

Продолжение профессионального развития: принципы и примеры лучшей практики

Яна Варлейс

IFLA - Continuing Professional Development & Workplace Learning Section (CPDWL)

Сектор Продолжения Профессионального Образования и Обучение на Рабочем Месте (ППООРМ)

Вступление

Качество обслуживания обеспечиваемого общественными библиотеками и службами информации зависит от знания и опыта их работников. Постоянные перемены в потребностях общества, технологии и рост профессионального опыта требуют от работников служб информации постоянного развития профессионального знания и мастерства. Как заявлено в Манифесте Общественных Библиотечных Организаций, IFLA/UNESCO Public Library Manifesto 1994 <http://www.ifla.org/VII/s8/unesco/eng.htm>:

«Работники библиотек являются активными посредниками обмена между пользователями и ресурсами. Их постоянное профессиональное развитие является залогом обеспечения компетентного обслуживания.»

Компетентное обслуживание зависит от того насколько работники обучены, подготовлены и продолжают ли они профессиональное развитие. Поэтому чрезвычайно важным является качество постоянного повышения квалификации. В этом документе изложены принципы обеспечивающие высокое качество постоянного повышения квалификации (ПК) в общественных библиотеках. Данный документ был разработан по поручению секции Продолжения Профессионального Образования и Обучения на Рабочем Месте (ППООРМ) с помощью членов секции и при помощи небольшой субсидии на выполнение проекта от федерации IFLA.

Основные принципы

Ответственность за непрерывное обучение и профессиональное развитие лежит на самих работниках библиотек, на библиотечных организациях, профессиональных ассоциациях, а также учебных программах библиотековедения используемых в университетах и колледжах. Отделы кадров и профессиональной этики должны создавать условия доступа к материалам обучения и повышения квалификации для работников библиотек и служб информации.

Передовые практические методы требуют следующих условий:

1. Регулярная оценка целей обучения.
2. Широкий спектр возможностей продолжать обучение – формальных и неформальных. Формальные методы должны быть разнообразными по формату и соответствовать индивидуальным потребностям работников. Учебные модули должны быть всех уровней: от начинающих до хорошо подготовленных.

3. Отдел кадров и администрация повышения квалификации организации должны считать своим долгом обеспечение руководства и экспертизы при подготовке программ дополнительного профессионального образования.
4. Широкое распространение подробной и точной информации о курсах повышения квалификации.
5. Продолжающееся обучение должно быть спланировано таким образом, чтобы цели обучения совпадали с потребностями, обучение следовало принципам учебного плана и теории обучения, преподаватели выбирались на основе знания предмета и способности обучать. Планы также должны принимать во внимание мнения обучающихся.
6. Участие работников в программах продолжающегося обучения должно постоянно протоколироваться и учитываться при приеме на работу и продвижении по службе.
7. По крайней мере 0,5-1% от бюджета предприятия должно быть ассигновано на повышение квалификации сотрудников, как записано в документе Услуги общественных библиотек: IFLA/UNESCO принципы развития <http://www.ifla.org/VII/s8/proj/publ97.pdf>
8. Около 10% рабочего времени должно быть предоставлено на посещение конференций, семинаров, обучение на производстве и другим образовательным деятельностью и неформальным образовательным проектам.
9. Оценка программ повышения квалификации и работы с кадрами.
10. Анализ состояния, эффективности и результатов программы повышения квалификации.

Далее перечислены высказывания из дискуссий и обзора литературы о каждом из выше перечисленных принципов:

1. Передовые практические методы ... требуют регулярной, ориентированной на производительность, переоценки целей обучения. Этот процесс вовлекает сотрудников и руководство во взаимодействие с целями организации. Повышение квалификации должно быть доступным для личного и профессионального развития для достижения полного потенциала отрасли. Поэтому ответственность за периодическую переоценку учебных целей лежит на сотрудниках, организациях и профессиональных ассоциациях.
2. Передовые практические методы ... требуют, чтобы сотрудники отвечающие за обеспечение программ ПК создавали и предоставляли широкий спектр возможностей и способов, соответствующих индивидуальным потребностям сотрудников. Учебные модули должны быть всех уровней: от начинающих до хорошо подготовленных и должны соответствовать различным стилям обучения. Необходимо также учитывать культурные и языковые различия и ограничения во времени и пространстве. Учебные пособия и материалы должны быть доступны на рабочем месте, и сотрудникам должен быть предоставлен доступ к помощи при планировании и выполнении личных планов ПК.
3. Передовые практические методы ... требуют заинтересованности руководства, формальных правил подробно объясняющих обязательства сотрудников и руководства по отношению к ППООРМ, а также наличия координаторов

- поддерживаемых руководством и имеющих достаточный опыт в разработке и выполнении программ.
4. Передовые практические методы ... требуют доступа к порталам обучения, информационным центрам ПК, электронным дискуссиям и другим источникам информации о курсах ПК, конференциях и возможностях обучения, которые могут быть широко распространены с помощью различных каналов общения. Материалы обучения и помощь должны быть доступны для желающих учиться через интернациональные информационные центры. Образовательные деятельности должны иметь точное описание необходимого уровня начальных знаний, тех требований и ожидаемых результатов.
 5. Передовые практические методы ... требуют, чтобы курсы ПК велись опытными педагогами и экспертами в этой области. Обучение педагогов также должно быть частью системы обучения. Руководство должно стремиться к созданию творческой среды, где работники поощряются в применении приобретенных знаний.
 6. Передовые практические методы ... требуют обеспечения полной формальной документации для участников (например используя модули обучения на IACET <http://www.iacet.org>). Обучающиеся поощряются в протоколировании пройденных курсов, формальных и неформальных. Руководство должно обращать внимание и поощрять усилия сотрудников, направленные на приобретение знаний и мастерства.
 7. Передовые практические методы ... требуют, чтобы адекватные суммы (примерно 2%) были выделены из бюджета организации на продолжающееся обучение сотрудников.
 8. Передовые практические методы ... требуют, чтобы сотрудники имели возможность посещать конференции и семинары по обмену опытом, а также обучаться в рабочее время. Как минимум 10% рабочего времени должно быть отведено на обучение и переподготовку.
 9. Передовые практические методы ... требуют, чтобы организаторы курсов ПК опрашивали обучающихся по окончании курсов, а также проводили периодическую переоценку эффективности достигнутых результатов. Эти результаты должны быть использованы для улучшения качества курсов ПК, а также для оценки целей обучения. Местные Программы ПК также должны подвергаться регулярной переоценке их эффективности.
 10. Передовые практические методы ... требуют проведения регулярного сопоставительного анализа передовых методов и достижений в сфере ПК. Эти исследования должны способствовать пониманию эффективности программ ПК и объяснению расходов на переподготовку сотрудников. Проведение анализа должно проводиться совместно и при поддержке интернациональных организаций. Результаты анализа должны быть общедоступны.

Continuing Professional Development and Workplace Learning Section:

<http://www.ilfa.org/VII/s43/index.htm>

Предложения и комментарии о переводе присылайте по адресу ekostrikina@gmail.com