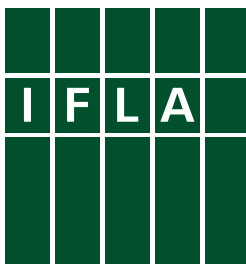


SMERNICA IFLA PRE ĎALŠÍ PROFESIONÁLNY ROZVOJ: PRINCÍPY A OSVEDČENÉ POSTUPY



**IFLA Guidelines for Continuing Professional Development:
Principles and Best Practices**

Copyright © International Federation of Library Associations and Institutions, 2006
Slovak edition © Spolok slovenských knihovníkov/Slovak Librarians Association
Translation © Ing. Silvia Stasselová, 2010

Realizované s finančnou podporou Ministerstva kultúry Slovenskej republiky

SMERNICA IFLA PRE ĎALŠÍ PROFESIONÁLNY ROZVOJ: PRINCÍPY A OSVEDČENÉ POSTUPY

ÚVOD

Kvalita služieb, ktoré verejnosti poskytujú inštitúcie z oblasti knihovníctva a informačnej vedy, závisí od odbornosti ich personálu. Neustále zmeny v potrebách spoločnosti, meniace sa technológie a rast odborných znalostí si vyžadujú, že informační pracovníci musia rozširovať svoje znalosti a aktualizovať svoje zručnosti priebežne, ako to uvádza *Manifest IFLA/UNESCO o verejných knižniciach* z roku 1994:

„Knihovník je aktívnym sprostredkovateľom medzi používateľmi a informačnými zdrojmi. Odborné a ďalšie vzdelávanie knihovníkov je nevyhnutné pre poskytovanie primeraných služieb.“

Vzhľadom na to, že primeraná úroveň služieb závisí od zamestnancov, ktorí sú dobre pripravení a neustále sa vzdelávajú, kvalita prebiehajúcich vzdelávacích príležitostí je zásadnou záležitosťou. Tento dokument formuluje základné princípy, ktoré by mali zabezpečiť vysokú kvalitu ďalšieho profesionálneho rozvoja pre pracovníkov knižnice. Bol vypracovaný v mene Sekcie IFLA pre ďalší profesionálny rozvoj a vzdelávanie na pracovisku (*Continuing Professional Development and Workplace Learning Section, CPDWL*) s príspevom jej členov a vďaka získaniu malého grantu s finančnou podporou IFLA.

ZÁKLADNÉ PRINCÍPY

Zodpovednosť za ďalšie vzdelávanie a profesionálny rozvoj zdieľajú jednotlivci, ich zamestnávateľské inštitúcie, profesijné združenia a vzdelávacie programy v oblasti knižničnej a informačnej vedy. Oddelenia ľudských zdrojov a kódexy profesionálnej etiky by mali zaručiť, že knižničníci a informační pracovníci služieb budú mať k dispozícii prístup a možnosti využívať priebežné vzdelávanie.

Osvedčené postupy si vyžadujú:

1. Pravidelný prieskum vzdelávacích potrieb.
2. Široké spektrum vzdelávacích príležitostí, formálnych aj neformálnych;

formálnu ponuku s výberom foriem vzdelávania, zameraných na uspokojenie zistených potrieb, v moduloch štruktúrovaných tak, aby obsiahli problematiku od základov až po pokročilú úroveň.

3. Zodpovednosť organizácie a vedúcich pracovníkov úseku profesionálneho rozvoja a ďalšieho vzdelávania pri zvyšovaní odbornosti prostredníctvom ďalšieho vzdelávania dospelých.
4. Masívne šírenie informácií o ďalšom vzdelávaní a prostriedkoch vzdelávania s ich presným popisom.
5. Aktivity ďalšieho vzdelávania navrhnuté tak, aby zahŕňali ciele vzdelávania v súlade so zistenými potrebami; splňali princípy inštruktážnych techník a teórie učenia; vyberali školiteľov na základe ich odborných aj pedagogických znalostí; venovali sa šíreniu vzdelávania a spätnej väzbe.
6. Dôslednú dokumentáciu o účasti jednotlivcov na vzdelávaní a uznanie ďalšieho vzdelávania pri prijímaní a presadzovaní rozhodnutí.
7. Minimálne 0,5 – 1,0% inštitucionálneho rozpočtu určeného na rozvoj zamestnancov, ako to uvádza smernica *Služby verejných knižníc: Smernica IFLA/UNESCO pre rozvoj*.
8. Približne 10% pracovného času vymedzeného na účasť na seminároch, konferenciách, školeniach a iných vzdelávacích aktivitách a neformálnych vzdelávacích projektoch.
9. Vyhodnotenie ponuky a programov ďalšieho vzdelávania a rozvoja zamestnancov.
10. Výskum, ktorý hodnotí stav ďalšieho profesionálneho rozvoja a skúma účinnosť a výsledky ďalšieho vzdelávania a programov rozvoja zamestnancov.

Ďalej uvádzame súhrnné vyjadrenia podľa uverejnených recenzií a diskusií v príspevkoch o každom z uvedených princípov:

1. Osvedčené postupy si vyžadujú pravidelné, s výkonom súvisiace posudzovanie vzdelávacích potrieb, ktoré zahŕňa jednotlivých zamestnancov aj manažment, v zhode s cieľmi organizácie. Profesionálny rozvoj musí umožňovať osobný i profesijný rast a zdokonaľovanie, ak je cieľom využiť jeho potenciál pre služby spoločnosti. Preto jednotlivci, inštitúcie a profesijné združenia nesú spoločne zodpovednosť za pravidelné hodnotenie vzdelávacích potrieb.
2. Osvedčené postupy si vyžadujú, aby osoby zodpovedné za poskytovanie programov ďalšieho vzdelávania alebo školenia a rozvoj vytvorili alebo ponúkli širokú škálu aktivít a vzdelávacích produktov na uspokojenie zistených vzdelávacích potrieb. Formy a stupne náročnosti musia byť dostatočne pestré, aby vyhovovali rôznym štýlom vzdelávania

a potrebám začiatočníkov aj pokročilých. Kultúrne a jazykové rozdiely a časové a priestorové obmedzenia musia byť vždy zohľadnené. Zdroje vzdelávania – napríklad zbierky odbornej literatúry, mentoring a koučing – by mali byť dostupné na pracovisku a jednotlivci by mali mať prístup k poradenstvu pre plánovanie a uskutočňovanie osobného profesionálneho rozvoja.

3. Osvedčené postupy si vyžadujú administratívny záväzok, oficiálne stratégie, ktoré vymedzujú, čo sa očakáva od zamestnancov aj od organizácie vo vzťahu k ďalšiemu profesionálnemu rozvoju a vzdelávaniu na pracovisku; koordinátorov rozvoja zamestnancov, ktorí majú podporu vedenia a odborné znalosti pre plánovanie a realizáciu programov.
4. Osvedčené postupy si vyžadujú návody k vzdelávacím portálom, informačné stredisko pre ďalšie vzdelávanie, elektronické diskusné skupiny a ďalšie zdroje informácií o kurzoch, vzdelávacích produktoch, konferenciách a iných vzdelávacích možnostiach, ktoré možno ľahko šíriť pomocou rôznych informačných kanálov. Školení pracovníci a vhodné zdroje by mali byť prepojené prostredníctvom medzinárodnej siete informačných stredísk pre ďalšie vzdelávanie a s možnosťou poradenstva. Vzdelávacie aktivity musia byť presne opísané z hľadiska potreby požadovaných znalostí, prístupu k informačným a komunikačným technológiám, prípadne očakávaných výsledkov, nákladov atď.
5. Osvedčené postupy si vyžadujú, aby ponuku formálneho ďalšieho vzdelávania predkladali odborníci v danej oblasti, ktorí sú zároveň dobrými školiteľmi. Systémy rozvoja ďalšieho vzdelávania by mali ponúkať príležitosti typu „školiteľ školí školiteľa“. Zamestnávateľa by sa mali snažiť vytvoriť pre pracovníkov podnetné pracovné prostredie, v ktorom budú zamestnanci podporovaní v uplatnení výsledkov ich vzdelávania v praxi. V rámci osvedčených postupov treba účastníkov formálneho ďalšieho vzdelávania ubezpečiť, že ich účasť bude overená a zaznamenaná, napr. s využitím Centier ďalšieho vzdelávania IACET: <<http://www.iacet.org>>.
6. Jednotlivcov treba povzbudzovať, aby si vytvárali portfóliá na dokumentovanie svojho snaženia vo formálnom aj neformálnom vzdelávaní. Zamestnávateľa by mali pri rozhodovaní o personálnych otázkach zohľadňovať úsilie zamestnancov rozvíjať svoje zručnosti a znalosti.
7. Osvedčené postupy si vyžadujú, aby bolo zodpovedajúce percento mzdového rozpočtu inštitúcie vyčlenené na rozvoj zamestnancov. Aký podiel sa pokladá za „primeraný“, to závisí od potrieb a okolností v danej organizácii. Dve percentá mzdového rozpočtu sú rozumným cieľom v prípadoch, keď výdavky na rozvoj zamestnancov nie sú podrobne rozpísané.

8. Osvedčené postupy si vyžadujú, aby zamestnávateľa poskytovali zamestnancom platené voľno na účasť na konferenciách a seminároch, ktoré sa týkajú ich práce, a zároveň im umožnili venovať časť svojho pracovného času individuálnemu vzdelávaniu. Desať percent pracovného času možno vyčleniť ako minimum.
9. Osvedčené postupy si vyžadujú, aby poskytovatelia ďalšieho vzdelávania získavali spätnú väzbu od účastníkov nielen v závere podujatí ďalšieho vzdelávania, ale následne aj periodicky posudzovali vplyv ďalšieho vzdelávania na prax. Výsledky hodnotenia by sa mali použiť na zlepšenie ponuky ďalšieho vzdelávania a premietnuť aj do prieskumu potrieb. Programy ďalšieho profesionálneho rozvoja v rámci inštitúcií a organizácií si tiež vyžadujú pravidelné hodnotenie ich riadenia a efektívnosti.
10. Osvedčené postupy si vyžadujú pravidelné porovnávacie štúdie najlepších výsledkov v oblasti rozvoja zamestnancov, s posúdením kvality zúčastnených inštitúcií. Takéto štúdie by mali podporiť význam a realizáciu efektívneho ďalšieho profesionálneho rozvoja a zdôvodniť vynaložené prostriedky. Na realizáciu takýchto štúdií je potrebná spolupráca a podpora prierezových a medzinárodných inštitúcií a výsledky musia byť všeobecne zdieľané.

Jana Varlejs
Sekcia IFLA pre ďalší profesionálny rozvoj a vzdelávanie na pracovisku
(IFLA Continuing Professional Development
and Workplace Learning Section)