

IFLA Guidelines for Continuing Professional Development: Principles and Best Practices



The present document is intended to alert the profession to the importance of investing in the development and maintenance of the expertise of staff. It aims to advise individuals, associations, and institutions in their efforts to assure ongoing learning for a profession that will be well qualified to provide excellent service to its publics. The audience for these guidelines comprises library/information practitioners, as well as those who are responsible for delivering educational experiences and offering and/or encouraging continuing professional development and workplace learning. While this document focuses mainly on the library context, it applies also to information professionals working outside of traditional environments.

國際圖書館協會聯盟繼續專業發展：指導原則與最佳實踐



本文件旨在提醒專業人士要注意投資於員工專業知識發展與維持的重要性，其主要的目的在建議個人、專業協會和機構應努力確保專業繼續教育進修學習，才能具備為公眾提供優質服務的資格。這些指南的閱聽人包括圖書館/資訊從業者，以及負責提供教育和/或鼓勵工作場所專業繼續發展學習的人。雖然本文件主要著重於圖書館環境，但它也適用於在傳統工作環境之外的資訊專業人員。

原則和最佳實踐（摘要）

以下重點簡述依據專業發展中之個人和機構之角色職責，重新修訂之「原則和最佳實踐」。

1.0 學習者

1.1 原則：

個別圖書館和資訊專業人員主要負責不斷持續學習，以追求知識和技能之改進。

Principles and Best Practices (summary)

The following summary outlines the key points of the revised *Principles and Best Practices*, organized according to the roles and responsibilities of the individuals and institutions upon whom professional development depends.

1.0 The learner

1.1 Principle:

The individual library and information professional is primarily responsible for pursuing ongoing learning that constantly improves knowledge and skills.

1.1.1 Rationale: Ethics codes generally include statements such as “Librarians and other information workers strive for excellence in the profession by maintaining and enhancing their knowledge and skills” (IFLA, 2012a). Individuals are responsible to themselves, their profession and society.

1.2 Best practice:

The individual:

1.2.1 conducts regular self-assessment congruent with job responsibilities and aspirations ;

1.2.2 participates in performance appraisals ;

1.2.3 monitors developments that impact the profession and seeks out and uses opportunities to close competency gaps and to advance knowledge and skills ;

1.2.4 develops a personal learning plan that will lead to both improvement in current performance and future career advancement ; makes judicious choices of formal and informal learning resources based on the best available information ;

1.2.5 seeks learning needed for present responsibilities before preparing for a new position.

1.3 Summary:

Best practice places responsibility for ongoing learning, based on regular assessment, on the individual practitioner. It demands actions to correct current performance gaps and to prepare for future responsibilities. There are several imperatives: one to support the employing

1.1.1 理由：倫理守則一般包括以下的聲明“圖書館員和其他資訊工作者透過增強和維護知識技能來追求工作卓越”（IFLA，2012a）。個人應對自己、專業和社會負責。

1.2 最佳實踐：

個人：

1.2.1 定期進行符合工作職責和期望的自我評估；

1.2.2 參與績效考核；

1.2.3 追蹤會影響專業的各项發展、尋求並利用機會填補能力落差，以提高知識和技能；

1.2.4 制定個人學習計畫，以改善目前的表現和未來的職業發展；根據最佳現有資訊對正式和非正式學習資源進行明智的選擇；

1.2.5 在準備新職位之前，尋求目前職責所需的學習。

1.3 總結：

最佳實踐將繼續學習的責任歸於定期評估和個別從業人員。它需要採取行動以糾正目前的工作表現落差，並為日後的責任做好準備。有幾個必要條件：其一是能支持組織的卓越服務目標，另一個是促進自己的職涯發展，並最終能為專業的成長和改進做出貢獻。

2.0 雇主

2.1 原則：

圖書館/資訊人員的雇主須負責提供工作人

| | |
|--|---|
| <p>organization's goals for excellent service, another to further one's own career development, and ultimately to contribute to profession-wide growth and improvement.</p> <p>2.0 The employer</p> <p>2.1 Principle: Employers of library/information personnel are responsible for providing staff development programmes and support for continuing education.</p> <p>2.1.1 Rationale: “The librarian is an active intermediary between users and resources. Professional and continuing education of the librarian is indispensable to ensure adequate services” (UNESCO/IFLA, 1994). It follows that the organization responsible for providing service to its clientele is also responsible for enabling staff to maintain competencies and to continue to learn.</p> <p>2.2 Best practice: The employer's human resources policies show commitment to engaging all staff in ongoing learning. Evidence of such a commitment ideally includes:</p> <p>2.2.1 designation of one individual with appropriate expertise to oversee staff development ;</p> <p>2.2.2 a system of regular needs assessment based on reviews of employees' performance in relation to the institution's mission and goals, resulting in learning plans for both individuals and staff as a whole ;</p> <p>2.2.3 access to a broad range of learning opportunities, both formal and informal, which follow best practices for continuing education design and delivery, in a choice of formats that meet identified needs and attend to different learning styles ; opportunities begin with basic orientation for new staff, and proceed sequentially through advanced training ;</p> <p>2.2.4 consistent documentation of an individuals' participation in learning ; recognition of learning through new assignments, and in compensation and promotion decisions ;</p> <p>2.2.5 a minimum of 0.5% to 1.0% of institutional</p> | <p>員的發展方案並支持繼續教育。</p> <p>2.1.1 理由：</p> <p>“圖書館員是用戶和資源之間的積極中介。圖書館員的專業和繼續教育確保適當服務是不可或缺的 “（教科文組織/國際圖書館協會聯盟，1994年）。因此，機構負責向其客戶提供服務，也有責任確保員工具備能力並繼續學習。</p> <p>2.2 最佳實踐：</p> <p>雇主的人力資源政策，應顯示讓所有員工參與持續學習的承諾。</p> <p>這種承諾的證明最好能包括：</p> <p>2.2.1 指定一位具適當專門知識的人員來監督工作者的發展；</p> <p>2.2.2 根據與機構的使命和目標相關的員工績效審查制定，制定定期的需求評估制度，為個人和全體工作人員制定學習計畫；</p> <p>2.2.3 選擇符合需求的格式，並考慮不同的學習風格，遵循繼續教育設計的最佳實踐，提供廣泛的正規和非正規學習機會；從新員工的基本導向開始，並透過高級培訓順序進行；</p> <p>2.2.4 提供一致性個人參與學習的文件；透過新任務認可學習，做為補償和晉升之決定；</p> <p>2.2.5 至少指定 0.5%至 1.0%的機構預算用於人員繼續教育發展；</p> <p>2.2.6 提供約 10%的工作時間作為參加講習班、會議、在職培訓和其他教育活動，以及非正式學習項目，包括參加專業協會和專業人員的出版工作；</p> |
|--|---|

| | |
|---|---|
| <p>budget earmarked for staff development ;</p> <p>2.2.6 approximately 10% of work hours provided to professionals for attendance at workshops, conferences, in-service training, and other educational activities, as well as for informal learning projects, including professional association and publishing work ;</p> <p>2.2.7 periodic evaluation of the staff development program.</p> <p>2.3 Summary: Best practice for employers requires organizational commitment and leadership from administration and designated staff development managers with expertise in adult continuing education ; effective personnel policies and procedures ; allocation of adequate budget and time for staff learning ; and a multifaceted high-quality programme that delivers training and learning opportunities (see also 5.0, providers).</p> <p>3.0 Professional associations, consortia, government agencies, and other bodies with library development responsibilities</p> <p>3.1 Principle: In the interest of advancing the profession, associations and other organizations are active providers, advocates, and arbiters of continuing professional development quality.</p> <p>3.1.1 Rationale: Professional associations can build consensus for quality by enabling the adoption of guidelines and systems such as provider approval programmes and recognition of members’ professional development achievements ; government bodies may be responsible for administering certification/licensure programmes.</p> <p>3.2 Best practice: Associations/organizations promote quality continuing education for the LIS profession. In addition to following best practices in their role as providers of learning activities and events (see 5.0 below), associations/organizations also:</p> <p>3.2.1 develop guidelines, recognition systems, certification/licensure processes ;</p> <p>3.2.2 identify topics and learning needs that</p> | <p>2.2.7 對員工發展計畫的定期評價。</p> <p>2.3 總結：</p> <p>雇主的最佳實踐需要來自行政部門和指定的員工發展經理的組織承諾和領導，他們具有成人繼續教育方面的有效的人事政策和程序；為工作人員之學習分配足夠的預算和時間；提供多方面培訓和學習機會的高品質計畫（另見 5.0，提供者）。</p> <p>3.0 專業協會、財團、政府機構和其他有圖書館發展責任的機構</p> <p>3.1 原則：</p> <p>為促進專業發展，專業協會和其他組織是專業繼續發展品質的主動提供者、倡導者和仲裁者。</p> <p>3.1.1 理由：</p> <p>專業協會可以透過採用指導方針或供應商訂定之課程或專業學會認可之成員之專業發展成果等系統來建立共識；政府機構可負責管理認證/許可證計畫。</p> <p>3.2 最佳實踐：</p> <p>專業協會/組織應促進提升 LIS 優質的繼續教育。</p> <p>除了以下作為學習活動和活動提供者的最佳實踐（見下文 5.0）之外，協會/組織還：</p> <p>3.2.1 制定指南，識別系統，認證/許可程序；</p> <p>3.2.2 確定本組織應處理的主題和學習需求；</p> |
|---|---|

should be addressed by the organization ;
3.2.3 coordinate efforts in their area of expertise and/or geographical region and promote collaboration in continuing education provision, including train-the-trainer projects ;
3.2.4 disseminate timely and accurate information about continuing education opportunities to their constituencies ;
3.2.5 sponsor resources such as publications, electronic communication, and learning objects that inform education.

3.3 Summary:

Best practice for professional associations, governmental and other bodies concerned with library development begins with recognition of the importance of professional development for staff effectiveness, which in turn enables superior information services. Best practice ensures that there are resources and strategies that enable high quality continuing professional development and that there are incentives for librarians and information specialists to pursue continuous learning.

4.0 Library/Information Science (LIS) degree-granting programmes

4.1 Principle:

LIS educators motivate their students to continue learning after graduating, and are themselves lifelong learners. They conduct and disseminate research on continuing education and staff development, act as instructors/presenters in their areas of expertise, and advise on policy. LIS degree-granting programmes may also offer specialised continuing education opportunities to the profession.

4.1.1 Rationale:

Behaviours and attitudes are shaped by pre-service professional education ; research is needed to provide evidence of the effect of high quality continuing professional development on the improvement of services.

4.2 Best practice:

Faculty members model professional excellence by continuing their own learning, conducting research, and acting as advisors to library/information associations, government

3.2.3 在其專業領域和/或地理區域協調努力，促進繼續教育提供方面的合作，包括培訓教員項目；

3.2.4 及時、準確地向其社區傳播關於繼續教育機會的資訊；

3.2.5 贊助資源，如出版物，電子通信和教育方面的學習對象。

3.3 總結：

關於圖書館發展的專業協會，政府機構和其他機構的最佳實踐始於認識到專業發展對工作人員有效性的重要性，從而實現卓越的資訊服務。最佳實踐確保有資源和戰略，使高品質的專業繼續發展，有激勵圖書館員和資訊專家繼續學習。

4.0 圖書館/資訊科學 (LIS) 學位授予計畫

4.1 原則：

LIS 教育者激勵他們的學生畢業後繼續學習，並且他們自己是終身學習者。他們進行和傳播關於繼續教育和工作人員發展的研究，在其專業領域擔任教師/主持人，並就政策提供諮詢意見。LIS 學位授予課程也可以為專業提供專業的繼續教育機會。

4.1.1 理由：

行為和態度由職前專業教育形成；需要進行研究，以提供高品質專業繼續發展對改善服務的影響的證據。

4.2 最佳實踐：

教師透過繼續自己的學習，進行研究，以及擔任圖書館/資訊協會，政府機構和其他組織的顧問，作為專業卓越的模範。

| | |
|---|--|
| <p>bodies, and other organizations. They further the aims and quality of professional development when they:</p> <p>4.2.1 convince students of the imperative of staying abreast of changes in technology and society that affect library/information services, while maintaining their own expertise ;</p> <p>4.2.2 acquaint students and practitioners with research on and best practice in continuing education and staff development ; investigate successes and failures and long-range impacts ; identify gaps in the profession’s access to continuing education ;</p> <p>4.2.3 encourage efforts of LIS schools to provide continuing education and post-graduate certificate programmes where supported by needs assessment and by the parent university ;</p> <p>4.2.4 advise professional and government bodies on continuing education needs and practices.</p> <p>4.3 Summary: Best practice involves LIS educators in continuing professional development as researchers, advocates, consultants, and participants in continuing education provision.</p> <p>5.0 All providers</p> <p>5.1 Principle: Providers of continuing learning activities, programmes, or products follow best practices for design, implementation, and evaluation.</p> <p>5.1.1 Rationale: Employers, professional associations, governmental or other organizations ; information industry ; higher education institutions ; and entrepreneurs who offer continuing education have a vested interest in, and responsibility for successful outcomes for learners, their institutions, and the publics they serve.</p> <p>5.2 Best practice: Whether it is for a one-time event or for an institution’s staff development programme, and regardless of whether delivery is face-to-face or electronic, the provider adheres to principles of instructional design and adult learning theory, and makes sure that there is evidence of:</p> | <p>當教師們從事以下的事項時，他們是在進一步推進專業目標和專業發展的品質：</p> <p>4.2.1 使學生相信必須跟上影響圖書館/資訊服務的技術和社會變化，同時保持自己的專長；</p> <p>4.2.2 讓學生和從業者熟悉繼續教育和員工發展的研究和最佳實踐；調查成功與失敗的原因，以及長期影響；了解無法獲得專業繼續教育的原因；</p> <p>4.2.3 在需求評估和上級大學的支持下，鼓勵 LIS 學校努力提供繼續教育和研究生證書課程；</p> <p>4.2.4 向專業人員和政府機構提供有關繼續教育需求和做法的建議。</p> <p>4.3 總結： 最佳實踐涉及 LIS 教育工作者作為研究人員、倡導者、顧問，以及參與繼續教育，提供專業繼續發展課程。</p> <p>5.0 所有提供商</p> <p>5.1 原則： 繼續學習課程、計畫或產品的提供者應遵循設計、實施和評估之最佳實踐。</p> <p>5.1.1 理由： 雇主、專業協會、政府或其他組織、資訊產業、高等教育機構和提供繼續教育的企業應對學習者、其機構和所服務的公眾之成功學習結果加以負責。</p> <p>5.2 最佳實踐： 無論是一次活動，或是機構員工發展計畫，無論是面對面還是電子學習，提供者都須遵守教學設計和成人學習理論的原則，並確保提供以下證據：</p> <p>5.2.1 專家和有承諾的領導；</p> |
|---|--|

- 5.2.1 expert and committed leadership ;
- 5.2.2 instructional design based on needs assessment and SMART [specific, measurable, action-oriented, reasonable, time-bound] learning objectives ;
- 5.2.3 appropriate activities that build on previous learning and include hands-on practice, learner interaction, and progress checks ;
- 5.2.4 instructors who possess teaching ability, subject expertise, and sensitivity to learners ;
- 5.2.5 effective management that assures that information about learning opportunities is disseminated ; that adequate facilities, technology, and materials are available ; and that learning participation is documented ;
- 5.2.6 “transfer of training” from the learning event to application in practice ;
- 5.2.7 evaluation of effectiveness.

5.3 Summary:

Best practice requires providers to have expertise in instructional design, presentation, administration, and evaluation of continuing professional development programmes.

Continuing Professional Development Online—Additional Quality Issues

Because instructional programmes of many kinds are increasingly available in electronic formats, it is important to consider what additional quality concerns are raised if learning is to happen online. There are differences to take into account, especially when designing and facilitating continuing education, as opposed to courses for students in an online basic degree-granting programme, especially when some of the enrollees are international.

5.2.2 基於需求評估和 SMART [specific 特定、measurable 可衡量、action-oriented 行動導向、reasonable 合理，time-bound 有時限的]學習目標的教學設計；

5.2.3 建立在之前的學習基礎上的適當活動，包括動手做、學習者互動，以及進度查核；

5.2.4 具教學能力、學科專業知識和對學習者敏感的教師；

5.2.5 有效管理，確保傳播關於學習機會的資訊；提供足夠的設施，技術和材料；並記錄學習參與過程；

5.2.6 從學習活動到實踐中的應用，“培訓轉移”；

5.2.7 成效評估。

5.3 總結：

最佳實踐要求提供者具有專業的教學設計、演示、管理和評估專業繼續發展計畫。

在線繼續專業發展 - 額外的品質問題

由於越來越多的教學課程以數位化格式提供，因此重要的是要考慮如果學習是在線上發生，還會有那些其他的品質問題。還有一些差異需要考慮，特別是在設計線上專業繼續教育課程，而不是授予學位的基礎課程，還有選課者有很多是國際生，都特別需要注意這些差異。

要查看整個文檔，請至 <http://www.ifla.org/publications/node/10532>
國際圖書館協會聯盟繼續專業發展：指導原則與最佳實踐



本文件旨在提醒專業人士要注意投資於員工專業知識發展與維持的重要性，其主要的目的在建議個人、專業協會和機構應努力確保專業繼續教育進修學習，才能具備為公眾提供優質服務的資格。這些指南的閱聽人包括圖書館/資訊從業者，以及負責提供教育和/或鼓勵工作場所專業繼續發展學習的人。雖然本文件主要著重於圖書館環境，但它也適用於在傳統工作環境之外的資訊專業人員。

原則和最佳實踐（摘要）

以下重點簡述依據專業發展中之個人和機構之角色職責，重新修訂之「原則和最佳實踐」。

1.0 學習者

1.1 原則：

個別圖書館和資訊專業人員主要負責不斷持續學習，以追求知識和技能之改進。

1.1.1 理由：倫理守則一般包括以下的聲明 “圖書館員和其他資訊工作者透過增強和維護知識技能來追求工作卓越”（IFLA，2012a）。個人應對自己、專業和社會負責。

1.2 最佳實踐：

個人：

1.2.1 定期進行符合工作職責和期望的自我評估；

1.2.2 參與績效考核；

1.2.3 追蹤會影響專業的各项發展、尋求並利用機會填補能力落差，以提高知識和技能；

1.2.4 制定個人學習計畫，以改善目前的表現和未來的職業發展；根據最佳現有資訊對正式和非正式學習資源進行明智的選擇；

1.2.5 在準備新職位之前，尋求目前職責所需的學習。

1.3 總結：

最佳實踐將繼續學習的責任歸於定期評估和個別從業人員。它需要採取行動以糾正目前的工作表現落差，並為日後的責任做好準備。有幾個必要條件：其一是能支持組織的卓越服務目標，另一個是促進自己的職涯發展，並最終能為專業的成長和改進做出貢獻。

2.0 雇主

2.1 原則：

圖書館/資訊人員的雇主須負責提供工作人員的發展方案並支持繼續教育。

2.1.1 理由：

“圖書館員是用戶和資源之間的積極中介。圖書館員的專業和繼續教育確保適當服務是不可或缺的”（教科文組織/國際圖書館協會聯盟，1994年）。因此，機構負責向其客戶提供服務，也有責任確保員工具備能力並繼續學習。

2.2 最佳實踐：

雇主的人力資源政策，應顯示讓所有員工參與持續學習的承諾。

這種承諾的證明最好能包括：

2.2.1 指定一位具適當專門知識的人員來監督工作者的發展；

2.2.2 根據與機構的使命和目標相關的員工績效審查制定，制定定期的需求評估制度，為個人和全體工作人員制定學習計畫；

2.2.3 選擇符合需求的格式，並考慮不同的學習風格，遵循繼續教育設計的最佳實踐，提供廣泛的正規和非正規學習機會；從新員工的基本導向開始，並透過高級培訓順序進行；

2.2.4 提供一致性個人參與學習的文件；透過新任務認可學習，做為補償和晉升之決定；

2.2.5 至少指定 0.5% 至 1.0% 的機構預算用於人員繼續教育發展；

2.2.6 提供約 10% 的工作時間作為參加講習班、會議、在職培訓和其他教育活動，以及非正式學習項目，包括參加專業協會和專業人員的出版工作；

2.2.7 對員工發展計畫的定期評價。

2.3 總結：

雇主的最佳實踐需要來自行政部門和指定的員工發展經理的組織承諾和領導，他們具有成人繼續教育方面的有效的人事政策和程序；為工作人員之學習分配足夠的預算和時間；提供多方面培訓和學習機會的高品質計畫（另見 5.0，提供者）。

3.0 專業協會、財團、政府機構和其他有圖書館發展責任的機構

3.1 原則：

為促進專業發展，專業協會和其他組織是專業繼續發展品質的主動提供者、倡導者和仲裁者。

3.1.1 理由：

專業協會可以透過採用指導方針或供應商訂定之課程或專業學會認可之成員之專業發展成果等系統來建立共識；政府機構可負責管理認證/許可證計畫。

3.2 最佳實踐：

專業協會/組織應促進提升 LIS 優質的繼續教育。

除了以下作為學習活動和活動提供者的最佳實踐（見下文 5.0）之外，協會/組織還：

3.2.1 制定指南，識別系統，認證/許可程序；

3.2.2 確定本組織應處理的主題和學習需求；

3.2.3 在其專業領域和/或地理區域協調努力，促進繼續教育提供方面的合作，包括培訓教員項目；

3.2.4 及時、準確地向其社區傳播關於繼續教育機會的資訊；

3.2.5 贊助資源，如出版物，電子通信和教育方面的學習對象。

3.3 總結：

關於圖書館發展的專業協會，政府機構和其他機構的最佳實踐始於認識到專業發展對工作人員有效性的重要性，從而實現卓越的資訊服務。最佳實踐確保有資源和戰略，使高品質的專業繼續發展，有激勵圖書館員和資訊專家繼續學習。

4.0 圖書館/資訊科學 (LIS) 學位授予計畫

4.1 原則：

LIS 教育者激勵他們的學生畢業後繼續學習，並且他們自己是終身學習者。他們進行和傳播關於繼續教育和工作人員發展的研究，在其專業領域擔任教師/主持人，並就政策提供諮詢意見。 LIS 學位授予課程也可以為專業提供專業的繼續教育機會。weird

4.1.1 理由：

行為和態度由職前專業教育形成；需要進行研究，以提供高品質專業繼續發展對改善服務的影響的證據。

4.2 最佳實踐：

教師透過繼續自己的學習，進行研究，以及擔任圖書館/資訊協會，政府機構和其他組織的顧問，作為專業卓越的模範。

當教師們從事以下的事項時，他們是在進一步推進專業目標和專業發展的品質：

4.2.1 使學生相信必須跟上影響圖書館/資訊服務的技術和社會變化，同時保持自己的專長；

4.2.2 讓學生和從業者熟悉繼續教育和員工發展的研究和最佳實踐；調查成功與失敗的原因，以及長期影響；了解無法獲得專業繼續教育的原因；

4.2.3 在需求評估和上級大學的支持下，鼓勵 LIS 學校努力提供繼續教育和研究生證書課程；

4.2.4 向專業人員和政府機構提供有關繼續教育需求和做法的建議。

4.3 總結：

最佳實踐涉及 LIS 教育工作者作為研究人員、倡導者、顧問，以及參與繼續教育，提供專業繼續發展課程。

5.0 所有提供商

5.1 原則：繼續學習課程、計畫或產品的提供者應遵循設計、實施和評估之最佳實踐。

5.1.1 理由：雇主、專業協會、政府或其他組織、資訊產業、高等教育機構和提供繼續教育的企業應對學習者、其機構和所服務的公眾之成功學習結果加以負責。

5.2 最佳實踐：無論是一次活動，或是機構員工發展計畫，無論是面對面還是電子學習，提供者都須遵守教學設計和成人學習理論的原則，並確保提供以下證據：

5.2.1 專家和有承諾的領導；

5.2.2 基於需求評估和 SMART [specific 特定、measurable 可衡量、action-oriented 行動導向、reasonable 合理，time-bound 有時限的]學習目標的教學設計；

5.2.3 建立在之前的學習基礎上的適當活動，包括動手做、學習者互動，以及進度查核；

5.2.4 具教學能力、學科專業知識和對學習者敏感的教師；

5.2.5 有效管理，確保傳播關於學習機會的資訊；提供足夠的設施，技術和材料；並記錄學習參與過程；

5.2.6 從學習活動到實踐中的應用，“培訓轉移” ；

5.2.7 成效評估。

5.3 總結：

最佳實踐要求提供者具有專業的教學設計、演示、管理和評估專業繼續發展計畫。

在線繼續專業發展 - 額外的品質問題

由於越來越多的教學課程以數位化格式提供，因此重要的是要考慮如果學習是在線上發生，還會有那些其他的品質問題。還有一些差異需要考慮，特別是在設計線上專業繼續教育課程，而不是授予學位的基礎課程，還有選課者有很多是國際生，都特別需要注意這些差異。

Translation by Mei-Mei Wu, Ph.D.
Professor and Chairperson,
Graduate Institute of Library & Information Studies
National Taiwan Normal University
E-mail: meiwu@ntnu.edu.tw