

Руководство ИФЛА по непрерывному профессиональному образованию: принципы и рекомендации

Цель настоящего документа – обратить внимание библиотекарей и информационных работников на важность инвестирования в поддержание и развитие высокого квалификационного уровня кадров. Он призван стать руководством для частных лиц, ассоциаций и учреждений в их деятельности по обеспечению непрерывного образования библиотечных и информационных специалистов с тем, чтобы уровень их квалификации позволял им оказывать услуги на высоком профессиональном уровне. Данное пособие предназначено для библиотечных и информационных специалистов-практиков, а также для всех тех, кто отвечает за проведение учебных мероприятий и организацию и/или вовлечение работников в непрерывное профессиональное образование и обучение на рабочем месте. Данный документ может быть взят на вооружение не только библиотекарями, но и информационными специалистами, осуществляющими свою профессиональную деятельность вне библиотечного сектора.

Принципы и рекомендации (краткое изложение)

Ниже представлены основные положения переработанных «Принципов и рекомендаций», документа, последовательно раскрывающего роль и ответственность частных лиц и учреждений, ответственных за осуществление профессионального образования.

1.0 Обучающийся

1.1 Принцип:

Основная ответственность за участие в процессе непрерывного образования, позволяющем постоянно пополнять свои знания и совершенствовать навыки, лежит на самих библиотечных и информационных специалистах.

1.1.1 Обоснование: Как правило, кодексы профессиональной этики содержат такие положения, как «Библиотекари и другие информационные работники стремятся в совершенстве овладеть своей профессией путем поддержания и повышения уровня своей профессиональной компетентности и навыков» (ИФЛА, 2012а). Частные лица несут ответственность перед самими собой, библиотечным сообществом и обществом.

1.2 Рекомендация:

Частное лицо:

1.2.1 регулярно проводит оценку того, насколько его/ее знания и умения соответствуют служебным обязанностям и ожиданиям от него/нее;

1.2.2 участвует в аттестациях сотрудников;

1.2.3 отслеживает события, имеющие отношение к профессиональной деятельности, и стремится к восполнению пробелов в своих знаниях и совершенствованию профессиональной компетентности и навыков;

1.2.4 разрабатывает персональный учебный план, имеющий целью как повышение результативности текущей деятельности, так и карьерный рост в будущем; самостоятельно анализирует и выбирает возможности для получения формализованного и неформализованного обучения, исходя из оптимально доступной информации;

1.2.5 стремится к овладению знаниями, необходимыми для выполнения текущих служебных обязанностей, прежде чем начинать подготовку к овладению обязанностями новой должности.

1.3 Резюме:

В соответствии с Рекомендацией, ответственность за непрерывное образование, подкрепляемое регулярными аттестациями, возлагается на самого специалиста-практика, который должен стремиться восполнять пробелы в своей квалификации, необходимой для выполнения текущих обязанностей, и готовить себя к освоению новых. К первоочередным целям относятся, во-первых, выполнение своих обязанностей таким образом, чтобы учреждение-работодатель могло обеспечить высокий уровень обслуживания; во-вторых, продвижение по службе и, наконец, содействие позитивным переменам в масштабах всего профессионального сообщества.

2.0 Работодатель

2.1 Принцип:

Работодатели несут ответственность за проведение программ повышения квалификации кадров и содействие непрерывному образованию.

2.1.1 Обоснование:

“Библиотекарь является активным посредником между пользователями и ресурсами.

Библиотекарь нуждается в профессиональном и непрерывном образовании с тем, чтобы оказываемые им услуги были на должном уровне” (ЮНЕСКО/ИФЛА, 1994).

Как следствие, организация, оказывающая услуги клиентам, ответственна за создание условий, при которых персонал организации мог бы поддерживать уровень своей квалификации и продолжать учиться.

2.2 Рекомендация:

Кадровая политика работодателя свидетельствует о стремлении максимально полно вовлечь работников в процесс непрерывного образования.

К проявлениям этого стремления можно отнести следующее:

2.2.1 назначение работника, обладающего необходимым опытом и знаниями, в качестве

руководителя программ повышения квалификации кадров;

2.2.2 регулярная оценка потребностей, основывающаяся на результатах проверок эффективности работы сотрудников, соотносимой с главной целью и задачами учреждения, что позволяет формировать учебные планы как для отдельных работников, так и для персонала в целом;

2.2.3 доступность широкого спектра форм обучения, как формализованного, так и неформализованного, учитывающего передовой опыт в области проектирования и реализации непрерывного образования и позволяющего выбрать формат, наиболее полно отвечающий выявленным потребностям и принимающий во внимание особенности когнитивного восприятия обучаемых; обучение начинается с базового ориентационного курса для новых сотрудников и затем сменяется более продвинутым курсом;

2.2.4 последовательное документирование участия сотрудников в учебных мероприятиях; принятие во внимание усилий сотрудников, вкладываемых в учебу, посредством поручения ему/ей новых рабочих заданий, увеличения оплаты труда и повышения по должности;

2.2.5 направление на цели повышения квалификации кадров не менее 0.5% – 1.0% от величины бюджета учреждения;

2.2.6 предназначение приблизительно 10% рабочего времени сотрудников на учебные мероприятия: семинары, конференции, обучение по месту работы и проч., а также на проекты, предполагающие неформализованное обучение, такие как участие в работе профессиональной ассоциации и издательская деятельность;

2.2.7 периодическое проведение оценки хода выполнения программы повышения квалификации кадров.

2.3 Резюме:

Согласно Рекомендации, администрации учреждения и назначенным менеджерам по подготовке персонала следует проявлять организационную целеустремленность и лидерские качества, иметь опыт организации мероприятий по непрерывному образованию для взрослых, придерживаться эффективных принципов и процедур в работе с персоналом, выделять финансирование и временные ресурсы, необходимые для проведения мероприятий по обучению кадров, и осуществлять всестороннюю высококачественную программу, которая предполагает обучение и предоставляет возможности для получения образования (см. также пункт 5.0).

3.0 Профессиональные ассоциации, консорциумы, государственные органы и прочие структуры, отвечающие за развитие библиотечного сектора

3.1 Принцип:

Действуя в интересах всего профессионального сообщества, ассоциации и прочие структуры являются активными организаторами, пропагандистами и арбитрами в области обеспечения качества непрерывного профессионального образования.

3.1.1 Обоснование:

Профессиональные ассоциации способствуют выработке единых стандартов качества посредством создания условий для утверждения нормативных документов и использования ряда инструментов оценки деятельности организаторов и членов ассоциаций по повышению профессиональной квалификации кадров; роль государственных органов заключается в осуществлении программ сертифицирования и лицензирования.

3.2 Рекомендация:

Ассоциации/организации содействуют обеспечению высококачественного непрерывного образования библиотечных и информационных специалистов.

В дополнение к нижеизложенным рекомендациям для организаторов учебных мероприятий (см. пункт 5.0 ниже), ассоциации/организации также:

3.2.1 разрабатывают рекомендации, инструменты оценки, процедуры сертификации /лицензирования;

3.2.2 определяют учебные темы и потребности в обучении, на которые организации следует обратить внимание;

3.2.3 координируют работу в своей профессиональной области и/или географическом регионе и поддерживают сотрудничество по организации непрерывного образования, в том числе в рамках проектов подготовки тренеров;

3.2.4 своевременно распространяют точную информацию о готовящихся мероприятиях непрерывного образования среди лиц, повышение квалификации которых входит в задачи ассоциации или организации;

3.2.5 финансируют ресурсы, такие как публикации, электронные системы связи и объекты обучения, служащие информированию об обучении.

3.3 Резюме:

Профессиональным ассоциациям, государственным и прочим структурам, в чьи задачи входит развитие библиотечного сектора, рекомендуется, прежде всего, признать значение профессионального образования для обеспечения эффективной работы персонала, которая в свою очередь является залогом высококачественного информационно-справочного обслуживания. Рекомендуется изыскивать ресурсы и выработать стратегии, обеспечивающие качественное непрерывное профессиональное образование, а также формировать систему стимулов, побуждающих библиотечных и информационных специалистов к участию в мероприятиях непрерывного образования.

4.0 Учебные программы в области библиотечного дела и информатики, предусматривающие присвоение ученой степени

4.1 Принцип:

Преподаватели дисциплин в области библиотечного дела и информатики побуждают своих студентов продолжать учебу после окончания вуза, при этом они сами принадлежат к тем, кто учится на протяжении всей жизни. Они участвуют в исследованиях и распространяют их результаты, посвященные непрерывному образованию и развитию персонала, выступают в качестве инструкторов/специалистов в своей научной области, а также консультантов по вопросам обучения. Непрерывное специализированное образование для библиотечных и информационных работников может также предлагаться в рамках вузовских программ, предусматривающих присвоение ученых степеней по библиотечному делу и информатике.

4.1.1 Обоснование:

Поведенческие стандарты и предпочтения формируются в годы учебы по профессии, предшествующие профессиональной деятельности на рабочем месте; необходимо провести исследования, подтверждающие взаимосвязь между высококачественным непрерывным профессиональным развитием и повышением уровня обслуживания.

4.2 Рекомендация:

Профессорско-преподавательский состав подает пример профессионального мастерства посредством участия в программах непрерывного образования, ведения исследовательской работы и консультирования ассоциаций библиотечных и информационных работников, государственных структур и прочих организаций. В

рамках содействия целям и повышению качества профессионального развития они:

4.2.1 поддерживая свой собственный уровень компетентности, убеждают студентов в необходимости оставаться в курсе перемен, связанных с технологиями и обществом и имеющих отношение к библиотечно-информационному обслуживанию;

4.2.2 знакомят студентов и специалистов с проводимыми исследованиями и передовым опытом в области организации непрерывного образования и повышения квалификации кадров; анализируют имеющиеся успехи и неудачи и их долгосрочные последствия; выявляют проблемы, касающиеся доступа библиотечных и информационных специалистов к непрерывному образованию;

4.2.3 оказывают содействие вузам, готовящим специалистов в области библиотечного дела и информатики, в организации непрерывного обучения и программ, предусматривающих выдачу свидетельства о послеуниверситетском образовании, с учетом потребностей в обучении и при поддержке администрации вуза;

4.2.4 консультируют профессиональные и государственные структуры по вопросам, связанным с потребностью в непрерывном образовании, и по практическим вопросам его организации.

4.3 Резюме:

Согласно Рекомендации, участвуя в непрерывном повышении профессионального уровня, инструкторы-специалисты в области библиотечного дела и информатики выступают в роли исследователей, пропагандистов, консультантов и непосредственно преподавателей, обеспечивающих процесс непрерывного профессионального образования.

5.0 Все организаторы

5.1 Принцип:

Организаторы мероприятий, программ или продуктов непрерывного обучения руководствуются рекомендациями в ходе его проектирования, осуществления и оценки достижений.

5.1.1 Обоснование:

Работодатели, профессиональные ассоциации, государственные или иные организации, сектор информационных услуг; вузы и предприниматели, предоставляющие услуги непрерывного образования, заинтересованы в успехе организации непрерывного образования и несут ответственность за достижение положительных результатов как самими обучающимися, так и организациями, а также теми, кто пользуется их услугами.

5.2 Рекомендация:

Независимо от того, проводится единичное мероприятие, или же учреждением реализуется программа повышения квалификации кадров, в традиционном или в электронном формате, организатору следует придерживаться принципов педагогического проектирования и теории обучения взрослых и создавать условия для:

5.2.1 компетентного и целеустремленного руководства;

5.2.2 педагогического проектирования, исходящего из оценки потребностей и задач обучения, удовлетворяющих требованиям SMART [конкретные, поддающиеся количественной оценке, ориентированные на действие, целесообразные, ограниченные во времени];

5.2.3 организации надлежащих учебных мероприятий, учитывающих уже имеющиеся у обучаемых знания и предусматривающих обучение практическим навыкам, взаимодействие с обучаемыми, а также проверки успеваемости;

5.2.4 привлечения квалифицированных педагогов, обладающих компетентностью в своей предметной области и чуткостью к потребностям обучаемых;

5.2.5 эффективного управления, успешно решающего следующие задачи: распространение информации о возможностях получения образования; обеспечение материально-технических условий (помещение, оборудование, расходные материалы); документирование участия в учебных мероприятиях;

5.2.6 перехода от процесса усвоения знаний к применению их на практике;

5.2.7 оценки эффективности.

5.3 Резюме:

Согласно Рекомендации, организаторам следует быть компетентными в области педагогического проектирования, ведения занятий, администрирования и оценки результатов реализации программ непрерывного повышения профессиональной квалификации.

Непрерывное профессиональное образование онлайн — дополнительные проблемы, касающиеся обеспечения качества

Поскольку все больше разнообразных учебных программ доступно в электронном формате, то необходимо учитывать возникающие в этой связи дополнительные проблемы, касающиеся обеспечения качества обучения. Необходимо принять во внимание различия, существующие между непрерывным образованием, особенно его проектированием и организацией, и обучением студентов в онлайн-режиме по основным учебным программам, предусматривающим присвоение ученой степени, особенно если это касается студентов-иностранцев.