

PLAN DE FORMACION INSTITUCIONAL DE REBIUN

Introducción

Los nuevos retos derivados del desarrollo de las líneas del plan estratégico de REBIUN hacen conveniente la puesta en marcha de una serie de actuaciones orientadas a facilitar al personal de las bibliotecas una formación permanente que responda a las necesidades de actualización de sus conocimientos, en un contexto profesional caracterizado por las rápidas transformaciones.

El objetivo de dichas actuaciones es que la formación permita la adquisición de las competencias profesionales necesarias en el nuevo modelo de biblioteca –pieza clave del Plan Estratégico- la transmisión a la organización de sus aprendizajes y el desarrollo de un sistema de gestión del conocimiento que facilite la formación continua del personal de REBIUN.

Si bien el Plan Estratégico de REBIUN define los objetivos estratégicos de desarrollo de esta línea de actuación, el Grupo de Trabajo ha considerado necesario elaborar un documento “Plan de Formación Institucional de REBIUN” que presente las directrices estratégicas que servirán de marco a los objetivos operativos que se desarrollarán en materia de formación del personal de REBIUN a lo largo de la vigencia del Plan Estratégico. Constituye, por tanto, un marco teórico que integra, explica y justifica las diferentes actuaciones y la orientación de los esfuerzos formativos tanto de REBIUN como de las distintas bibliotecas que integran la red.

Al objeto de conseguir una mayor claridad expositiva se presentan, en forma de decálogo, los objetivos del Plan de Formación de REBIUN:

1. Ofrecer una oferta de actuaciones formativas específicas de REBIUN cuyos contenidos formativos se adecuen a cada una de las líneas de actuación del Plan Estratégico.
2. Ofrecer una oferta de actuaciones formativas específicas de REBIUN, con metodología no presencial, como alternativa a la formación presencial y al objeto de reducir los costes de formación a las Universidades.
3. Realizar estudios de detección de necesidades formativas y de análisis de la situación existente en materia de formación en nuestras bibliotecas y proponer indicadores de referencia.
4. Realizar recomendaciones orientadas a mejorar el respaldo institucional necesario para los planes de formación que se desarrollan en las bibliotecas REBIUN.
5. Realizar recomendaciones orientadas a mejorar los planes de formación institucionales desde las propias bibliotecas universitarias.
6. Potenciar la realización de intercambios de experiencias profesionales.
7. Mejorar la accesibilidad a documentos, información y bibliografía de interés profesional.
8. Potenciar la edición electrónica experiencias innovadoras llevadas a cabo en bibliotecas REBIUN así como de documentos generados por las bibliotecas REBIUN y facilitar el acceso organizado a los mismos.
9. Realizar gestiones dirigidas a conseguir financiación orientada a la mejora de la formación del personal
10. Impulsar la formación en los ámbitos específicos de las líneas de actuación de REBIUN

1. Ofrecer una oferta de actuaciones formativas específicas de REBIUN cuyos contenidos formativos se adecuen a cada una de las líneas de actuación del Plan Estratégico.

El Plan de Formación no constituye exclusivamente una lista de actividades formativas a modo de catálogo de cursos. Existe ya una amplia oferta formativa impartida por Universidades, asociaciones profesionales, empresas del sector de la información, etc., por lo que el mero incremento de la oferta de actuaciones formativas de carácter académico no implica, de forma necesaria, la mejora de la formación del personal de las bibliotecas REBIUN.

Se mantendrá un programa anual de formación específico de REBIUN cuyos contenidos formativos estén armonizados con las líneas de actuación del Plan Estratégico.

Se recomienda que cada grupo de trabajo coordine la organización de una actividad (seminario, foro, etc.) en el marco de los objetivos de cada línea de actuación¹, ofreciendo la línea 4 apoyo logístico a la organización de las mismas y complementando la oferta de estas líneas con otras posibles alternativas.

2. Ofrecer una oferta de actuaciones formativas específicas de REBIUN, con metodología no presencial, como alternativa a la formación presencial y al objeto de reducir los costes de formación a las Universidades.

Las actuaciones formativas del plan de formación de REBIUN deberán alcanzar al mayor número posible de personas, complementando la oferta formativa de las propias Universidades.

En una organización caracterizada por la dispersión geográfica y que además dispone de recursos humanos familiarizados con el uso de las nuevas tecnologías, la formación a distancia aporta una serie de ventajas de cara a la expansión o puesta en marcha de un plan de formación institucional. No se trata de eliminar o sustituir la oferta de formación presencial y los intercambios profesionales sino de complementar la oferta de los planes formativos de cada institución y de REBIUN con alternativas de formación susceptibles de llegar al mayor número posible de personas a costes razonables.

En este sentido las actividades formativas no presenciales ofrecen:

- Compatibilidad y Comodidad - la formación en línea evita los desplazamientos de los ponentes y participantes lo que redundará en importantes ahorros de tiempo.
- Reducción de costes: en la formación no presencial no existen costes de dietas y viajes, sino únicamente de matrícula
- Existencia de Universidades que pueden aportar, de forma inmediata contenidos, profesionales y experiencia en formación no presencial, lo que permite la programación, a medio plazo, de actuaciones formativas pertinentes al plan de formación de REBIUN.

Es recomendable fomentar la cooperación con otras bibliotecas y entidades para la expansión de los programas de formación de las bibliotecas al objeto de aprovechar los recursos disponibles.

Se trabajará en la organización de experiencias formativas no presenciales dirigidas al personal de las bibliotecas REBIUN como apoyo a la formación presencial y con la misma orientación en cuanto a los objetivos formativos que la formación presencial REBIUN.

¹ A lo largo del año 2003 han organizado actividades formativas los siguientes grupos de trabajo:

Línea 1:

Impulsar la construcción de un nuevo modelo de biblioteca universitaria, concebida como parte activa y esencial de un Sistema de Recursos para el Aprendizaje y la Investigación (CRAI).

La línea 1 ha organizado un seminario, sobre la convergencia educativa europea y el papel que la biblioteca universitaria y otros servicios deben asumir ante este reto.

Línea 2:

Potenciar el desarrollo de las TIC en las bibliotecas y apoyar su implementación y mantenimiento.

La línea 2 ha organizado el III workshop de REBIUN sobre proyectos digitales: "La biblioteca digital y la nueva comunicación científica"

Línea 4: Actividades paralelas dentro del Workshop

Organización de visitas

Existen actuaciones formativas en formato multimedia con objetivos formativos coincidentes con los de REBIUN que, en general, se desarrollan en el marco de actuaciones más amplias, como planes de estudios de documentación, masters o cursos de postgrado, cuyos contenidos resultan excesivamente amplios para integrarse planes formativos institucionales.

El plan de formación de Rebiun ofrecerá módulos equivalentes de 20/30 horas presenciales, que respondan en cuanto a los contenidos a los objetivos formativos de REBIUN, con una orientación eminentemente práctica y dirigidos a la totalidad del personal, especialmente a puestos base y mandos intermedios.

3. Realizar estudios de detección necesidades formativas y de análisis de la situación existente en materia de formación en nuestras bibliotecas y proponer indicadores de referencia.

El trabajo de *Análisis de Necesidades Formativas*, es indispensable para conseguir poner en marcha un Plan de Formación realista que se ajuste a los problemas y la situación de REBIUN. Por tanto, es necesario realizar un diagnóstico de la situación del personal REBIUN en materia de formación al objeto de conocer la situación actual, identificar carencias formativas y establecer los objetivos formativos necesarios para conseguir unas competencias profesionales determinadas. Dicha información puede resultar de utilidad tanto para REBIUN como para las propias universidades como apoyo en la elaboración de planes de formación.

La propuesta metodológica para detectar necesidades y actuaciones formativas deberá basarse en el análisis de las siguientes fuentes de información:

- Información de la propia organización: el Plan Estratégico de REBIUN plantea una visión estratégica acerca del futuro de las bibliotecas universitarias y científicas referida al periodo 2003-2006 e integra información sobre los proyectos de cambio de la organización y los ámbitos de mejora.
- Evolución de las competencias profesionales: los cambios en el entorno y en el propio modelo de biblioteca, el impacto de las nuevas tecnologías, los recursos electrónicos de información, etc. originan la necesidad de adaptar continuamente las competencias y perfiles profesionales. En este ámbito de actuación está trabajando el grupo de trabajo de la línea 2. Se complementará, si fuera necesario, el trabajo de este grupo con la definición de los objetivos formativos que permitirán la adquisición de los perfiles del bibliotecario digital.
- Percepción y demandas del personal REBIUN a partir de un análisis general: se ha realizado una encuesta de detección de necesidades formativas al personal REBIUN, solicitando información a la totalidad de la plantilla que trabaja en las bibliotecas REBIUN a partir de un cuestionario genérico, cuyos resultados se presentan en un documento aparte. El objetivo inicial de la encuesta, ha sido la realización de un diagnóstico sobre la formación que se está llevando a cabo en la actualidad, las actitudes y las expectativas ante la formación y las necesidades formativas consideradas como prioritarias a partir de un cuadro de competencias profesionales. Las encuestas disponen de una cabecera con datos generales al objeto de caracterizar al personal según diversos criterios y posibilitar el cruce con otros elementos de la encuesta. La explotación de los datos ha permitido obtener una visión generalizada de las necesidades formativas de REBIUN. Como complemento, la caracterización por Universidades ha permitido ofrecer como subproducto a las Bibliotecas Universitarias interesadas los registros cumplimentados por su personal al objeto de que dispusieran de una herramienta que puedan adaptar a los objetivos formativos de sus respectivas organizaciones. La base de datos de la encuesta se ha publicado en el web al objeto de que sea públicamente accesible.
- Encuesta a los directores de bibliotecas universitarias: se completará la percepción subjetiva del personal con un análisis objetivo de las actuaciones que se llevan a cabo en las bibliotecas universitarias a partir de una encuesta a directores de la que se esperan obtener datos que permitan

establecer indicadores y más recomendaciones para la mejora de los planes formativos institucionales.

4. Realizar recomendaciones orientadas a mejorar el respaldo institucional necesario para los planes de formación que se desarrollan en las bibliotecas REBIUN.

REBIUN es una organización integrada por todas las bibliotecas universitarias españolas, cada una dotada de autonomía plena para el desarrollo de sus funciones. Por ello una línea de trabajo fundamental en el Plan de Formación de REBIUN debe orientarse a la consecución de la mejora de los planes formativos específicos de las propias bibliotecas integrados dentro de los planes de formación institucionales del Personal de Administración y Servicios de sus respectivas Universidades.

Se desarrollarán acciones dirigidas a potenciar y mejorar, tanto desde el punto de vista cualitativo como cuantitativo, los planes institucionales de formación que se desarrollan en las distintas universidades dirigidos al personal de las bibliotecas que integran REBIUN.

Para ello el plan de formación de REBIUN deberá llevar a cabo actuaciones dirigidas a la elaboración y presentación de documentos orientados a realizar recomendaciones a las Universidades dirigidas a mejorar el respaldo institucional a los planes de formación específicos de las bibliotecas. Es necesario que gerentes y gestores de recursos humanos, con responsabilidad en la asignación de presupuesto para formación, tomen conciencia de la importancia estratégica de la formación para conseguir el logro de los objetivos de la organización y como elemento de motivación y desarrollo del personal.

Es importante conseguir el apoyo institucional para garantizar el presupuesto necesario para el desarrollo, mejora y financiación de los planes de formación institucionales de acuerdo con los indicadores que se establezcan así como el desarrollo de actuaciones que favorezcan el intercambio de profesionales entre las diversas bibliotecas bien mediante el intercambio de plazas en los planes de formación, la facilitación de las comisiones de servicios o estancias en otras universidades u otras acciones que se propongan.

Es necesario disponer de recomendaciones sobre indicadores cuantitativos de referencia que permitan a las bibliotecas disponer de información sobre la adecuación de sus planes de formación a las necesidades.

5. Realizar recomendaciones orientadas a mejorar los planes de formación institucionales desde las propias bibliotecas universitarias.

Es necesario que el plan de formación realice recomendaciones orientadas a potenciar la formación desde las propias bibliotecas universitarias impulsando la autoformación y el aprendizaje en el puesto de trabajo con actuaciones eficaces que no impliquen, necesariamente, una repercusión presupuestaria extraordinaria siempre y cuando tengan el debido respaldo institucional.

De forma complementaria, el plan de formación desarrollará actuaciones que permitan ofrecer información y ayuda para la elaboración de los planes de formación institucionales como datos de encuestas, información sobre actuaciones formativas que se llevan a cabo en otras universidades, indicadores de referencia, orientaciones sobre objetivos formativos, etc.

6. Potenciar la realización de intercambios de experiencias profesionales.

El Plan de formación realizará recomendaciones orientadas a concienciar a las instituciones de la necesidad de apoyar la realización de intercambios profesionales tanto fomentando la participación del personal de las bibliotecas en actuaciones formativas de REBIUN, como las visitas y estancias a otras universidades, el intercambio de plazas en actuaciones formativas de las diversas instituciones.

7. Mejorar la accesibilidad a documentos, información y bibliografía de interés profesional

Se desarrollará un sitio WEB de Formación de REBIUN concebido como un punto común de encuentro del personal de las bibliotecas universitarias españolas que unifique información y documentación de interés profesional. Dicho sitio no se concibe como un mero amontonamiento de información existente en Internet susceptible de ser recuperada por otros procedimientos, sino como un recurso ágil, que cubra las expectativas y necesidades de información profesional del personal de las bibliotecas universitarias, a quien va dirigido. Los criterios de selección de recursos serán exclusivamente cualitativos.

El proyecto se concibe como un proyecto cooperativo que se deberá desarrollar con implicación de todas las bibliotecas REBIUN para mejorar y ampliar la información.

Al mismo tiempo el plan de formación contemplará el desarrollo de sistemas ágiles que permitan difundir las novedades de interés profesional que se incorporen al sitio web de formación al personal de las bibliotecas REBIUN con la finalidad de facilitar la actualización permanente en temas profesionales.

8. Potenciar la edición electrónica experiencias innovadoras llevadas a cabo en bibliotecas REBIUN así como de documentos generados por las bibliotecas REBIUN y facilitar el acceso organizado a los mismos.

Se considera necesario la creación de los canales adecuados orientados a facilitar y potenciar la comunicación de las experiencias, proyectos, servicios, etc. que se están llevando a cabo en las bibliotecas de la red, con la finalidad de promover el intercambio profesional, el aprovechamiento de otras experiencias para el desarrollo de proyectos propios y la mejora de la visibilidad de experiencias innovadoras.

Son muchas las revistas profesionales existentes tanto impresas como electrónicas. El plan de formación no pretende editar una publicación más, sino generar una dinámica que anime a presentar ante el conjunto de profesionales de REBIUN experiencias y realizaciones que se están llevando a cabo en las bibliotecas y constituir un archivo electrónico de documentos de interés profesional, sin menoscabo de los intercambios presenciales que pretenden potenciarse de la mano de esta iniciativa. El grupo de trabajo evaluará los trabajos que se presenten al objeto de que satisfagan unos requisitos de calidad. Se valorará especialmente el carácter innovador y la orientación práctica de los documentos.

Se recomienda potenciar la publicación y el acceso electrónico de documentos de interés profesional generados por las bibliotecas REBIUN y ofrecer un acceso centralizado y a texto completo a la misma.

Existe documentación de interés profesional publicada en los sitios web de las bibliotecas de modo que es fácilmente accesible, pero el plan de formación recomienda a las bibliotecas potenciar la publicación en sus páginas de todos los documentos susceptibles de tener un interés profesional al objeto de que tengan mayor difusión entre el personal de las bibliotecas REBIUN.

9. Realizar gestiones dirigidas a conseguir financiación orientada a la mejora de la formación del personal

Se realizarán gestiones orientadas a fomentar la financiación por parte de las Administraciones Públicas o de entidades privadas, asociaciones profesionales, etc.

Se establecerán contactos con empresas privadas, asociaciones profesionales, etc. orientadas a la financiación de actuaciones formativas y a su participación en las mismas.

Se realizarán gestiones orientadas a la obtención de descuentos pro parte de los organismos que imparten formación en el ámbito de las bibliotecas

PLAN DE FORMACIÓN DE REBIUN

Plan Estratégico de Rebiun. Línea de Trabajo 4
Objetivo Estratégico 4.2.



10. Impulsar la formación en los ámbitos específicos de las líneas de actuación de REBIUN

Se definen como objetivos formativos prioritarios del Plan de formación de REBIUN los contenidos vinculados a potenciar la formación en el ámbito de las líneas del Plan Estratégico ya que el objetivo prioritario es que el personal adquiera las competencias profesionales necesarias para avanzar en las mismas. Por tanto se definen como objetivos formativos prioritarios las siguientes áreas:

- Nuevo modelo de biblioteca.
- Recursos electrónicos
- Nuevas tecnologías de la información