

PULLS



Public Libraries in the Learning Society

Directrices sobre los Centros de Aprendizaje Abierto en las bibliotecas públicas en Europa



Sokrates
Grundtvig



Uddannelse og kultur

Índice de contenidos

| | |
|--|----|
| Índice de contenidos | 2 |
| Propósito-objetivo del proyecto PuLLS..... | 3 |
| Aprendizaje permanente: definiciones..... | 4 |
| Competencia informacional/Alfabetización informacional: definición | 6 |
| Teorías sobre la educación para adultos | 8 |
| Grupos objetivo | 9 |
| Formación de los usuarios | 10 |
| Diferentes métodos de formación de los usuarios..... | 11 |
| Formación individual..... | 11 |
| Formación en pareja..... | 11 |
| Formación en grupos pequeños..... | 12 |
| Formación de una clase..... | 12 |
| Métodos de formación adicionales | 12 |
| Aprendizaje digital (e-learning)..... | 12 |
| Aprendizaje a distancia..... | 12 |
| Material didáctico | 12 |
| Formación del personal..... | 13 |
| Diferentes métodos de formación del personal..... | 14 |
| La formación en el lugar de trabajo..... | 14 |
| Los talleres de formación..... | 14 |
| Formar a los formadores..... | 15 |
| Los programas de formación sistemáticos | 15 |
| Métodos de formación adicionales | 15 |
| El aprendizaje a distancia..... | 15 |
| El aprendizaje digital | 15 |
| La mentoría | 16 |
| El trabajo en red..... | 16 |
| Los viajes de estudios..... | 16 |
| Entorno físico..... | 18 |
| TIC..... | 19 |
| Material didáctico | 19 |
| Evaluación | 20 |
| Marketing..... | 20 |
| Información sobre educación..... | 21 |
| Físico | 21 |
| Virtual | 21 |
| Redes y socios..... | 22 |



Propósito-objetivo del proyecto PuLLS

El objetivo del proyecto PuLLS es impulsar la dimensión europea del aprendizaje permanente y mejorar la disponibilidad y la accesibilidad de las oportunidades de educación para adultos mediante el desarrollo de un modelo europeo para Centros de Aprendizaje Abierto en las bibliotecas públicas. El proyecto PuLLS pretende mejorar el papel que pueden tener las bibliotecas públicas en Europa a la hora de ofrecer oportunidades de aprendizaje.

La idea principal del proyecto PuLLS es apoyar el desarrollo de los ciudadanos europeos para que sean competentes informacionalmente, y puedan así actuar como ciudadanos activos en una sociedad democrática.

Las directrices ofrecen una definición de la competencia informacional y también examinan las teorías sobre educación para adultos. Además, ofrecen una introducción a los productos y el modelo desarrollado por los socios del proyecto PuLLS. El objetivo de las directrices es dar al personal bibliotecario una serie de indicaciones prácticas para el desarrollo de Centros de Aprendizaje Abierto en las bibliotecas públicas.

El material didáctico, los cursos virtuales, y el contenido multimedia para apoyar a diversos grupos objetivo de la educación informal para adultos están disponibles y se pueden obtener mediante este documento y en el sitio web www.pulls.dk.

Otros aspectos también cubiertos por las directrices son:

- Marketing de cursos
- Requerimientos para la formación continua y la formación del personal en las bibliotecas.
- Sugerencias sobre los métodos de formación y la tecnología necesaria, tanto para los usuarios como para los miembros del personal
- Sugerencias y recomendaciones sobre locales y equipamientos
- Indicaciones para el trabajo en red y la cooperación en el ámbito de la educación para adultos

La elaboración de estas directrices se ha inspirado en el proyecto TUNE, el proyecto CALIMERA y el proyecto Hybrid Learning Environments.

- El objetivo principal del proyecto TUNE (Training of Library Users in a New Europe) era desarrollar un modelo para la formación de los usuarios de las bibliotecas - <http://www.tune.eu.com/>
- El proyecto CALIMERA (Cultural Applications: Local institutions Mediating Electronic Resource Areas) - www.calimera.org desarrolló una serie de directrices que pretenden proporcionar a los responsables de las políticas y a los profesionales que trabajan en instituciones culturales un resumen, conciso y adecuado, de los planteamientos más avanzados en el uso de nuevas tecnologías.
- El proyecto Hybrid Learning Environments- <http://www.aakb.dk/sw66859.asp>, que fue financiado por la Administración Nacional de Bibliotecas públicas danesa, experimentó con diversos tipos de espacios de aprendizaje que ofrecen aprendizaje relacionado con el tema de la educación permanente. El proyecto pretende mejorar la preparación de los ciudadanos en lo referido a la búsqueda de información, por ejemplo en internet o en bases de datos, con la idea de capacitarlos para que puedan recoger los materiales más apropiados.





¿Qué es aprendizaje? Las directrices ofrecen una definición del aprendizaje permanente

Las directrices describen las "mejores prácticas" y ofrecen sugerencias sobre:

- Definición de grupo(s) objetivo
- Formación de los usuarios de bibliotecas
- Cómo abordar los requerimientos de formación del personal y la formación continuada del personal de las bibliotecas
- Cómo proporcionar los métodos de formación y la tecnología necesarios tanto a los usuarios como a los miembros del personal de la biblioteca
- Desarrollo y entrega de cursos virtuales y contenidos multimedia que dan apoyo a diferentes grupos objetivo de la educación informal para adultos
- Trabajo con grupos desfavorecidos
- Marketing de Centros de Aprendizaje Abierto y cursos
- Sugerencias sobre locales y equipamientos para Centros de Aprendizaje Abierto
- TIC (Tecnologías de la Información y Comunicación) y equipamiento técnico
- Trabajo en red: posibles socios con los que colaborar en este campo

Aprendizaje permanente: definiciones

En los últimos años, el aprendizaje permanente se ha convertido en uno de los principales objetivos políticos de los gobiernos occidentales y está estrechamente relacionado con toda otra serie de políticas sociales, como la alfabetización (TIC) o ciudadanía digital, la formación y el reciclaje de los ciudadanos para la Sociedad de la Información, la competitividad, y la creación de lugares de trabajo.

La **Comisión Europea** define el aprendizaje permanente como: "*toda actividad de aprendizaje realizada a lo largo de la vida, con el objetivo de mejorar los conocimientos, las competencias y las aptitudes, con una perspectiva personal, cívica, social y/o relacionada con el empleo*". (Comisión Europea, 2000)





La Comisión Europea se ocupa de los retos que plantea para el aprendizaje permanente el envejecimiento de la población en Europa

Se insiste sobre todo en los aspectos que tienen que ver con las habilidades y la formación relacionadas con el aprendizaje, porque la Comisión considera que el papel del aprendizaje permanente constituye un ámbito decisivo en la respuesta a toda una serie de retos [económicos]: *"el alcance de los cambios económicos y sociales actuales, la rápida transición a una sociedad fundamentada en el conocimiento, y la presión demográfica resultante del envejecimiento de la población en Europa son todos retos que exigen un nuevo enfoque de la educación y la formación, dentro del marco del aprendizaje permanente"* (Comisión Europea, 2000).

En **The IFLA Public Library Manifesto** se menciona el papel que las bibliotecas deberían tener en el proceso de aprendizaje permanente, y las directrices que contiene también son muy importantes para los países socios. El Manifiesto incluye 12 misiones clave relacionadas con la información, la alfabetización y la cultura que *deberían estar en el centro de los servicios que ofrecen las bibliotecas públicas*. Entre otras, se encuentra: *dar apoyo a la educación tanto individual como autodirigida así como también a la educación formal a todos los niveles y facilitar el desarrollo de las técnicas de alfabetización informacional e informática* (IFLA, 1994).

En el Reino Unido, el MLA (Museums, Libraries and Archives Council) –el organismo que se encarga de proporcionar dirección y apoyo estratégicos al sector de las bibliotecas, los museos y los archivos– ha adoptado la definición de la *Campaign for Learning* en su iniciativa *Inspiring Learning for All*, que cuenta con una caja de herramientas para evaluar el apoyo que estas instituciones prestan al aprendizaje. (<http://www.inspiringlearningforall.gov.uk/default.aspx?flash=true>)



El aprendizaje puede adoptar muchas patrones y formas: el aprendizaje no formal o informal es tan válido como el aprendizaje formal



El memorando de la UE (2000) clasifica el aprendizaje en formal, no formal e informal:

- Por aprendizaje formal entendemos el aprendizaje que tiene lugar en instituciones docentes y que implica la entrega de diplomas cuando se completa (calificación)
- El aprendizaje no formal no comporta la entrega de un diploma como tal. El aprendizaje no formal es ofrecido por empresas, organizaciones y otros grupos.
- El aprendizaje informal no se percibe necesariamente como un aprendizaje, sino que más bien es parte natural de la vida cotidiana.

Las bibliotecas públicas pueden ofrecer a los ciudadanos, como parte del aprendizaje permanente, tanto aprendizaje no formal como informal.

Competencia informacional/Alfabetización informacional: definición

El uso del término alfabetización informacional se generalizó durante la última década para describir todo un abanico de habilidades relacionadas con la capacidad de la persona para recoger y utilizar información. Buena parte de los debates sobre las definiciones sobre cómo enseñar, entender e identificar la alfabetización informacional (y en los últimos años, también la alfabetización mediática) ha partido del sector bibliotecario académico, aunque ahora cada vez se presta más atención a la forma en que las bibliotecas públicas pueden también encajar con este concepto.

En estas directrices no hay suficiente espacio para cubrir extensamente los debates y la investigación en este ámbito, pero sería provechoso que los bibliotecarios públicos entendieran sus aspectos más básicos y consideraran de qué forma su trabajo puede contribuir a mejorar la competencia informacional de sus usuarios. Más adelante encontrarán un abanico amplio de recursos adicionales.

CILIP, una asociación profesional del Reino Unido, ofrece una definición sencilla: "**Competencia informacional** es saber cuándo y para qué necesitan información, dónde encontrarla, y cómo evaluarla, utilizarla y comunicarla de una forma ética". (CILIP, 2004)



El proyecto PuLLS se ha ocupado de diversas tecnologías, por ejemplo, videoconferencias (Würzburg)

Esta definición se ha extraído de toda una serie de definiciones más extensas (que se pueden encontrar en el sitio web de CILIP en:

<http://www.cilip.org.uk/professionalguidance/informationliteracy/definition/introduction.htm>).

La UNESCO ofrece una definición más detallada que vincula la alfabetización informacional específicamente a nociones como el aprendizaje permanente y la



participación en la Sociedad de la Información, lo que encaja bien con temas del proyecto PuLLS: "la competencia informacional abarca el conocimiento de las propias preocupaciones y necesidades informacionales, y la capacidad de identificar, localizar, evaluar, organizar y crear, utilizar y comunicar de forma efectiva la información necesaria para abordar las temáticas y los problemas planteados; es requisito indispensable para participar efectivamente en la Sociedad de la Información y es parte del derecho humano fundamental al aprendizaje permanente". (US National Commission on Library and Information Science, 2003)

Existe un cierta controversia sobre si la competencia informacional (conocida en Dinamarca como *informationskompetence*, en Finlandia como *informaatiokompetenssi* (también *informaatiolukutaito*), y en Alemania como *informationskompetenz*) es un conjunto de habilidades/competencias o un conjunto de patrones de conducta. Virkus (2003) ofrece una visión general muy útil de los planteamientos sobre competencia informacional en Europa. John Nørskov Hansen (2004) también ofrece una "perspectiva nórdica" de la alfabetización informacional en la medida en que está específicamente relacionada con las bibliotecas públicas, una vez más vinculándola con los conceptos de la biblioteca como centro de aprendizaje.

Referencias/Recursos

- Hansen, J.N., 2004. The public libraries and information literacy in a Nordic perspective, *Scandinavian Public Libraries Quarterly*, Vol. 37, Nº 3. Disponible en: http://www.splq.info/issues/vol37_3/11.htm
- Skov, Annette, 2004. Information literacy and the role of public libraries, *Scandinavian Public Libraries Quarterly*, Vol. 37, Nº 3. Disponible en: http://www.splq.info/issues/vol37_3/02.htm
- Virkus, S. (2003). Information literacy in Europe: a literature review. *Information Research* 8 (4). Disponible en: <http://InformationR.net/ir/8-4/paper159.html>.
- US National Commission on Library and Information Science (2003) The Prague Declaration: "Towards An Information Literate Society". Disponible en: <http://www.ncis.gov/libinter/infolitconf&meet/post-infolitconf&meet/PragueDeclaration.pdf>.
- Sitio web de CILIP sobre alfabetización informacional: www.cilip.org.uk/professionalguidance/informationliteracy/definition/introduction.htm.
- *New Journal of Information Literacy* (el primer número saldrá en octubre de 2006), en: <http://www.informationliteracy.org.uk/JIL.aspx>
- Se puede encontrar más información sobre alfabetización informacional en: <http://www.infolit.org/>
- Estudios de Sheila Webber (Sheffield University) sobre alfabetización informacional, más información en su sitio web: <http://dis.shef.ac.uk/literacy/project/>





*Aprendizaje en pequeños grupos informales
(miembros del personal de Barcelona)*

Teorías sobre la educación para adultos

Una vez más, estas directrices no pueden ofrecer una guía completa de los estilos de aprendizaje, ni las bibliotecas públicas deben pretender convertirse en expertas en teoría pedagógica, pero entender los diferentes medios que sirven a la gente para aprender puede ser útil a la hora de diseñar cursos dirigidos a un amplio abanico de usuarios potenciales.

No existe ninguna teoría que, por sí misma, abarque el concepto de educación para adultos; lo que tenemos es un amplio abanico de teorías.

Mencionamos a algunos investigadores en este ámbito:

- Knud Illeris, http://www.ruc.dk/inst10/om_inst10/Personale/VIP/ki/in_english/
- Stephen Brookfield, <http://www.stephenbrookfield.com/>
- David A. Kolb, <http://www.infed.org/biblio/b-explrn.htm>
- Lave and Wenger, http://www.infed.org/biblio/communities_of_practice.htm
- Peter Jarvis, <http://www.surrey.ac.uk/politics/profiles/jarvis.htm>

El profesor danés Knud Illeris afirma que la educación para adultos a menudo va ligada a proyectos de vida: trabajo, familia (proyecto político, religioso o de otro tipo) o actividades de ocio.

Según Illeris, la educación para adultos se caracteriza básicamente por:

- Los adultos aprenden lo que quieren aprender; lo que para ellos tiene sentido aprender
- En el aprendizaje, los adultos utilizan recursos propios
- Los adultos se responsabilizan de su aprendizaje, si están interesados y tienen capacidad

La motivación por aprender entre los ciudadanos de más edad se caracteriza principalmente por estar basada en el disfrute personal, sin que sea necesaria motivación externa. A menudo, se trata de actividades de orientación cultural o social que contribuyen a una vida armoniosa y plena. Los ciudadanos de edad escogen por sí mismos las actividades.

La *Campaign for Learning* del Reino Unido ofrece una guía útil y básica de una de las principales teorías del aprendizaje (desarrollada por Honey y Mumford), que divide



a los que aprenden en 4 tipos diferentes: reflexivo, teórico, activista y pragmático (véase <http://www.campaign-for-learning.org.uk/aboutyourlearning/whatlearning.htm>).

Otra vía popular para entender los diferentes enfoques del aprendizaje es mediante el modelo de estilo de aprendizaje de Kolb que, de una forma similar a Honey y umford, sugiere una definición con cuatro estilos de aprendizaje (divergente, asimilador, convergente y acomodaticio) juntamente con un ciclo de aprendizaje de cuatro etapas (se puede encontrar una perspectiva general muy clara en: <http://www.businessballs.com/kolblearningstyles.htm> y <http://www.infed.org/biblio/b-expln.htm>).

Kolb es catedrático de Organizational Behaviour en la Weatheread School of Management y ha trabajado en el ámbito del aprendizaje experiencial, la teoría del aprendizaje, el desarrollo de carreras y la educación ejecutiva (*executive education*) y profesional. Su teoría se puede utilizar para desarrollar Centros de Aprendizaje Abierto en las bibliotecas interesadas en dar apoyo a diferentes estilos de aprendizaje. Este interés de Kolb en los diferentes estilos de aprendizaje puede ser útil a las bibliotecas a la hora de planificar actividades que respondan a las necesidades de un amplio abanico de usuarios potenciales.

La taxonomía de Bloom, creada en relación con el aprendizaje académico, también ha sido utilizada por formadores y educadores de todo tipo; implica concebir el aprendizaje como un proceso que se produce en tres "dominios" – el cognitivo (pensamiento), el afectivo (sentimiento) y el psicomotor (habilidades manuales). Esto se corresponde bien con el tipo de paquetes de formación que se han desarrollado en el marco del proyecto PuLLS, y con la forma en que nuestros usuarios han encajado con él (para más detalles sobre la taxonomía de Bloom, véase: <http://www.businessballs.com/bloomstaxonomyoflearningdomains.htm#bloom's%20taxonomy%20overview>).

Grupos objetivo

En la Sociedad de la Información, las técnicas TIC son necesarias para poder ser miembros activos de la sociedad. La biblioteca pública puede dar apoyo y ayuda a las personas que no pueden alcanzar las habilidades necesarias en ningún otro ámbito de la sociedad.

Antes de elegir el grupo o grupos objetivo de la formación, sería necesario definirlo(s) y la biblioteca debería ser consciente de los objetivos que quiere alcanzar con la formación.

La información sobre la comunidad local es importante a la hora de elegir el grupo objetivo. La información podría consistir en los siguientes elementos:

- 1) información sobre la población (edad de la población, grupos étnicos, nivel de educación)
- 2) información sobre la sociedad (cultura, nivel de ingresos, tipo de industrias y empresas, uso de ordenadores y de internet)
- 3) información sobre la economía (paro)

Como métodos de recogida de información, sugerimos entrevistas con personas clave de la comunidad local, agencias de ocupación, y diversas organizaciones y sociedades o autoridades locales. Otras fuentes de información podrían ser, por ejemplo, los diarios, o cuestionarios en la biblioteca.



El MLA es la agencia nacional de desarrollo del Museums, Libraries and Archives Council del Regne Unit. En la publicación *Know your Community, A Best Practise Guide for Public Libraries*, sección 4, se hace una descripción detallada sobre qué constituye una comunidad, criterios para definir la comunidad, la información necesaria para la comunidad, etc.: http://www.mla.gov.uk/resources/assets//I/ipf_best_practice_guide_pdf_5328.pdf .

El proyecto PuLLS se propone mejorar la competencia informacional de los adultos (especialmente de los adultos desfavorecidos) y la ciudadanía activa mediante el aprendizaje informal. El objetivo es ofrecer oportunidades a segmentos de la población que tal vez no sean competentes informacionalmente, o que son analfabetos informacionales, para que actúen como ciudadanos en una Sociedad de la Información moderna, y sean capaces de utilizar diferentes servicios digitales públicos.

Los grupos objetivo son los grupos con muy poco conocimiento de las TIC; personas que no están acostumbradas a utilizar la tecnología de la información en sus comunicaciones con la Administración en los ámbitos local, regional o nacional.

En este proyecto, los grupos objetivo podrían ser, por ejemplo, las personas de edad, los parados de larga duración, o las personas sin una educación formal.



Es muy importante seleccionar cuidadosamente los grupos objetivo

Formación de los usuarios

El proyecto TUNE se centró especialmente en la formación de los usuarios; véase el capítulo 5 del informe TUNE, que describe la planificación de la forma de conducir las sesiones de formación. El apéndice 4 del informe presenta unos cuantos ejemplos de buenas prácticas.

En la formación, deberían utilizarse diversos tipos de aprendizaje: la formación individual, el aprendizaje en grupos pequeños, clases, talleres, aprendizaje digital, aprendizaje a distancia, aprendizaje individual acompañado (*coaching*) y “los usuarios forman a los usuarios”. Es necesario tener en cuenta los diferentes estilos de aprendizaje de los usuarios (véase más arriba, bajo “Teorías sobre la educación para adultos”) y también sus necesidades, para trabajar en entornos cambiantes (véase tabla más adelante). Los Centros de Aprendizaje Abierto de las bibliotecas deben atraer diferentes estilos de aprendizaje y ofrecer gran variedad de métodos de aprendizaje.



Antes de decidir el método de formación y el grado de dificultad, se debería llevar a cabo un análisis de los elementos siguientes:

- los conocimientos básicos del grupo objetivo
- las necesidades del grupo objetivo
- conocimientos sobre los estilos de aprendizaje

Diferentes métodos de formación de los usuarios

Según los profesores americanos Rita Dunn y Kenneth Dunn, cada persona tiene un estilo de aprendizaje propio que combina entre 6 y 14 variables de un grupo de 20:

| | | | | | | |
|-------------|--|--------|-------------------|--------------|--------------------|------------|
| Entorno | Sonido | | Luz | Temperatura | Disposición diseño | |
| Emoción | Motivación | | Conformidad | Vitalidad | | Estructura |
| Sociológico | Individual | Pareja | Grupo pequeño | Clase | Experto | Variación |
| Psicológico | Luz/imágenes/texto/motricida movimiento | | Comida/ bebida | Hora del día | Movilidad | |
| Fisiológico | Analítico | | Global | Reflexivo | Impulsivo | |

A la hora de planificar cursos para ciudadanos, siempre deberían tenerse en cuenta estos elementos.

La duración de la formación puede ir desde unas cuantas horas hasta un programa de formación sistemático, con muchos módulos, que dure días o incluso semanas. Sea cual sea el método elegido, la formación debe ser flexible y el ritmo debería seguir el progreso de los participantes, y no el programa de estudios.

También deberían tenerse en cuenta los elementos siguientes:

1. nivel de dificultad
2. didáctica
3. sugerencias a incluir en la formación
4. asesoramiento sobre presentaciones
5. asesoramiento sobre ejercicios
6. cómo resolver los problemas

Formación individual: puede ser una buena idea dar a los usuarios la opción de recibir formación individual, mediante cursos cortos, cuando se presente la necesidad de adquirir conocimientos nuevos. En relación a esto, se puede utilizar el concepto "Book a Librarian" ("reserva un bibliotecario"). Los ciudadanos que quieran una guía personal e individualizada durante el proceso de búsqueda pueden "reservar un bibliotecario" para una sesión en la que les explique la estrategia de búsqueda y las fuentes de información más apropiadas.

Formación en pareja: puede ser una buena idea educar a dos amigos al mismo tiempo, o a un matrimonio. Después de los cursos, los participantes se pueden ayudar unos a otros a memorizar lo que han aprendido.



Formación en grupos pequeños: se puede invitar a grupos pequeños a participar en cursos conjuntos sobre un tema específico, o un grupo pequeño puede solicitar un curso en un tema concreto que desee tratar.

Formación de una clase: se puede enseñar a un grupo más grande, de unas 15 personas, por ejemplo a utilizar internet o a hacer búsquedas en la base de datos de la biblioteca, con demostraciones en un monitor grande y ejercicios prácticos.



La formación de los usuarios puede ir desde la formación de unas cuantas personas hasta clases en un aula

Métodos de formación adicionales

Aprendizaje digital (e-learning). El *The e-Learning Action Plan: Designing tomorrow's education*, 2001, establece que: "aprendizaje digital: [es] el uso de nuevas tecnologías multimedia y de internet para mejorar la calidad del aprendizaje mediante la facilitación del acceso a recursos y servicios, así como también mediante intercambios y colaboraciones a distancia".

El proyecto PuLLS ha desarrollado los cursos de aprendizaje digital "Find the North" (Encuentra el Norte), que es un programa multimedia que enseña cómo hacer búsquedas básicas en internet, y "How to Google". Ambos cursos se encuentran en www.pulls.dk, en la sección "PuLLS in the Library", y pueden utilizarse gratuitamente.

Aprendizaje a distancia. El aprendizaje a distancia se puede impartir mediante la enseñanza por correspondencia, televisión, radio, aprendizaje digital y aprendizaje basado en la web. El proyecto PuLLS ha desarrollado un curso basado en la web – ("Discover Europe and the European Union") para la búsqueda de información sobre la UE.

Material didáctico

En lo que respecta a materiales de formación, las bibliotecas pueden desarrollar "bancos de materiales" de ámbito local, regional y/o nacional para que los utilicen todos los participantes en la formación.

El proyecto PuLLS ha desarrollado una caja de herramientas que puede ser utilizada para planificar y impartir cursos. Comprende una invitación, una lista de



participantes, un calendario, un certificado, un cuestionario y una presentación de 3 módulos sobre el aprendizaje de internet y el uso de los catálogos de las bibliotecas. La caja de herramientas se puede encontrar en www.pulls.dk, en la sección "PuLLS in the Library".

En este sitio web, también se puede encontrar una gran variedad de programas de estudio para la planificación del contenido de los cursos.

Enlaces:

- www.TUNE.eu.com

Dinamarca

- www.bibteach.dk es un banco de materiales didácticos producidos por las bibliotecas danesas.

Finlandia

- meetingpoint@lasipalatsi es un servicio de información abierto a todo el mundo. Lasipalatsi se encuentra en las instalaciones de la antigua Cable Book Library. El Meetingpoint sirve de lugar para sesiones de formación sobre la utilización de la tecnología de la información.

Eslovenia

- El Slovenian Institute for Adult Education (<http://siae.acs.si/about/>) es la institución nacional que se ocupa del desarrollo, la investigación y el asesoramiento en el ámbito de la educación para adultos. La misión básica del Instituto es fomentar la cultura del aprendizaje y la educación permanentes en Eslovenia.

España

En las siguientes direcciones, se pueden encontrar unos cuantos ejemplos, aunque no es una relación exhaustiva:

- <http://www.circulum.org/>
La Asociación de Profesionales de la Formación de Adultos tiene como objetivo promover la aplicación de nuevas tecnologías en la información y la comunicación.
- http://www.educasites.net/recursos_educativos.htm. Contiene recursos educativos para profesores.
- <http://www.fundaciongsr.es/mentor/> Proyecto aula mentor >. Es un proyecto de aprendizaje de ámbito nacional basado en la web. Ofrece gran variedad de cursos e incluye una guía de contenidos para cada curso.
- <http://www.xtec.es/fadultos/>. El Centro de Recursos de Formación de Personas Adultas del Servicio de Educación de la Generalitat de Cataluña es un centro de recursos para la educación para adultos.

Formación del personal

Para que el personal de biblioteca sea capaz de dar apoyo al proceso de aprendizaje de los ciudadanos, es preciso que la biblioteca desarrolle las competencias y las calificaciones de sus propios miembros. La formación de los profesionales puede tener lugar en las instituciones locales, en instituciones regionales o nacionales, y a nivel europeo o internacional.



Existen un serie de cursos que son importantes para el personal: debería formarse como profesor/formador/guía en relación con los usuarios, y debería aprender a desarrollar materiales didácticos. El personal debería adquirir técnicas educativas, informarse sobre los métodos pedagógicos, las teorías de la comunicación, el uso de TIC, y las técnicas de entrevista y presentación. Es importante planificar la educación sistemática del personal en enseñanza.



Existen muchos métodos disponibles para la formación del personal: desde las mentorías hasta las clases en un aula

Diferentes métodos de formación del personal

La formación en el lugar de trabajo. Es uno de los muchos métodos para la formación de los miembros del personal de una institución y comprende elementos como son:

- Formación de compañero a compañero
- Formación de diversos miembros del personal a cargo de un compañero
- Profesores de instituciones docentes
- Formación a cargo de iguales procedentes de otras instituciones locales
- Aprendizaje autodirigido en el lugar de trabajo (como el aprendizaje digital)
- Mentoría, aprendizaje individual acompañado (*coaching*¹) o enseñanza a cargo de un compañero
- Círculos de aprendizaje por internet

La formación en el lugar de trabajo es un método económico y útil cuando se introducen nuevos servicios digitales, nuevas bases de datos y nuevas formas de trabajar.

Los talleres de formación. Son otro método de formación de los miembros del personal en una o más instituciones. La cooperación con profesores de otras instituciones puede producir dinámicas y sinergia. Desafía los hábitos y las maneras de pensar rutinarias y representa una oportunidad de desarrollo. Los talleres de formación pueden consistir en:

- Conferencias/Conferenciantes
- Debates y reflexión sobre un asunto/tema

¹ Definición del TERMCAT de coaching: Método de formación y desarrollo profesional mediante el cual una persona experta y con una preparación específica orienta y asesora a otro profesional, generalmente un alto cargo, en la toma de decisiones y en el análisis de los resultados, y le estimula a descubrir su propio potencial.

- Círculos de aprendizaje y reflexión

Un taller plantea una materia o un tema que se discute desde diferentes puntos de vista. Los participantes en el taller deben reflexionar sobre el asunto o tema desde una perspectiva institucional y personal. Un taller puede tener una duración de un día o más.

Formar a los formadores. Es un método minucioso de formación de los miembros del personal para que sean capaces de formar a otros miembros del personal en sus propias instituciones. Los cursos deberían consistir en una formación en métodos pedagógicos y en formación sobre aspectos específicos en los que los futuros participantes ya sean especialistas.

La materia o los temas de un curso dirigido por un formador podrían ser los nuevos media y los nuevos servicios digitales. Es aconsejable que los formadores adquieran conocimientos básicos de pedagogía.

Los programas de formación sistemáticos. Son programas de formación integrados por módulos. Cada módulo debería tener un contenido profesional. Con los programas de formación sistemáticos se pueden combinar diversos métodos de enseñanza. Un programa de formación sistemático puede ser una combinación de cursos cara a cara y de módulos basados en la web.

Los módulos se desarrollan y actualizan constantemente. Según la materia, el programa de formación sistemático varía y puede estar formado por pocos módulos o por una gran variedad de ellos. Los participantes pueden ser integrantes de diversas instituciones, por ejemplo archivos, bibliotecas y museos, según la materia.



*Aprendizaje permanente en las bibliotecas públicas significa muchas cosas.
Arriba: una reunión del "Café literario"*

Métodos de formación adicionales

El aprendizaje a distancia. Se puede impartir mediante escuelas de enseñanza por correspondencia, televisión, radio, aprendizaje digital, aprendizaje basado en la web.

El aprendizaje digital. Ha sido definido como el uso de nuevas tecnologías multimedia y de internet para mejorar la calidad del aprendizaje. El material de curso de los cursos de aprendizaje digital es dinámico y se puede actualizar



continuamente. Los participantes pueden trabajar con el curso cuando más les conviene. El gasto de desplazamiento y alojamiento es pequeño.

La mentoría². Es un término nuevo en el ámbito de la educación institucional. Mentoría significa guía y aprendizaje individual acompañado (*coaching*) de persona a persona. Es un método útil y efectivo para el desarrollo personal.

El trabajo en red. Es una herramienta útil para compartir y obtener información. Las redes pueden ser formales o informales, sectoriales o intersectoriales

Los viajes de estudios. Son una herramienta útil para compartir y obtener información sobre archivos, bibliotecas y museos de otras regiones y países. La información obtenida no se puede utilizar directamente en otra institución, sino que se tiene que adaptar a las tradiciones locales y nacionales.

Enlaces:

Dinamarca

- The Royal School of Library and Information Science: www.db.dk.
The Royal School of Library and Information Science es responsable de la educación de los bibliotecarios mediante 3 años de estudios universitarios, un master de Biblioteconomía y Ciencias de la Información, un doctorado, y una serie de programas de master. Proporciona educación superior al personal de biblioteca.

Finlandia

- Tampere University, Department of Information Studies, <http://www.info.uta.fi>,
- Oulu University, Department of Information Studies <http://www.oulu.fi/silo/>,
- Åbo Akademi University (sueca) Department of Information Studies <http://www.abo.fi/fak/esf/bii/>.

Eslovenia

- La Biblioteconomía se imparte en el Departamento de Biblioteconomía y Ciencias de la Información y Estudio de los Libros (<http://www.ff.uni-lj.si/oddelki/biblio/anglesko.htm>) de la Facultad de Artes de Ljubljana a lo largo de 4 años de estudios. También existen estudios de postgrado.
- Muchas organizaciones ofrecen formación en Biblioteconomía. En 2006, el Centro de Formación de la Biblioteca Nacional y Universitaria (<http://www.nuk.uni-lj.si>) ha organizado más de 100 cursos diferentes.
- El Instituto de Ciencias de la Información ha impartido el mismo número de cursos (<http://www.izum.si/>).
- La Sección de Bibliotecas Públicas de la Asociación de Bibliotecas de Eslovenia también organiza cursos de formación (<http://www.lj-oz.sik.si/sk/>) y la

² Definició del TERMCAT de mentoría: Método de formación y desarrollo mediante el cual un profesional con experiencia transmite sus conocimientos a otra persona menos experimentada de la misma empresa u organización orientándolo en el trabajo diaria



Asociación de Bibliotecas Públicas organiza formación complementaria para directores de bibliotecas.

España

En las direcciones siguientes, se pueden encontrar algunos ejemplos, aunque no es una relación exhaustiva.

Muchas universidades imparten cursos de Biblioteconomía. Por ejemplo:

- Universidad Abierta de Cataluña. <http://www.uoc.edu/web/eng/index.html>. Sólo aprendizaje digital.
- Universidad de Barcelona. Facultad de Biblioteconomía y Documentación <http://www.ub.es/biblio/>
- Universidad Carlos III de Madrid: <http://www.uc3m.es/>. Estudios de postgrado.

Otras organizaciones también ofrecen cursos de formación en biblioteconomía. Por ejemplo:

- Colegio Oficial de Bibliotecarios-Documentalistas de Cataluña <http://www.cobdc.org> La asociación de bibliotecas catalana ofrece un amplio abanico de cursos de formación.
- Cursos en línea. SEDIC <http://www.sedic.es/>. La Sociedad Española de Documentación y Ciencias de la Información ofrece gran variedad de cursos en línea.

Reino Unido

- CILIP: El Chartered Institute of Library and Information Professionals www.cilip.org.uk es una de las organizaciones que ofrecen cursos de formación, y también ofrecen TFPL y Aslib, la Association for Information Management. Los cursos universitarios y de postgrado se pueden cursar en 17 instituciones de enseñanza superior del Reino Unido, entre otras la University of Brighton, uno de los socios de PuLLS.

Alemania

- Cursos de aprendizaje digital impartidos por la Fundación Bertelsmann: <http://www.bibweb.de>
- La Hochschule der Medien ofrece estudios en Biblioteconomía y aprendizaje digital <http://www.hdm-stuttgart.de/>
- La asociación de bibliotecas alemana tiene una amplia oferta de programas de aprendizaje y educación permanentes: <http://www.bibliotheksverband.de>
- Instituto Alemán de Educación para Adultos <http://www.die-bonn.de>
- Cooperación entre bibliotecas e instituciones para formar redes para el aprendizaje permanente
- Portal en línea con información y enlaces a todas las escuelas superiores virtuales y centros de aprendizaje digital de Alemania: <http://www.studieren-im-netz.de/>





La flexibilidad en el entorno físico es importante. Arriba: Information Gas Station (Gasolinera de la Información) y autobús con internet en Finlandia

Entorno físico

Toda la biblioteca es un centro de aprendizaje y, por lo tanto, el entorno físico debería reflejar los diferentes conceptos y modelos pedagógicos del aprendizaje. Los espacios deberían ser muy flexibles. Deberían ser tan flexibles que pudieran utilizarse para la formación individual, el trabajo de grupo, u otras actividades.

Todas la biblioteca se puede convertir en un centro de aprendizaje activo con conexiones para ordenadores portátiles y Wi-Fi o Wlan (redes de área local sin cables).

Otros modelos muestran de qué forma toda la biblioteca puede ser un Centro de Aprendizaje Abierto mediante el uso de unidades móviles, por ejemplo autobuses con internet para formación en diferentes zonas de la comunidad.

Otro ejemplo de unidad móvil es la Information Gas Station (IGS) de Helsinki (Finlandia). La arquitectura de la IGS no sigue la disposición usual, en la que los clientes y el personal se encuentran en lados opuestos del mostrador (y de la pantalla) y en la que los miembros del personal son controladores de la información. Aquí, por el contrario, el cliente y el personal se encuentran delante de la misma pantalla y buscan juntos la información. De esta manera, el cliente puede dirigir siempre la búsqueda de información. La situación ayuda al cliente a entender qué es lo que debería estar buscando.

Los usuarios deberían sentirse seguros y el entorno también debería despertar la curiosidad, que ayuda a aprender cosas nuevas. El equipo técnico debería ser fácil de utilizar y debería haber suficiente espacio para que el profesor se desplazara fácilmente entre los usuarios.

Es importante recordar que:

- La enseñanza de TIC exige que se puedan hacer prácticas
- Hay que proporcionar espacio para tomar notas, incluso cuando se enseñan con ordenador temas relacionados con la informática

Al planificar una biblioteca nueva, o la renovación de una biblioteca existente, sería necesario tener en cuenta las instalaciones para un Centro de Aprendizaje Abierto. La formación podría tener su propio espacio, pero debería ser un espacio suficientemente flexible para que se pudiera utilizar para otros propósitos cuando no hubiera formación.





Ejemplos de espacios de aprendizaje flexibles y acogedores de Sutton (Inglaterra) y Würzburg (Alemania)

Enlaces:

- www.tampere.fi/kirjasto/nettinsysse

TIC

Los Centros de Aprendizaje Abierto en las bibliotecas públicas deberían estar al día de la tecnología más punta; para mantener la flexibilidad, el edificio de la biblioteca debería estar equipado con una red sin cable.

Una adición o una alternativa a un lugar fijo de formación podría contar con un cierto número de ordenadores portátiles que el personal y/o los usuarios pudieran utilizar en préstamo, bien en el centro mismo o para estudiar en casa.

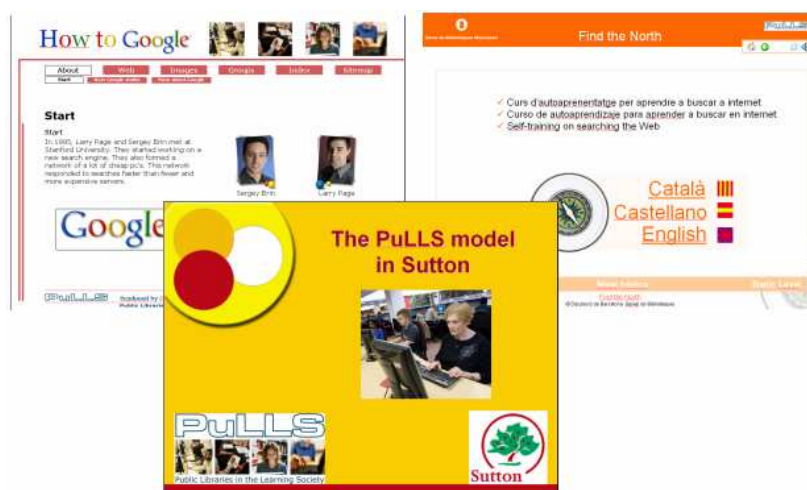
El personal debe estar siempre al día del nuevo equipamiento de TIC capaz de dar apoyo al aprendizaje de una persona, por ejemplo *podcasting*, tarjetas de memoria, diversas tecnologías móviles, teléfonos, etc.

Material didáctico

Los materiales didácticos deberían estar orientados al usuario, y ser fáciles de utilizar y también flexibles, porque las personas aprenden de maneras diferentes. Debería haber materiales de aprendizaje para diferentes grupos objetivo.

Enlaces:

- Todos los materiales producidos por el proyecto PuLLS se pueden encontrar en la página web de PuLLS: www.pulls.dk, en la sección 'PuLLS in the Library'.



Materiales didácticos en PuLLS

Evaluación

La evaluación que los usuarios hacen de los cursos es una herramienta valiosa para la planificación y el desarrollo de futuros cursos. Es importante que los participantes tengan la oportunidad de evaluar qué beneficios les ha proporcionado el curso. También es igualmente importante que los profesores y formadores evalúen el proceso y los cursos una vez acabados.

El informe TUNE cubre ampliamente la evaluación de cursos y la caja de herramientas incluye un cuestionario para la evaluación de cursos.

Marketing

La biblioteca debería de desarrollar una estrategia de marketing para la formación.

La estrategia debería incluir:

- la forma cómo se quiere comercializar
- la definición del grupo objetivo
- la manera cómo llegar al grupo objetivo
- los medios a utilizar para llegar al grupo objetivo
- el marketing dentro de la organización; es importante que los colegas estén informados

En las campañas de información se pueden utilizar diferentes herramientas de marketing:

- folletos
- información en reuniones
- diarios - notas de prensa
- radio/TV
- los grupos objetivo, ¿tienen sus propios canales de información?
- redes
- internet

Las campañas de marketing deberían ser tanto externas como internas, porque el personal de biblioteca puede tener un papel importante en el marketing de los cursos de formación.

El material de marketing debería incluir el logotipo de la institución; las imágenes también son importantes.



Ejemplos de entornos de aprendizaje en bibliotecas públicas

Información sobre educación

En la biblioteca se debería poder acceder a información sobre instituciones docentes, educación para adultos, cursos pertinentes, clases nocturnas y universidades populares en los ámbitos local, regional y nacional.

El material puede ser físico o virtual:

Físico

- Tablones de anuncios o algún otro tipo de espacio para divulgar información de todo tipo (material impreso, carteles, folletos, etc.) sobre los cursos a disposición tanto en el sector público como en el privado.
- Tablones de anuncios donde los que quieren enseñar o aprender se puedan poner en contacto unos con otros; es decir, un lugar que facilite la comunicación entre usuarios que quieren intercambiar conocimientos.
- Documentos impresos o en soporte electrónico, como directorios, anuarios, etc., que proporcionen información sobre el abanico de cursos disponibles en la ciudad y al país, como por ejemplo el *Directorio de centros y aulas para la formación de adultos*, etc.
- Un miembro formado del personal de la biblioteca con un conocimiento completo de todos los cursos y materiales disponibles.

Virtual

- En el sitio web:
 - una agenda de los cursos disponibles, tanto físicos como virtuales, proporcionados por las diferentes autoridades públicas, por fundaciones, o por el sector privado. El sitio se centrará en la formación que no está relacionada con la educación ordinaria (aunque habrá enlaces a universidades y a los principales sitios web sobre educación).



Redes y socios

El desarrollo de redes y el trabajo conjunto con otras organizaciones abre nuevas perspectivas para el trabajo que se hace en la biblioteca. Esto es muy satisfactorio y estimulante, pero también exige mucho tiempo. Con buenas redes y buenos socios, será más fácil comercializar la formación. La red también se puede convertir en el grupo de referencia para un programa de formación o para desarrollar un programa de formación.

Las redes pueden ser de ámbito local, regional o nacional, dependiendo de la materia y el nivel de la formación.

Las redes y la cooperación exigen mucho tiempo, pero dan la oportunidad de examinar la propia organización y trabajar desde una perspectiva diferente. Además, aseguran nuevos retos e ideas. Para conseguir una cooperación fructífera es importante que se haya llegado a un consenso entre la biblioteca y el socio. Es preciso que los socios estén de acuerdo sobre qué incluirá la cooperación y qué se ha acordado que es necesario.

Si la biblioteca toma la iniciativa de cooperar con otra organización, la primera cosa que debe considerar es hasta qué punto el socio formará parte del proceso de planificación. El equilibrio que garantiza que el socio, por un lado, sienta el proyecto como algo propio y que la biblioteca, por el otro, se sienta libre de formular qué tiene para ofrecer, es delicado.



Una red o cooperación se construye sobre la base de las relaciones personales, que requieren ser alimentadas y capacidad de negociación. Por ejemplo, es importante estudiar la necesidad de crear una relación personal entre personas que trabajarán juntas.

Las redes para un proyecto de aprendizaje o una iniciativa de aprendizaje pueden ser muy fructíferas. El proyecto Hybrid Learning Environments que hemos mencionado en la página 4, vinculó al proyecto un "grupo conceptual" (*concept group*) constituido por representantes de instituciones docentes, organizaciones de información al público y bibliotecas públicas que participaron en el proceso de planificación. Una red de este tipo puede dar una perspectiva completamente diferente a un proyecto.

Indicaciones para crear redes:

- Armonizar las expectativas.



- Abandonar la torre de marfil y bajar al mundo real: recordar que las diferentes organizaciones sociales tendrán formas diferentes de relacionarse con el mundo y formas diferentes de comunicarse y trabajar.
- Considerar el papel de la biblioteca en la red o cooperación.
- Participar en la cooperación que no estaba planificada de buen principio, sino que aparece durante el proyecto. Esto puede ser muy relevante para el trabajo de desarrollo.
- Los socios y la biblioteca tienen un compromiso mutuo. Considerar si es preciso formalizar todos los acuerdos por escrito. Ambos socios se deben beneficiar de la cooperación.
- Las redes son relaciones personales. Deben alimentarse.
- Establecer un grupo de referencia local, regional o nacional.

El contacto con empresas y socios creativos puede ser muy inspirador para la organización. Si es preciso, se debe estar dispuesto a contratar servicios externos.

Como en Finlandia, el papel de la biblioteca como Centro de Aprendizaje Abierto se puede ver reforzado cuando las bibliotecas se encargan de programas nacionales sobre Sociedad de la Información como la Information Society Programme.

Enlaces:

- El objetivo del Government Information Society Programme
http://www.tietoyhteiskuntaohjelma.fi/en_GB/

Para la planificación y la organización práctica de cursos véase la caja de herramientas.

