



التنمية المهنية المستمرة: المبادئ وأفضل الممارسات

جانا فارليس Jana Varlejs

إفلا - قسم التنمية المهنية المستمرة والتعلم الوظيفي

مقدمة:

تعتمد جودة الخدمة التي توفرها مؤسسات علم المكتبات والمعلومات إلى الجمهور العام على خبرة ومعرفة العاملين بها. فالتغير المستمر في احتياجات المجتمع، والتغيرات التكنولوجية، ونمو المعرفة المهنية كلها عوامل تتطلب من العاملين في مجال المعلومات القيام بتوسيع معارفهم وتطوير مهاراتهم بصورة مستمرة. وينص بيان المكتبات العامة للإفلا/يونسكو لعام ١٩٩٤ على أن: <http://www.ifla.org/VII/s8/unesco/eng.htm>

"أمين المكتبة هو وسيط نشط بين مستخدمي المكتبة ومصادرها. فلا غنى عن التعليم المهني المستمر للمكتبيين من أجل ضمان وجود الخدمات الكافية والملائمة."

ونظراً لأن الخدمات الكافية والملائمة تعتمد على هيئة عاملين مُعدة بصورة جيدة وتتعلم بصورة مستمرة، تصبح جودة الفرص التعليمية القائمة ذات أهمية كبرى. وتضع هذه الوثيقة المبادئ والأسس التي من شأنها تأكيد وجود تنمية مهنية مستمرة وتتسم بالجودة للعاملين بالمكتبات. لقد تم عمل هذه الوثيقة من أجل قسم التنمية المهنية المستمرة والتعلم الوظيفي (CPDWL) وتتضمن ملحوظات ومعطيات من أعضاء القسم، كما تم عملها بناءً على مشروع صغير قامت بتمويله الإفلا.

المبادئ والأسس الرئيسية:

يتقاسم مسؤولية التعلم المستمر والتنمية المهنية كل من الأفراد، المؤسسات التي يعملون بها، الاتحادات المهنية، وبرامج التعليم الخاصة بعلم المكتبات والمعلومات. وعلى المصادر البشرية والبيانات المهنية الأخلاقية أن تدرك أهمية الالتزام بتوفير وإتاحة مدخل لفرص التعلم المستمر للعاملين بالمكتبات / وخدمات المعلومات وأن يستطيعوا الاستفادة من هذه الفرص.

وتتطلب أفضل الممارسات وجود الآتي:

- ١- تقييم منتظم للاحتياجات التعليمية.
- ٢- مجال واسع لفرص التعلم، سواء الرسمي أو الغير رسمي؛ وإذا ما كان التعلم في صورة رسمية، فيتم عن طريق الاختيار من عدة أشكال تُصمم لمواجهة الاحتياجات المحددة، وفي صورة وحدات تدريبية تغطي موضوعات تبدأ من المقدمات والتعريفات وتتصاعد إلى مستويات أعلى وأكثر تقدماً.
- ٣- التزام مؤسسي وقيادة من قِبل المسؤولين عن تنمية العاملين، وكذلك وجود إداريين يقومون بالتعليم المستمر ولديهم الخبرة والمعرفة في مجال التعليم المستمر للبالغين.

- ٤- وصف دقيق لمعلومات عن التعليم المستمر ومصادره وتوزيعها على نطاق واسع.
- ٥- تصميم لأنشطة تعليم مستمر تتضمن أهداف تعليمية مبنية على احتياجات محددة، وتتبع مبادئ التصميم التدريبي والنظريات التعليمية، وتختار مدربين للبرنامج التعليمي على أساس معرفتهم بالموضوع وقدراتهم التدريبية، وتعمل على نقل هذا التدريب والتغذية الراجعة.
- ٦- توثيق مستمر لمشاركة الأفراد في التعلم وأخذ التعلم المستمر في الاعتبار عند اتخاذ القرارات المتعلقة بالتوظيف والترقية.
- ٧- أن يخصص ٠.٥% أو ١% بحد أدنى من ميزانية المؤسسة من أجل تنمية العاملين، كما تنص إرشادات التنمية لخدمات المكتبات العامة للإفلا / يونسكو <http://www.ifla.org/VII/s8/proj/publ97.pdf>
- ٨- تخصيص ١٠% من ساعات العمل لحضور ورش العمل، المؤتمرات، تدريبات مستمرة داخل العمل؛ وأي أنشطة تعليمية أخرى ومشروعات تعلم غير رسمية.
- ٩- تقييم عروض وبرامج التعلم المستمر وتنمية العاملين.
- ١٠- إجراء أبحاث لتقييم وضع التنمية المهنية المستمرة ولاختبار مدى كفاءة ونتائج برامج التعليم المستمر وتنمية العاملين.

وفيما يلي ملخص لما كتب فيما يتعلق بالمراجعة والمناقشة الشاملة لكل مبدأ من هذه المبادئ والأسس:

- ١- تتطلب أفضل الممارسات وجود تقييم منظم للاحتياجات التعليمية المرتبطة بالأداء والتي تشمل الموظفين على المستوى الفردي والإدارة، وأن يكون هذا بالتنسيق مع أهداف وأغراض المنظمة. كما يجب أن تتاح التنمية المهنية من أجل النمو والتطور الواسع على المستوى الشخصي والمهني وذلك لتحقيق أفضل الخدمات للمجتمع. من ثم يتحمل الأفراد، والمؤسسات، والاتحادات المهنية مسؤولية القيام بتقييم دوري للاحتياجات التعليمية.
- ٢- تتطلب أفضل الممارسات من المسؤولين عن توفير برامج التعليم أو التدريب المهني المستمر داخل مكان العمل أن يقوموا بخلق و/أو توفير مساحة كبيرة من الأنشطة والمنتجات التي تُصمم لتحقيق الاحتياجات التعليمية المحددة. كما يجب أن تتنوع أشكال ومستويات التعقيد لهذه البرامج حتى تتلاءم مع أساليب التعلم المختلفة واحتياجات الأشخاص المشاركين من المبتدئ وحتى المتقدم. كما يجب أن يؤخذ في الاعتبار الاختلافات الثقافية واللغوية وقيود الزمان والمكان. ويجب أن تتوفر في مكان العمل المصادر التعليمية - مثل المقننات المهنية، المتابعة والتدريب، وأن يتاح للأفراد مدخل في مجال الإرشاد من أجل تخطيط وتنفيذ برامج وجدول عمل للتنمية المهنية الفردية.
- ٣- تتطلب أفضل الممارسات التزاماً إدارياً، سياسات رسمية توضح المتوقع من كل من العاملين والمنظمة فيما يتعلق بالتنمية المهنية المستمرة والتعلم الوظيفي بمكان العمل، كما تتطلب منسقين من تنمية العاملين لديهم الدعم من الإدارة وأيضاً الخبرة والمعرفة لتخطيط وتنفيذ البرامج.
- ٤- تتطلب أفضل الممارسات وجود إرشادات لبوابات التعليم، مؤسسات التعليم المستمر، قوائم المناقشات الالكترونية، ومصادر أخرى للمعلومات عن البرامج التعليمية، والمنتجات التعليمية، والمؤتمرات، وفرص تعلم أخرى يمكن نشرها بسهولة وعلى مدى واسع باستخدام وسائل مختلفة. كما يجب أن يكون هناك اتصال بين المتعلمين والمصادر الملائمة من خلال شبكة دولية من المؤسسات والأهداف الإرشادية؛ وأن يتم عمل

- توصيف دقيق للأنشطة التعليمية في ضوء المعرفة المطلوبة مسبقاً، وفي ظل وجود مدخل للمعلومات وتكنولوجيا الاتصالات، و- إذا أمكن - النتائج المتوقعة، والتكاليف ... الخ.
- ٥- تتطلب أفضل الممارسات أن تُقدّم عروض التعليم المستمر بصورة رسمية من خلال خبراء في هذا المجال، على أن يكونوا مدربين مهرة. كما يجب أن توفر أنظمة التنمية المهنية المستمرة فرصاً لتدريب المدربين، وأن يبذل أصحاب العمل الكثير من الجهد من أجل خلق بيئة مساندة تشجع العاملين على تطبيق ما تعلموه.
- ٦- تؤكد أفضل الممارسات للمستهلكين للتعليم المستمر بصورة رسمية أن مشاركتهم سيتم إثباتها وتسجيلها (باستخدام وحدات التعليم المستمر للاتحاد الدولي للتعليم والتدريب المستمر IACET ، مثل <http://www.iacet.org>). كما يجب تشجيع الأفراد على عمل ملفات انجاز لتوثيق ما تعلموه سواء بصورة رسمية أو غير رسمية، وأن يأخذ أصحاب العمل في الاعتبار وعند اتخاذ قرارات شخصية جهود العاملين التي تسعى إلى خلق وتنمية المهارات والمعرفة.
- ٧- تتطلب أفضل الممارسات تخصيص نسبة ملائمة من ميزانية العاملين بالمؤسسة من أجل تنمية هيئة العاملين. يتوقف معنى كلمة "ملائمة" ويتغير بناء على مدى الاحتياجات والظروف الموجودة في موقف ما. ف٢٠% من ميزانية العاملين تعتبر هدفاً معقولاً في الحالات التي لم يتم فيها عمل جدول منتظمة لمصروفات تنمية العاملين.
- ٨- تتطلب أفضل الممارسات أن يعطي أصحاب العمل للعاملين وقتاً مدفوع الأجر لحضور المؤتمرات وورش العمل التي تهتم عملهم، وأن يسمحوا لهم بتخصيص جزء من وقت عملهم للتعلم. وقد تكون هناك حاجة لتخصيص ١٠% من ساعات العمل كحد أدنى لعمل هذا.
- ٩- يتطلب الحصول على أفضل الممارسات أن يجمع القائمون على توفير التعليم المستمر التغذية الراجعة من المتعلمين؛ ليس فقط عند نهاية الأحداث الخاصة بالتعليم المستمر، ولكن أن يقوموا أيضاً بعمل متابعة منتظمة وتقييم لمدى تأثير التعليم المستمر على الممارسة الفعلية. يجب استخدام نتائج التقييم لتطوير عروض وبرامج التعليم المستمر المستقبلية، وأن يتم تضمينها كعوامل في مجال تقييم الاحتياجات. كما تتطلب برامج التنمية المهنية المستمرة داخل المؤسسات والمنظمات عمل تقييم منتظم لإداراتهم وفعاليتها.
- ١٠- يتطلب الحصول على أفضل الممارسات وجود دراسات معيارية منتظمة لأفضل الممارسات في تنمية العاملين تتوافق مع التقييم النوعي للمؤسسات المشاركة. يجب أن تعزز هذه الدراسات فهم وتنفيذ برامج تنمية مهنية مستمرة وفعالة، وأن تيرر المصادر التي تُتفق عليها. كما يجب أن تحظى إدارة هذه الدراسات بالتعاون والدعم من عينة من المؤسسات الدولية، وأن يتم مشاركة نتائجها على نطاق واسع.

قسم التنمية المهنية المستمرة والتعلم الوظيفي

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