



Principes en best practices inzake permanente vorming

Jana Varlejs

IFLA –Continuing Professional Development and
Workplace Learning Section

www.ifla.org/VII/s43/index.htm

Translation: Marc Van den Bergh, Belgian Association for Documentation, administrator and member of the jury Certidoc

Inleiding:

De kwaliteit van de dienstverlening van bibliotheken en wetenschappelijke documentatiecentra hangt in hoofdzaak af van de competentie van de tewerkgestelde I&D-professionals. De steeds wijzigende maatschappelijke behoefte, de technologische ontwikkelingen en de evolutie van de beroepskennis eisen van deze professionals een voortdurende bijsturing van hun kennen en kunnen. In die zin stelde het IFLA-UNESCO Public Library Manifesto uit 1994 "The librarian is an active intermediary between users and resources. Professional and continuing education of the librarian is indispensable to ensure adequate services" (1).

Opdat de kwaliteit van de geleverde diensten adequaat zou zijn en blijven t.o.v. de wensen van de gebruikers is het nodig dat de professionals op alle niveaus weten wat voor hen de belangrijkste ontwikkelingen voor hun domein zijn, ze zich permanent vormen waardoor de hoge kwaliteit van deze voortdurende opleiding dan ook essentieel zal zijn. Deze tekst tracht een aantal principes uit te werken om een kwalitatieve voortdurende beroepsvorming mogelijk te maken. Hij werd uitgewerkt op vraag van IFLA's Continuing Professional Development and Workplace Learning Section (CPDWL) met de inbreng van de leden en financiële ondersteuning van IFLA (in het kader van zgn. beperkte projecten).

Basisprincipes:

De verantwoordelijkheid voor een efficiënte bedrijfspolitiek op het vlak van permanente opleiding en beroepsontwikkeling wordt gedeeld door het individu, zijn werkgever, de beroepsorganisaties en in voorkomend geval de uitgewerkte programma's ter zake. Vooreerst vanuit de beroepsdeontologie en ook de human resources dienen te zorgen dat I&D-professionals kunnen gebruik maken van een uitgebreid aanbod aan permanente vorming.

Best practices veronderstellen:

1 – Een geregelde evaluatie van de vormingsbehoeften:

Best practice veronderstelt dat er op geregelde tijdstippen een oplijsting gebeurt van de vorming nodig voor de uitoefening van een bepaalde beroepsactiviteit. In relatie met de behoeften, de objectieven van de dienst/instelling zal de professional in overleg met de verantwoordelijken nagaan wat de meest adequate permanente opleiding kan zijn. Deze vorming van het individu dient zo te zijn dat zijn persoonlijke opwaardering het bedrijf ten goede komt, zodat het mogelijk wordt om efficiënter zijn mogelijkheden te benutten om tot een betere dienstverlening binnen de instelling te komen. Op die manier dragen het

individu, de werkgever en de beroepsorganisaties hun verantwoordelijkheid om geregeld de permanente vormingsbehoeften te evalueren.

2 – Een brede waaier van leermogelijkheden, formeel en informeel:

Formeel dienen ze op verschillende niveaus te worden aangeboden om de specifieke noden van elk individu in te vullen en voldoende ruim te zijn gaande van een eenvoudige basisopleiding tot een meer geavanceerde specifieke opleiding.

Best practice veronderstelt veronderstelt hier dat de verantwoordelijken voor de omkadering van de permanente vorming of een on-the-jobtraining een ruime waaier van activiteiten en producten kunnen aanbieden om tegemoet te komen aan de opleidingsbehoeften van het individu binnen een bepaalde werksituatie. De modaliteiten en niveaus dienen voldoende te variëren opdat iedere medewerker aan bod zou kunnen komen en te gaan van een basisopleiding tot een meer gesofisticeerde. Culturele en taalkundige verschillen kunnen eventueel in beschouwing worden genomen. Complementaire leerbronnen zoals professionele documentatie, mogelijkheden tot mentoring en coaching zouden binnen het bedrijf dienen voorhanden te zijn. De werknemer zou dienen bijgestaan in het uitwerken van een individueel ontwikkelingsprogramma.

3- Een volwassenen permanente vorming dient organisatorisch en hiërarchisch te worden ondersteund met een voldoende expertise vanuit de betrokken stafdiensten:

Een best practice veronderstelt een administratieve ondersteuning, een formeel beleid dat aangeeft wat kan verwacht worden van de medewerkers en van de organisatie in het kader van wat IFLA heet Continuing Professional Development and Workplace Learning, stafmedewerkers die over voldoende expertise beschikken om een volledig kwalitatief permanent opleidingsprogramma uit te werken en voldoende administratief ondersteund worden.

4 – Het ruim kenbaar maken van de gedetailleerd omschreven mogelijkheden tot permanente vorming:

Best practice mag aannemen dat er repertoria beschikbaar zijn van online vormingsprogramma's en portaalsites, elektronische discussiefora, evenals informatie over cursussen, stageprogramma's, vormingspakketten en andere leermogelijkheden en dat deze informatie via een lage drempel tot bij de belanghebbenden komt. Alle vormingsalternatieven dienen zo gedetailleerd mogelijk te worden omschreven met opgave van de gewenste voorkennis, de nodige informatie- en communicatietechnologie, de kostprijs van het programma, het te verwachten resultaat etc.

5 – Initiatieven inzake permanente vorming dienen gebaseerd te zijn op een effectieve behoefte:

Best practice vereist dat de docenten zowel expert zijn in de onderwezen topic als over de nodige vaardigheid beschikken om onderricht te geven. Hiertoe kunnen opleidingen in de zin van "train the trainer" nuttig zijn. De werkgever zal een omgeving creëren waarin de permanente opleiding zoveel mogelijk kan benut worden.

6- Het uitbouwen van een certificatiesysteem en van een opvolgings- en/of valideringssysteem van de gevolgde permanente opleidingen o.m. bij recrutering en mogelijkheden tot promotie:

Een best practice voorziet de erkenning van een gevolge opleiding door het uitreiken van een certificaat dat mogelijk geregistreerd wordt. De gevolgde opleidingen kunnen mogelijk vermeld in een persoonlijk register. De inspanningen van een individu om het kennen en kunnen bij te werken dient in aanmerking genomen bij promoties en recruteringen.

7 – Het voorzien van de nodige budgettaire ruimte voor permanente vorming:

"The public library service: IFLA/UNESCO guidelines for development" (1) voorzien een minimum van 0,5% tot 1,0% van het totale budget om te voorzien in opleiding van het personeel.

Best practice voorziet dat een substantieel deel van het budget gaat naar de permanente vorming van het personeel. Alles zal afhangen van de effectieve behoeften. Twee procent van het personeelsbudget te spenderen aan de opleiding lijkt verdedigbaar indien niet nauwkeurig geraamd werd wat de opleiding mogelijk kan kosten.

8 – De mogelijkheid om tijdens de arbeidstijd deel te nemen aan workshops, conferenties, bedrijfsopleidingen en andere vormingsactiviteiten of informele leerprocessen:

Best practice voorziet dat deze opleidingen gebeuren tijdens de arbeidstijd of de gebruikte tijd vergoed wordt door de werkgever. Er mag voorzien worden dat 10% van de arbeidstijd geïnvesteerd wordt in permanente vorming.

Best practice houdt in dat de werkgever de mogelijkheid laat om tijdens de diensturen de werkgerelateerde opleidingen te volgen.

9 – De evaluatie van het aanbod aan permanente opleidingen en beroepsontwikkeling:

Best practice veronderstelt hier de nodige feed back van de lesvolgers niet alleen tijdens de evaluatie onmiddellijk na de opleiding maar eveneens na verloop van tijd om na te gaan of de gevolgde opleiding inderdaad het gewenste resultaat op de werkvloer meebracht. Deze evaluaties dienen gebruikt om naar de toekomst een beter aanbod aan permanente vorming uit te werken. Interne programma's veronderstellen een periodieke evaluatie naar de effectiviteit.

10 – Onderzoek naar de waarde van de permanente opleiding en de doeltreffendheid en resultaten ervan:

Best practice veronderstelt een geregeld benchmarking onderzoek naar de verschillende mogelijkheden in personeelsontwikkeling, samengaand met een kwaliteitsonderzoek van de betrokken instellingen. Dergelijk onderzoek kan de wens aan permanente opleiding doen begrijpen en de voorziene budgetten verrechtvaardigen. Een inbreng van internationale organisaties behoort tot de mogelijkheden. De resultaten dienen breed kenbaar gemaakt.

(1) www.ifla.org/VII/s8/proj/publ97.pdf (log in juli 2008)