



Jana Varleja

Profesionālās tālākizglītības attīstība: principi un labākā pieredze: Starptautiskās bibliotēku asociāciju un institūciju federācijas (IFLA) vadlīniju projekts

Starptautiskās bibliotēku asociāciju un institūciju federācijas (*The International Federation of Library Associations and Institutions, IFLA*) Profesionālās tālākizglītības un mācību darbavietā attīstības sekcija (*Continuing Professional Development and Workplace Learning Section, <http://archive.ifla.org/VII/s43>*).

Ievads

Bibliotēku un informācijas zinātnes institūciju klientiem sniegto pakalpojumu kvalitāte ir atkarīga no personāla kompetences. Nepārtrauktā sabiedrības vajadzību mainība un informācijas tehnoloģiju attīstība izvirza krasu profesionālo prasmju pilnveidošanas nepieciešamību. To nosaka IFLA/UNESCO Publisko bibliotēku manifestes (1994) (<http://www.ifla.org/en/publications/iflaunesco-public-library-manifesto-1994>).

Bibliotekārs ir aktīvs starpnieks starp lasītājiem un informācijas resursiem. Adevkārtu pakalpojumu sniegšanas priekšnoteikums ir nepārtraukta bibliotekāru apmācība un tālākizglītība.

Tā kā adekvāti pakalpojumi ir atkarīgi no personāla sagatavotības un pašizglītošanās, vitāli svarīga ir nepārtrauktas izglītošanās iespēja. IFLA Profesionālās tālākizglītības un mācību darbavietā attīstības sekcijā izstrādāti principi, kas garantē kvalitatīvu profesionālo tālākizglītību bibliotēku darbiniekiem.

Pamatprincipi

Par tālākizglītību un profesionālo attīstību atbild gan darbinieki, gan darba devēju institūcijas, profesionālās asociācijas un izglītības iestādes. Personāla vadības un profesionālās ētikas obligāta prasība ir bibliotēku un informācijas centru darbinieku tālākizglītības iespēju nodrošināšana.

Labākās pieredzes piemēri izvirza šādas prasības:

1. Regulārs mācību vajadzību vērtējums.

Labākā pieredze apliecina, ka nepieciešama regulāra mācību vajadzību vērtēšana, kurā saskaņā ar institūcijas uzdevumiem un mērķiem iekļaujami gan individuāli darbinieki, gan administrācija. Profesionālai tālākizglībai jāsekmē darbinieku vispārīgā un profesionālā izaugsme, kā arī nozares attīstības potenciāla veicināšana. Par periodisku mācību vajadzību vērtējumu atbild bibliotēku nozares institūcijas, to vadītāji un profesionālās nevalstiskās organizācijas.

2. Plašs formālu un neformālu izglītošanās iespēju klāsts; oficiāli mācību piedāvājumi dažādos formātos noteiktām mācību vajadzībām, strukturēti moduļi, aptverot tēmas no zemākā līmeņa līdz augstākajam.

Labākā pieredze prasa, lai atbildīgie par mācību programām un kvalifikācijas paaugstināšanu darbavietā nodrošinātu plašu piedāvājumu dažādu mācību vajadzību apmierināšanai. Nepieciešama formātu un mācību līmeņu dažādība, atbilstoši prasībām pēc dažādiem mācīšanas stiliem — iesācēju, vidējā un augstākajā līmenī. Ņemamas vērā kultūras un valodu atšķirības, laika un vietas ierobežojumi. Mācību resursu nodrošinājums — profesionālās informācijas krājums, konsultatīvie pakalpojumi darbavietā, iespēja plānot un īstenot personīgās profesionālās attīstības programmas.

3. Organizatoriskās saistības tālākizglītības programmu veidošanā un ekspertīzē jāuzņemas personāla vadītājiem un tālākizglītības administratoriem.

Labākā pieredze iesaka administrācijām izstrādāt oficiālu mācību politiku, kurā noteikts, kas tiek gaidīts no personāla un organizācijas profesionālās tālākizglītības un darba iemaņu attīstībā; izvirzīt personāla attīstības koordinātorus, kam ir administrācijas atbalsts un kompetence programmu plānošanā un īstenošanā.

4. Plaši izplatīta, detalizēti un precīzi izstrādāta informācija par tālākizglītības iespējām un resursiem.

Labākā pieredze prasa nodrošināt informācijas pieejamību par mācību portāliem, tālākizglītības centriem, elektroniskajām diskusijām un citiem informācijas avotiem par kursiem, izglītības produktiem, konferencēm un citām mācību iespējām, izmantojot dažādus saziņas kanālus. Nacionālie mācību resursi saistāmi ar mācību centru un konsultatīvo institūciju starptautisko tīklu, jābūt precīzai informācijai par mācībām nepieciešamo priekšzināšanu līmeni, informācijas un komunikāciju tehnoloģiju

izmantošanu, paredzamajiem rezultātiem, izmaksām utt.

5. Tālākizglītības pasākumu plāns, kas ietver noteiktām vajadzībām piemērotus mācību uzdevumus; mācību plānus un teorētisko daļu; kursu pasniedzēju atlasī, pamatojoties uz priekšmeta pārzināšanu un mācīšanas prasmēm; informāciju par kursu dalībnieku spējām izmantot zināšanas praksē, reālā situācijā, nodrošinot atgriezenisko saiti.

Labākā pieredze nosaka, lai oficiālos tālākizglītības pasākumus vadītu kvalificēti speciālisti, kas vienlaikus būtu arī labi pasniedzēji. Tālākizglītības atbalsta sistēmām jānodrošina arī pasniedzēju attīstības iespējas. Darba devējiem jācenšas radīt atbalstošu vidi, kurā personāls tiktu iedrošināts mācībās apgūto izmantot praksē.

6. Regulāra mācību apmeklētības uzskaitē un informācijas vākšana par tālākizglītības kursu atzīšanu, pieņemot darbā vai paaugstinot amatā.

Labākā pieredze prasa nodrošināt mācību apmeklētības uzskaitē (piemēram, izmantojot International Association for Continuing Education & Training (IACET, <http://www.iacet.org>) tālākizglītības moduļus), izsniedzot tālākizglītības apliecinājumus. Individīdi aicināmi dokumentēt piedalīšanos formālās un neformālās mācībās. Darba devējiem, pieņemot ar personālu saistītus lēmumus, jāņem vērā darbinieku sasniegumi jaunu iemaņu un zināšanu apgūvē.

7. Paredzēt personāla attīstībai vismaz 0,5 – 1% no institūcijas budžeta ("Publisko bibliotēku pakalpojumi: IFLA/UNESCO vadlinijas attīstībai." (<http://www.ifla.org/en/publications/the-public-library-service-the-iflaunesco-guidelines-for-development-2001>))

Labākā prakse aicina organizācijas personāla attīstībai atvēlēt atbilstošus līdzekļus. Kā noteikt, kas ir "atbilstošs" — tas atšķirsies atkarībā no vajadzībām un konkrētajiem

apstākļiem. Divi procenti no personāla izmaksām varētu būt pieņemams piedāvājums darbinieku pilnveidei.

8. Apmēram 10% darba laika paredzēt semināru, konferenču apmeklēšanai, kvalifikācijas paaugstināšanai darba vietā un citām mācību aktivitātēm, kā arī neformāliem izglītības projektiem.

Labākā prakse iesaka darba devējiem apmaksāt konferenču un semināru apmeklēšanu, kā arī ļaut daļu no darba laika izmantot mācībām. Kā minimums atvēlami desmit procenti no darba laika.

9. Tālākizglītības un personāla attīstības piedāvājumu un programmu vērtējums.

Labākā prakse iesaka tālākizglītības organizētājiem rūpēties par atgriezenisko saiti ar mācību dalībniekiem ne tikai noslēdzot mācību ciklu, bet arī organizējot periodiskus papildus vērtējumus, lai noteiktu, kā tālākizglītība ietekmējusi lietišķo praksi. Vērtējuma rezultāti izmantojami tālākizglītības piedāvājumu pilnīgošanai. Nepieciešams regulāri vērtēt arī institūciju iekšējo tālākizglītības attīstības programmu administrēšanu un efektivitāti.

10. Tālākizglītības un personāla attīstības programmu efektivitātes un rezultativitātes pētīšana.

Lai apkopotu labāko praksi, regulāri veicami personāla attīstības salīdzināmie pētījumi, kas saistāmi ar organizācijas rezultatīvo vērtējumu. Šādiem pētījumiem jāveicina tālākizglītības attīstība, tie izmantojami arī kā pamatojums iztērētajiem finanšu resursiem. Mācību vadīšanai nepieciešama sadarbība un starptautisko institūciju atbalsts, kā arī plaša publicitāte.

Plašāk lasiet: **Varlejs, Jana.** Still "Nobody's Baby?" Seeking a Global Home and High Standards for Continuing Professional Development. *Library Leadership&Management*. 23 No. 3 Summer 2009. p. 122.-140.

No angļu valodas tulkojusi **Inese Kazāka**



Foto: Flickr.com