمومی در فرآیند یادگیری نقشی است طبیعی، و ظرفیت این را دارند که زندگی افراد را تغییر دهند. در دنیای متغیر کنونی، کتابخانه‌های عمومی مسئولیت دارند که این نقش را انتخاب کنند و کارکرد فعالانه‌ای با بزرگسالان داشته باشند تا هر دو گروه مراجعه‌کننده و کارمند بتوانند به راحتی با تغییرات مواجه شوند و کیفیت زندگی خود را افزایش دهند.



مقاله ترجمه‌ای است از:

Weingand Darlene E. "Public Library and Adult Learner" in 59th IFLA Conference (Barcelona, 1993).