



Dezvoltarea profesională continuă: Principii și acumularea celei mai bune experiențe

Introducere

Calitatea serviciilor asigurate de biblioteca publică și de instituțiile de știința informației pentru publicul larg depinde de experiența angajaților acestora. Schimbarea constantă a nevoilor societății, tehnologiile în continuă evoluție și dezvoltarea cunoștințelor profesionale cer stringent ca cei ce oferă informația să își mărească orizontul de cunoaștere și să își îmbunătățească deprinderile prin învățare continuă. Așa cum se menționează în Manifestul Bibliotecilor Publice al IFLA/UNESCO din 1994 <<http://www.ifla.org/VII/s8/unesco/eng.htm>>:

„Bibliotecarul este un intermediar activ între utilizatori și sursele de informare. Educația profesională continuă a bibliotecarului este indispensabilă pentru asigurarea celor mai bune servicii de bibliotecă”.

Cele mai profesionale servicii oferite de bibliotecă depind de buna pregătire și instruirea continuă a personalului acesteia, astfel încât calitatea oportunităților educaționale curente este de interes vital pentru bibliotecari. Acest document stabilește principiile care trebuie să asigure o dezvoltare profesională continuă de o înaltă calitate a personalului unei biblioteci. Acest document a fost dezvoltat de către Departamentul de Dezvoltare Profesională Continuă și Învățare la Locul de Muncă (*Continuing Professional Development and Workplace Learning Section*, CPDWL) al IFLA, cu ajutorul membrilor săi și al fondurilor pentru mici proiecte acordate de IFLA.

Principii de bază

Responsabilitatea educării și dezvoltării profesionale continue revine persoanelor fizice, instituțiilor angajatoare, asociațiilor profesionale și programelor de învățământ în domeniul biblioteconomiei și științei informării. Declarațiile referitoare la resursele umane și la etica profesională trebuie să recunoască obligația garantării avantajelor și accesului personalului din domeniul biblioteconomic/științei informării la oportunitățile de învățare continuă.

Cea mai bună experiență necesită existența următoarelor:

1. Evaluarea periodică a nevoilor de învățare
2. Gamă largă de oportunități de învățare, atât formală, cât și informală; oferte precise făcute în mai multe formate și destinate să vină în întâmpinarea unor nevoi clare, în module structurate pentru acoperirea subiectelor de la nivel introductiv până la cel avansat.
3. Spirit organizațional și managerial din partea celor delegați să se ocupe de dezvoltarea profesională și educarea continuă a personalului, oameni care să aibă experiență în educarea continuă a adulților.
4. Diseminarea largă a informației privind educarea continuă și a surselor de informație, descrise în mod clar.
5. Activități legate de educarea continuă, care: să includă obiective legate de învățare aliniate unor nevoi clare; să urmeze principiile proiectului de instruire și a teoriei învățării; să selecteze instructori de curs pe baza cunoștințelor acestora în domeniu și a abilităților lor de predare; să aibă mereu în vedere transferul de cunoștințe și feedback-ul.

6. Documentare substanțială vizavi de participarea persoanelor fizice la procesul de învățare și recunoașterea învățării continue în procesul de angajare și în cel al luării deciziilor de promovare.
7. Un minim de 0,5 până la 1% din bugetul instituției alocat dezvoltării profesionale, după cum se menționează în *Serviciile de bibliotecă publică: liniile directoare IFLA/UNESCO pentru dezvoltare* <http://www.ifla.org/VII/s8/proj/publ97.pdf>
8. Aprox. 10% din orele de muncă să fie asigurate atât pentru participarea la workshop-uri/ateliere de lucru, conferințe, învățare la locul de muncă și alte activități educaționale, cât și pentru proiecte de învățare informală.
9. Evaluarea ofertelor și programelor de educație continuă și de dezvoltare profesională.
10. Un program de cercetare care să evalueze starea DPC (Dezvoltării Profesionale Continue) și care să examineze eficacitatea și rezultatele educării continue și a programelor de dezvoltare profesională continuă.

Mai jos, se regăsesc pe scurt formulările din literatura de specialitate și din discuțiile pe larg purtate pe marginea fiecăruia dintre principiile enumerate:

1. Cea mai bună experiență necesită o evaluare periodică a nevoilor de învățare pentru atingerea performanței, în care să se implice atât angajații, cât și conducerea instituției, toate acestea însoțite de obiective și țeluri organizaționale. Totodată, procesul de dezvoltare profesională trebuie să funcționeze în vederea creșterii și îmbunătățirii atât a calităților personale, cât și a celor profesionale, dacă domeniul urmează să devină un potențial serviciu pus în slujba societății. În consecință, persoane fizice, instituții și asociații profesionale – toate poartă responsabilitatea evaluării periodice a nevoilor de învățare.
2. Cea mai bună experiență presupune ca cei responsabili cu asigurarea programelor de educație continuă (EC) sau studiu și dezvoltare la locul de muncă să creeze sau/și să pună la dispoziție o gamă largă de activități și produse destinate să vină în întâmpinarea nevoilor de învățare legitime. Formele și gradele de complexitate trebuie să varieze suficient de mult pentru a se putea plia diferitelor stiluri de învățare și nevoilor proprii, nivelurilor de la începător la avansat. Trebuie luate în considerare atât diferențele culturale și lingvistice, cât și cele legate de fusul orar și de locul desfășurării. Resursele de învățare – cum sunt colecțiile profesionale, procesul de îndrumare și de instruire – trebuie să fie puse la dispoziție la locul de muncă, iar personalul să aibă acces la îndrumarea, planificarea și implementarea agendelor de dezvoltare profesională individuală.
3. Cea mai bună experiență necesită dăruire managerială; politici oficiale care explică în detaliu ceea ce se așteaptă din partea atât a personalului, cât și din cea a organizației în conformitate cu CPDWL; coordonatori de pregătire a dezvoltării personalului care să fie sprijiniți de administrație și care să aibă experiență în a construi și a aplica programele.
4. Cea mai bună experiență necesită ghiduri spre portaluri de învățare, centre de schimburi de informații pentru EC, liste electronice de discuții și alte surse de informare despre cursuri, produse educaționale, conferințe și alte oportunități de învățare care pot fi diseminate ușor și peste tot, printr-o varietate întreagă de canale. Cursanții trebuie să se poată conecta la resursele potrivite printr-o rețea internațională de centre de schimburi de informații și de funcții consultative. Activitățile educative trebuie descrise foarte precis, în ideea: nevoii de cunoștințe preliminare; accesului la informație și la tehnologia comunicației, și, după caz; a rezultatelor scontate; costurilor; etc.
5. Cea mai bună experiență are nevoie ca ofertele formale în ceea ce privește EC să fie prezentate de experți în domeniu care, de asemenea, să fie și buni instructori. Sistemele DPC trebuie să asigure și oportunități de instruire a instructorilor. Angajatorii trebuie să depună mai multe eforturi în asigurarea unui mediu în care personalul să fie încurajat să aplice ceea ce a învățat.
6. Cea mai bună experiență garantează beneficiarilor de EC formală că participarea lor la cursuri este verificată și înregistrată (folosind, de exemplu, unitățile de credit pentru educație continuă ale Asociației Internaționale pentru Educație și Pregătire Continuă (International Association for Continuing Education and Training--IACET). Personalul trebuie încurajat să își creeze portofolii pentru a-și atesta preocuparea pentru învățatură, atât formală, cât și informală. Atunci când iau decizii ce privesc personalul, angajatorii trebuie să ia în considerare eforturile angajaților pentru a-și dezvolta deprinderile și cunoștințele.
7. Cea mai bună experiență necesită alocarea unui procentaj adecvat din bugetul instituției pentru dezvoltarea personalului. Cât de „adecvat” este acesta variază în funcție de gama de nevoi și de circumstanțe dintr-o situație dată. 2% din bugetul alocat pentru personal pare un

obiectiv rezonabil, în cazurile în care cheltuielile pentru dezvoltarea personalului nu sunt specificate în mod consecvent.

8. Cea mai bună experiență are nevoie ca angajatorii să acorde personalului timp liber cu plată pentru ca aceștia să poată participa la conferințe și workshop-uri/ateliere de lucru care au relevanță pentru munca pe care o desfășoară și, de asemenea, să le permită ca o parte din timpul petrecut la locul de muncă să o dedice studiului. Un minim de 10% din orele de muncă ar putea fi alocate pentru aceasta.
9. Cea mai bună experiență necesită ca cei care asigură EC să primească și un feedback de la cei pe care îi instruesc, și asta nu numai la încheierea evenimentelor legate de EC, ci și prin efectuarea de evaluări periodice ulterioare, pentru a determina efectul pe care l-a avut EC în practică. Rezultatele evaluării trebuie folosite pentru îmbunătățirea ofertelor viitoare în domeniul EC și, de asemenea, trebuie să aibă un rol important în mijlocirea evaluărilor necesităților din domeniu. Programele DPC din cadrul instituțiilor și organizațiilor necesită, și ele, evaluări periodice ale eficienței și a conducerii acestora.
10. Cea mai bună experiență necesită existența unor studii relevante privind practicile cele mai de succes pentru dezvoltarea profesională, coroborate cu evaluarea calității instituțiilor participante. Asemenea studii trebuie să promoveze modalități de înțelegere și de aplicare a unei DPC eficiente și să poată justifica resursele cheltuite în acest scop. Efectuarea unor asemenea studii trebuie să beneficieze de cooperarea și sprijinul unui grup reprezentativ de instituții internaționale, iar rezultatele să fie diseminate pe scară largă.

În alte limbi: <http://www.ifla.org/VII/s43/index.htm#Publications> Comentarii: varlejs@scils.rutgers.edu