



International Federation of
Library Associations and Institutions

IFLA – Smernice za stalni strokovni razvoj: načela in dobre prakse

Razširjeni povzetek

Napisala:

Jana Varlejs s sodelovanjem Viviane Lewis, Susane Schnuer in Juanite Jara de Sumar iz Sekcije za stalni strokovni razvoj in učenje na delovnem mestu (CPDWL)

2. izdaja publikacije:

Continuing professional development: principles and best practices, 2006

Datum izida:

Maj 2016: odobril Strokovni odbor Ifle



Jana Varlejs, 2016

IFLA – Smernice za stalni strokovni razvoj: načela in dobre prakse
Razširjeni povzetek

Naslov izvirnika: IFLA guidelines for continuing professional development:
principles and best practices
Executive Summary

Napisala Jana Varlejs s sodelovanjem Viviane Lewis, Susane Schnuer in Juanite Jara
de Sumar iz Sekcije za stalni strokovni razvoj in učenje na delovnem mestu (CPDWL)

© 2016 Jana Varlejs. To delo je izšlo pod licenco Creative Commons
Attribution 4.0 (Unported). Besedilo te licence je dostopno na povezavi
<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>

IFLA
P.O. Box 95312
2509 CH Den Haag
Netherlands
www.ifla.org

Prevedla Alenka in Ivan Kanič

Lektorirala Suzana Šulek

Založila Zveza bibliotekarskih društev Slovenije

Ljubljana 2021

Kataložni zapis o publikaciji (CIP) pripravili v Narodni in univerzitetni knjižnici v Ljubljani
COBISS.SI-ID 96962563
ISBN 978-961-6683-47-0 (PDF)

Kazalo

RAZŠIRJENI POVZETEK	4
Načela in dobre prakse (povzetek)	4
1.0 Učenec	4
1.1 Načelo	4
1.1.1 Utemeljitev	4
1.2 Dobra praksa	5
1.3 Povzetek	5
2.0 Delodajalec	5
2.1 Načelo	5
2.1.1 Utemeljitev	5
2.2 Dobra praksa	6
2.3 Povzetek	6
3.0 Strokovna združenja, konzorciji, vladne agencije in drugi organi, pristojni za razvoj knjižnic	7
3.1 Načelo	7
3.1.1 Utemeljitev	7
3.2 Dobra praksa	7
3.3 Povzetek	7
4.0 Programi z diplomom iz bibliotekarske in informacijske znanosti	8
4.1 Načelo	8
4.1.1 Utemeljitev	8
4.2 Dobra praksa	8
4.3 Povzetek	8
5.0 Vsi ponudniki	9
5.1 Načelo	9
5.1.1 Utemeljitev	9
5.2 Dobra praksa	9
5.3 Povzetek	9
Stalni strokovni razvoj na spletu – dodatna vprašanja kakovosti	10

Razširjeni povzetek

Kakovost in učinkovitost knjižničnih in informacijskih storitev sta odvisni od strokovnosti osebja. Nenehno spreminjanje potreb družbe, spreminjajoče se tehnologije in rast v strokovnem znanju zahtevajo, da knjižničarji in drugi informacijski strokovnjaki nenehno širijo svoje znanje in stalno posodablajo svoje veščine. Kot je bilo prvotno navedeno v Unescovem/Iflinem Manifestu o splošnih knjižnicah iz leta 1994:¹

*Knjižničar v splošni knjižnici je aktiven posrednik med uporabniki in viri. Ustrezno raven storitev lahko zagotovi samo knjižničar, ki je izšolan v stroki in se tudi permanentno izobražuje.*²

Iflina Sekcija za stalni strokovni razvoj in učenje na delovnem mestu (CPDWL) se je lotila projekta za razvoj smernic, ki so bile leta 2006 objavljene kot *Smernice za stalni strokovni razvoj: načela in dobre prakse (Continuing professional development: principles and best practices)*. Deset zahtev, ki sestavljajo *Načela*, temelji na obsežnem pregledu literature in posvetovanju z izkušenimi izvajalci permanentnega izobraževanja in jih je Stalni odbor CPDWL potrdil spomladi 2006.

Da bi lahko presodili njihovo trenutno veljavnost, je bila leta 2014 opravljena posodobitev izvirne študije literature. Na osnovi tega pregleda je bilo leta 2015 pripravljeno novo poročilo, ki razširja in reorganizira načela iz leta 2006 ter jim dodaja glosar in priloge z dodatnimi viri.

Načela in dobre prakse (povzetek)

Povzetek opisuje ključne točke pregledanih in dopoljenih *Načel in dobrih praks*, organizirane glede na vloge in odgovornosti posameznikov in ustanov, od katerih je odvisen strokovni razvoj.

1.0 Učenec

1.1 Načelo

Za stalno in sprotno učenje, ki nenehno izboljšuje znanja in veščine, je v prvi vrsti odgovoren knjižnični in informacijski strokovnjak kot posameznik.

1.1.1 Utemeljitev

Etični kodeksi navadno vključujejo izjave kot »Knjižničarji in drugi informacijski delavci stremijo k strokovni odličnosti z ohranjanjem in izboljševanjem svojega znanja in veščin« (IFLA, 2012a). Posamezniki so odgovorni sami sebi, svoji stroki in družbi.

¹ <http://www.ifla.org/publications/iflaunesco-public-library-manifesto-1994>

² Op. prev.: po slovenskem prevodu Manifesta; prevod dostopen na: <https://repository.ifla.org/bitstream/123456789/690/1/pl-manifesto-sl.pdf>

1.2 Dobra praksa

Posameznik:

- 1.2.1 redno izvaja samoocenjevanje v skladu z odgovornostmi in težnjami na delovnem mestu;
- 1.2.2 sodeluje pri ocenjevanju delovne uspešnosti;
- 1.2.3 spremlja razvoj, ki vpliva na strokovno delo, išče in izkorišča priložnosti za zapolnitev vrzeli v svojih kompetencah ter za napredovanje v znanju in veščinah;
- 1.2.4 razvija osebni učni načrt, ki bo privedel tako do izboljšanja trenutne uspešnosti kot do napredovanja v karieri kasneje; premišljeno izbira formalne in neformalne učne vire na osnovi najboljših informacij o tem, kaj je na razpolago;
- 1.2.5 si prizadeva zadovoljiti učne potrebe za sedanje naloge in odgovornosti še preden se pripravi na novo delovno mesto.

1.3 Povzetek

Dobra praksa nalaga vsakemu posameznemu delavcu odgovornost za permanentno izobraževanje, ki temelji na rednem ocenjevanju. Zahteva ukrepe za odpravo trenutnih vrzeli v uspešnosti in ukrepe za pripravo na prihodnje odgovornosti. Obstaja več zahtev: ena v podporo ciljem zaposlovalne organizacije za doseganje odličnih storitev, druga za nadaljnji razvoj lastne kariere, in nazadnje zahteva za spodbujanje k rasti in izpopolnjevanju celotne stroke.

2.0 Delodajalec

2.1 Načelo

Delodajalci, ki zaposlujejo knjižnično in informacijsko osebje, so odgovorni za zagotavljanje programov za razvoj kadrov in podporo permanentnemu izobraževanju.

2.1.1 Utemeljitev

»Knjižničar v splošni knjižnici je aktiven posrednik med uporabniki in viri. Ustrezno raven storitev lahko zagotovi samo knjižničar, ki je izšolan v stroki in se tudi permanentno izobražuje³ (UNESCO/IFLA, 1994). Iz tega sledi, da je organizacija, odgovorna za zagotavljanje storitev svojim strankam, odgovorna tudi za to, da zaposlenim omogoča ohranjanje kompetenc in nadaljnje izobraževanje.

³ Op. prev.: Po slovenskem prevodu Manifesta.

2.2 Dobra praksa

Kadrovska politika delodajalcev kaže zavezanost k vključevanju vsega osebja v nenehno izobraževanje.

Dokazi o takšni zavezi v idealnem primeru vključujejo:

- 2.2.1** imenovanje osebe z ustreznim strokovnim znanjem za spremljanje razvoja kadrov;
- 2.2.2** sistem rednega ocenjevanja potreb, ki temelji na pregledih delovne uspešnosti zaposlenih glede na poslanstvo in cilje ustanove, kar ima za posledico učne načrte tako posameznikov kot osebja v celoti;
- 2.2.3** dostop do širokega nabora učnih možnosti, formalnih in neformalnih, ki sledijo dobrim praksam pri oblikovanju in izvajanju permanentnega izobraževanja, v naboru oblik, ki ustrezajo ugotovljenim potrebam in nudijo različne načine učenja; možnosti se začnejo z osnovnim uvajanjem novega osebja in se zaporedno nadaljujejo z nadaljnjim usposabljanjem;
- 2.2.4** dosledno dokumentiranje udeležbe posameznika pri izobraževanju, prepoznavanje in priznavanje naučenega z dodeljevanjem novih nalog ter pri odločitvah o nadomestilih in napredovanju;
- 2.2.5** najmanj od 0,5 % do 1,0 % celotnega proračuna ustanove naj bo namenjeno za razvoj kadrov;
- 2.2.6** približno 10 % delovnih ur naj strokovni delavci namenijo za udeležbo na delavnicah, konferencah, usposabljanju na delovnem mestu in za druge izobraževalne aktivnosti, pa tudi za projekte neformalnega učenja, vključno s strokovnimi združenji in pripravami objav;
- 2.2.7** občasno vrednotenje programa razvoja kadrov.

2.3 Povzetek

Dobra praksa za delodajalce zahteva: organizacijsko predanost in vodenje upravljalcev ter formalno zadolžene vodje razvoja kadrov, ki imajo vrhunsko znanje na področju nadaljnega izobraževanja odraslih; učinkovite kadrovske politike in postopke; dodelitev ustreznih razpoložljivih sredstev in časa za izobraževanje zaposlenih; in večplasten visokokakovosten program, ki nudi možnosti za usposabljanje in učenje (glej tudi poglavje 5.0 o ponudnikih).

3.0 Strokovna združenja, konzorciji, vladne agencije in drugi organi, pristojni za razvoj knjižnic

3.1 Načelo

V prid izpopolnjevanju stroke so združenja in druge organizacije aktivni ponudniki, zagovorniki in rabsodniki kakovosti stalnega strokovnega razvoja.

3.1.1 Utemeljitev

Strokovna združenja lahko dosežejo soglasje o kakovosti tako, da omogočijo sprejetje smernic in sistemov, kot so programi za potrjevanje ponudnikov in priznavanje dosežkov strokovnega razvoja članov; vladni organi so lahko odgovorni za upravljanje programov certificiranja in licenciranja.

3.2 Dobra praksa

Združenja/organizacije spodbujajo kakovostno permanentno izobraževanje za poklic v bibliotekarski in informacijski znanosti.

Združenja/organizacije poleg sledenja dobrim praksam v vlogi ponudnikov učnih dejavnosti in dogodkov (glej 5.0) tudi:

- 3.2.1** razvijajo smernice, sisteme priznavanja ter postopke certificiranja in licenciranja;
- 3.2.2** prepoznavajo teme in učne potrebe, ki jih morajo organizacije obravnavati;
- 3.2.3** na svojem strokovnem področju in/ali v svoji geografski regiji usklajujejo prizadevanja za permanentno izobraževanje in spodbujajo sodelovanje pri njegovem izvajanju, vključno s projekti usposabljanja izvajalcev usposabljanja;
- 3.2.4** v svojem okolju razširjajo pravočasne in točne informacije o priložnostih za permanentno izobraženje;
- 3.2.5** sponzorirajo vire, kot so publikacije, elektronsko komuniciranje in učni gradniki, ki informirajo in izobražujejo.

3.3 Povzetek

Dobra praksa za strokovna združenja, vladne in druge organe, pristojne za razvoj knjižnic, se začne s priznavanjem pomena strokovnega razvoja za učinkovitost osebja, kar posledično omogoča boljše informacijske storitve. Dobra praksa zagotavlja vire in strategije, ki omogočajo visoko kakovost stalnega strokovnega razvoja, ter dovolj spodbud knjižničarjem in informacijskim specialistom za nadaljnje učenje.

4.0 Programi z diplomom iz bibliotekarske in informacijske znanosti

4.1 Načelo

Izobraževalci bibliotekarske in informacijske znanosti motivirajo svoje študente za nadaljevanje izobraževanja po diplomi in so tudi sami vseživljenjski učenci. Vodijo in razširjajo raziskave o permanentnem izobraževanju in razvoju kadrov, delujejo kot učitelji/predavatelji na svojem strokovnem področju in svetujejo glede politik. Programi z diplomom iz bibliotekarske in informacijske znanosti lahko ponujajo stroki tudi priložnosti za specializirano permanentno izobraževanje.

4.1.1 Utemeljitev

Ravnanja in stališča se izoblikujejo v času strokovnega izobraževanja pred zaposlitvijo; potrebne so raziskave, ki bodo dokazovale vpliv visokokakovostnega stalnega strokovnega razvoja na izboljšanje storitev.

4.2 Dobra praksa

Člani učnega osebja oblikujejo strokovno odličnost tako, da tudi sami nadaljujejo svoje izobraževanje, vodijo raziskave in delujejo kot svetovalci knjižničnim in informacijskim združenjem, vladnim organom in drugim organizacijam.

Nadgrajujejo cilje in kakovost strokovnega razvoja tako, da:

4.2.1 ob vzdrževanju lastnega strokovnega znanja prepričajo študente, da morajo ostati v stiku s spremembami v tehnologiji in družbi, ki vplivajo na knjižnične in informacijske storitve;

4.2.2 seznanijo študente in delavce v praksi z raziskavami o permanentnem izobraževanju in razvoju kadrov ter njihovimi dobrimi praksami na tem področju; raziskujejo uspehe in neuspehe ter dolgoročne vplive; ugotavljajo vrzeli v dostopu do permanentnega izobraževanja;

4.2.3 spodbujajo prizadevanja šol s področja bibliotekarske in informacijske znanosti pri zagotavljanju permanentnega izobraževanja in podiplomskih programov s certifikati tam, kjer je to potrebno in tudi podprto s strani matične univerze;

4.2.4 svetujejo strokovnim in vladnim organom glede potreb in praks v permanentnem izobraževanju.

4.3 Povzetek

Dobra praksa vključuje izobraževalce bibliotekarske in informacijske znanosti v stalnem strokovnem razvoju, kot tudi raziskovalce, zagovornike, svetovalce in druge udeležence v zagotavljanju permanentnega izobraževanja.

5.0 Vsi ponudniki

5.1 Načelo

Ponudniki stalnih učnih dejavnosti, programov ali proizvodov pri njihovem oblikovanju, izvajanju in vrednotenju sledijo dobrim praksam.

5.1.1 Utemeljitev

Delodajalci, strokovna združenja, vladne in druge organizacije; informacijska industrija; ustanove visokošolskega izobraževanja; podjetniki, ki nudijo permanentno izobraževanje; vsi imajo lasten interes in so odgovorni za uspešne rezultate tako učencem kot njihovim ustanovam in javnosti, ki ji služijo.

5.2 Dobra praksa

Ne glede na to, ali gre za enkratni dogodek ali za program razvoja kadrov ustanove in ne glede na to, ali je izvedba v osebni stiku ali po elektronski poti, ponudnik spoštuje načela pedagoškega načrtovanja in teorije poučevanja odraslih ter poskrbi za:

- 5.2.1 strokovno in predano vodenje;
- 5.2.2 pedagoško načrtovanje na podlagi ocene potreb in učnih ciljev SMART⁴;
- 5.2.3 ustrezne dejavnosti, ki nadgrajujejo prejšnje učenje in vsebujejo praktično delo ter vključujejo učenčevo sodelovanje in preverjanje napredka;
- 5.2.4 usposobljene učitelje, ki imajo ustrezno strokovno znanje na tem področju in empatijo do učencev;
- 5.2.5 učinkovito vodenje, ki zagotavlja razširjanje informacij o učnih možnostih, ustrezne prostore, tehnologijo in gradiva ter evidenco o udeležbi;
- 5.2.6 prenos usposobljenosti in uporabo naučenega z učnega dogodka na uporabo v praksi;
- 5.2.7 vrednotenje učinkovitosti.

5.3 Povzetek

Dobra praksa zahteva od ponudnikov strokovno znanje v pedagoškem načrtovanju, predstavitvi, vodenju in vrednotenju programov stalnega strokovnega razvoja.

⁴ Op. prev.: SMART – Specific, Measurable, Action-oriented, Reasonable, Time-bound (specifičen, merljiv, usmerjen k dejanjem, smiseln, časovno omejen).

Stalni strokovni razvoj na spletu – dodatna vprašanja kakovosti

Ker so različne vrste izobraževalnih programov vse pogosteje na razpolago v različnih elektronskih oblikah, je pomembno razmisliti o dodatnih vprašanjih glede kakovosti, če se bo učenje odvijalo na spletu. Obstajajo razlike, ki jih je treba upoštevati, zlasti pri oblikovanju in pospeševanju permanentnega izobraževanja, v nasprotju s študijem za študente v spletnem programu z zaključno diplomo, še zlasti, če gre za mednarodni vpis.