



الاتحاد الدولي لجمعيات المكتبات والمعلومات-الإفلا

إرشادات الإفلا في التنمية المهنية المستمرة:
المبادئ وأفضل الممارسات

إعداد جانا فارليس بالمشاركة مع فيفيان لويس،
سوزان شونوير، جونيتا جارا دو سومر من قطاع
التنمية المهنية المستمرة وأماكن التعلم.

الطبعة الثانية من :

التنمية المهنية المستمرة: المبادئ وأفضل
الممارسات، 2006.

تاريخ النشر:

أيار/مايو 2016؛ معتمدة من قبل اللجنة المهنية في
الإفلا.

إرشادات الإفلا في التنمية المهنية المستمرة: المبادئ وأفضل الممارسات

تهدف هذه الوثيقة إلى لفت انتباه المهنيين إلى أهمية
الاستثمار في التطوير والمحافظة على الخبرة المهنية
لدى الموظفين. والمقصود من هذا البرنامج هو تقديم
المشورة والنصح للأفراد والجمعيات والمؤسسات
لدعمها في جهودها الرامية إلى ضمان التعلم المستمر
لكوادر من المنتظر أن تكون مؤهلة بشكل جيد لتقديم
خدمات ممتازة للمستفيدين. أما الجمهور المعني بهذه
الإرشادات والمبادئ، فيضم المهنيين العاملين في
مجال المكتبات والمعلومات وكذلك أولئك الذين
يتحملون المسؤولية لتقديم الخبرات التعليمية وتقديم و /
أو تشجيع التطوير المهني المستمر والتعلم في العمل.
كما أن هذه الوثيقة، بقدر ما تركز في المقام الأول على المكتبات، فإنها أيضاً تنطبق على المهنيين العاملين في
مجال المعلومات خارج البيئات التقليدية المتعارف عليها.

المبادئ وأفضل الممارسات (ملخص)

يقدم الملخص التالي، النقاط الرئيسية الخاصة بالمبادئ وبالممارسات الأفضل، والتي تم تنظيمها وفقاً لأدوار
ومسؤوليات الأفراد والمؤسسات الذين يتوقف عليهم التطوير المهني.

1.0 المتعلم

1.1 المبدأ:

يعد الفرد المهني العامل في مجال المكتبات والمعلومات المسؤول الأول عن متابعة التعلم المستمر الذي يحسن
باستمرار المعرفة والمهارات.

1.1.1 الأساس المنطقي: تشمل القواعد الأخلاقية في العموم على عبارات مثل "أمناء المكتبات والعاملين
الآخرين في مجال المعلومات الذين يسعون للتميز في المهنة من خلال الحفاظ على معارفهم وتعزيز مهاراتهم"
(الإفلا، 2012). أما الأفراد، فيتحملون مسؤولية أنفسهم، مهنتهم والمجتمع.

1.2 أفضل الممارسات:

الفرد:

1.2.1 يقود الفرد عملية التقييم الذاتي بشكل منظم وذلك بالمطابقة مع مسؤوليات العمل والتطلعات المستقبلية.

1.2.2 يشارك في تقييم الأداء؛

1.2.3 يراقب التطورات التي تؤثر على المهنة ويبحث فيها ويوظف الفرص لسد الثغرات المتعلقة بالكفاءة
لتعزيز المعرفة والمهارات؛

1.2.4 يقوم بتطوير خطة التعلم الذاتي التي من شأنها أن تؤدي، من جهة إلى التحسن في الأداء الحالي والتقدم الوظيفي في المستقبل، من جهة أخرى؛ كما ويقوم بخيارات حكيمة للموارد الرسمية وغير الرسمية للتعلم على أساس أفضل المعلومات المتاحة؛

1.2.5 يسعى للتعلم المطلوب الذي يمكنه من تحمل المسؤوليات الحالية وذلك قبل التحضير لتولي منصب جديد.

1.3 ملخص:

تساهم الممارسات الأفضل بترسيخ فكرة مسؤولية التعلم المستمر المستند على أساس التقييم المنتظم للفرد الذي يقوم بالممارسة. وهذا يتطلب القيام بإجراءات لتصحيح الثغرات في مستوى الأداء الحالي ومن أجل التحضير والاستعداد للمسؤوليات المستقبلية. وهناك العديد من الضرورات: واحدة لدعم أهداف المنظمة التي تعمل على تحقيق التميز في الخدمات، وأخرى لتعزيز التطوير المهني الفردي الذي يسهم في نهاية المطاف في نمو المهنة وتحسينها على نطاق واسع.

2.0 رب العمل

2.1 المبدأ:

يتحمل أرباب العمل في المكتبة وموظفين المعلومات مسؤولية توفير برامج تطوير الموظفين ودعم التعليم المستمر.

2.1.1 الأساس المنطقي:

"يلعب أمين المكتبة دور الوسيط الفعال بين المستخدمين والمصادر. ولا غنى عن التعليم المهني والمستمر لأمين لمكتبة، وذلك لضمان توفير خدمات كافية " (اليونسكو / الإفلا، 1994). وهذا يعني أن المنظمة المسؤولة عن تقديم الخدمات لعملائها هي أيضاً مسؤولة عن تمكين الموظفين للحفاظ على الكفاءات ومواصلة التعلم.

2.2 أفضل الممارسات:

أن يظهر العاملين على إعداد سياسات الموارد البشرية التزامهم بإشراك جميع الموظفين بعملية التعلم المستمر. والدليل على هذا الالتزام يشتمل بشكل مثالي على ما يلي:

2.2.1 تعيين شخص واحد من ذوي الخبرة المناسبة للإشراف على تطوير الموظفين؛

2.2.2 اعتماد نظام لتقييم الاحتياجات العادية بالاستناد على ملاحظات حول أداء الموظفين المرتبط برسالة المؤسسة وأهدافها، والناجم عن خطط التعلم لكل من الأفراد والموظفين ككل؛

2.2.3 الوصول إلى مجموعة واسعة من فرص التعلم، الرسمية منها وغير الرسمية، والتي تتبع أفضل الممارسات لمواصلة التخطيط للتعليم وحصاد النتائج، وذلك من خلال اختيار أشكال وأساليب التعلم المختلفة التي تلبي الاحتياجات المحددة؛ تبدأ الفرص بالتوجيه الأساسي للموظفين الجدد، والمضي قدماً بالتتابع من خلال التدريب المتقدم؛

2.2.4 يجب التوثيق بما يتسق مع مشاركة الأفراد في التعلم؛ الاعتراف بأهمية التعلم من خلال التقييمات الجديدة، وقرارات التعويض والترقية؛

2.2.5 تخصيص ما لا يقل عن 0.5% إلى 1.0% من الميزانية للتنمية المؤسسية للموظفين؛

2.2.6 تخصيص ما يقارب 10% من ساعات عمل المهنيين لحضور ورش العمل والمؤتمرات والتدريب أثناء الخدمة، وكذلك الأنشطة التعليمية الأخرى ومشاريع التعليم غير الرسمي، بما في ذلك أنشطة الجمعيات المهنية والمنشورات؛

2.2.7 التقييم الدوري لبرنامج تطوير مهارات الموظفين.

2.3 ملخص:

تتطلب الممارسات الأفضل بالنسبة لأرباب العمل، الالتزام التنظيمي والقيادي من قبل الإدارة والمسؤولين عن إعداد برامج تطوير الموظفين من ذوي الخبرة في مجال تعليم الكبار والتعليم المستمر، ووضع سياسات وإجراءات ذاتية فعالة؛ وأيضاً تخصيص الميزانية والوقت لضمان استمرارية التعليم وكفايته لدى الموظفين؛

3.0 النقابات المهنية والاتحادات والهيئات الحكومية، والهيئات الأخرى المسؤولة عن تطوير المكتبات

3.1 المبدأ:

من أجل النهوض بالمهنة، على الجمعيات والمنظمات الأخرى أن تلعب دوراً فعالاً كرافد ومناصر ومدافع عن استمرارية التطوير المهني وجودته.

3.1.1 الأساس المنطقي:

يمكن للنقابات المهنية بناء توافق في الآراء بشأن جودة التطوير المهني، وذلك من خلال اعتماد إرشادات ونظم توجيهية، كالترويد بالبرامج المعتمدة والاعتراف بالإنجازات التنموية والمهنية للأعضاء. كما أن بإمكانها أن تكون هي نفسها الجهات الحكومية المسؤولة عن إدارة برامج إصدار الشهادات / التراخيص.

3.2 أفضل الممارسات:

تقوم النقابات / المؤسسات بتعزيز جودة التعليم المستمر لمهنة المكتبات والمعلومات. بالإضافة إلى اتباع أفضل الممارسات في دورها كمزود للأنشطة التعليمية والفعاليات ذات الصلة (انظر 5.0 أدناه)، كما يمكن للنقابات / المؤسسات أن:

3.2.1 تضع إرشادات توجيهية، وأنظمة معترف بها ومعتمدة، وإصدار الشهادات / التراخيص.

3.2.2 تحدد الموضوعات واحتياجات التعلم التي ينبغي التركيز عليها من قبل المنظمة.

3.2.3 تنسق الجهود في مجال خبراتها و / أو المنطقة الجغرافية وتعزيز التعاون في مواصلة توفير التعليم، بما في ذلك مشاريع تدريب المدربين.

3.2.4 تنشر المعلومات المناسبة في الوقت المناسب حول فرص التعليم المستمر ضمن دوائرها الانتخابية.

3.2.5 تكون الراعي الرسمي للموارد، مثل المنشورات والتواصل الإلكتروني، ومصادر التعلم المفيدة في التعليم.

3.3 ملخص:

أفضل الممارسات التي يمكن للنقابات المهنية والحكومية والهيئات الأخرى المعنية بتطوير المكتبات، تتمثل بدايةً بالاعتراف بأهمية التطوير المهني كضمان لفعالية الموظفين، وهذا بدوره يضمن إتاحة خدمات معلومات متميزة. كما أن الممارسات الأفضل كفيلة بتأسيس موارد واستراتيجيات قادرة على توفير تطوير مهني مستمر وذو جودة عالية، وتضمن أيضاً تحفيز أمناء المكتبات وأخصائيي المعلومات على متابعة التعلم المستمر.

4.0 المكتبات/ علم المعلومات وبرامج منح درجة في التخصص

4.1 المبدأ:

يعمل المدرس في مجال علم المكتبات والمعلومات على تحفيز الطلاب لمواصلة التعلم بعد التخرج، وهو نفسه، يخضع للتعليم المستمر طيلة حياته. ويقوم أيضاً المدرس بإعداد ونشر البحوث في مجال التعليم المستمر وتطوير الموظفين، ويعمل كمدرّب / محاضر في مجالات خبراته، ويقدم المشورة بشأن السياسات واللوائح. كما أن الحصول على درجة في المكتبات والمعلومات، يوفر فرصاً للتعليم المستمر المتخصص في هذه المهنة.

4.1.1 الأساس المنطقي:

يتم تشكيل وصقل السلوكيات والمواقف من خلال خدمة التعليم المهني المبدئي. هناك حاجة للبحوث من أجل تقديم أدلة على تأثير الجودة العالية في التطوير المهني المستمر على تحسين الخدمات.

4.2 أفضل الممارسات:

يعتبر أعضاء هيئة التدريس نموذجاً في التميز المهني، وذلك من خلال مواصلة تعلمهم، وإعداد البحوث، والعمل كمستشارين لجمعيات المكتبات / المعلومات، والهيئات الحكومية، والمنظمات الأخرى. وهم يلعبون دوراً في تعزيز أهداف ونوعية التطوير المهني عندما:

4.2.1 يقومون بإقناع الطلاب بضرورة البقاء على اطلاع على التغييرات في التكنولوجيا والمجتمع التي تؤثر بدورها على خدمات المكتبات / المعلومات، والمحافظة على الخبرات.

4.2.2 يعرفون الطلبة والعاملين بالبحوث وأفضل الممارسات في مجال التعليم المستمر وتطوير الموظفين؛ وعندما يتابعون ويحققون في النجاحات والإخفاقات والآثار بعيدة المدى. كذلك من خلال دورهم في تحديد الفجوات المتعلقة بحصول المهنيين على التعليم المستمر؛

4.2.3 يشجعون جهود أقسام وكليات المكتبات والمعلومات على مواصلة تقديم برامج الدراسات العليا ومنح الشهادات والدرجات العلمية في التخصص، وذلك من خلال المساهمة في دعم وتقييم الاحتياجات في الجامعة الأم.

4.2.4 يقومون بتقديم المشورة للهيئات المهنية والحكومية وحثها على سد احتياجات وممارسات التعليم المستمر.

4.3 ملخص:

يمكن لأفضل الممارسات أن تضمن انخراط المدرسين في مجال علم المكتبات والمعلومات في عملية التطوير المهني المستمر بصفتهما باحثين ومناصرين للمهنة، واستشاريين، ومشاركين في مواصلة توفير التعليم.

5.0 جميع القائمون على توفير التعليم المستمر

5.1 المبدأ:

يتبع القائمون على توفير الأنشطة والبرامج أو المنتجات المتعلقة بالتعلم المستمر ، أفضل الممارسات في التصميم والتنفيذ والتقييم.

5.1.1 الأساس المنطقي:

لدى أرباب العمل والنقابات المهنية والحكومية، وغيرها من المنظمات والعاملين في مجال صناعة المعلومات، ومؤسسات التعليم العالي، والمتعهدون الذين يوفرونه، مصلحة واسعة في التعليم المستمر، ويحملون على عاتقهم مسؤولية النتائج الناجحة للمتعلمين، وللمؤسسات التي يتبعون لها ولجمهور المستفيدين من خدماتها.

5.2 أفضل الممارسات:

سواء كان ذلك يتعلق بفعالية واحدة أو ببرنامج تطوير مستمر لمهارات الموظفين في المؤسسة، وبغض النظر عما إذا كان التنفيذ وجهاً لوجه أو عبر وسيط إلكتروني، فإن مزود التدريب يلتزم بمبادئ التصميم الخاص بنظريات تعليم الكبار، ويعمل على ضمان وجود أدلة على توفير:

5.2.1 خبير وقائد ملتزم.

5.2.2 تصميم برنامج تعليمي ذكي يستند على تقييم الاحتياجات [وقابل للقياس، ومعقول، وقابل زمنياً على تحقيق الأهداف المحددة] أهداف التعلم.

5.2.3 الأنشطة المناسبة التي تعتمد على التعلم السابق وتشمل التدريب العملي والممارسة والتفاعل.

5.2.4 المدربين الذين يملكون القدرة على التدريس والخبرة في المجال والحافز اتجاه المتعلم.

5.2.5 الإدارة الفعالة التي تضمن نشر ووصول المعلومات حول فرص التعلم والتي توفر أيضاً المرافق الكافية، والتكنولوجيا، ومصادر التعلم اللازمة؛ وتضمن كذلك توثيق مشاركة المتعلمين.

5.2.6 "نقل التدريب" من مجرد فعالية إلى مجال التطبيق العملي.

5.2.7 تقييم الفعالية.

5.3 ملخص:

أفضل الممارسات تتطلب وجود مزودي خدمات التعليم المستمر من ذوي الخبرة في تصميم البرامج التعليمية، والعرض، والإدارة، وتقييم برامج التطوير المهني المستمر.

التطوير المهني المستمر على الخط المباشر ————— قضايا إضافية

نسبةً لتوفر مختلف أنواع البرامج التعليمية المتاحة على نحو متزايد عبر الوسائط الإلكترونية، أصبح لابد من النظر فيما يمكن إضافته لضمان جودة ونوعية هذه البرامج التي يتم تنفيذها عبر شبكة الأنترنت. كما أن هناك اختلافات في هذه البرامج يجب أن تؤخذ بعين الاعتبار، لا سيما عند تصميم البرامج وتسهيل الحصول التعليم المستمر، وباعتبارها بديلاً عن الدورات التدريبية الموجهة للطلاب الذين يحصلون على شهاداتهم العلمية من خلال برامج التعليم على الخط المباشر، وخاصةً عندما يكون أحد أولئك الطلبة من المسجلين دولياً.