



International Federation of
Library Associations and Institutions

අබණ්ඩ වෘත්තීය සංවර්ධනය සඳහා ඉල්ලා
මාර්ගෝපදේශ මූලධර්ම හා විශිෂ්ට
ව්‍යවහාර

ලේඛනගත කරන ලද්දේ:

ජානා වරලෙපීස් හා අබණ්ඩ වෘත්තීය සංවර්ධන හා වැඩබිම් ඉගෙනුම් (CPDWL) අංශයේ
විවිධත් ලුවිස්, සුසාන් සෙනාර් සහ ජුනිටා ජාරා ඩි සුමාර් ගේ දායකත්වය ඇතිව

දෙවන සංස්කරණය

අබණ්ඩ වෘත්තීය සංවර්ධන මූලධර්ම හා විශිෂ්ට ව්‍යවහාර, 2006

ප්‍රකාශිත දිනය:

මැයි 2016 : ඉල්ලා විද්වත් කමිටුව මගින් ස්ථිර කරන ලදී.

සිංහල පරිවර්තනය. Sinhalese Translation

ඩබ්ලිව්. ආර්. ගාමිණි ද සිල්වා [B.A. (Ceylon), MALIS (Monash), A.L.A. (London), F.L.A. (London), FSLLA] විසින් සිංහලට පරිවර්තනය කරන ලදී.

මක්තෝබර් 2018

ඉංග්‍රීසියෙන් රචිත මුල් ප්‍රකාශය සිංහලට පරිවර්තනය කිරීමේ දී මුල් පිටපතට වඩා වෙනස්කම් ඇතිවිය හැක. මෙම පරිවර්තනය හුදු විමර්ශන කටයුතු සඳහා පමණි.



ජානා වරලෙපීස්, 2016

සංස්කාරක මණ්ඩලය (2016/2017)

- නීතා දමයන්ති පීරිස් (ප්‍රධාන සංස්කාරක)
- ඩිල්මණි වර්ණසූරිය
- තුෂාරි සෙනවිරත්න
- සුනේත්‍රා කාරියවසම්
- මජරුගා මොහමඩ් මජීඩ්
- සුභ්‍රමනියන් නවණදක්‍රිෂ්නන්

ග්‍රන්ථ සමීක්ෂණය : ඩබ්. ඒ. වීරසූරිය [B.A.(Kelaniya), M.Lib.I.Sc.(Punjab), M.Lib.I.Sc, Ph.D]

ISBN: 978-955-9075-30-1

© 2016 ජානා වරලෙපීස්

This work is licensed under the Creative Commons Attribution 4.0 International(CC BY 4.0) license. To view a copy of this license, visit: <http://creativecommons.org/licenses/by/4.0>

IFLA
P.O. Box 95312
2509 CH Den Haag
Netherlands

www.ifla.org

සංස්කාරක සටහන

ශ්‍රී ලංකා පුස්තකාල සංගමයේ 2017-2022 උපායමාර්ගික සැලැස්මට සමගාමීව 2016/2017 ප්‍රකාශන කමිටුව විසින් ඉඟ්ලා ආයතනය මගින් ප්‍රකාශිත විද්වත් වාර්තා 4ක් සිංහල සහ දෙමළ භාෂාවන්ට පරිවර්තනය කිරීමේ ව්‍යාපෘතිය ආරම්භ කරන ලදී.

උපායමාර්ගික සැලැස්මේ දක්වා ඇති පරිදි මෙම පරිවර්තන කර්තව්‍යයේ මූලික අරමුණ වූයේ දේශීය භාෂාවලින් පුස්තකාල විද්‍යා ප්‍රකාශන හිඟවීමත්, ඒ හේතුවෙන් පුස්තකාල හා විද්‍යාපන විද්‍යා විෂය හදාරන සිසුවන්ට මෙන්ම, පුස්තකාලයාධිපතින්ට විවිධ දුෂ්කරතා රැසකට මුහුණ පෑමට සිදු වී ඇති බැවින් එම අපහසුතා මගහරවා ගැනීමේ පිළියමක් ලෙසිනි. තවද අන්තර්ජාතික මට්ටමේ ඇති තොරතුරු පුස්තකාලයාධිපතින්ට සහ පුස්තකාල හා විද්‍යාපන විද්‍යා විෂය හදාරන ශිෂ්‍යයන්ට දැනගැනීමට සැලැස්වීමත් මෙම ව්‍යාපෘතියේ තවත් එක් අරමුණක් විය.

මෙම ව්‍යාපෘතිය මගින් සිංහල භාෂාවට පරිවර්තනය කරන ලද **'අබණ්ඩ වෘත්තිය සංවර්ධනය සඳහා මාර්ගෝපදේශ මූලධර්ම හා විශිෂ්ට ව්‍යවහාර'** යන ඉඟ්ලා ලේඛනය තුළින් පුස්තකාලයාධිපතින්ට සහ පුස්තකාල හා විද්‍යාපන විද්‍යා විෂය හදාරන ශිෂ්‍යයන්ට සහ අනිකුත් පාඨකයන් හට අබණ්ඩ වෘත්තිය සංවර්ධනය පිළිබඳ විශාල දැනුම් සම්භාරයක් ලබා ගත හැකි වේ යැයි විශ්වාස කරමි.

මෙම ව්‍යාපෘතිය සාර්ථක කරගැනීම සඳහා සහාය වූ සංස්කාරක මණ්ඩල සාමාජිකයින්ටත්, එහි සෝදුපත් බලා සමීක්ෂණ කටයුතු සිදු කළ සමීක්ෂකවරුන්ටත් ස්තූතිය පුදකරමි. එසේම මෙම පරිවර්තන ව්‍යාපෘතිය ඉදිරියට ගෙනයාමට මහඟු පිටුවහලක් ලබාදුන් ශ්‍රී ලංකා පුස්තකාල සංගමයේ සභාපතිනිය ඇතුළු පාලක හා විධායක මණ්ඩල සාමාජිකයින්ටත් මාගේ කෘතඥතා ස්තූතිය පිරිනමමි.

නීතා දමයන්ති පීරිස්

ප්‍රධාන සංස්කාරක

පරිච්ඡේද පෙළගැසීම

පෙරවදන	7
විධායක සාරාංශය	9
හැඳින්වීම	17
පළමුවන කොටස - මූලධර්ම සහ විශිෂ්ට ව්‍යවහාර - භූමිකා ලෙස.....	25
පරිච්ඡේදය 01 - ඉගෙන ගන්නා අය	25
1.1 මූලධර්මය	25
1.1.1 තර්කානුකූල පදනම	25
1.2 විශිෂ්ට ව්‍යවහාර	25
1.2.1 ස්වයං ඇගයීම	25
1.2.2 කාර්ය සාධන ඇගයීම	27
1.2.3 කාර්යක්ෂමතා කඩඉම්	28
1.2.4 පුද්ගලික ඉගෙන ගැනීමේ සැලැස්ම	28
1.2.5 දැනට පවතින ස්ථානයේ වැදගත්කම	29
1.3 සාරාංශය	29
පරිච්ඡේදය 02 - සේව්‍යෝජකයා	30
2.1 මූලධර්මය	30
2.1.1 තර්කානුකූල පදනම	30
2.2 විශිෂ්ට ව්‍යවහාර	30
2.2.1 කාර්ය මණ්ඩල සංවර්ධනය අධීක්ෂණය කිරීම	30
2.2.2 අවශ්‍යතා ඇගයීම	32
2.2.3 ඉගෙන ගැනීමේ අවස්ථා	33
2.2.4 කාර්ය මණ්ඩල ප්‍රගතිය ලේඛනගත කිරීම	36
2.2.5 කාර්ය මණ්ඩල සංවර්ධනය සඳහා අයවැය	37
2.2.6 වැඩ කරන වේලාව තුළ ඉගෙන ගැනීම	39
2.2.7 කාර්ය මණ්ඩල සංවර්ධන වැඩ සටහන් ඇගයීම	41
2.3 සාරාංශය	42
පරිච්ඡේදය 03 - වෘත්තීය සංගම්, කොන්සෝටියා, රජයේ ආයතන සහ පුස්තකාල සංවර්ධන වගකීම්හර වෙනත් ආයතන.	43
3.1 මූලධර්මය	43
3.1.1 තර්කානුකූල පදනම	43
3.2. තර්කානුකූල පදනම.....	43
3.2.1 මර්ගෝපදේශනය හා පිළිගැනීම	43

3.2.2 ඉගෙන ගැනීමේ අවශ්‍යතාවයන්	44
3.2.3 ප්‍රයත්න සම්බන්ධීකරණය	45
3.2.4 තොරතුරු ව්‍යාප්තකිරීම.....	46
3.2.5 ඉගෙන ගැනීමේ සම්පත්වලට දක්වන අනුග්‍රහය	46
3.2.6 උද්දේශනය හා ප්‍රතිපත්තිය	47
3.3 සාරාංශය	48
පරිච්ඡේදය 04 - පුස්තකාල/ තොරතුරු විද්‍යා (LIS) උපාධි පිරිනමන වැඩසටහන්.....	49
4.1 මූලධර්මය.....	49
4.1.1 තර්කානුකූල පදනම	49
4.2 විශිෂ්ට ව්‍යවහාර	49
4.2.1 අඛණ්ඩ අධ්‍යාපන කටයුතු වල ප්‍රගතිය සඳහා සිසුන්ට අනුබල දීම/ අභිප්‍රේරණය කිරීම	49
4.2.2 පර්යේෂණ කරගෙන යාම	50
4.2.3 මවු ආයතනයේ සහය ඇති ව පුස්තකාල විද්‍යා පාසල් අඛණ්ඩ අධ්‍යාපන කටයුතු වල යෙදීම ධෛර්යමත් කිරීම.....	51
4.2.4 වෘත්තික හා රජයේ ආයතනවලට උපදෙස් ලබා දීම	52
4.3 සාරාංශය.....	52
පරිච්ඡේදය 05 - සියලුම සැපයුම්කරුවන්	53
5.1. මූලධර්මය	53
5.1.1 තර්කානුකූල පදනම	53
5.2 විශිෂ්ට ව්‍යවහාර	53
5.2.1 විශේෂඥයන් හා කැපවුණු නායකත්වය	53
5.2.2 උපදේශන සැලැස්ම.....	54
5.2.3 ඉගෙන ගැනීමේ කටයුතු.....	55
5.2.4 සුදුසුකම් ලත් උපදේශකවරු	56
5.2.5 ඵලදායී කළමනාකරණය	57
5.2.6 පුහුණුවේ සාර්ථකත්වය	59
5.2.7 ඇගයීම	60
5.3 සාරාංශය	62
දෙවන කොටස - අනාගත අභියෝග.....	63
1.0 මාර්ගගත අඛණ්ඩ වෘත්තීය සංවර්ධනය ගුණාත්මය සම්බන්ධ අතිරේක ගැටලු	63
2.0 ඉදිරිය දෙස බැලීම	66

තෙවන කොටස - ආශ්‍රිත ලියකියවිලි	67
පාරිභාෂික ශබ්ද මාලාව	67
විමර්ශන.....	73
ඇමුණුම A : අඛණ්ඩ වෘත්තීය සංවර්ධන මූලධර්ම හා විශිෂ්ට ව්‍යවහාර - 2006	87
ඇමුණුම B : අඛණ්ඩ වෘත්තීය අධ්‍යාපන මාර්ගෝපදේශ සඳහා සුදුසු උදාහරණ	90
ඇමුණුම C : පුස්තකාල ක්‍ෂේත්‍රයට සුදුසු Webjunction ප්‍රවීනතා සුවිස (2014)	92
ඇමුණුම D : ඉගෙන ගැනීමේ සම්පත් වල උදාහරණ	94
ඇමුණුම E : අම්බර්න් විශ්වවිද්‍යාලයීය අඛණ්ඩ වෘත්තීය අධ්‍යාපන ප්‍රතිපත්තියෙන් උපුටාගත් කොටස් : අනිවාර්ය නොවන ක්‍ෂේත්‍රවලට හා පරිබාහිර කටයුතු වලට මාර්ගෝපදේශ	96
ඇමුණුම F : IFLA CPERT/ CPDWL සම්මේලන වාර්තා මාලාව	97
ඇමුණුම G : ඉතා උසස් මට්ටමේ වෘත්තීය සංවර්ධන පුහුණු පාඨමාලා විමර්ශන ලැයිස්තුව	99
ඇමුණුම H : PRIMO (සම විමර්ෂකයින් විසින් සංශෝධිත මාර්ග ගත උපදෙස් මාලාව) තුළ ඇති තෝරාගැනීමේ නිර්ණායක	100

පෙරවදන :

2006 වර්ෂයේදී IFLA හි අඛණ්ඩ වෘත්තීය සංවර්ධනය හා වැඩබිම් පිළිබඳ අංශය විසින් CPDWL පුස්තකාලයක හෝ තොරතුරු මධ්‍යස්ථානයක කාර්ය මණ්ඩලය දැනට පවත්වාගන යන ඉගෙනීමේ කටයුතු වලට ප්‍රවේශ වීම සඳහා වැදගත් වන අඛණ්ඩ වෘත්තීය සංවර්ධනය සහ විශිෂ්ට ව්‍යවහාර සඳහා අවශ්‍යතාවයන් 10 (දහසක්) නිර්දේශ කළේය. මෙම ලියවිල්ලට 'ප්‍රමිති මාර්ගෝපදේශ' යයි හඳුන්වා දෙන අතර දැනට පවතින මාර්ගෝපදේශ ඉතා සියුම්ව විමර්ශනය කිරීමෙන් පසුව හා වෘත්තිකයින් සමඟ පවත්වන ලද සාකච්ඡා වාර්තා මත පදනම්ව සකස්කර කර ඇත. ඉහත සඳහන් මූලික වගන්ති (10) අඛණ්ඩ වෘත්තීය සංවර්ධන හා වැඩබිම් පිළිබඳ අංශයට අදාළ භාෂාවන් දොළහකට (12) පරිවර්තනය කර ඇති අතර ඒවා දේශන හා ප්‍රකාශන මගින් ප්‍රචලිත කර ඇත. සම්පූර්ණයෙන්ම වාර්තාවේ මුල් පිටපත කුමන අවස්ථාවකදී වත් ජනගත කර නොමැත.

IFLA ආයතනය තමන්ගේ අනුග්‍රහය යටතේ සම්පාදනය කර ඇති ප්‍රමිති ගැන අවධානය යොමු කිරීමටත් පෙර CPDWL අඛණ්ඩ වෘත්තීය සංවර්ධනය හා වැඩබිම් පිළිබඳ අංශය ස්වකීය නායකත්වය යටතේ පනවන ලද මූලධර්ම හා විශිෂ්ට ව්‍යවහාර ගැන සලකා බලන ලදී. එහි ප්‍රතිඵලයක් වශයෙන් සාහිත්‍ය විමර්ශනයක් ද, යුක්ති සහගත කිරීමක්ද, මාර්ගෝපදේශ නිකුත් කළ ආකාරය ගැන නැවත සලකා බැලීමක්ද දියත් කරන ලදී. මෙම ප්‍රකාශනයේ පරමාර්ථය වන්නේ කාර්ය මණ්ඩලයේ අවධානය, කාර්ය මණ්ඩලයේ ප්‍රවීණතාවය හා දක්ෂතාවය ඉස්මතු කිරීමය. එහි අරමුණ වන්නේ පුද්ගලයින්, වෘත්තීයසංගම් හා ආයතන දැනට පවත්වාගන යන වෘත්තීය ඉගෙනීමේ කටයුතු තුළින් බිහිවන වෘත්තිකයින්ට ඉතා උසස් හා සමීප මහජන සේවයක් ලබා දීමයි. මෙම මාර්ගෝපදේශවල ඉලක්ක වන්නේ පුස්තකාල හා තොරතුරු සේවාවන්හි නියුතු අය හා අඛණ්ඩ වෘත්තීය අධ්‍යාපනවේදීන්ට සහ වැඩබිම් සමිත්ධ උපදේශක වරුන්ය. මෙම ප්‍රකාශනය පුස්තකාල සන්දර්භයට විශේෂ වශයෙන් අදාළවන අතර එය විඥාපන විද්‍යා වෘත්තිකයින්ට හා පිටස්තරව එබඳු සේවාවල නියුක්ත අයට ප්‍රයෝජනවත් වේ.

මූලික ප්‍රමිති මාර්ගෝපදේශ මාලාව සකස් කරන ලද්දේ IFLA මුදල් පරිත්‍යාගයක් භාවිතා කරමින් ඕස්ට්‍රේලියානු ඇන් රිච් හා ඉයන් ස්මිත් (අඛණ්ඩ වෘත්තීය සංවර්ධනය හා වැඩබිම් පිළිබඳ අංශය විසින්). මෙම පරිත්‍යාග මුදල ඉතා විස්තරාත්මක සාහිත්‍ය ගවේෂණයක් සඳහා මූලිකව යොදවන ලදී. මෙම ගවේෂණය මෙහෙයවන ලද්දේ රට්ජර්ස් හී පුස්තකාල හා විඥාපන විද්‍යා ශාස්ත්‍රපති ශිෂ්‍යයෙකු වන ඇන් මාරි (2005) විසිනි. එම ගවේෂණයට වෘත්තීන් කිහිපයකට අයත් වන ප්‍රකාශන හා මාර්ගෝපදේශ අයත් විය.

දැනට ක්‍රියාත්මක වන ගවේෂණය ඉතා පුළුල් පරාසයක් ආවරණය කරන ගවේෂණයක් වන අතර එහි පරමාර්ථය කලින් කරන ලද ගවේෂණ යාවත්කාල කිරීම පමණක් නොව ජාත්‍යන්තරව පලවී ඇති සාහිත්‍යද ඇතුළත් කිරීමයි. අඛණ්ඩ වෘත්තීය සංවර්ධනය හා වැඩබිම් පිළිබඳ අංශ සාමාජිකයින්ට ඔවුන් සැපයූ දත්ත හා මාර්ගෝපදේශ මාලා නැවත ගවේෂණයට ලක් කරන ලදී. මෙම සාමාජිකයින් නම් මැට්ලේඩා ෆොන් වැනික් (ඉතාලිය), ජුසානිටා ජාරා ඩි සුමාර් (කැනඩාව සහ පිරු), යුල්රයික් ලැන්ජ් (ජර්මනිය), විවියන් ලුවිස් (කැනඩාව) හා සුසාන් සුනියර් (එ.ජ.) වේ. IFLA අධ්‍යාපන හා පුහුණු කිරීම භාර අංශ සාමාජිකයින් ඔවුන් ගේ අදහස් මේ සඳහා ඉදිරිපත් කර ඇත. IFLA ආයතනයට පිටස්තරව වෙනත් අයදුම් උපදෙස් මෙන්ම සහයෝගය දෙන ලදී. ඒ වෘත්තීය සේවා අධ්‍යක්ෂක, සයිමන් එඩ්වඩ්ස් වරලත් පුස්තකාල හා තොරතුරු විද්‍යා වෘත්තිකයින්ගේ ආයතනය (මහා බ්‍රිතාන්‍යය) (CILIP). මෙය වූ සභාපති හා මහාචාර්ය පුස්තකාල හා තොරතුරු විද්‍යා ආයතනයෙහි ජාතික තායිවාන් විශ්ව විද්‍යාලය, රිබේකා වාර්ගා විශේෂ පුස්තකාලාධිපතීන් ගේ සංගමය, ජුඩ් බ්රුකර් අධ්‍යක්ෂ ඉගැන්වීමේ කටයුතු ඕස්ට්‍රේලියානු පුස්තකාල විද්‍යා හා තොරතුරු සංගමය ප්‍රමුඛ සම්පත්දායකත්වේ.

මෙම සංශෝධිත මුල් පිටපත 2015 අගෝස්තු මස 18 වන දින පවත්වන ලද අඛණ්ඩ වෘත්තීය සංවර්ධනය හා වැඩබිම් පිළිබඳ අංශ ස්ථාවර කමිටුව විසින් කේන්ද්‍රවූහිදී අනුමත කරන ලදී. එම සංශෝධන 2016 මැයි මාසයේදී IFLA කමිටුවේ (ප්‍රමිති හා වෘත්තික කටයුතු භාර) නියෝජිතයන් විසින් තහවුරු කර ඇත.

ජාත්‍ය වරලෙපීස්, අඛණ්ඩ වෘත්තීය සංවර්ධනය හා වැඩබිම් පිළිබඳ අංශයෙහි උපදේශක සම්මානිත මහාචාර්ය, රුට්ජර්ස්-නිව්ජර්සි රාජ්‍ය විශ්වවිද්‍යාලය, අමෙරිකා එක්සත් ජනපදය
 මැයි 2016

විධායක සාරාංශය :

පුස්තකාල හා විද්‍යාපන සේවා කටයුතු වල අන්තර්ගතවය හා ඵලදායීතාවය රඳා පවතින්නේ කාර්ය මණ්ඩලයේ කාර්යක්ෂමතාවය මතයි. සමාජයේ අවශ්‍යතාවයන් නිතර වෙනස් වන හෙයින්ද, නව තාක්ෂණයේ දියුණුව හා වෘත්තීය දැනුම වර්ධනය වන හෙයින්ද පුස්තකාලයාධිපතීන් හා වෘත්තීකයින් ඔවුන්ගේ දැනුම හා නිපුණතාවය යාවත්කාලීන කිරීම අවශ්‍ය වී ඇත. 1994 වර්ෂයේ පළමු UNESCO / IFIA ආයතන මහජන පුස්තකාල ප්‍රතිපත්ති ප්‍රකාශනයේ සඳහන් වූයේ මේ අයුරිනි.

පුස්තකාලයාධිපති පාඨක ප්‍රජාව හා සම්පත් අතර කටයුතු වල යෙදෙන ඉතා කාර්ය ශූර අතර මැදියෙකි. ප්‍රමාණවත් සේවාවක් ඉටුකිරීම සහතිකකරනු වස් වෘත්තීය හා අඛණ්ඩ අධ්‍යාපනයක් පුස්තකාලයාධිපතිවරයාට අත්‍යවශ්‍යවේ.

IFLA ආයතනයේ අඛණ්ඩ වෘත්තීමය සංවර්ධනය වැඩ ඉගෙනුම් ඒකකය (CPDWL) මාර්ගෝපදේශ සම්පාදනය කිරීම සඳහා ආකෘතියක් දියත් කළේය. එහි ප්‍රතිඵලයක් වශයෙන් 2006 වර්ෂයේදී අඛණ්ඩ වෘත්තීය මූලධර්ම හා විශිෂ්ට ව්‍යවහාර මාලාවක් ඉදිරිපත් කරන ලදී. එහි වගන්ති දහය ඉතා දීර්ඝ සාහිත්‍ය විමර්ශනයකින් පසුව හා අඛණ්ඩ වෘත්තීය දැනුම සම්පාදකයින් සමඟ සාකච්ඡාවන් කිරීමෙන් පසුව හා වෘත්තීය සංවර්ධනය වැඩ ඉගෙනුම් ඒකක ස්ථාවර කමිටුව විසින්ද අනුමැතිය 2006 ලබා දී ඇත. ඒවාහි වර්තමාන වලංගුභාවය ඇගයීම සඳහා මූලික සාහිත්‍ය ගවේෂණය යවත්කාලීන කරන ලදී. 2015 වර්ෂයේදී නව ගවේෂණය පදනම් කරගෙන නව වාර්තාවක් සකස් කිරීමට ප්‍රයත්න දරණ ලදී. එය 2006 වර්ෂයේ මූලධර්ම පිලිගන්නා අතර එය ශබ්ද මාලාවක් හා ඇණවුම් කීපයකින් තවත් ඔපමට්ටම් කර ඇත.

මූලධර්ම හා විශිෂ්ට ව්‍යවහාර (සාරාංශය):

පහත සඳහන් සාරාංශය සංශෝධිත මූලධර්ම හා විශිෂ්ට ව්‍යවහාර පිළිබඳ ප්‍රධාන කරුණු ඒවාහි කාර්ය භාරය හා වගකීම් පුද්ගලයන් හා ආයතන මත බලපාන අයුරින් ඉදිරිපත් කර ඇත.

1.0 ඉගෙන ගන්නා අය සඳහා

1.1 මූලධර්මය

සෑම පුස්තකාලයකම හා තොරතුරු වෘත්තීකයෙකුම ප්‍රධාන වශයෙන් ඉගෙන ගැනීම පවත්වාගෙන යාමටත්, තමාගේ දැනුම හා දක්ෂතාවයන් අඛණ්ඩව වර්ධනය කරන අඛණ්ඩ ඉගෙන ගැනීමටද වග කිව යුතුය.

1.1.1 තර්කානුකූල පදනම

ආචාරධර්ම සංග්‍රහයන් සාමාන්‍යයෙන් මෙවැනි වාක්‍යන් වලින් සමන්විත වේ. “පුස්තකාලයාධිපතීන් හා තොරතුරු සේවා දායකයින් සෑම විටම ඔවුන්ගේ වෘත්තීය කටයුතු ඉතා අන්‍යෝන්‍ය ලෙස පවත්වාගත යාමට තමන්ගේ දැනුම හා කුසලතා වර්ධනය කිරීමෙහි යෙදේ”. (IFLA – 2012a) සෑම පුද්ගලයෙකුම තමන්ගේ වෘත්තීයට හා සමාජයට වගකිව යුතුය.

1.2 විශිෂ්ට ව්‍යවහාර

1.2.1 සෑම පුද්ගලයෙකුම රැකියා වගකීම් හා පරමාර්ථ ඇසුරින් කාර්ය ඇගයීම් පවත්වාගත යාම;

1.2.2 කාර්ය ඇගයීමේ කටයුතු වල සහභාගි වෙයි;

1.2.3 වෘත්තීයට අදාළ සංවර්ධන කටයුතු වල බලපෑම් මෙහෙයවයි. අවස්ථානුකූලව එල ප්‍රයෝජන ගනිමින් හැකියාවන් වල ඇති වන අඩුපාඩු පිරවීමටත් දැනුම හා නිපුණතා වැඩි දියුණු කිරීමටත් පෙළඹෙයි;

1.2.4 පුද්ගලික ඉගෙනීමේ සැලැස්මක් සකස් කිරීමෙන් දැනට කරගත යන කටයුතු දියුණු කිරීමටත් හා අනාගත රැකියා අවස්ථා නඟාලීමට හැකිවනු ඇත. එමෙන්ම ඉතාමත් ගැලපෙන තොරතුරු පදනම් කරගත විධිමත් අවිධිමත් ඉගෙනීමේ සම්පත් ගැන තීරණ මත එළඹීමට හැකිවනු ඇත;

1.2.5 එමෙන්ම දැනට දරණ තනතුරේ වගකීම් අලුත් තනතුරක් සඳහා සූදානම් වීමට පෙර හැදෑරීම අපේක්ෂා කෙරේ.

1.3 සාරාංශය

විශිෂ්ට ව්‍යවහාර තමා පුද්ගලිකව කරනු ලබන නිතර ඇගයීම මත දැනට පවත්වාගත යන ඉගෙනගැනීමේ ක්‍රියාවලිය පවත්වාගත යාමට වගකීමක් පැවරේ. දැනට පවත්වාගත යන කාර්යන් වල යම් අඩුපාඩු වේ නම් ඒවා සඳහා ප්‍රතික්‍රියා මාර්ග ගැනීම සහ අනාගත වගකීම් වලට සූදානම්වීම අවශ්‍ය වනු ඇත. ඉටු කළයුතු ක්‍රියාමාර්ගයන් කිහිපයක් අතර; තමා සේවය කරන සංවිධානයේ විශිෂ්ට සේවාවක් ලබා දීමේ අරමුණට සහය දීම, තම රැකියා සංවර්ධනය සඳහා ක්‍රියා කිරීම හා වෘත්තීය සංවර්ධනය හා වැඩි දියුණුව අපේක්ෂා කෙරේ.

2.0 සේව්‍යෝජකයා

2.1 මූලධර්මය

පුස්තකාල හා තොරතුරු සේවා යෝජකයින් ඔවුන්ට අවශ්‍ය වන කාර්ය මණ්ඩල පුහුණු කිරීමේ වැඩසටහන් අඛණ්ඩ අධ්‍යාපනය සඳහා සහයෝගය ලබාදිය යුතුය.

2.1.1 තර්කානුකූල පදනම

—පුස්තකාලයාධිපති, උපයෝජකයින් හා සම්පත් අතර ඉතා කාර්යක්ෂම අතරමැදියෙකු වේ. වෘත්තීය හා අඛණ්ඩ අධ්‍යාපනය පුස්තකාලයාධිපතිට අනිවාර්යයෙන්ම ලබා දිය යුතුය. සාර්ථක සේවාවක් පවත්වාගෙන යා හැක්කේ එවිට පමණකි”. (UNESCO / IFLA 1994) තවද තම සේව්‍යෝජකයින්ට සේවාවන් සැපයීමට වගකිවයුතු සංවිධානය, කාර්ය මණ්ඩලයට කාර්යක්ෂමතාවය හා අධ්‍යාපන අඛණ්ඩව පවත්වාගෙන යාමට ද වගකීම දැරිය යුතුයි.

2.2 විශිෂ්ට ව්‍යවහාර

සේව්‍යෝජකයින්ගේ මානව සම්පත් ප්‍රතිපත්තින් පෙන්නුම් කරන්නේ සෑම කාර්ය මණ්ඩල සාමාජිකයෙකුම ඉගෙන ගැනීමේ කටයුත්තේ යෙදිය යුතු බවයි.

එවැනි ක්‍රියාදාමයක් පවත්වාගෙන යාමට සාක්ෂි මෙසේ සමන්විත වේ;

2.2.1 සුදුසු දක්ෂතා, පළපුරුද්ද ඇති කෙනෙකු කාර්ය මණ්ඩල සංවර්ධනය ගැන සුපරීක්ෂා කිරීමට පත්කිරීම;

2.2.2 සේවකයින් ගේ කාර්ය භාරය විමර්ශනයට ලක්කරමින් අවශ්‍යතාවයන් විමසා බැලීමට ක්‍රම වේදයක් අනුගමනය කිරීම ආයතනයේ දැක්ම හා මෙහෙවර මුල් කරගෙන කාර්ය මණ්ඩලයට ඉගෙන ගැනීමට සැලසුම් සකස් කිරීම;

2.2.3 විධිමත් හෝ අවිධිමත් අවස්ථා බොහෝමයකට ප්‍රවේශය ලබා දීම හා ඒ මගින් හඳුනාගත් ඉලක්ක හා ඉගෙන ගැනීමේ ක්‍රමවේදයන් මත එළඹීම. මූලික ඉගැන්වීම් උපදේශන වලින් ආරම්භ වී නව කාර්ය මණ්ඩල සාමාජිකයන්ට උසස් පුහුණුවක් ලබා දීමට ඉලක්ක කරයි;

2.2.4 ඉගෙනගැනීමේ ක්‍රියාවලියෙහි යෙදෙන තැනැත්තෙකුගේ සහභාගිත්වය, ලේඛන ගත කිරීම, නව පැවරුම් පැවරීම සහ උසස් වීම් ලබා දීම සඳහාද සලකා බලනු ඇත;

2.2.5 අඩු වශයෙන් ආයතනයේ අයවැයෙන් 0.5% සිට 1.0% ප්‍රමාණයක් කාර්ය මණ්ඩල සංවර්ධනය සඳහා වෙන් කරනු ලැබිය යුතුය;

2.2.6 වෘත්තිකයන්ට සේවාකාලයෙන් 10% වැඩ මුළු, සාකච්ඡා, සේවාස්ථ පුහුණුව, වෙනත් අධ්‍යාපන කටයුතු විධිමත් හා අවිධිමත් අධ්‍යාපන වැඩ සටහන් වෘත්තීය සමිති කටයුතු හා ප්‍රකාශන කටයුතු සඳහා යෙදිය යුතුය;

2.2.7 සීමිත කාලයක් තුළදී කාර්ය සංවර්ධන කටයුතු ඇගයීමට ලක්කළ යුතුයි.

2.3 සාරාංශය:

සේවයෝජකයින්ට ඉතා විශිෂ්ට ව්‍යවහාරය නම් තමන්ගේ ආයතනයට බැඳීම හා නායකත්වය දැරීම, කාර්ය මණ්ඩල සංවර්ධනය කිරීම සඳහා අඛණ්ඩ වැඩිහිටි අධ්‍යාපනය ගෙන යාමට ප්‍රවීණයින් ඇතිකරගැනීම, ඵලදායී කාර්ය මණ්ඩල ප්‍රතිපත්ති හා වැඩ සටහන් කරගෙන යාම, කාර්ය මණ්ඩලය සඳහා ප්‍රමාණවත් මුදල් හා කාලය වෙන් කිරීම. විවිධ ලක්ෂණ වලින් යුක්ත ඉතා උසස් මට්ටමේ පුහුණු වීමේ හා ඉගෙන ගැනීමේ සම්පාදනය කරන වැඩසටහන් (5.0 බලන්න) පැවැත්වීම .

3.0 වෘත්තීය සංගම්, සමාගම්, කොන්සෝටියා, රජයේ ආයතන හා පුස්තකාල සේවා සංවර්ධනය සමඟ සම්බන්ධ පැවැත්වීම.

3.1 මූලධර්මය:

වෘත්තීය සංගම් හා අනෙක් සංවිධාන වල ප්‍රගතිය සඳහා ඉතා කාර්යක්ෂම සපයන්නන්, අනුග්‍රාහකයින් හා සේවාදායකයින් වෘත්තීය සංවර්ධනයෙහි ගුණාත්මක භාවය පවත්වා ගෙන යාමට අවශ්‍යවනු ඇත.

3.1.1 තර්කානුකූල පදනම :

සාමාජිකයන් ගේ වෘත්තීය සංවර්ධන ක්‍රියාදාමයන් පිළිගෙන ඒ සඳහා සහතික පත්‍ර / බල පත්‍ර නිකුත් කිරීමෙන් වෘත්තීය සංගමයන්ට ප්‍රමිති නගා ලීමට හැකිවේ.

3.2 විශිෂ්ට ව්‍යවහාර :

සංගම් හා ආයතන වලට පුස්තකාල විද්‍යා වෘත්තීයේ අඛණ්ඩ අධ්‍යාපන කටයුතු වල ප්‍රමිතිය නගා ලීමට හැකි වේ. ඉගෙනීමේ කටයුතු වල හෝ ක්‍රියාදාමයන් අනුගමනය කිරීමට අතිරේකව පහත සඳහන් ඉගෙන ගැනීමේ කටයුතු වලද නියුක්ත වේ;

- 3.2.1 මාර්ගෝප දේශ මාලාවන් සකස්කිරීම, ක්‍රමවේදයන් පිළිගැනීම, සහතික පත්‍ර හා බල පත්‍ර නිකුත් කිරීම;
- 3.2.2 තේමාවන් හා ඉගෙන ගැනීමේ අවශ්‍යතාවයන් හඳුනාගෙන ඒවා ගැන ආයතනයේ අවධානය යොමු කිරීම;
- 3.2.3 ඔවුන්ට පැවරෙන ක්‍ෂේත්‍රයේ හෝ භූගෝලික කලාපයේ අඛණ්ඩ අධ්‍යාපන කටයුතු වල සහයෝගී තාවය, පුහුණු කරන්නන් ද, පුහුණු කිරීම ආදී කාර්යයන්ද ඇතුළත්ව සංවිධානය කිරීම;
- 3.2.4 කාලෝචිත හා සත්‍ය තොරතුරු අඛණ්ඩ අධ්‍යාපනය ගැන වේ නම් ඒවා අවශ්‍ය කරන ප්‍රජාව දැනුවත් කිරීම;
- 3.2.5 ප්‍රකාශන, ඉගෙන ගැනීමේ මාධ්‍ය හා ආධාරක ආදියට අනුග්‍රහය දීම.

3.3 සාරාංශය

උසස් තොරතුරු සේවාවක් සඳහා අවශ්‍ය වන කාර්ය මණ්ඩලයේ ඵලදායීතාවය වෘත්තීය දියුණුව සමඟ ඇති වන බව පිළිගෙන ඇත. විශිෂ්ට ව්‍යවහාර තහවුරු කරන්නේ සම්පත් හා ක්‍රියාදාමයන් ඉතා උසස් ප්‍රමිති වලට අනුව අඛණ්ඩ වෘත්තීය අධ්‍යාපනය පවත්වාගෙන යාමට අනුබල දෙන බවයි. එලෙසම එය පුස්තකාලාධිපතින්ට හා තොරතුරු විශේෂඥයන්ට අඛණ්ඩ ඉගෙන ගැනීම කරගෙන යාම සඳහා අනුබලයක් ලබා දෙනු ඇත.

4.0 පුස්තකාල තොරතුරු විද්‍යා (LIS) උපාධි පිරිනමන වැඩ සටහන්

4.1 මූලධර්මය:

පුස්තකාල හා තොරතුරු විද්‍යා ආචාර්යවරුන් තම ශිෂ්‍යයන්ගේ උපාධියෙන් පසු ඉගෙන ගැනීමේ කටයුතු කරගෙන යාමට අනුබල දෙයි. ඔවුන් පර්යේෂණ කරගෙන යනවා මෙන්ම ඒවා පිළිබඳ තොරතුරු ව්‍යාප්ත කරයි. විශේෂයෙන්ම අඛණ්ඩ අධ්‍යාපනය හා කාර්ය මණ්ඩල සංවර්ධනය පිළිබඳව අවධානය යොමු කළ යුතුය. එමෙන්ම ඔවුන්ගේ ක්‍ෂේත්‍රයන්හි උපදේශකයින් / දේශකයින් හා විශේෂඥයින් වශයෙන් ද සේවය කරනු ඇත. පුස්තකාල හා තොරතුරු විද්‍යාපන උපාධි පිරිනමන වැඩ සටහන් ද විශේෂ අඛණ්ඩ අධ්‍යාපන අවස්ථා වෘත්තකයන්ට ලබා දෙයි.

4.1.1 තර්කානුකූල පදනම :

ආකල්ප හා හැසිරීම් රටාව සේවයට පෙර වෘත්තීය අධ්‍යාපනය මගින් ඔප් ගත්වන ඇත. සේවය උසස් යැයි පිළිගැනීමට නම් ඉතා ඉහළ මට්ටමේ වෘත්තීය සංවර්ධනයක් තමා තුළ ඇති බවට හේතු සාධක තිබිය යුතුය.

4.2 විශිෂ්ට ව්‍යවහාර :

පීඨ සාමාජිකයින් ඉතා උසස් වෘත්තීය දැනුමක් ලබා ගන්නේ ඔවුන්ගේ ඉගෙන ගැනීම හා පර්යේෂණ ගෙන යාමෙන් හා පුස්තකාල හා විශ්ලේෂණ සංගම් වලට, රජයේ ආයතන වලට හා වෙනත් සංවිධාන වලට උපදේශකයින් වශයෙන් ක්‍රියා කිරීමෙන්ය. ඔවුන් වෘත්තීය සංවර්ධනයේ පරමාර්ථ හා අන්තර්ගතාවය නඟා සිටීම සඳහා පහත සඳහන් කටයුතු වල යෙදේ;

4.2.1 සිසුන්ට පුස්තකාල හා තොරතුරු සේවාවන් නිතර තාක්ෂණය හා විවිධ සමාජ සාධකවල බලපෑම පිළිබඳ අවධානයෙන් සිටිය යුතු බැව් ඒත්තු ගැන්විය යුතුය. ඔවුන් තමන් තුළ විශේෂ දැනුම පවත්වාගෙන ද යා යුතුය;

4.2.2 සිසුන් හා වෘත්තිකයින් පර්යේෂණ ගෙන යෑම ඔවුන් විසින් ඉටු කරන විශිෂ්ට ව්‍යවහාර ලෙස සාර්ථකත්වය හා අසමර්ථ වීම ගැන සලකා බැලීම හා ඒවාහි දුර්වලතා හඳුනා ගැනීම වෘත්තීය විසින් අඛණ්ඩ අධ්‍යාපනයට ලබා දෙන ප්‍රවේශයක් ලෙස සැලකීමට හැකි වේ;

4.2.3 පුස්තකාල විද්‍යා තොරතුරු විශ්ලේෂණ පාසැල් (LIS) වලට අඛණ්ඩ අධ්‍යාපනය හා පශ්චාත් උපාධි පාඨමාලා එම විශ්ව විද්‍යාලයේම සහය ඇතිව පවත්වාගෙන යාමට අනුබල ලබා දීම;

4.2.4 වෘත්තීය හා රජයේ ආයතන වලට අඛණ්ඩ වෘත්තීය අධ්‍යාපනයේ අවශ්‍යතාවය හා ක්‍රම වේදයන් ගැන උපදෙස් දීම.

4.3 සාරාංශය:

විශිෂ්ට ව්‍යවහාර අනුව පුස්තකාල හා තොරතුරු විශ්ලේෂණ ආචාර්යවරුන්, දේශකයින්, පර්යේෂකයින්, උද්දේශකයන්, උපදේශකයන්, අනුග්‍රාහකයන්, විශේෂඥයන් අඛණ්ඩ අධ්‍යාපන සපයන්නන් ලෙස කටයුතු කරනු ලබයි.

5.0 සියලුම සම්පත් සපයන්නන්

5.1 මූලධර්මය:

අඛණ්ඩ අධ්‍යාපන පහසුකම් වැඩි සටහන් හෝ නිපැයුම් සපයන්නන් සෑම අවස්ථාවකදීම හොඳ සැලසුම් ක්‍රියාදාමයන් හා ඇගයීමේ ක්‍රමවේදයන් අනුගමනය කරයි.

5.1.1 කර්කානුකූල පදනම :

සේවායෝජකයන්, වෘත්තීය සංගම්, රජයේ හා වෙනත් ආයතන, තොරතුරු කර්මාන්තයේ ආයතන, උසස් අධ්‍යාපන ආයතන සහ අඛණ්ඩ අධ්‍යාපනය සපයන ආයතන යන සියල්ලක්ම තුළ පවතින පරමාර්ථ හා වගකීම නම් ඔවුන්ගේ ප්‍රතිඵල සෑම ආකාරයෙන්ම සියලුම පාර්ශවකරුවන්ට (ඉගෙන ගන්නන්, ආයතන සහ මහජනයාට) සාර්ථක ලෙස ලබාදීමයි.

5.2 විශිෂ්ට ව්‍යවහාර

එම අවස්ථාව පවත්වන්නේ එකම අවස්ථාවක වේවා, එය එම ආයතනයේ කාර්ය මණ්ඩල සංවර්ධනය සඳහා පවත්වන වැඩ සටහනක් වේවා, එය සපයන්නා යම් උපදෙස් මාලාවක් අනුව හෝ විද්‍යුත් මාර්ගයෙන් වේවා, එම වැඩසටහන් වැඩිහිටි අයට ඉගැන්වීමේ ක්‍රම හා න්‍යායානුකූල විය යුතු අතර පහත සඳහන් මූලධර්ම වලටද අනුකූල විය යුතුය. (ඉතා වැඩ දායක වැඩ සටහන් වලට මූලික වන සාධක 5.2.1 සිට 5.2.7 දක්වා සාකච්ඡා කර ඇත).

- 5.2.1 විශේෂඥයින් හා කැපවුණු නායකත්වය;
- 5.2.2 උපදෙස් දීමේ පදනම මත වූ අවශ්‍යතා ඇගයීමක් හා SMART ක්‍රියාදාමය මත පදනම් විය යුතුය;
- 5.2.3 මෙයට පෙර අවස්ථාවලදී ඉගෙනගත් දෙය ගැන නැවත වරක් මතක් කිරීමක්, අත්හදා බැලීම්, නැවත වරක් මතක් කිරීම;
- 5.2.4 උපදේශකයින් ඉගැන්වීමේ කාර්යයෙහි දක්‍ෂයන් විය යුතුයි. සිසුන්ට අනුබල දීමේ ශක්තිය ඔවුන් තුළ තිබිය යුතුයි;
- 5.2.5 කාර්යක්‍ෂම පරිපාලනයක් තුළින් ඉගැන්වීමේ අවස්ථා ගැන විස්තර ලබාදීම, ප්‍රමාණවත් පහසුකම් හා තාක්‍ෂණය මඟින් වෙනත් ඉගෙන ගැනීමේ අවස්ථා වලට පිවිසීම ලබාදීම හා ඉගෙන ගැනීමේ කටයුතු ගැන වාර්තා පවත්වාගෙන යාම;
- 5.2.6 “පුහුණු වීමේ ක්‍රියාවලිය” තුළදී යම් වෙනස් කිරීමක් ඉගැන්වීමේ සිට ප්‍රායෝගික ක්‍රියාකාරිත්වයට යොමු කිරීම;
- 5.2.7 ක්‍රියාකාරිත්වයේ බලපෑම් ඇගයීම.

5.3 සාරාංශය:

විශිෂ්ට ව්‍යවහාර සඳහා උපදෙස් දීමේ ප්‍රවීණ භාවය, පාඨමාලා සැලසුම් කිරීමේ දක්‍ෂතාවය, පරිපාලනය හා වෘත්තීය සංවර්ධන වැඩ සටහන් ඇගයීම අයත්වේ.

අබණ්ඩ වෘත්තීය සංවර්ධනය (මාර්ගගත) අතිරේක ප්‍රමිති පවත්වාගෙන යාම

ඉගෙන ගැනීමේ වැඩ සටහන් බොහෝමයක් විද්‍යුත් මාර්ගයෙන් ඉදිරිපත් කරන හෙයින් ඒවාහි ඇතිවිය යුතු ප්‍රමිති ගැන සලකා බැලීම වැදගත් වේ. විද්‍යුත් මාර්ගයෙන් අබණ්ඩ අධ්‍යාපන වැඩ සටහන් සකස් කිරීමේදී හා ඉදිරිපත් කිරීමේදී යම් යම් විධි විධාන යෙදිය යුතුයි. එය විශේෂයෙන්ම අවශ්‍ය වන්නේ සහභාගි වන්නන් ජාත්‍යන්තර මට්ටමෙන් බඳවා ගත් විටයි.

හැඳින්වීම

අන්තර්ගතාවය හා එහි අත්‍යවශ්‍ය බව

පුස්තකාල හා තොරතුරු සේවාවල අන්තර්ගතාවය හා ඵලදායිතාවය රඳා පවතින්නේ ඒවාහි කාර්ය මණ්ඩලයේ කාර්යක්ෂම භාවය හා ඔවුන්ගේ විශේෂ දැනුම මතයි. වෙනස් වන සමාජ අවශ්‍යතා, විද්‍යා ක්ෂේත්‍රයේ ඇතිවන වෙනස්කම්, තාක්ෂණයේ ප්‍රවණතා සහ වෘත්තීය දියුණුව පුස්තකාලාධිපතින්ට හා තොරතුරු සේවාවල නියුක්ත වෙන වෘත්තීයයින්ට ඔවුන්ගේ දැනුම හා කුසලතා අඛණ්ඩව වැඩි දියුණු කර ගැනීමට බලපෑමක් ඇති කරයි. ප්‍රථම UNESCO / IFLA මහජන පුස්තකාල ප්‍රතිපත්ති ප්‍රකාශනය (1994) හා මානව සම්පත් යන පරිච්ඡේදයේ (IFLA Public Library Science Guidelines) කුන්ට්ස් හා ගියුබින් (2010) මෙසේ සඳහන් කරයි.

The librarian is an active intermediary between user and resources. Professional and continuing education of the librarian is indispensable to ensure adequate services

‘පුස්තකාලාධිපති’ පාඨක ප්‍රජාව හා සම්පත් අතර සක්‍රීයව ක්‍රියාවේ යෙදෙන හා යොදවන අතර මැදියෙකි. ප්‍රමාණවත් සේවාවක් පවත්වාගෙන යාම සඳහා පුස්තකාලාධිපති ගේ අඛණ්ඩ අධ්‍යාපනය අත්‍යවශ්‍ය වේ.

සේවයේ සාර්ථකත්වය රඳා පවතින්නේ ඉතා හොඳින් සුදානම් වූ අඛණ්ඩව ඉගෙන ගැනීමේ යෙදෙන කාර්ය මණ්ඩලයක් සිටින විටය. එබැවින් අධ්‍යාපන අවස්ථාවල පළප්‍රයෝජන ගැනීමට කාර්ය මණ්ඩලයට හැකි විම වැදගත් සාධකයක් වේ. IFLA ආචාර ධර්ම මාලාවේ මෙම වගන්තිය ඇතුළත් වේ. පුස්තකාලාධිපතින් හා වෙනත් තොරතුරු සේවයේ නියුක්තවන අය ඉතා අන්තර්ග සේවාවක් ලබා දීම සඳහා ඔවුන්ගේ කුසලතා පවත්වාගෙන යාමට හා නගාලීමට කටයුතු කරයි (IFLA 2012a).

IFLA හි අඛණ්ඩ වෘත්තීය සංවර්ධනය හා වැඩ බිම් ඉගෙනුම් අංශය IFLA,CPDWL 2006 වර්ෂයේදී අඛණ්ඩ වෘත්තීය සංවර්ධනය හා විශිෂ්ට ක්‍රියාදාමයන් (ඇණවුම් A පි.87) එහි වෙබ් අඩවියේ සම්බන්ධිත භාෂා 12කට පරිවර්තනය කර දක්වා ඇත.

IFLA විශිෂ්ට ව්‍යවහාර

මෙය ඉතා හොඳින් ක්‍රියාත්මක වන ක්‍රම වේදයක් හෝ වැඩ පිළිවෙලකි. මෙය වෙනත් ආයතන වලටද අනුගමනය කළහැකි වේ.

IFLA විශිෂ්ට ව්‍යවහාර,

- ඉතාමත් සාර්ථක ක්‍රම වේදය හඳුන්වා දෙනු ඇත.
- උපාය මාර්ග ක්‍රමවේදය පිළිබඳ තොරතුරු සපයනු ඇත.
- තීරු රේඛා තාක්ෂණය සඳහා භාවිතා කළ හැකිය.

2006 වර්ෂයේදී නිකුත් කරන ලදී. මූලධර්ම හා විශිෂ්ට ව්‍යවහාර පිළිබඳ වගන්ති දහය ඉතා දීර්ඝ සාහිත්‍ය ගවේෂණ සහ ඉතා පළපුරුදු අඛණ්ඩ අධ්‍යාපන සැපයුම් කරුවන් සමඟ පැවැත්වූ සාකච්ඡා වල ප්‍රතිඵලයකි. මූලධර්ම අඩංගු ලියවිල්ල CPDWL ස්ථාවර කමිටුව විසින් 2006 වසන්ත කාලයේදී අනුමැතිය ලබා දෙන ලදී. 2014

වර්ෂයේදී මූලධර්මයන්හි වලංගු තාවය ගැන සොයා බැලීමට නැවත ඇගයීමක් කරන ලදී. මෙම සමීක්ෂණය පදනම් කර ගෙන පවත්වන ලද සාකච්ඡා වලින් පසුවද CPDWL එකඟතාවයද ඇතිව මෙම වාර්තාව 2006 වර්ෂයේදී මූලධර්ම දහය පිළිගන්නා ලදී. පරිභාෂික ශබ්ද මාලාවන් හා අතිරේක සම්පත් පිළිබඳව ඇමුණුම්ද එකතු කරන ලදී.

මාර්ගෝපදේශ අවශ්‍ය වන්නේ මන්ද ?

වෘත්තීය සංවර්ධනයේ වගකීම සෑම පුද්ගලයෙකු වෙතම පැවරේ. නමුත් සේවය කරන ආයතනය, වෘත්තීය සංගමය, පුස්තකාල හා තොරතුරු විද්‍යා අධ්‍යාපන වැඩ සටහන් සහ පුස්තකාල සංවර්ධනය සම්බන්ධ සංවිධාන ආදී ආයතන අඛණ්ඩ වෘත්තීය අධ්‍යාපනයේ හවුල්කරුවන් වේ. මානව සම්පත් හා ආචාර ධර්ම වගන්ති පිළිගෙන ඇත්තේ පුස්තකාල තොරතුරු විද්‍යා වෘත්තිකයින් ඉගෙන ගැනීමේ අවස්ථා වලට ප්‍රවේශය ලබා ගැනීමටත් ඒවා භාවිතා කිරීමටත් ප්‍රවේශ වීම සඳහාය.

වර්තමානයේ සියලුම විශේෂඥයින් ගේ ඒක මතික තීරණය වන්නේ පුස්තකාල /තොරතුරු සේවා කාර්ය මණ්ඩලයට ඉතා යහපත් පුස්තකාල සේවාවක් සැපයීම සඳහා අඛණ්ඩ අධ්‍යාපනය ඉතා අවශ්‍ය බවයි. එයට පක්ෂව ක්‍රියාමාර්ග කෙසේ වෙතත් ගෙන නොමැත. IFLA ආයතන සාමාජිකයින් IFLA හි අඛණ්ඩ වෘත්තීය සංවර්ධන හා වැඩ බිම් ඉගෙනුම් අංශය (CPDWL) අනු කමිටු රැස්වීම් වලට සහභාගි වූ අය ප්‍රකාශ කර ඇත්තේ අඛණ්ඩ වෘත්තීය අධ්‍යාපනයට අනුබල දිය යුතු බවයි. පර්යේෂණ වලින් තහවුරු වී ඇත්තේ එසේ ලැබෙන සහයෝගය ඉතා අල්ප බවයි. උදාහරණයක් වශයෙන් පරිපාලනයේ නියුතු අය ඉතා අඩු සැලකිල්ලක් කළමනාකරණ පුහුණුව ගැන දක්වන බවයි. (රූනේ 2010) පුස්තකාලයාධිපතින් වෙතස් වීම් වලට වැඩි කැමැත්තක් නොමැත. එබැවින් අඛණ්ඩ වෘත්තීය සංවර්ධනට පිවිසීමට අකමැත්ත පළ කරයි. (අණුන්ඕබ්බි සහ යුක්වෝමා 2009; Thorhayge 2005). පුස්තකාල තොරතුරු සේවා සංගම් රටවල් 60ක් පමණ ඔවුන් සතුව වෘත්තීය

ආචාරධර්ම ගැන පිළිපැදිය යුතු නීති මාලා සකස්කර ඇති අතර එම ආචාරධර්ම අනුව අඛණ්ඩ වෘත්තීය අධ්‍යාපනය සම්බන්ධයෙන් වගකීම ඔවුන් දැරිය යුතුය. (IFLA, FAIFE 2012) නමුත් උපදේශකයින් පුහුණු කිරීම් වැනි වැඩ සටහන් ඔවුන් ක්‍රියාත්මක නොකරයි. ඒ හේතු කොට ගෙන වෘත්තීයයන්ට විවිධ ගැටලුවලට මුහුණ පෑමට සිදුව ඇත. අඛණ්ඩ වෘත්තීය අධ්‍යාපනය මෙන්ම මූලික පුස්තකාල අධ්‍යාපන පහසුකම් නොමැති වීම සමහර රටවල පවතින ගැටලු වේ (AI-Suqri 2010; Nguyen 2008; Ocholla 2008; Tan, Gotman සහ Singh 2012).

මොටෙන්ෂන් ජාත්‍යන්තර අඛණ්ඩ පුස්තකාල විද්‍යා මධ්‍යස්ථානය මෙසේ සඳහන් කරයි.

.....ගානාව, නයිජීරියාව, ටැන්සානියාව හා උගන්ඩාව වැනි රටවල පුස්තකාලයාධිපතීන් ඔවුන්ගේ පාඨකයින්ගේ අවශ්‍යතා පරිපූර්ණ කළ යුත්තේ මන්දැයි හොඳින් දැන සිටියි. නමුත් බොහෝ රටවල ඔවුන්ගේ ආයතන අතර සහයෝගීතාවය වැනි ක්‍රියාදාමයන් වල ප්‍රයෝජනය නොගනියි. ජාත්‍යන්තර පාසල් වලින් ලැබෙන අනුග්‍රහය ඉතා අඩු මට්ටමක වේ. පුහුණු වීමට ඇති ඉඩ ප්‍රස්ථා සීමිත වේ. (Mortenson Center, 2012).

මූල්‍යමය පහසුකම් හා තාක්ෂණ සම්පත් සුලභ රටවල පවා අඛණ්ඩ අධ්‍යාපනය සඳහා ලැබෙන අනුග්‍රහය ප්‍රමාණවත් නොවේ යැයි වාර්තා වේ. එක්සත් ජනපදයේ පවත් වන ලද සමීක්ෂණයකට අනුව අඛණ්ඩ අධ්‍යාපනයට ඇති බාධක මොනවාදැයි යන ප්‍රශ්නයට පිළිතුර වන්නේ “මාගේ ආයතනයට අඛණ්ඩ අධ්‍යාපනය සඳහා මුදල් නොමැති බවයි.” (වී ලව්ලස්, පුද්ගලික ලිපි හුවමාරුවකින්, 2013 ඔක්තෝබර් 23). ෆින්ලන්තය ගැන විස්තර ඉදිරිපත් කරන කුම්මාලා මුස්ටෝනෙන් (2012) පවසන්නේ පුස්තකාලයාධිපතීන්ට බාහිර පුහුණු පාඨමාලා හදාරන්නට අවශ්‍ය වන මූල්‍ය පහසුකම් නොමැති බවයි. එක්සත් ජනපදයේ රාජ්‍ය පුස්තකාලයාධිපතීන් ගේ රැස්වීමක් වාර්ථා කළේ අඛණ්ඩ වෘත්තීය අධ්‍යාපනය සඳහා ප්‍රතිපාදන හිඟතාවය සහ පුහුණු වන කාලය තුළද කාර්යාලයෙන් බැහැරව සිටීමට අවසර නොලැබීම ප්‍රශ්නයක් වී ඇති බවය. සාකච්ඡා වලට සහභාගි වීමේදී ද මෙය ප්‍රශ්නයක් වී ඇත. (පින්ක්ස්ටන් 2009). මුදල් හිඟතාවය ගම්බද හා කුඩා පුස්තකාල වල සේවය කරන පුස්තකාලයාධිපතීන්ට ප්‍රශ්නයක් වී ඇත. (කේන්ඩරින්, ලිවර් සහ ටීට්ට්, 2013). 2000 වර්ෂයේදී ඇමරිකානු පුස්තකාල සංගමය විසින් පවත්වන ලද සම්මේලනයක තේමාව වූයේ අඛණ්ඩ වෘත්තීය අධ්‍යාපනයයි. (වර්ලෙජස්, 2007) මෙහිදී ගත් තීරණ කිපයක් පමණක් ක්‍රියාත්මක කරන ලදී. (කුක්, 2012) IFLA ආයතන මාර්ගෝපදේශ වලට මුදල් හිඟතාවය, බැඳීම හා උනන්දුව නොමැති වීම ආදී ප්‍රශ්න විසඳීමට නොහැකිය. නමුත් IFLA ආයතනයේ මැදිහත් වීමට අඛණ්ඩ අධ්‍යාපනය ගැන උනන්දුව හා කුතුහලය ඇති කිරීමට

හැකි වේ. ඔවුන්ට පරිපාලනය ගැන දැනුවත් කළ හැකිය. ඔවුන්ට වෘත්තීය මට්ටමේ මොඩල සම්පාදනය හා බලාපොරොත්තු ඇති කිරීමට හැකි වේ. 2014 වර්ෂයේ මාර්තු මාසයේ ඉන්දුන්සියාවේ පවත්වන ලද කලාපික රැස්වීමක් අමතමින් IFLA ආයතනයේ නිලධාරියෙකු වන Fiona Bradley ප්‍රකාශ කළේ “IFLA ප්‍රතිපත්ති හා මාර්ගෝපදේශනය යාවජීව කළයුතු බවයි. එමෙන්ම පුහුණු කිරීමේ මූලධර්ම පිළිපදිමින් එම දේශයන් වල සිටින පුස්තකාලයාධිපතින් සියලුදෙනාම පුහුණු කිරීමට ප්‍රයත්නය දැරිය යුතුය” (බීඒඩීලී, 2014).

අඛණ්ඩ වෘත්තීය සංවර්ධනයෙහි අන්තර්කාවය සඳහා මාර්ගෝපදේශ වැඩි සැකිල්ලක් දක්වන්නේ ඇයි ?

විධිමත් අඛණ්ඩ අධ්‍යාපන වැඩ සටහන් වලට යම් විරුද්ධත්වයක් ඇතිවීමට හේතුව වලින් එකක් වන්නේ ඒවාට බලාපොරොත්තු ඉටු කිරීමට නොහැකි වීමයි. එසේ නොමැති නම් ඒවාට නියම ඉගෙන ගැනීමේ අවස්ථාවලට විසඳුම් ලබා දීමට නොහැකිවීම හෝ ඉතා දුර්වල ආකාරයකින් ඉදිරිපත් කිරීම හෝ ඒවායේ දේශන අසාර්ථක වීමයි. (Mahesh සහ Mittal, 2009; Nguyen, 2008; Park, Tosaka, Maszaros, සහ Lu, 2010; Pinkston 2009). වෘත්තීය පුහුණුව හා කාර්යමණ්ඩල සංවර්ධන වැඩසටහන් සෑම විටම බලගතු නොවේ (To, 2011). CPDWL ප්‍රමිති මාර්ගෝපදේශ මාලාවක් නිර්මාණය කිරීමට සුදානම් වූ අවදියේදී පහත සඳහන් පරමාර්ථ යෝජනා කරන ලදී:

.... CPD කටයුතු වැඩසටහන් හා සිද්ධීන් වල ප්‍රමිති සම්පාදනය කිරීමේදී ඒවායේ මාර්ගෝපදේශ සාක්ෂි සහිතව ඉදිරිපත් කිරීම වැදගත් වේ. ... දැනට පවතින ප්‍රමිති මැනීම, ප්‍රමිති සහතික කිරීම ඒවායේ මාර්ගෝපදේශ හා මට්ටම් ... CPDWL ප්‍රමිති මාර්ගෝපදේශන ග්‍රන්ථ නාමාවලි, අඛණ්ඩ වෘත්තීය සංවර්ධනය සඳහා මාර්ගෝපදේශ සහ වැඩ බිම්වල ඉගෙන ගැනීමේ කටයුතු ... අවසාන තීරණ ගැන සාරාංශයක් හා ඒවායෙහි පැන නගින ප්‍රශ්න ... CPDWL කටයුතු පිළිබඳ ප්‍රමිති මාර්ගෝපදේශ සැලසුම් කිරීම. (රිච් සහ ස්මිත්, 2003)

ප්‍රමිති යන වචනය කීපවිටක්ම සඳහන් වන නමුත් අඛණ්ඩ වෘත්තීය අධ්‍යාපනය සම්බන්ධයෙන් ප්‍රමිති යන්නෙහි තේරුම හොඳින් නිර්වචනය කර නොමැත. එක්සත් ජනපදයේ පුහුණුවීම හා සංවර්ධනය සංගමය (ASTD) දැනට සහජ දක්ෂතා සංවර්ධනය සංගමය බිරුනෝ නිල් එලෙස සඳහන් කරයි.

ප්‍රමිති හෝ එය හඳුන්වාදීමට යොදන ඕනෑම වචනයක අර්ථය වන්නේ ඉතා හොඳින් ඉතා පහසු මිලකට නිර්මාණය කළහැක්කේ කෙසේ දැයි අපට කාර්මික මිනුම් තිබිය යුතුය. එය **ASTD** කාර්යක්ෂම මොඩලයට සමාන්තර විය යුතුය (නිල්, 2014, පි:3).

ශබ්ද මාලාවෙන්

ප්‍රමිති හැඟිම්බරව ගන්නා තීරණයක් වේ. ප්‍රමිතිය සහතික කිරීම සෑම විටම සංවිධාන ඉටු කරන ක්‍රියාවලියකි. සංවිධාන ඉලක්ක හා පරමාර්ථ කොතරම් දුරට අත්කරගෙන තිබේදැයි සොයා බැලීමේ ක්‍රමවේදය ද එය කළමණාකරණයේදී භාවිතා කළ හැකි ක්‍රමවේදයකි. එය ඵලදායීතාවයේ කැපීපෙනෙන ප්‍රගතියකට ජාත්‍යන්තර මට්ටමෙන් විෂය මට්ටමෙන් හෝ දෙපාර්තමේන්තු මට්ටමින් ආයතනය තුළ ප්‍රගතියක් දක්නට හැකි වේ (Doherty, 2008 පි: 260).

මෙයින් අදහස් වන්නේ යම් ප්‍රමිති හෝ මූලික සිද්ධාන්ත වඩා හොඳ දැයි මැනීම සඳහා ඉඩ ප්‍රස්ථාව තිබිය යුතුය. සෑමවිටම එහි ප්‍රමිතිය නඟාලීමට කටයුතු කිරීම ප්‍රමිති වර්ධනයට අත්‍යවශ්‍ය වේ. ප්‍රමිති නිර්මාණය කිරීමේ පදනම දක්ෂතාවය අත්කර ගැනීමට හේතු වේ. එමෙන්ම එය සඳහා අඩු වියදමක් දැරිය යුතුය. තවත් නිර්වචන සඳහා ශබ්ද මාලාවේ පි: 67 බලන්න.

එබැවින් මෙය අනුව යම් දෙයක යහපත්බව මැනීමට හෝ ඇගයීමට හැකි පදනම් තිබේ. යම් ද්‍රව්‍යක ප්‍රමිති ගැන විස්තරාත්මක සාකච්ඡාවක් 2003 වර්ෂයේ දී **IFLA** ආයතනය අනුග්‍රහය යටතේ පවත්වන ලදී. කෙසේ වෙතත් ප්‍රමිති යනු කුමක්දැයි නිර්වචනය කිරීමට ඒකමතිකව නොහැකිය. එයට හේතුව අඛණ්ඩ වෘත්තීය අධ්‍යාපනය සඳහා සලකා බැලීම දැනටමත් රැකියා වල නියුතු අය සඳහා පාරිභෝගිකයින් විශේෂයෙන්ම පුස්තකාලවල හා වෙනත් සංවිධාන වල නියුක්තව සිටියි (ක්ලයිඩ්, 2003, පි: 21).

ඇමුණුම B වෙනත් වෘත්තීය
මාර්ගෝපදේශ වලින් උදාහරණ <ul style="list-style-type: none"> • ගණකාධිකරණය • වෛද්‍ය විද්‍යාව • අඛණ්ඩ අධ්‍යාපනය හා පුහුණුව

එමෙන්ම සියලුම රටවලට සුදුසු ප්‍රමිති නොමැත. එයට හේතුව වාතාවරණය වෙනස් වීමයි. නමුත් පවතින විශිෂ්ට මාර්ගෝපදේශ හා විශිෂ්ට ව්‍යවහාර වඩා ප්‍රයෝජනවත් වේ. ඇමුණුම බී (පි: 90) වෙනත් වෘත්තීයයන් ගෙන් ලබාගත් වෘත්තීය මාර්ගෝපදේශ හා

විශිෂ්ට ක්‍රියාදාම ඇතැම් මාර්ගෝපදේශ ඉගෙන ගන්නා කේන්ද්‍ර වන අතර අධ්‍යාපන සපයන්නා කේන්ද්‍ර නොවනු ඇත. එමෙන්ම ආශ්‍රිත ප්‍රජාව මත ඇති වන බලපෑම් ගැනද

සැලකිල්ලක් දක්වයි. ප්‍රමිතිය යනු කුමක්දැයි නිර්වචනය කිරීමට හැකි තවත් මාර්ගයක් නම් ඒවායි ප්‍රතිඵල විග්‍රහ කිරීමෙන්ය. වෘත්තිකයින් තමන් ප්‍රවීණයින් බවට පවත්වන්නේ කෙසේද? එයින් පාරිභෝගිකයින්ට වඩා සේවාවක් ලැබෙන අතර සෙසු දායක පාර්ශවයන්ගේ පරමාර්ථයන් අත් කර ගැනීමටද හැකි වන්නේය.

මාර්ගෝපදේශන කවුරුන් සඳහාද?

ඉහත සඳහන් කළ ආකාරයෙන් අඛණ්ඩ වෘත්තිමය හා වැඩ බිම් අංශය (CPDWL) මූලදී මාර්ගෝපදේශ යෝජනා කළේ අඛණ්ඩ වෘත්තිමය කටයුතු, වැඩ සටහන්, සිද්ධීන් ඇගයීම සඳහා පමණකි. මෙම වගන්තිය බෙහෙවින්ම සාම්ප්‍රදායික අධ්‍යාපන සේවාවන් වලට වැදගත් ස්ථානයක් ලබා දෙන බවයි. එම ප්‍රමිති අධ්‍යාපන පහසුකම් සපයන්නන් උදාහරණයක් ලෙස IFLA සාකච්ඡා සැලසුම්කරුවන් වෙයි. 2006 වර්ෂයේ දී මාර්ගෝපදේශ ඉදිරිපත් කරන බව පැහැදිලි වුණි. සෑම පුස්තකාල සේවාදායකයෙකුම ඉතා පුළුල් ඉගෙන ගැනීමේ ක්‍රමයක කොටස් කරුවන් වේ.

එම පුළුල් වකුයට පුස්තකාල හා විඥපන විද්‍යා සේවාදායකයින්, ස්වාමිවරුන්, වෘත්තිය සංගම්, උසස් අධ්‍යාපන හා අධ්‍යාපන අංශ, පොත් වෙළඳුන්, ප්‍රකාශකයින් වෙළඳ හා ස්වාධීන සැපයුම් කරුවන්, රජයේ නියෝජිතයන්, රජයේ නොවන ආයතන මෙම සෑම ආයතනයක්ම සම්පත් විශේෂ දැනුම සහ ප්‍රතිපත්ති සඳහා දායක වේ. සෑම සාමාජිකයෙකුටම ඉතා උසස් වෘත්තිය සංවර්ධනයට ප්‍රවේශය යම් කාර්ය භාර්යක් කිරීමට සිදු වේ. ඉගෙන ගැනීමට බලාපොරොත්තු වන අයට අවස්ථා මාර්ග කීපයක් වේ. එසේ වී ඇත්තේ තොරතුරු සන්නිවේදන තාක්ෂණය (ICT) හේතු කොට ගෙනය. නමුත් අදත් සාධක කීපයක් හේතුකොට ගෙන යම් සීමා පනවනු ලැබේ. එම සාධක නම් භාෂාව, පරිගණක ව්‍යාප්තිය හා භාවිතයේ සීමිත බව, අභිප්‍රේරණය හා පවතින සම්පත් ගැන දැනුම නොතිබීම. එම වාතාවරණය ඉතා උසස් මූලධර්ම හා හොඳ ක්‍රියාකාරීත්වයෙන් යුක්ත වේ නම් අඛණ්ඩ අධ්‍යාපනය තුළින් පුස්තකාල / විඥපන විද්‍යා වෘත්තියට ඉමහත් සේවාවක් සඳහා පිවිසීමට හැකිවනු ඇත.

“ඉගෙන ගැනීමේ ප්‍රජාව” හා “ව්‍යවහාරයේ යෙදෙන ප්‍රජාව” යන්නෙන් අදහස් වන්නේ බෙහෙවින්ම සමාන දෙයක් නොවේ.
වැන්ගර් සහ එය හඳුන්වන්නේ “හවුල් ව්‍යාපාර කණ්ඩායම් වුවද මෙහි පළමු කණ්ඩායම නිර්මිත කණ්ඩායමක් ලෙසත් දෙවන කණ්ඩායම ස්වභාවික ලෙස තම වැඩබිම් පරිසරය තුළින් ඉගෙනගන්නා කණ්ඩායමක් බවත්ය” .

IFLA ආයතනයේ සාමාජික සංගම් හා ආයතන 2006 වර්ෂයේ ඉදිරිපත් කරන ලද මූලධර්ම වලට යොමු වූ බව අනාවරණය විය. බොහෝ රටවල මූලික අඛණ්ඩ අධ්‍යාපන සේවා සැපයූ ආයතන හා නායකත්වය දරණ ලද්දේ වෘත්තීය සංගම් හා පිළිගත් අධ්‍යයන ආයතන හා විශාල පරිමාණයේ ජාතික, ශාස්ත්‍රීය හා මහජන පුස්තකාල ආයතන විසින්ය. මෙම තත්වය බොහෝ දුරට වර්තමානයේදී පවතියි. නමුත් මාර්ගගත අධ්‍යාපනය හේතුකොට ගෙන කුඩා ආයතන වලට හා පුද්ගලිකව ක්‍රියා කිරීමට ඉඩ ප්‍රස්ථා තිබේ. එමෙන්ම ඉගෙන ගැනීමේ කණ්ඩායම් මාර්ගගතව පිහිටු වීමට නව තාක්ෂණය සමඟ හැකි වී තිබේ. IFLA සාමාජිකයන්ට ඔවුන්ගේ සේවාදායකයින් අතර මාර්ගෝපදේශන විඥාපනය කිරීමෙන් වෘත්තීය සංවර්ධනයට සහය දිය හැකිය. මෙම මාර්ගෝපදේශනය ඉලක්ක කර ඇත්තේ වෘත්තීයයන්ට හා පුස්තකාල සේවාදායකයින්ට අඛණ්ඩ පුස්තකාල අධ්‍යාපනය සපයන්නන් හෝ අඛණ්ඩ අධ්‍යාපනය දිරිගන්නන් හා එවැනි පරිශ්‍රයන් වල නියුක්ත වෙන්නන් උදෙසාය.

වර්තමානයේදී තොරතුරු තාක්ෂණය හේතු කොටගෙන ඉගෙන ගැනීමේ කණ්ඩායම් මාර්ගගතව පිහිටු වීමට හැකිය. IFLA සාමාජිකයන්ට මාර්ගෝපදේශ පිළිබඳ කරුණු සෙසු සාමාජිකයන්ට ලබාදීමට අවස්ථාව ලැබේ. එමෙන්ම ඒවා අනුව ක්‍රියා කිරීමට අනුබල දීම ද හැකිවේ. මෙම මාර්ගෝපදේශ වෘත්තීයයන්ට මෙන්ම සේවා සපයන්නන් උදෙසා අඛණ්ඩ වෘත්තීය සංවර්ධනය හා වැඩබිම් වල ඉගෙන ගන්නා අය ධෛර්යමත් කිරීමට හේතුවේ.

මාර්ගෝපදේශන මාලාවේ අන්තර් ගතවිය යුත්තේ මොනවාද?

2006 වර්ෂයේදී ප්‍රකාශයට පත් කරන ලද විශිෂ්ට ව්‍යවහාර නොවෙනස්ව පවතී. 2005 වර්ෂයේ පැවතුනු තාක්ෂණික ප්‍රවණතා නැවත සලකා බලන ලදී. ඒවා යාවත්කාලීන කරන ලදී. විශේෂයෙන්ම මාර්ග ගත නිබන්ධන පාඨමාලාවන් ලැයිස්තුවක් හා වෙනත් ඩිජිටල් සටහන් හා වෙනත් අධ්‍යාපනික අවස්ථා උපයෝගී කරගෙන ඇත. දුරස්ථව පිහිටීම හා මුදල් හිඟතාවය තවදුරටත් බාධාවන් ඇති කරයි. නමුත් භාෂා කීපයක් භාවිතා කිරීම දැනට පවතින පහසුකමක් වේ. ප්‍රමිති මාර්ගෝපදේශ මෙය ප්‍රශ්නයක් ලෙස සැලකිය යුතුද? තවත් ප්‍රශ්නයක් ඉස්මතු වී ඇත. ප්‍රමිතිය නිර්වචනය කිරීමට යොදාගත් මූලධර්ම හා විශිෂ්ට ව්‍යවහාර අද පවතින මාර්ගගත පසුබිමට සමාන වේද, නැතහොත් වෙනස් වේද අන්තර් ජාලයට ප්‍රවේශවීම තවමත් වියදම් සහිත වේද, පරිගණක කටයුතු වල ප්‍රවේශවීම තවමත් ලෝකයේ සමහර රටවලට අපහසුවේද? තවත් සැලකිල්ලට භාජනය කළ යුතු ප්‍රශ්නයක් නම් වෘත්තීය බලපත්‍ර නිකුත් කිරීම, සහතික පත්‍ර හා ලියා පදිංචි කිරීම හා විධිමත් අඛණ්ඩ අධ්‍යාපනය හා ප්‍රමිති අතර සම්බන්ධතාවයයි.

අඛණ්ඩ අධ්‍යාපනය සැපයීමේ මූලික පදනම මොනායම් ආකාරයකින් වත් වෙනස් වී නොමැත. අවශ්‍යතා ඇස්තමේන්තු කිරීම සිට පාඨමාලා සකස් කිරීම, දේශන මඟින් ඉදිපත්

කිරීම හා ඇගයීම දක්වා සම්පූර්ණ ක්‍රමවේදයම ප්‍රමාණවත් සම්පත් පරිපාලනය හා වැඩි දියුණුව සඳහා පර්යේෂණ පවත්වාගෙන යාම අවශ්‍ය වී ඇත. මෙම අංශ ඉතා කෙටියෙන් 2006 මූලධර්ම වලින් ආවරණය කරන ලදී. මෙයට පෙර ප්‍රකාශයට පත් කරන ලද මාර්ගෝපදේශ සැලකිල්ලට භාජනය නොකරන ලද්දේ තමන් විසින්ම කළ යුතු යැයි සැලකෙන කාර්යන් වල වැදගත් කමයි. තවත් කරුණක් නම් ඉගෙන ගන්නා කේන්ද්‍රය අඛණ්ඩ අධ්‍යාපනයයි. සම්ප්‍රදායික උපදේශකයා කේන්ද්‍රීය පුහුණුව, Web.2.0 කාල පරිච්ඡේදයට පෙර ඇති වූ සාකච්ඡාවල ලක්ෂණය විය. උපදේශන කේන්ද්‍රීය අධ්‍යාපනය, කාර්ය මණ්ඩල පුහුණු කිරීම, සේවයේ යෙදී සිටින විට කරනු ලබන පුහුණුව සහ පුද්ගලයින් තමන්ගේ වෘත්තීය දියුණුව උදෙසා කරනු ලබන වෘත්තීය දියුණුව සඳහා කරනු ලැබේ. මෙම කටයුතු සියල්ලක්ම ආවරණය කරනු ලබන අධ්‍යාපනය අවිධිමත් වන අතර සමාන අය අතර පවත්වාගෙන යන විද්‍යුත් මාධ්‍ය භාවිතාවන් ක්ෂණික ආහාර ගැනීමේ රටා හා සමාන කිරීමට හැකිවනු ඇත. සංශෝධනය කරන ලද මූලධර්ම මෙවැනි ක්ෂණික ඉගෙන ගැනීමේ අවස්ථා සැලකිල්ලට භාජනය කළයුතුවේ.

මූලධර්ම හා විශිෂ්ට ව්‍යවහාර සංවිධානය කරන්නේ කෙසේද?

2006 මාර්ගෝපදේශයෙහි ප්‍රධාන කරුණු 10ක් ලැයිස්තු ගත කර ඇත. එම කරුණු කාර්ය මණ්ඩල සංවර්ධනයට වග කිව යුතුයි. වෘත්තීය සංගම් වල හෝ වෙනත් ආයතන වලට අදාළ වේද යන්න ගැන සලකා නොමැත. මෙය කරන ලද්දේ අවසාන ලියවිල්ල ක්‍රියා කිරීමට පහසු කිරීමට හා පරිවර්තනය කිරීමට පහසු වීමටය. 2006 වර්ෂයේ ප්‍රකාශනය බෙහෙවින්ම සාම්ප්‍රදායික සංවර්ධනයක් පිළිඹිබු කරනු ඇත. එම මාර්ගෝපදේශ දේශන සේවා සපයන්නන්ට සහ පාරිභෝගිකයන්ට පුළුල් වශයෙන් ප්‍රයෝජනවත් වෙයි. මෙම මාර්ගෝපදේශ පෙර නිකුත් කළ ඒවාට බෙහෙවින් සමාන විය. නමුත් වෘත්තීකයන්ගේ, ස්වාමිවරුන්ගේ සහ සංවිධාන වල වගකීම් හා කාර්යභාරය පැහැදිලිව ඉදිරිපත් කරයි. ඒවා සාම්ප්‍රදායික, විධිමත් අධ්‍යාපන හා පුහුණු කිරීමේ ක්‍රම වේදයන් මත ඉතා සුළු වශයෙන් පදනම් කර ඇති අතර අවිධිමත් ඉගෙන ගැනීමේ ක්‍රම වේදයන් අනුගමනය කරයි. (අදාළ අන්තර් ගත ශබ්ද මාලාවේ අවිධිමත්, අඛණ්ඩ අධ්‍යාපනය හා වෘත්තීය සංවර්ධනය යන පද වල අර්ථ කථනය බලන්න.)

පලමුවන කොටස - මූලධර්ම සහ විශිෂ්ට ව්‍යවහාර - භූමිකා ලෙස

පරිච්ඡේදය 01 - ඉගෙන ගන්නා අය

1.1 මූලධර්මය

ඉගෙන ගන්නා අය විසින් කළ යුතු දෙය - දැනුම හා කුසලතා දියුණු කිරීමට සෑම විටම හේතු වන අඛණ්ඩ ඉගෙන ගැනීමට වගකීම දැරිය යුත්තේ පුස්තකාලය හා එහි නියුක්ත වන වෘත්තිකයින්ය.

1.1.1 තර්කානුකූල පදනම

ආචාර ධර්ම වල සඳහන් වන වගන්තියක් නම් පුස්තකාලයාධිපතීන් හා තොරතුරු විද්‍යාඥයින් සෑම විටම තම වෘත්තියේ ඉතාමත් උසස් භාවයක් සඳහා ඔවුන් ගේ දැනුම පවත්වාගෙන යනවා මෙන්ම වැඩි දියුණු කිරීමේ යෙදේ. (IFLA 2012 A) වෘත්තිකයන් පුද්ගලිකව තමාට ද තම වෘත්තිකයන්ටද සමාජයටද මෙය සම්බන්ධයෙන් වග කිවයුතුයි.

1.2 විශිෂ්ට ව්‍යවහාර

පුස්තකාල හා තොරතුරු සේවා වෘත්තිකයින් ඔවුන්ගේ පුද්ගලික සංවර්ධනයේ වගකීම ඔවුන්ම දැරිය යුතුය.

1.2.1 ස්වයං ඇගයීම

තමන් පුද්ගලිකව නිතර කාර්ය සාධන ඇගයීමේ තම වගකීම හා පරමාර්ථයන් අනුව යෙදිය යුතුය. තම කාර්ය සාධන ඇගයීම තම වෘත්තීය සංවර්ධනය ඇතිකර ගැනීමට පෙර කළයුතුව ඇත.

අඛණ්ඩ වෛද්‍ය අධ්‍යාපනය (CME) පර්යේෂණ මගින් පෙන්වා දී ඇති ආකාරයට පුස්තකාලයාධිපතීන්ටද අදාළ වේ.

ඉගෙන ගැනීමේ අවශ්‍යතාවයන් ඇගයීම කාර්යක්ෂමව අඛණ්ඩ වෛද්‍ය අධ්‍යාපනයට අවශ්‍ය වන බව වැදගත් කරුණකි. වෛද්‍යවරුන් සුදුසු අවස්ථාවේදී ඔවුන්ගේ හැසිරීම් රටාව, දැනුම හා කුසලතා වෙනස් කළ යුතු බව පිළිගතයුතුය. යම් අඩුපාඩු තිබේ නම්, අවශ්‍යවන සම්පත් තිබේ නම්, ඒවා ඉතා සුක්ෂම ආකාරයෙන් සපයනු ලැබේ. සෑම මැදිහත් වීමක් සමග වෙනසක් ඇති වේ. (Mazmanian, සහ Davis, 2002).

යම් අයෙකුගේ දක්ෂතාවයන් හා ප්‍රගතිය මැනීමට හැකි වෘත්තීය මට්ටම් ඇතුළු පුස්තකාල හා තොරතුරු විද්‍යා විශේෂඥභාවයන් භාවයන් වල හැකියාවන් ලැයිස්තුවක් ඉදිරිපත් කර ඇත. උදාහරණයක් වශයෙන් Webjunction's Competency Index for the Library Field. මෙම විශේෂ ලැයිස්තු වලට පෙර පුස්තකාල හැකියාවන් වල අවශ්‍යතාවයන් යන්නෙන් පෙර වදනක් දක්නට ලැබේ.

.....එහි අඩංගු කරුණු අතර හැකියාවෙන් සුවිශේෂී තාක්ෂණික දක්ෂතාවයන් වල ප්‍රධාන අංග සඳහන් කර ඇති අතර සියළු දෙනාටම පොදු පෞද්ගලික දක්ෂතාවයන් ඕනෑම පුස්තකාල තනතුරකට සුදුසු ආකාරයෙන් ඉදිරිපත් කර ඇත. පුස්තකාලයාධිපතීන් හා පුස්තකාල කාර්ය මණ්ඩලය සතුව ඉතා ප්‍රාණවත් හා අදාළ පුස්තකාලයක් ගොඩනැගීමට අවශ්‍ය වන ගුණාංග ඔවුන් තුළ තිබිය යුතුය (Webjunction 2014 a).

පුස්තකාල හැකියාවන් ගැන පොදු තීරණ ගැනීමෙන් වැලකීම සඳහා කතුවරු තුන්දෙනෙක් Neerpuh, Leach සහ Hoskins (2006) නටාල් හි අධ්‍යයන පුස්තකාලයාධිපතී වරුන් පිළිබඳ සමීක්ෂණයකින් ඔවුන්ගේ වෘත්තීය කටයුතු හොඳින් ගෙන යාමට අවශ්‍ය වන වැදගත්ම කරුණ කුමක්දැයි සොයා බලන ලදී. එහි ප්‍රතිඵල භාවිතා කරන ලද්දේ කාර්ය සාධන ඇගයීමේ පදනම් සොයා බැලීමටය.

ස්වයං ඇගයීම සඳහා හැකියාවන් ලැයිස්තුවක් භාවිතා කරන විට එය ඉතා ක්‍රමානුකූලව භාවිතා කළ යුතුය. එයට හේතුව එයට ප්‍රතිපෝෂණය නොලැබෙන හෙයින්ය. එහි සාර්ථක භාවය රඳා පවතින්නේ එය භාවිතා කරන්නාගේ දක්ෂතා පිළිබඳ දැනුම හා කුසලතා පරිපූර්ණ වූ විටය. බොහෝ පුස්තකාලයාධිපතීන් ඔවුන්ගේ ඉගෙන ගැනීමේ අවශ්‍යතාවයන් ගැන කරන ලද ඇගයීම් වලින් ප්‍රතිඵල ලබයි.

සාමාන්‍යයෙන් වෘත්තිකයින් දුර්වල ස්ථාන යනුවෙන් යම් ක්‍රියාදාමයන් හා දැනුම් සම්භාරයන් ඇතැම්විට හඳුනා ගනී. නමුත් එවැනි දුර්වල ස්ථානයකින් උසස් ස්ථානයකට පත්වීම සඳහා (කළමනාකරණ හැකියාවන්) හෝ එම වෘත්තීයට මෑතකදී හඳුන්වා දෙන ලද කුසලතා උදාහරණයක් වශයෙන් (ගණකාධිකාරීන්ට බදු පිළිබඳ නීති) අවශ්‍යබව හැඟිනී. බොහෝ වෘත්තිකයින් තමා නිතර යෙදෙන කාර්යයන්වල දක්ෂතාවයන් නොමැති යයි විශ්වාස කරයි (Queeney සහ Smutz, 1990, පි: 180).

වෘත්තීය සංවර්ධනයට හැකියාවන් පිළිබඳ විග්‍රහ කිරීම සම්බන්ධයෙන් තවත් ප්‍රශ්නයක් Nowlen විසින් පෙන්වා දී ඇත (Baskett Marsick, 1992). මේ අනුව වෘත්තිකයෙකුගේ කාර්ය භාර්ය හා ස්ථානය හා වැඩ කරන පරිසරය ඔහු හෝ ඇයගේ ක්‍රියාදාමය මත බලපායි.

1.2.2 කාර්යසාධන ඇගයීම්

යම් පුද්ගලයෙකු තමන්ගේ කාර්ය සාධන ඇගයීමේ තමන්ම සහභාගී වේ.

අධ්‍යාපනික මැදිහත් වීමක් බෙහෙවින්ම අවශ්‍යවන්නේ එවැනි නිතර සිදුකරනු ලබන කාර්යන් හා හැසිරීම් රටාවන් සම්බන්ධයෙන්ය. තමන් විසින්ම කරනු ලබන ලද කාර්ය සාධන ඇගයීම් හා පරීක්ෂණ විසින් කරන ලද ඇගයීම් බෙහෙවින්ම සේවය කරන ආයතනයේ මෙහෙවර හා කාර්ය සාධන සැලසුම්කරණය සම්බන්ධ වේ නම් එයින් සේවාදායකයින්ට තමන්ගේ පුද්ගලික ඉගෙන ගැනීමේ සැලසුම් මත බලපෑමක් ඇති කරනු ලැබේ. මෙයට හොඳ උදාහරණයක් වන්නේ දකුණු අප්‍රිකාවේ කේප් අර්ධද්වීපික හා තාක්ෂණික විශ්වවිද්‍යාලය වේ (ලොක් හාට් සහ මජාල් 2012).

කාර්යසාධන ඇගයීම ප්‍රයෝජනවත් නොවන්නේ එම කාර්යට මොනසම් සම්බන්ධතාවයක් නොතිබෙන විට හෝ සේවායෝජකයන් ඉතා අවංක සාකච්ඡා ආදියට සහභාගී වීමට පිවිසෙන විටය (බොයිඩ්, 2005; හොල්කොම්, 2006; ස්මිත් හර්ඩ් හා ස්මියිට්, 2013). අවාසනාවකට මෙන් සතුටුදායක කාර්යසාධන ඇගයීම් පුස්තකාල කළමනාකරණයේ ලක්ෂණයක් නොවේ. ඇමරිකාවේ පවත්වන ලද සමීක්ෂණයකට පසුව අධ්‍යයන පුස්තකාලයාධිපතින්ගේ සංකල්පය අනුව කාර්යසාධන ඇගයීම පසු කාලයේදී ඔවුන්ගේ වැඩි අවධානයට ලක් වී නොමැත (කැවලොස් 1992). අල් හිජ්ජී හා නොක්ස් (2012) පවසන ආකාරයට ඕමාන්හි අධ්‍යන පුස්තකාල කාර්ය මණ්ඩලය කාර්යසාධන ඇගයීම සඳහා භාවිතා කරනු ලබන්නේ පුස්තකාලවලට ගැලපෙන ක්‍රම වේද නොව සාමාන්‍ය ක්‍රම වේද වේ. ඉතා නුසුදුසු ක්‍රම වේද කාර්ය සාධන ඇගයීම සඳහා වෙනත් රටවලද භාවිතා කරනු ලබේ. (උදාහරණ කොන්ට් හා ජැන්ට්සන් 2013) පරීක්ෂකයෙකු විසින් මෙහෙය වන ලද කාර්යසාධන ඇගයීමක් හෝ සේවය ඇගයීමක් ප්‍රශ්න මතු කිරීමට හැකිය;

සමහර අවස්ථාවල කාර්ය මණ්ඩල ඇගයීමකදී නිපුණතා හා දක්ෂතාවයන් ඔවුන් සතුව තිබෙන ප්‍රමාණයට වඩා බෙහෙවින් වැඩි වේ. සමහර අවස්ථාවලදී තමන්ගේම දක්ෂතාවයන් ඇගයීමේදී ඉතා තදින් ක්‍රියා කරන අවස්ථා ඇති හෙයින් දක්ෂතාවයන් ඇගයීමේදී යම් අසමානකම් ඇතිවීමට හැකි වේ. (වෙම්බර්ලේන් හා රයිස්, 2014, පි:251)

වෘත්තීය සංවර්ධන අවශ්‍යතා තමන්ගේ දින වර්ෂාවේ කොටසක් විය යුතුය:

කාර්යසාධන ඇගයීම් බොහෝ අවස්ථා වලදී වාද විවාද වැටුප් පිළිබඳ සාකච්ඡා සම්මේලන ආදී කටයුතු වලින් පසුව කරනු ලැබේ. අපගේ අවශ්‍යතා හඳුනාගෙන ඒවා අත් කර ගැනීමට කටයුතු කළ හැකිය (ඉසබර්ග්, 2012, පි: 36).

1.2.3 කාර්යක්ෂමතා කඩඉම්

සෑම අයෙකුම වෘත්තීය මත බලපාන සංවර්ධන ක්‍රියාවලිය මෙහෙයවයි. කාර්යක්ෂමතා කඩඉම් තිබේ නම් ඒවා හඳුනාගනියි. එමෙන්ම ඔවුන්ගේ දැනුම හා නිපුණතා ගොඩනගා ගනියි.

පරිසරය ගැන අවධාම යොමු කිරීම ස්වයං ඇගයීම හා කාර්ය සාධන ඇගයීම තවත් හොඳින් ඉටු කිරීමට හේතුවක් වන්නේ එයින් වෘත්තීයේ හා සමාජයේ වැදගත්කම ඉස්මතු කරන හෙයින්ය. එය යම් ආයතනයක තනතුරක අවශ්‍යතාවය ගැන ඉතා දුරදර්ශීව සලකා බලන අතර එහි අනාගත අවශ්‍යතා හා සේවාවන් හා ඇතිවීමට හැකි වෙනස්කම් ගැනද සිතා බලනු ඇත. වෘත්තීය සංගම් වල සහභාගිත්වයට හා පුළුල් කියවීමට දැනුම පවත්වාගෙන යාමට මූලික වන අතර සමාජ ජාලීයකරණයද බලවත් සාධකයක් බවට පත්වී ඇත (කෙයිසර්, 2012).

1.2.4 පුද්ගලික ඉගෙන ගැනීමේ සැලැස්ම

සෑම අයෙකුම තමන්ගේ දැනට දරණ තනතුරේ කාර්ය සාධනය දියුණු කිරීමට හා අනාගත රැකියා අවස්ථා සඳහා විධිමත් හා අවිධිමත් ඉගෙන ගැනීමේ සම්පත් ගැන ඉතා හොඳම තොරතුරු පදනම් කරගෙන තීරණය ගැනීම සඳහා මෙය අවශ්‍යවනු ඇත.

බ්‍රිතාන්‍ය වරලත් ප්‍රමිති ආයතනය පුද්ගලික ඉගෙනගැනීමේ සැලැස්මක් සකස් කරන අයුරු මෙසේ සඳහන් කරයි. වරලත් සාමාජිකයින් හා වරලත් අධි සාමාජිකයින් පහත සඳහන් අඛණ්ඩ වෘත්තීය සංවර්ධන අවශ්‍යතාවයන් ගැන ක්‍රියාදාමයන් හා වාර්තා තබා ගත යුතුය:

- එළඹෙන වර්ෂය සඳහා පුද්ගලික ඉගෙන ගැනීමේ පරමාර්ථ හඳුනා ගැනීමට;
- ඉගෙන ගැනීමේ කටයුතු හා ප්‍රතිඵල සැලසුම් කිරීම හා වාර්තා කිරීම;
- පසුගිය වර්ෂය තුළදී ඉගෙන ගැනීමේ පරමාර්ථ කොතරම් දුරට අත්කර තිබේද (CQI, 2014).

යම් ඉගෙන ගැනීමේ අවශ්‍යතාවයක් හඳුනාගැනීමෙන් පසු සම්පත් හා සේව්‍යෝජකයන්ගෙන් ලැබෙන සහයෝගය අනුව ක්‍රියා කිරීමේ ප්‍රවනතා අසුවීමට හෝ වැඩි වීමට හැකිවේ. (බ්ලෙකිස්ටන්, 2011). ස්ථානගතවීම, භාෂාව, වියදම හා තාක්ෂණය සහ වෙනත් සාධක ගැන කරුණු දැනුවත් වූ පසු ඉගෙන ගැනීමේ අවස්ථා වල ප්‍රයෝජනය ගෙන දැනට පවතින හා සුදුසු වන හා වෙනත් දෙය හඳුනා ගැනීමට හැකිවනු ඇත. පුද්ගලික ප්‍රවර්තන විඥාපන සේවාවක් පවත්වාගෙන යා යුතුය. අන්තර් ජාලය හේතු කොට ගෙන වෘත්තීකයන්ට අඛණ්ඩ අධ්‍යාපනය ගැන විවිධ නිමැවුම් වල ඇති තොරතුරු විශාල

ප්‍රමාණයකට ප්‍රවේශය ලබා දී තිබේ. ඒවා කුඩා ප්‍රමාණයේ හෝ ඉතා දීර්ඝ මාර්ග ගත විස්තරාත්මක පාඨමාලා විය හැකි වේ. ඒවායේ ප්‍රමිතිය තීරණය කිරීම අපහසුය. නූතන ලේකයේ ප්‍රවර්තන සම්ප්‍රජනන සම්පත් හා ඉගෙන ගැනීමේ ඉලක්ක බෙහෙවින් ප්‍රවලිත වීමට ඉඩ කඩ තිබේ. එබැවින් එය වෘත්තිකයන්ට එහි රැඳී සිටීමට හා විමර්ශනය කිරීමේ අභියෝගයට මුහුණදීමට සිදුවේ (කුක්, 2012).

1.2.5 දැනට පවතින ස්ථානයේ වැදගත්කම

සෑම පුද්ගලයෙකුම දැනට දරණ තනතුරේ වගකීම් ගැන ඉගෙන ගැනීමට ප්‍රයත්න දරණ අතර අනාගත තනතුරු ස්ථානයක් ගැන දැනුවත් වීමට නොවෙහෙසෙයි.

රැකියා උසස් වීමක් සඳහා ස්වයං ඇගයීමක් කිරීමේදී එම බලාපොරොත්තු වන රැකියාවේ නියම තොරතුරු දැන ගැනීමත් සුදුසු ඉගෙන ගැනීමේ අවස්ථා හඳුනා ගැනීමත් වැදගත් වේ. දැනට දරණ තනතුරේ හා බලාපොරොත්තු වන රැකියාවේ සමානත්වයක් නොතිබේ නම් සේවයෝඡකයාගේ තනතුරේ කාර්යක්ෂමතාවය වැඩි කිරීමට සේවයෝඡකයාද අනුබල දෙනු ලැබේ. අළුත් රැකියාවකට සම්බන්ධ ඉගෙන ගැනීම එම පුද්ගලයා විසින්ම තමා ගේ පුද්ගලික කාලය හා සම්පත් භාවිතා කරමින් වැඩි දියුණු කරගත යුතුව ඇත.

1.3 සාරාංශය

සාරාංශයෙහි සඳහන් කළයුතු කරුණක් නම් පවත්වාගෙන යන ඉගෙන ගැනීමේ කටයුතු වල වගකීම නීතිපතා ඇගයීම මගින් කළයුතු අතර එහි වගකීම එම පුද්ගලයා වෙතම පැවරේ. දැනට පවතින ක්‍රියාකාරීත්වය අඩු පාඩු මගහරවා ගැනීමට හා අනාගතයේදී දුර්වල සිදුවන වගකීම් වලට සුදානම් වීමයි. ගතහැකි ක්‍රියා මාර්ග කීපයක් වේ. සේවය කරන සංවිධානයේ ඉලක්කය වන ඉතාමත් සතුටුදායක සේවයක් ලබාදීම, තමන් ගේ රැකියා අවස්ථා වැඩි දියුණු කර ගැනීම හා අවසානයේදී තම වෘත්තියේ දියුණුව ප්‍රවර්ධනයට දායක වීම.

පරිච්ඡේදය 02 - සේව්‍යෝජකයා

2.1 මූලධර්මය

පුස්තකාල හා විඥපන සේවා බලධාරීන් (සේව්‍යෝජකයින්) තම ආයතනයේ කාර්ය මණ්ඩල සංවර්ධන වැඩ සටහන් වලට හා අඛණ්ඩ වෘත්තීය අධ්‍යාපනය සඳහා වගකීම් දැරිය යුතුයි.

2.1.1 තර්කානුකූල පදනම

“සම්පත් හා පුස්තකාල ප්‍රජාව අතර ඉතා කාර්යක්ෂම අතර මැදියා වන්නේ පුස්තකාලයාධිපතිය. පුස්තකාලයාධිපතියේ වෘත්තීය හා අඛණ්ඩ අධ්‍යාපනය සාර්ථක සේවාවක් සැපයීම සඳහා අත්‍යවශ්‍යය වේ” (UNESCO / IFLA, 1994). එබැවින් එයින් සනාථ වන්නේ පාඨකයන්ට සේවාවක් සැපයිය යුතු සංවිධානයට කාර්ය මණ්ඩලයට කාර්යක්ෂමතාවය පවත්වාගෙන යාමට හා ඉගෙන ගැනීම අඛණ්ඩව පවත්වා ගෙන යාමට යැමෙත්ය.

2.2 විශිෂ්ට ව්‍යවහාර

සේව්‍යෝජකයින්ගේ මානව සම්පත් ප්‍රතිපත්ති පෙන්නුම් කරන්නේ කාර්ය මණ්ඩලය ඉගෙන ගැනීමේ කටයුතු වල යෙදෙමින් සිටින බවයි. එවැනි කටයුතු වල නිරත බව 2.2.1 සිට 2.2.7 දක්වා සාකච්ඡා කර ඇත.

2.2.1 කාර්ය මණ්ඩල සංවර්ධනය අධීක්ෂණය කිරීම

කාර්ය මණ්ඩල සංවර්ධනය අධීක්ෂණය කිරීම, සේව්‍යෝජකයා අවශ්‍ය සුදුසුකම් ඇති අයෙකු කාර්ය මණ්ඩලය සංවිධානය අධීක්ෂණය කිරීමට පත්කරනු ලැබේ. ඇමරිකානු පුස්තකාල සංගමය (ALA) අඛණ්ඩ අධ්‍යාපන මාර්ගෝපදේශ නිර්දේශ කරනුයේ ක්‍රමානුකූල පරිපාලන ව්‍යුහයන්ය. එය අනුව යම් සුදුසුකම් ලත් පුද්ගලයෙකු එම වැඩ සටහනට වග කියනු ලැබේ (ALA 1998 පි: 11). කාර්ය මණ්ඩල සංවර්ධනයේ වැදගත්කම පිළිගන්නා අය ආයතන භාරව සිටින විට හා එය සඳහා ප්‍රතිපත්ති හා ප්‍රමාණවත් සම්පත් ලබා දීම තුළ එම ක්‍රියාවලියේ ගුණාත්මක බව ඉහළ යයි. මෙයට ඉතා හොඳ උදාහරණයක් ඕස්ට්‍රේලියාවෙන් අනාවරණය වේ.

....අධ්‍යයන හා පර්යේෂණ පුස්තකාල ඉතා තියුණු බැඳීමක් කාර්ය මණ්ඩල සංවර්ධනය සඳහා පවත්වාගෙන යනු ලැබේ. මෙය පෙන්නුම් වන්නේ ඔවුන්ගේ උපාය මාර්ග සැලැස්මේ කාර්ය මණ්ඩල සංවර්ධනය සඳහා ප්‍රතිපත්ති වලට දී ඇති ස්ථානය හා එය සඳහා පුස්තකාල තුළ වගකීම පවරා ඇති ආකාරය අනුවය. නිපුණතා වලින් හෙබි ඉතා බැඳුණු සේවක පිරිසක් හා ඉතා පළදායී සංවිධානයක්

ගොඩ නැගීමට පුද්ගලයින් හා සංවිධාන මෙහෙවර සම්බන්ධ කිරීමේ වැදගත්කම (ස්මිත් 2002, පි: 36 - 37)

කාර්ය මණ්ඩල සංවර්ධනය ඕස්ට්‍රේලියාවේ වැඩි දියුණු වීමට දශක කීපයක් ගත විය (ස්මිත්, 2002, 2006). අනෙකුත් ආයතන හා සංසන්දනාත්මකව බලන කල මෙතෙක් එහි සමානත්වයක් දක්නට නොලැබේ (කොර්කරන් හා මැක්ගියුනස්, 2014). කෙසේ වෙතත් මෑතකදී ඉතා හොඳ උදාහරණයක් දකුණු අප්‍රිකාවේ සිට සිංගප්පූරුව හා ඕස්ට්‍රේලියාව දක්වා දැකීමට හැකි වේ; බලන්න ලොක්හාට් සහ මජාල්, 2012; යෝ, මුතු සහ කයිලාහි, 2013; ලියොන්, 2014. මෙම සෑම උදාහරණයක්ම පෙන්නුම් කරන්නේ කාර්ය මණ්ඩල සංවර්ධනය එක් පුද්ගලයෙකුගේ හෝ කිහිප දෙනෙකුගේ කාර්ය භාර්ය බවට පත් කිරීමේ වැදගත් කමයි. එමෙන්ම එවැනි අයට අවශ්‍ය වන බලතල හා සම්පත් වැඩි සටහන් ක්‍රමානුකූලව ක්‍රියාත්මක කිරීම ලබා දිය යුතුය. ඇමරිකානු පුස්තකාල සම්බන්ධයෙන් කරනු ලබන සමීක්‍ෂණයකදී සනාථ වූයේ පුස්තකාල 22% පමණක් කාර්ය මණ්ඩල පුහුණු කිරීම සඳහා පුද්ගලයෙකු සිටිය බවයි. ඔවුන්ගෙන් 78% ක් වාර්තා කළේ කාර්ය මණ්ඩල පුහුණු කිරීම සහභාගි ක්‍රියාදාමයක් බවත්, එය වෙනත් කාර්යන් සමඟ ඉටු කරන්නක් බවයි (“සමීක්‍ෂණ” 2012). කාර්ය මණ්ඩල සංවර්ධනයේ නියුතු සම්බන්ධකරන්නන් ඔවුන්ගේ කාර්ය සඳහා සුදානම් වනවා දැයි කීමට නොහැකි වනු ඇත. ස්මිත් ගේ සමීක්‍ෂණය (2002) හා එක්සත් රාජධානියේ සමාන සමීක්‍ෂණයක් Yeow, Straw සහ Holebrooke, 2004 කාර්ය මණ්ඩල කටයුතු සංවිධානයට වගකිව යුත්තේ කවුරුන් දැයි එය ඔවුන්ගේ සුදුසුකම් ගැන ප්‍රශ්න නො අසන ලදී. කෙසේ වෙතත් එම සමීක්‍ෂණ දෙකෙහිම කාර්ය මණ්ඩල සංවිධානය සඳහාම තනතුරු වෙන් කර නොතිබුණි. කමිටු හා මධ්‍යම ශ්‍රේණි වල සිටින කළමනාකරුවන් ගැනද සඳහන් කර තිබේ.

Web Junction:
 21 වන ශත වර්ෂයේ නිපුණතා සඳහා 21 වන ශත වර්ෂයේ නිපුණතා ඇති කාර්ය මණ්ඩලයක් අවශ්‍ය වේ. සමස්ථ ඉගෙන ගැනීමේ හා නිර්මාණශීලී සංවිධාන සංස්කෘතියක් ගොඩ නැංවීමට පරිපාලන දායකත්වය හා ප්‍රමුඛතාවය ලබා දිය යුතුය. තාක්‍ෂණය බලන කල මෙය පිරිස් කළමනාකරණයට (HR) අයත්වේ. නමුත් එය WebJunction මෙවැනි කාර්යාලයක කෙරෙහි දක්වන මූලික අවධානය හේතු කොට එය වෙන්ව පවතියි.

Web Junction පරිපාලනය කළමනාකරණය කාර්යාලයක පිළිබඳ ලැයිස්තුවේ කාර්ය මණ්ඩල පුහුණු කිරීම යටතේ අන්තර්ගත කර තිබේ. (2014b) එය C ඇමුණුමෙහි පි: 92 පෙන්නුම් කර ඇත. එය පුස්තකාල විසින් අනුගමනය කළ යුතු ඉතා යහපත් ආදර්ශයක් පෙන්නුම් කරයි. වැඩිහිටි අධ්‍යාපනය සුදුසුකම් කාර්ය මණ්ඩල සංවර්ධන කළමනාකරුවන්ගේ කාර්ය සඵලභාවයට

වැදගත් වනු ඇත (ලියෝන් 2014). එම ස්ථානයේම රැඳී සිටීමද එලෙසම වැදගත් වේ. කුඩා පුස්තකාල වල කාර්ය මණ්ඩල සංවර්ධන සඳහා එක් පුද්ගලයෙකු පත් කිරීමට නොහැකි නම් එම කටයුතු වල වගකීම එය ගැන දැනුවත් වූ පරිපාලන නිලධාරියෙකුට පැවරිය හැකි වේ.

අවම වශයෙන් මෙම පරිපාලන නිලධාරියා ක්‍රමවත් සැලසුම්කරණය සමග කාර්ය මණ්ඩල සංවර්ධනය, සම්බන්ධීකරණය කිරීමෙන් එය සඳහා යොදවන මූල්‍යය, කාලය සහ සහභාගි වීම, අගය කිරීමේ ආදී කටයුතු වල නියුක්ත වෙයි. ඔහු පිටස්තර ඉගෙන ගැනීම ගැන තොරතුරු විද්‍යාපනය කරයි. වෘත්තීය එකතුව ප්‍රවේශය කිරීමට අවස්ථා ඇති කරයි. පුහුණු කිරීම හා නායකත්වය සපයයි. අවිධිමත් ඉගෙන ගැනීමේ ප්‍රවේශ ලබා දෙයි. පුද්ගලික ඉගෙන ගැනීමේ වැඩ සටහන් ක්‍රියාත්මක කිරීමට සහය දෙයි. කාර්ය මණ්ඩල සාමාජිකයන්ට නව නිපුණතා අනුගමනය කිරීමට හා අත්හදා බැලීමට අවස්ථා ඇති කරයි (කුරුගේ සහ කොවෙනර් 2013). යම් ආයතනයකට විධිමත් පුහුණු කිරීමක් කරගෙන යෑමට හැකියාවක් තිබේ නම් එම පුහුණුව භාර පාලකයාට මෙහි අන්තර්ගත වන 5.0 කොටස ප්‍රකාර විශිෂ්ට ව්‍යවහාර අනුගමනය කිරීමෙන් විශිෂ්ට ව්‍යවහාර ගොඩ නගා ගැනීමට හැකි වනු ඇත.

2.2.2 අවශ්‍යතා ඇගයීම

ආයතනයේ මෙහෙවර හා ඉලක්ක වලට අනුකූලව සේවාදායකයාගේ සේවාව පදනම් කරගෙන අවශ්‍යතා ඇගයීමක් පුද්ගලිකව හා කාර්ය මණ්ඩලයේ ඉගෙන ගැනීමේ කටයුතු ක්‍රමවත් කිරීම සඳහා කරනු ලැබේ.

මෙම ක්‍රියාවලිය සිදුවන්නේ වාර්ෂික සැලසුම් කිරීම හා ස්වයං ඇගයීමක් සමගය. (ලොක් හාට් සහ මජාල් 2012). මෙම ක්‍රියාමාර්ග පුස්තකාලයේ කාර්යක්ෂමතාව, මානව සම්පත් සංවර්ධනයට හා භාවිතයට හේතු වේ. ෆින්ලන්තයේ හා අධ්‍යාපන හා සංස්කෘතික අමාත්‍යාංශය විසින් පල කරන ලද මහජන පුස්තකාල සඳහා නිර්දේශ කරන ලද ප්‍රමිති (2010) අනුව ඉතා හොඳින් ක්‍රියාත්මක වන පුස්තකාලයක් තමන්ගේ කාර්ය මණ්ඩලයේ දැනුම හා නිපුණතා සම්බන්ධ සමීක්ෂණ ක්‍රමවත්ව පවත්වනු ලැබේ. කාර්ය මණ්ඩලයේ දැනුම හා විශේෂ දක්ෂතාවයන් සංවර්ධනය කිරීමට හැකි දුර දර්ශී අධ්‍යාපනයක් ස්ථාපනය කළ යුතුයි. (කම්මලා - මුස්මොනන් 2012 පි:16) අරමුණක් ඇති යන පදය ප්‍රධානම පදය වනු ඇත. 1.2.1 හි දක්වා ඇති ආකාරයෙන් අනුමාන වශයෙන් විශ්වාස කර ඇති අයුරින් ඉතා කාර්යක්ෂම කාර්ය සාධනයක් විමර්ශනය කිරීම සෑම විටම ඉටු කිරීමට හෝ ඉටු කිරීම සඳහා ප්‍රයත්න දරා නොමැත. මෑතක පළවූ ප්‍රකාශන වල සඳහන් කරන ආකාරයෙන් එය ගැන දැඩි උනන්දුවක් දක්වන අතර එහි ප්‍රයෝජනවත් ප්‍රතිඵල අනාවරණය කරයි. (වෙම්බර්ලේන් හා රිසිස්, 2014; ජන්ත්‍ර හා ගෝමන් සහ සින්න්, 2012). දැනට සිදුවන්නේ යම් කිසි වැඩ බිමක්

ගැන දැඩි සැලකිල්ලක් දැක්වීමය. එයට පසුව පුහුණු කිරීමේ අවශ්‍යතා හා බලාපොරොත්තු හඳුනාගනු ලැබේ. ෂැෆ්ඩ් (2009) ඉදිරිපත් කර ඇති ප්‍රත්‍යක්ෂ අධ්‍යයනයෙන් (Case Study) විස්තර කරනු ලබන්නේ අවශ්‍යතා ඇගයීම, සේවාස්ථාන පුහුණුව ද සමග පුහුණු කරන්නාගේ ඉගෙන ගැනීමට දායක වන බවයි.

කාර්ය සාධන ඇගයීම් වලට අතිරේකව වෘත්තීය සංවර්ධනය හා පුහුණු කිරීමේ අවශ්‍යතාව පිළිබඳ දත්ත විවිධ ආකාරයෙන් ලබා ගැනීමට හැකි වේ. ප්‍රශ්නාවලියක් හා සමීක්ෂණ, සම්මුඛ පරීක්ෂණ, නිරීක්ෂණ, ලිඛිත සම්පත් පිළිබඳ විවරණ, පැවරුම් හා කාර්යක්ෂමතා මූලික කණ්ඩායම්, සමීක්ෂණ මධ්‍යස්ථාන, අවිධිමත් සාකච්ඡා, උපදෙස් දීමේ කමිටු සහ යෝජනා පෙට්ටි (කරාට්ස් 2001, පි: 27) පුද්ගලයින් ගේ ඉගෙනගැනීම් අවශ්‍යතාවයන් ඉහත සඳහන් සංයෝග මගින් හඳුනා ගැනීමට හැකිවනු ඇත.

.... වෘත්තීයයින් ඉගෙන ගැනීමට ප්‍රයත්න දරන්නේ කුමක් ඉගෙන ගැනීම සඳහාද, ඔවුන් දැනගත යුත්තේ මොනවාද? දැනුම හා වෘත්තීය කටයුතු කිරීමේ නිපුණතා ඉගෙන ගැනීමේ අවශ්‍යතා පිළිබඳව ඔවුන්ගේ අදහස් හා සැලකිල්ලෙන් අදහස් හා සුදුසු වස්තූ වලදී සවාම්වරුන් ගේ අදහස් අනුව වෘත්තීය පදනම් කරගෙන ඇතිවීමට හැකි අඩු පාඩුකම් කෙරෙහි අවධානය යොමු කළ යුතු ක්ෂේත්‍ර වේ (ස්මුසුට්ස් සහ ක්වීනි, 1990).

ඇගයීමේ මාධ්‍ය ගැන නොසලකා අඛණ්ඩ අධ්‍යාපනයේ 'යාවත්කාලීන' හා කාර්යක්ෂමතා ආදර්ශ පිළිගැනීම වැදගත් වේ. එවැනි ආදර්ශවත් වෘත්තීයේ වැඩ දෙනාගේ අදහස අනුව වැඩ භූමියේ භාවිතයේ ස්භාවය ගැන නොසලකා අවශ්‍ය වන දැනුම හා නිපුණතා හඳුනා ගැනීම වැදගත් වේ. (මොට්, 2000) ඉගෙන ගැනීමේ අවශ්‍යතා හඳුනා ගැනීමට ඉතා විස්තර සහිත වීමට හෝ ඉතා පරිශ්‍රමයකින් සම්පූර්ණ කිරීමට හැකි වේ. පුහුණු කිරීම හා කාර්ය මණ්ඩල සංවර්ධනය භාරව සිටින අය එය සඳහා වැය වන මුදල් හා ලාභ ප්‍රයෝජන සම මට්ටමක තබා ගත යුතුය. වැදගත් වන්නේ අවශ්‍යතා ඇගයීම නිතර කළ යුතු කාර්යක් වන අතර එය කාර්ය මණ්ඩලයේ ආයතනයේ හා භාවිතා කරන අයගේ සුබසාධනය සඳහාම විය යුතුය. රැකියා අවශ්‍යතා පුස්තකාලයේ උපාය මාර්ග සැලැස්ම සහ ප්‍රමිති වැඩි දියුණු කර ගැනීම ඉලක්කය වෙත යොමු විය යුතුයි. (ලියෝන්, 2014; ලොක් හාට් සහ මජාල්, 2012).

2.2.3 ඉගෙන ගැනීමේ අවස්ථා

සේව්‍යෝජකයින් විසින් විධිමත් හා අවිධිමත් ඉගෙන ගැනීමේ අවස්ථා විශාල සංඛ්‍යාවකට ප්‍රවේශය ලබා දෙනු ඇත. එය අඛණ්ඩ අධ්‍යාපනය සාර්ථක ක්‍රියාදාමයන් යටතේ නිර්දේශ කර ඇති ක්‍රියාදාමයක් වන අතර එය හඳුනාගත් අවශ්‍යතා සහ විවිධ ඉගෙන ගැනීමේ ක්‍රම

වේදයන් වලට පිවිසීම ලබා දෙයි. අළුතින් බඳවා ගත් කාර්ය මණ්ඩලයට මූලික පුහුණුවක් ලබා දෙන අතර එය පසුව උසස් පුහුණුවීම් වලට මඟ පාදනු ලැබේ.

අවශ්‍යතා ඇගයීම, කාර්ය මණ්ඩල සංවර්ධන ක්‍රියාවලියේ ආරම්භය යයි අපට හැඟෙන නමුත් බඳවා ගන්නා නව කාර්ය මණ්ඩල සඳහා ප්‍රථම පියවර වන්නේ ඔවුන් බඳවාගත් විගස දෙනු ලබන අනුස්ථාපනය හෝ උපදේශන සේවා වේ. අනුස්ථාපන පිළිබඳ ව ප්‍රතිපත්ති හා ක්‍රියාදාමයන් ගැන ප්‍රකාශනයක් පර්යේෂණ පුස්තකාල සංගමය විසින් ප්‍රකාශයට පත් කර ඇත. (ලඩෙන්සන් මයර්ස් හා හස්ලොප්, 2011) ප්‍රධාන පෙළේ පුස්තකාලද එම පළපුරුද්ද විදහාපානු ලැබේ. විශේෂඥ සේවාවන් සපයන අර්නස්ට් හා යන් සමාගම ඔවුන් ගේ අභියාචනයට හේතුවන නව සාමාජිකයින් තම ආයතනයට බඳවා ගන්නා අවස්ථාවේදී කණ්ඩායම් වශයෙන් හා පුද්ගලිකව අනුස්ථාපන ක්‍රියාවලියක් ක්‍රියාත්මක කරනු ලැබේ (ඩිල්, 2014). සේවයෝජකයෙකුට අනුස්ථාපනය හෝ උපදේශන සේවාවක් සෑම නව සේවා දායකයෙකුටම ලබා දීමට නොහැකි නම් අඩු වශයෙන් අඛණ්ඩ අධ්‍යාපනය ගැන විස්තර සහිත කාර්ය මණ්ඩල සේවා අත් පොතක් සැපයිය යුතු වේ.

කාර්ය මණ්ඩල ඉගෙන ගැනීමේ අවශ්‍යතා සියල්ලක්ම සැපයීමට ප්‍රයත්න දරණ සේවයෝජකයින්ට බැරැරුම් අභියෝග වලට මුහුණ දීමට සිදු වනු ඇත. බොහෝ අඛණ්ඩ අධ්‍යාපන කටයුතු සැපයීම සුදුසු වන නමුත් ඒවා සියල්ලක්ම සැපයිය නොහැකි වේ. තම සේවා ස්ථානයෙන් පිටස්තරව සුදුසු පාඨමාලා සාකච්ඡාවල සහභාගි වීම භාෂා හෝ සංස්කෘතික හේතූන් නිසා නොහැකි වේ. සේවා කටයුතු සම්බන්ධ ඉගෙන ගැනීමට විධිමත් අධ්‍යාපන වැඩ සටහන් වලට බොහෝ විට ඇතුළත් නොවේ. එය ඇතුළත් වන්නේ අවිධිමත් හා පුද්ගලික කරන පාඨමාලා වලය. (ASTD, 2013a); ඔස්වර් හා වාන්, 2004; හං සහ ඇපල්ගේට්, 2008; වර්ලෙජස්, 1999). කෙසේ වෙතත් සේවයෝජකයා විවිධ මාර්ග වලින් විධිමත් හෝ අවිධිමත් වේවා ඉගෙන ගැනීම පවත්වාගෙන යාමට හා අනුබල දෙන වාතාවරණයක් නිර්මාණය කිරීමට බැඳී සිටියි (ASTD, 2013a; බ්ලෙකිස්ටන්, 2011). වෘත්තීය අධ්‍යාපනය පහත සඳහන් ආකාරයෙන් ඇති වීමට හැකි වේ:

- පුහුණු කිරීම හා උපදේශනය බලන්න. උපදේශනය හා පුහුණු කිරීම පුස්තකාල තොරතුරු වෘත්තීය නඟාසිටීමට උපාය මාර්ග (වර්ලෙජස් සහ චෝල්ටන්, 2009 පි: 84 - 147);
- රැකියා හුවමාරුව හා පරීක්ෂා පිණිස යෑම (කාලයිල්, 2014; ඉම්රොක්, 2002; ජෝවන්, 2003; ශැබානා, ඇස්ප්ලන්ඩ්, හෙයිනෝ, හෙල්මිකන්, 2012);
- සඟරා සමිති ප්‍රජාවක් තුළ (ඩිනි-ඩේවිස් හා තෙයිසිස් වයිට්, 2009);

- කියවීම පුස්තකාල හා තොරතුරු විද්‍යා වෙනත් ආශ්‍රිත සාහිත්‍ය කෘති (කෙයිසර් 2012, ටෙරිල්, 2014);
- සමාජ තොරතුරු ජාලා (කෙයිසර් 2012, පෙරෙස්, 2012);
- කණ්ඩායම් වලට සහභාගි වීම කමිටු වැඩ කරන ස්ථානයේ විශේෂ ව්‍යාපෘති වෘත්තීය සංගම් වල (රීඩ් සහ සිග්නොරෙලි , 2011 පි:18-34 වොයිලිස් සහ හෂ්චයිබල්, 2013).

විද්‍යුත් සාකච්ඡා ලැයිස්තු දැනටත් පවතින ප්‍රධාන ඉගෙන ගැනීමේ මාධ්‍යක් වේ (ක්රේසිල්කි, 2014; ටෙරිල්, 2014). පුස්තකාල විද්‍යාව හා තොරතුරු සේවා වල ඕනෑම අංශයක් පිළිබඳව වෙනත් ප්‍රජා මාධ්‍ය පවතින අතර මෙම තත්වය වෘත්තීයයන්ට එකිනෙකාගෙන් කරුණු දැන ගැනීමට දුර ප්‍රමාණය ගැන නොසලකා කටයුතු කිරීමටද හැකි වනු ඇත (කුක්, 2012; පෙරෙස් 2012).

සමාන අධ්‍යාපනික අවශ්‍යතාවයන් ඇති ඇති පුද්ගලයින් කිහිප දෙනෙකු සිටින විට ආයතනය ප්‍රමාණයෙන් විශාල වේ නම් සේවාස්ථා පුහුණුව හෝ අඛණ්ඩ අධ්‍යාපනය එම ආයතනයේම සංවිධානය කිරීමට හැකි වනු ඇත. යහපත් ප්‍රමිති පවත්වාගෙන යාමටද අදාළ කොටස් (පි:50-51) ඇති ක්‍රියාදාමයන් අනුගමනය කළ හැකි වේ. සමහර අවස්ථා වලදී අවශ්‍ය වන දෑ ලබා ගැනීමට අදාළ පුද්ගලයින්, වෘත්තීය සංගම්, වෙළඳ හවතුන් වෙත යොමු විය යුතුය.

මෑතක සිට පැවරුම්, පාඨමාලා සහ තොරතුරු තාක්ෂණය, තොරතුරු සන්නිවේදන තාක්ෂණය (ICT) හරහා සපයන දේ සමහර අවස්ථා වලදී නොමිලේ ඒවාට ප්‍රවේශය පහසු කර ඇත. ඉලෙක්ට්‍රොනික මාර්ගයෙන් ඉගෙන ගැනීම සඳහා ජංගම දුරකථන ආදිය බෙහෙවින් ප්‍රයෝජනවත් වේ (ඩෝල්ටන් එම්., 2013; කුකුල්ස්කා-හියුල්ම් හා පෙට්ටි, 2008; ලුම්බා සහ ලුම්බා, 2009). ඉලෙක්ට්‍රොනික ඉගෙන ගැනීම ගැන හැඳින්වීමක් සඳහා (ජංගම ඉගෙන ගැනීම), බලන්න විලෙගස් (2012).

විකල්ප ගැන තොරතුරු සේවයෝජකයාට ඉතා වැදගත් සම්පතක් වන අතර එය එක්රැස් කිරීමෙන් පසු කාර්ය මණ්ඩලය සමඟ බෙදා හදාගනු ලැබේ (බලන්න 1.2.4). එම සම්පත් වල උදාහරණ නම් WebJunction (2014 c,d) වෘත්තීය සංගම් උදාහරණ IFLA සංවිධානය, ඇමරිකානු පුස්තකාල සංගමයට අයත් ශාඛා සංගම් හා ප්‍රාදේශීය හා පළාත් සංගම් දත්ත පාද හා විඩියෝ ස්වරූප ආදියද ඉගෙන ගැනීමේ සම්පත් බවට පත්වී තිබේ. පාඨමාලා සඳහා සකස් කරන ලද සම්පත් උදාහරණ වශයෙන් Lynda com and Merlot; ඇමුණුම D (පි:94) බලන්න.

ඉගෙන ගැනීමේ සම්පත්

ඇමුණුම D

IFLA ආයතනය ඉතා ප්‍රබල පුස්තකාල සංගම් ගොඩනැංවීමට ඉගෙන ගැනීම /පුහුණුව සඳහා සම්පත් IFLA / O ප්‍රාථමික රැකියා අවස්ථා ශිෂ්‍යත්ව වැඩ සටහන් සංවර්ධනය.

විවිධ සම්පත් සම්බන්ධ පුස්තකාල සඳහාම නිර්මාණයක් සඳහා බලන්න ඉගෙන ගැනීම 2.0 සහ Helene Blowers පුස්තකාල සඟරාව 2007. බෙහෝ ඉගෙනුම් අවස්ථා පවතින නමුත් ඉගෙන ගැනීමේ පළපුරුද්ද සුදුසු අනු පිළිවෙලින් මූලික සිට උසස් විභාග දක්වා පෙන්වුම් කර ඇත්තේ ඉතාමත් කලාතුරකින් (පාක්, ටොසාකා, මැස්සෝරස් හා ලුයු, 2010 පි:169). කාර්ය මණ්ඩල වැඩ සටහනක් මෙසේ තර්ක ඉදිරිපත් කර ඇත;

පුහුණු කිරීමේ පාඨමාලා හා සැසිවාර එය කළමනාකරණ දර්ශනයේ සංවිධානය සහ ප්‍රධාන හා මූලික කාර්යක්ෂමතා හා බැඳී පවතී. එකින් එකට සම්බන්ධ නොවන පාඨමාලාවක් එකින් එකට සම්බන්ධ වැඩදායක ක්‍රමානුකූලව පවත්වාගෙන යන පාඨමාලාවක් පමණ ඵලදායී නොවනු ඇත (ගියෙස් සහ ලවීර් 2002 පි:1).

නිවැරදි ඉගෙන ගැනීමේ අවස්ථාව අවශ්‍ය වන විට ලබා ගැනීම ඉතා අපහසු වේ. සේව්‍යෝජකුගේ කාර්ය විය යුත්තේ සුදුසු සම්පත් වල නිසි ප්‍රයෝජන ගෙන සංවිධානයේ සාර්ථක භාවයට අඛණ්ඩ ඉගෙන ගැනීමෙන් දායක වන පුද්ගලයින්ට තැගි ප්‍රධානය කිරීමයි.

2.2.4 කාර්ය මණ්ඩල ප්‍රගතිය ලේඛනගත කිරීම

යම් පුද්ගලයෙකු ගේ ඉගෙන ගැනීමේ කටයුතු වලට සහභාගි වීමට ඉගෙන ගැනීම පිළිගන්නා බව, නව කාර්යන් පැවරීම හා උසස් වීම් ලබා දීම සම්බන්ධ තීරණ මත ඵලඹීම සිදු වේ. විධිමත් ඉගෙන ගැනීමේ කටයුතු වලට සහභාගි වූ බවට වාර්තා තබා ගැනීමේ සහ පාඨමාලා අවසානයේදී නිකුත් කරන ලද සහතික පත්‍ර ද, පරිත්‍යාග පිළිබඳ විස්තර වාර්තාද තබාගනු ලැබේ (බලන්න ඇමුණුම් E පි:96). සේවා ස්ථානවල ඉගෙන ගැනීමේදී කාර්ය මණ්ඩල පුද්ගලික ගොනු තබාගැනීම, ඉගෙන ගැනීමේ අවශ්‍යතා පිළිබඳ වාර්තා තබාගැනීම, මැදිහත් වීම් හා ප්‍රතිඵල යනාදිය ඇතුලත් විය යුතුය. තමන්ගේ පුද්ගලිකව මෙහෙය වන ලද අවිධිමත් ඉගෙන ගැනීම ගැන ලියවිලි ඇතුලත් රැකියා නිර්මාන කාර්යදර්ශන ඔහු සතුව තිබිය යුතුය (හැම්ප් හා ලුවිස් 2013). එසේ ඉගෙන ගැනීමේ යෙදෙන අය ඔවුන් සහභාගි වූ ඉගෙන ගැනීමේ කටයුතු ඇගයීමේ වාර්තාද තිබේ නම් ඔවුන් කාර්ය මණ්ඩල ඇගයීමේ වැඩ සටහනට හා තමන්ගේ කාර්යක්ෂමතාවය මැනීමට දත්ත සපයනු ලැබේ.

තමන්ගේ දක්ෂතා හා දැනුම යම් අයෙකුගේ වගකීම හා වැටුප් තලය ගැන තීරණ ගැනීමේදී වැදගත් වේ (පැස්ටර් 2004). ඇමරිකානු පුස්තකාල සංගමයේ මාර්ගෝපදේශ මාලාව අධ්‍යයන පුස්තකාලයාධිපතින්ගේ තරාතිරම ගැන මෙසේ සඳහන් කරයි. “ පුස්තකාලයාධිපතින්ට උසස් විම් ලබා දිය යුත්තේ ඔවුන් ගේ වෘත්තීමය කාර්යක්ෂමතාව හා ඵලදායිතාවය අනුවයි” (ALA, ACRL, 2012). මෙම මූලධර්මය වෙනත් ආයතන වල තොරතුරු වෘත්තීයයන්ටද අදාළ වනු ඇත. අඛණ්ඩ අධ්‍යාපනයේ සහභාගී වීමේ වැදගත්කම යම් දුරකට අඩු වේ. සමස්ථයක් වශයෙන් ගත් විට කාර්ය මණ්ඩල සංවර්ධනය වාර්තාගත කිරීම. එම ආයතනයේ ඵලදායිතාවය අයවැය සාධාරණ බව සනාථ කිරීමට හා සැලසුම් කිරීමට ප්‍රධාන පිටුවහලක් වනු ඇත.

2.2.5 කාර්ය මණ්ඩල සංවර්ධනය සඳහා අයවැය

2001 මහජන පුස්තකාල සේවා IFLA / UNESCO ආයතන සංවර්ධනය සඳහා මාර්ගෝපදේශ අනුව ආයතනයේ අයවැයෙන් 0.5% සිට 1.0% කාර්ය මණ්ඩල සංවර්ධනය සඳහා වෙන් කළ යුතු වේ. එම ප්‍රකාශනය නැවත පළ කරන ලද්දේ කුන්ටස් සහ ගුබින් විසින් 2012 වර්ෂයේය. ඔවුන් ද එම සියයට ප්‍රමාණය නැවත වරක් සඳහන් කරන ලදී.

සංසන්දනය සඳහා දත්ත ලබා ගැනීම ඉතා අපහසු කාර්යක් වනු ඇත. මයොසාරෝ (2012) වාර්තා කරන්නේ ඉන්දුනීසියාවේ අධ්‍යන පුස්තකාල 30කින් 24ක්ම 5.0% අඩු ප්‍රමාණයක් කාර්ය මණ්ඩල සංවර්ධනය සඳහා වෙන් කරන බවයි. නමුත් එය දීර්ඝ කාල පරිච්ඡේදයක් තුළදී වාර්තා විය. IFLA / UNESCO මෙය සඳහා සපයා ඇති මාර්ගෝපදේශ ඉතා අවමය. පුහුණු කිරීම ගැන වාර්ෂික වාර්තාවක ඇමරිකාවේ ව්‍යාපාර සහ කර්මාන්ත ක්ෂේත්‍ර වාර්තාවක එය සඳහන් කරන්නේ සම්පූර්ණ වැටුප් ප්‍රමාණයේ සියයට ගණනය. මෑතකදී එය 2010 දී 2.7% සිට 2012 දී 3.6% (ASTD, 2013b, පි:13) එම දත්ත සලකා බැලීම වැදගත් වේ.

2012 වර්ෂයේදී එක් සේවකයෙකුට වැය වන වියදම ඩොලර් 1,195 ක් විය. එය යම් ආයතනයක් පුහුණු කිරීම හා සංවර්ධනය (T & D) සඳහා වැය වන මුදල් අනුපාතය සේවක සංඛ්‍යාව සමඟ සංසන්දනය කිරීමක් වේ. මෙම සංඛ්‍යාව ඇතුළත් වන්නේ පුහුණු කිරීම හා සංවර්ධනය කාර්ය මණ්ඩලයේ වැටුප් (අය බදු හා දීමනා) කාර්ය මණ්ඩලය ගමන් වියදම්, පරිපාලන වියදම් වැටුප් හැර වෙනත් සංවර්ධන වියදම්, ප්‍රකාශන සඳහා වියදම්, පන්ති කාමර පහසුකම් වාර්තාගත ඉගෙන ගැනීම තාක්ෂණික යටිතල පහසුකම් ව්‍යාප්ත සේවා හා ඉගෙන ගැනීමේ වියදම් ආපසු ගෙවීම්. එයට ඉගෙනගන්නාගේ ගමන් වියදම් හා වන්දි මුදල් අයත් නොවේ. (ASTD 2013 බී, පි:10 – 11).

වියදම යන්නෙහි වෙනස්වීම බොහෝමයක් ඇති වීමට ඉඩකඩ තිබේ. එමෙන්ම සංවිධාන විවිධ වෙනස්කම් තිබෙනු ඇත. (මිලර් 2014). පුස්තකාල ක්ෂේත්‍රය ගත් විට ඇරිසෝනා විශ්ව විද්‍යාලයේ වෘත්තීය සංවර්ධන සහය රඳා පවතින්නේ ඉගෙන ගන්නාට (පුස්තකාලයාධිපතිට සහ කාර්ය මණ්ඩලයට) ලැබෙන දෙයට මිස කාර්ය සංවර්ධන වැඩපිළිවෙලෙහි යටිතල පහසුකම් මත නොවේ.

UA පුස්තකාල සතුව වෘත්තීය සංවර්ධන හා සංචාර සඳහා අරමුදලක් සහය කාර්ය මණ්ඩලය සඳහා වේ. එමෙන්ම වෘත්තීය ගමන් අතිරේක අරමුදලක් පුස්තකාල පීඨ සාමාජිකයන්ට හා අනෙක් කාර්ය මණ්ඩල සාමාජිකයන්ගේ භාවිතය සඳහා වේ. මෙම අරමුදල් වල ඇති මුදල් ප්‍රමාණය වර්ෂයෙන් වර්ෂයට වෙනස් වෙමින් පවතියි. නමුත් යම් මුදල් ප්‍රමාණයක් සෑම විටම වෘත්තීය සංවර්ධනය සඳහා වෙන් කරනු ලැබේ. පුස්තකාලයාධිපති ගේ අයවැයෙන් එය ඉවත් කිරීම කිසි විටක කළ නොහැකිය. 2010 - 2011 වර්ෂයේ දී එම මුදල් ප්‍රමාණය \$600 - \$ 1480 දක්වා එක් පුද්ගලයෙකු සඳහා වෙන් කරන ලදී. මෙම මුදල් විශේෂ පුහුණුව සම්මේලන උත්සව වලට සහභාගි වීම සඳහා ද යොදා ගැනීමට හැකි වනු ඇත. (බ්ලැකිස්ටන් 2011 පි: 737).

තවත් ගිවිසුමක් නම් ඉතා විස්තරාත්මක ප්‍රතිපත්තියක් මෙය සඳහා ඉදිරිපත් කිරීමයි. කෙන්ටකිහි පුස්තකාල හා ලේඛන දෙපාර්තමේන්තුව (2014) එය පිළිබඳ සාම්පලයක් (ප්‍රතිපත්ති ප්‍රකාශනයක්) ඉදිරිපත් කර තිබේ. එංගලන්තයේ කරන ලද අධ්‍යාපන පුස්තකාල සමීක්ෂණයක දී වෘත්තීය සංවර්ධනය සඳහා වැය කරන ලද මුදල් ප්‍රමාණය 0.2% - 2.0% අතර වූ අතර එහි සාමාන්‍ය ගණන 1.0% (යොහෙස්, ස්ටෙප්, හොල්බ්‍රැක් 2004). ඕස්ට්‍රේලියාවේ කරන ලද සමීක්ෂණයක් පෙන්වා දෙන ලද්දේ එය 0.5% සිට 2.0% අතර වූ අතර එහි සාමාන්‍ය ගණන 0.8% (ස්මිත් 2006). එයට පෙර ඇමරිකානු පුස්තකාල සංගමය එකතු කළ දත්ත අනුව අධ්‍යයන හා මහජන පුස්තකාල 1.26% මුදලක් වැය කර ඇති අතර එය 0.03% සිට 10.34% දක්වා වූ අතර එහි සාමාන්‍ය ගණන 1.0% (ලින්ච් 2001).

විශිෂ්ට ව්‍යවහාර වන්නේ ආයතනයක අයවැයෙන් ප්‍රමාණවත් අනුපාතයක් කාර්ය මණ්ඩල සංවර්ධනය සඳහා වෙන් කිරීමයි. එහි අවශ්‍යතාවය හා එහි පවතින තත්වය අනුවය. පුද්ගලික අයවැයෙන් සියයට දෙකක් (2%) කාර්ය මණ්ඩල සංවර්ධනය සඳහා මුදල් ප්‍රමාණය නියමිත වශයෙන් සඳහන් කර නොමැති ආයතන වලට එය යුක්ති සහගත වේ.

2.2.6 වැඩ කරන වේලාව තුළ ඉගෙන ගැනීම

වැඩ කරන පැය ප්‍රමාණයෙන් 10% පමණ වැඩ මුළු සාකච්ඡා. සේවා ස්ථාන පුහුණුව ඉගෙන ගැනීමේ ව්‍යාපෘති, වෘත්තීය සංගම් කටයුතු හා ප්‍රකාශන කටයුතු සඳහා වෙන් කරනු ලැබේ.

වෘත්තීය සංවර්ධනය සඳහා මුදල් වෙන් කරන අතර කාර්ය මණ්ඩලයට ඉගෙන ගැනීමේ කටයුතු වල යෙදීමට කාලය වෙන් කළ යුතුය. පර්යේෂණ පුස්තකාල සංගමය විසින් එක් රැස් කරන ලද නිවාඩු ගැනීමේ කාලය සම්බන්ධ ප්‍රතිපත්ති ඉතා හොඳ නිදර්ශනයක් වේ. (බලන්න *SPEC Kit 315*) “මුදල් ගෙවන ලද කාලය පුස්තකාලයාධිපතින්ට ලබා දිය යුතුය:”

පර්යේෂණ හා වෘත්තීය සංවර්ධන කටයුතු සඳහා සැලකිය යුතු සහාය ලබා දිය යුතුය. වැඩ කටයුතු වලින් ක්‍රමානුකූලව නිදහස්ව කටයුතු කිරීමට අවස්ථාව ලබා දෙන්නේ පුස්තකාල කීපයක් පමණකින් වන අතර සමහර පුස්තකාල හා වෘත්තීය හා සංවර්ධන කටයුතු සඳහා සැලකිය යුතු ඉටු කිරීමට අවස්ථා ලබා දෙනු ඇත. (මාට්නියන් සහ කින්, 2009 පි: 13).

SPEC Kit 315 මගින් ගමන් පහසුකම්, වෘත්තීය සංවර්ධනය සඳහා නිවාඩු හා විය නියදම් අවුරුදු හතකට වරක් ගතහැකි නිවාඩු, අධ්‍යාපන හා සහය පන්ති සඳහා වියදම් ගෙවීමපිළිබඳ ප්‍රතිපත්ති සම්පාදනයේ නිදර්ශන සපයා ඇත.

ඉගෙනීම සඳහා කාලය වැඩ කරන කාලය තුළදීම යොදා ගැනීමට හැකිය. ඩෙන්මාර්කයේ පුස්තකාල අධ්‍යක්ෂකවරුන් යොදාගත් සමීක්ෂණයකදී සනාථ වූයේ වැඩ කරන පැය ප්‍රමාණයෙන් සියයට 10ක් වෘත්තීය සංවර්ධනය සඳහා වෙන් කරනු ලැබේ. (ජීලාසන් විසින් 2004 ඔක්තෝබර් 29 දින එවන ලද පුද්ගලික සටහනක් අනුව වේ). ෆින්ලන්තයේ අධ්‍යාපන හා සංස්කෘතික අමාත්‍යාංශයේ නිර්දේශයක් අනුව “වර්ෂයකට වැඩ කරන කාලයෙන් දින හයක් (6)” වෘත්තීය අධ්‍යාපන සඳහා වෙන් කළ යුතු වේ. නියම සහභාගිත්වය සාමාන්‍ය වූයේ දින 3.83 (කුම්මලා මුස්ටොනන්, 2012 පි: 17) ඇමරිකානු පුස්තකාල සංගමයේ සාමාජිකයින් ගේ සාම්පලයකින් තහවුරු වූයේ විධිමත් අඛණ්ඩ අධ්‍යාපනය සඳහා පැය 20ක සාමාන්‍යයක් සහ අවිධිමත් හා පුද්ගලික අධ්‍යාපනය අධ්‍යාපනය සඳහා පැය 60ක් බවයි (වර්ලෙජස් 1999). කැනඩාවේ විමර්ශන පුස්තකාලයාධිපති වරුන් පිළිබඳ කරන ලද සමීක්ෂණයකදී ඔස්ටර් හා වාන් වාර්තා කළේ ඔවුන් “වර්ෂයකට දින 03ක් විධිමත් වෘත්තීය සංවර්ධන කටයුතු වල යෙදෙනු බවයි”. ඇරිසෝනා විශ්ව විද්‍යාල පුස්තකාලය අනුගමනය කරන ප්‍රතිපත්තිය අනුව;

....වර්ෂයකට වෘත්තීය කටයුතු සඳහා දින 24ක් පුස්තකාල පීඨ සාමාජිකයන්ට හා සහය කාර්ය මණ්ඩලයට මෙම කාලය සාකච්ඡා හා වෙනත් සංවර්ධන කටයුතු සඳහා හෝ වෘත්තීය පිළිබඳව ලිපි සම්පාදනය ලිපි ඉදිරිපත් කිරීම හා පළාත් හෝ ජාතික කමිටු වල කටයුතු වල නියුක්ත වීමට හැකි වේ (බ්ලැකිස්ටන්, 2011 පි: 737).

සිංගප්පූරුවේ ජාතික පුස්තකාල මණ්ඩලය, ජාතික පුස්තකාලය, ලේඛණාගාරය හා මහජන පුස්තකාල 25ක් පාලනය කරනු ලබන අතර එහි කාර්ය මණ්ඩලයට පැය 60 කාලයක් වර්ෂිකව ඉගෙන ගැනීමේ කටයුතු වල නියුක්ත වීමට හැකිවේ. (යුවෝ, මුහුටු හා කයිලනි, 2013).

මෙම අංක වල ඇති වෙනස්කම් වෘත්තීය සංවර්ධනයන්ට දී ඇති විවිධ අර්ථ කථනයන් හේතුකොට ගෙන ඇති වී තිබේ. බ්ලැකිස්ටන් සඳහන් කර ඇති ආකාරයට වෘත්තීය සංගම් හා ප්‍රකාශන සඳහා කාලය අවශ්‍ය වන නමුත් ඉතා අගනා ඉගෙනීමේ ද්‍රව්‍ය සපයනු ලැබේ. අංක කීපයක් පෙන්නුම් කිරීම අනාවරණය වන්නේ ඉගෙන ගැනීමට බොහෝ දෙය ඇති බවත් ඉගෙන ගැනීම සඳහා විවිධ ක්‍රම පවතින බවත්ය. පුස්තකාල විද්‍යා ක්‍ෂේත්‍රයෙන් බාහිරව බලන විට 2012 වර්ෂයේදී ඇමරිකානු පුහුණු හා සංවර්ධන දත්ත පෙන්නුම් කරන්නේ පැය සංඛ්‍යා සාමාන්‍යය 30.3 වන බවත් මෙය පර්යේෂකයින් ගත කළ පැය සංඛ්‍යාවට අඩු වන බවත් එයට හේතුව බොහෝ විට පහත සඳහන් වේ:

විද්‍යුත් මාර්ගයන් මගින් ඉගෙන ගැනීම ජංගම තාක්ෂණය අවිධිමත් ඉගෙන ගැනීම ආදිය සාම්ප්‍රදායික නොවන ක්‍රම වේදයන් හා විනය වැඩිවීම ඉතාමත් වැදගත් වන නමුත් ඒවා ගැන වාර්තා කිරීම අපහසු වේ. යහපත් ආයතනයක් එක් එක් සේවාදායකයකට පැය 57.7ක සාමාන්‍යයක් පෙන්නුම් කරමින් ඉතා උසස් මට්ටමක සිටියි. මෙය එක් සේවකයෙකුට සති 1.5 (ASTD, 2013b පි:12).

වරලත් ප්‍රමිති ආයතනය එහි වෙබ් අඩවියෙහි යෝජනා කර ඇත්තේ අඛණ්ඩ වෘත්තීය සංවර්ධනය සඳහා පැය 25ක් බවයි. නමුත් එහි පදනම සඳහන් කර නොමැත:

වර්ෂයකට අඛණ්ඩ වෘත්තීය සංවර්ධනය සඳහා නිම කළ යුතු කාලය පිළිබඳව නීති රීති නොපවතින නමුත් මෙය අවශ්‍යතාවය පදනම් කරගත් ක්‍රියාදාමයක් බව අවබෝධ කරගත යුතුයි. එය පැය ගණන පදනම් කරගත් ලකුණු පදනම් කරගත් ක්‍රියාදාමයක් නොවේ. කෙසේ වෙතත් ඔබගේ අඛණ්ඩ වෘත්තීය සංවර්ධන සැලැස්ම ඔබට අවශ්‍ය වන ඉගෙන ගැනීම ගැන අදහසක් ලබා දිය යුතුය. එයට හේතුව ඔබගේ වෘත්තීය හැකියාව පවත්වාගෙන යාමටය.

ඔබගේ අඛණ්ඩ වෘත්තීය සංවර්ධනයේ වැදගත්ම ලක්ෂණය විය යුත්තේ එය වෙනුවෙන් ගත කළ කාලය හෝ කටයුතු වල ස්භාවය නොව එම කටයුතු වලින් එම කටයුතු වලින් ලැබෙන ප්‍රතිඵල වේ. ඔබ අත් කරගන්නා ප්‍රතිඵල ඔබගේ සේව්‍යෝජකයාගේ හෝ ඔබ සේවා දායකයින්ගේ අවශ්‍යතා වලට අනුකූල විය යුතුය. මග පෙන්වීමක් වශයෙන් ඉතා ප්‍රචීන හා අනර්ථ වෘත්තීයයෙකු වර්ෂයකට අඛණ්ඩ වෘත්තීය සංවර්ධනය සඳහා වර්ෂයකට පැය විසි පහක් (25) ගත කළ යුතු අතර ඉගෙන ගැනීමේ අරමුණු තුනක් හෝ හතරක් තිබිය යුතුය (CQI 2014).

පැය 25ක් පමණක් යන්න ඉතා අඩු මට්ටමක් වුවත් එම මාර්ගෝපදේශ විධිමත් වෘත්තීමය සංවර්ධනයට පමණක් අදාළ වනු ඇත. තමා ගත කළ කාලය අනුව ප්‍රතිඵල සැලකිල්ලට භාජනය කළ යුතුය. මූලිකව සේව්‍යෝජකයින්ගේ වැටුප් සහිත කාලය තුළ සාකච්ඡා හා වැඩ මුළුවලට සහභාගි වීමට කාලය මිඩංගු කිරීමට හැකි වේ. වෘත්තකියින්ට තමන්ගේ වැඩ කරන කාලයෙන් අඩු වශයෙන් සියයට දහයක් එසේ වෙන් කිරීමට ඉඩ කඩ තිබේ. එමෙන්ම ඔවුන්ට තමන්ගේ උනන්දුවෙන් ඉගෙන ගැනීමට කාලය යෙදීමට ධෛර්‍යමත් කළ යුතු වේ.

2.2.7 කාර්ය මණ්ඩල සංවර්ධන වැඩ සටහන් ඇගයීම

කාර්ය මණ්ඩල සංවර්ධන වැඩ සටහන් නියමිත කාල පරිච්ඡේදයක් තුළදී ඇගයීමට ලක් කළ යුතුය. කාර්ය මණ්ඩල සාමාජිකයින්ගේ අවශ්‍යතා හඳුනා ගැනීම, පරමාර්ථ පැහැදිලි කර ගැනීම, මැදිහත් වීම්, සැලසුම් කිරීම හා ඉගෙන ගැනීමේ කටයුතු මෙසේ ඇගයීමට ලක් කළ යුතු වේ. ඇගයීමෙන් ඉදිරියේ ඇති ඉගෙන ගැනීමේ උපාය මාර්ගයේ පරමාර්ථ වලට පිවිසීමක් වන අතර පසු ගිය වැඩ සටහන් වල පරමාර්ථ ගැනද නැවත සලකා බැලීමක් සිදු වේ. පරිපාලකයින්ට ඇගයීම් කටයුතු මගින් කාර්ය මණ්ඩල සංවර්ධන ක්‍රියාදාමයේ සාර්ථකත්වය මැනීමේ උපක්‍රමයක් වන අතර එහි ප්‍රතිඵලය අනාගත සැලසුම් සම්පාදනය සඳහා භාවිතා කළ හැකිවේ. යම් ආයතනයකට කාර්ය මණ්ඩල ඉගෙන ගැනීමේ අවශ්‍යතා සපුරාලීමට හැකි විවිධ ක්‍රම ඒවාහි වියදම හා ප්‍රතිලාභ අනුව තීරණය කිරීමට හැකි වනු ඇත (මාසිස්, 2003; බ්‍රිජ්ලන්ඩ්, 2001). කාර්ය මණ්ඩල සංවර්ධන කළමනාකරුවන් යම් යම් ඉගෙන ගැනීමේ කරුණු ගැන අභ්‍යන්තර හෝ පිටස්තර වේවා සේවාදායකයින් ගෙන් ප්‍රතිපෝෂණය වශයෙන් කරුණු ලබා ගත යුතුය. එය පමණක් නොව විටින් විට ඇගයීම් කිරීමෙන් එම වැඩ සටහන කොතරම් දුරට කටයුතු කිරීම හා ක්‍රියාදාමය මත බලපානු ඇතැයි සැලකිල්ලට භාජනය කළ යුතුය. ටොඩාරෝ (2001, 2013) පහත සඳහන් ප්‍රශ්න මාලාව සුදුසු යැයි යෝජනා කර ඇත.

- ඉගෙනගන්නා කටයුතු වලට අදාළ වන ප්‍රතිපත්ති හා මූල්‍ය ප්‍රමාණවත් වේද?
- වැඩ සටහන සම්බන්ධව වගකීම දරණ පුද්ගලයෙකු සිටිද?

- වාර්ෂික ඇගයීම් කරනු ලබනවාද? සංවර්ධන සැලැස්ම විමර්ශනයට භාජනය වේද?
- වැඩ කිරීමේ භූමිය හා එම පරිසරය ඉගෙන ගැනීම සඳහා සුදුසු වේද?
- එම වැඩ සටහන යෝජිත පරමාර්ථයන් ලබා දෙන්නේද?

ඇගයීමේ ක්‍රියාදාමයේ ප්‍රතිඵල අනාගත වැඩ සටහන වැඩි දියුණු කිරීම සඳහා වේ. එමෙන්ම අවශ්‍යතා ඇගයීමද එය සමගම කළ හැකිය. ඇගයීම පිළිබඳ තව දුරටත් විස්තර 5වන පරිච්ඡේදයේ සාකච්ඡා වලින් අනාවරණය වේ.

2.3 සාරාංශය

සේවායෝජකයින්ට අවශ්‍ය වන අනුග්‍රහය හා නායකත්වය පරිපාලකයින්ගෙන් හා කාර්ය මණ්ඩල සංවර්ධන නිලධාරීන්ගෙන්, වැඩිහිටි අධ්‍යාපනය ගැන දැනුම ඇති කළමනාකරුවන්ගෙන් ලබා ගනු ඇත. එවැනි කළමනාකරුවන් තුළ ඉතා කාර්යක්ෂම ප්‍රතිපත්ති හා වැඩ සටහන්, අයවැය පිළිබඳ දැනුම, කාර්ය මණ්ඩලයේ ඉගෙන ගැනීම සඳහා කාලය ලබා දීම සම්බන්ධයෙන් ඉතා උසස් ගුණාංග පවත්වාගෙන යාම හා බහු කාර්ය වැඩ සටහන් ගෙන යාම, ඉගෙන ගැනීමේ අවස්ථා ඇති කිරීම ආදිය ඇතුළත් වේ. (බලන්න 5 පරිච්ඡේදය අවශ්‍යතා සපයන්නන් යන මාතෘකාව යටතේ).

පරිච්ඡේදය 03 - වෘත්තීය සංගම්, කොන්සෝටියා, රජයේ ආයතන සහ පුස්තකාල සංවර්ධන වගකීම්හර වෙනත් ආයතන.

3.1 මූල ධර්මය

වෘත්තීය ප්‍රගතිය අපේක්ෂාවෙන් සංගම් සහ අනෙක් සංවිධාන ඉතා කඩිනමින් අඛණ්ඩ වෘත්තීය සංවර්ධන ප්‍රමිති සපයන්නන් මෙහෙයවන්නන් වනු ඇත .

3.1.1 තර්කානුකූල පදනම

වෘත්තීමය සංගම්වලට ප්‍රමිති සම්බන්ධයෙන් ඒකමතික තීරණ ගැනීමට හැකිවන්නේ යම් මාර්ගෝපදේශනයන් අනුගමනය කරමින් අනුමත වූ වැඩසටහන් සැපයීමෙන් හා සාමාජිකයින්ගේ දක්ෂතාවයන් අගයකිරීමෙන්ය. සහතික පත්‍ර ලබාදීම හා බලපත්‍ර නිකුත් කිරීම රජයේ ආයතනවල වගකීම විය යුතුය.

3.2 තර්කානුකූල පදනම

සංගම් / සංවිධාන හොඳ ප්‍රමිතියෙන් යුක්ත අඛණ්ඩ අධ්‍යාපන සේවාවක් වෘත්තීයයින්ට ලබාදිය යුතුය. අධ්‍යාපන කටයුතු හා උත්සව ආදිය සැපයීමට අතිරේකව පරිච්ඡේද 5 ඔවුන්ට 3.2.1 සිට 3.2.6 දක්වා කොටස් සඳහන්ව නවගනීම් දැරීමට හැකිවනු ඇත.

3.2.1 මර්ගෝපදේශනය හා පිළිගැනීම.

සංගම් / සංවිධාන මර්ගෝපදේශනමාලා පිළිගැනීමේ ක්‍රම / සහතික හා බලපත්‍ර නිකුත් කිරීමේ ක්‍රම දියුණු කළ යුතුය.

සංවිධානවලට අඛණ්ඩ වෘත්තීය සංවර්ධන ක්‍රියාවලිය මඟින් විශිෂ්ට ව්‍යවහාර හඳුනා ගැනීමටත් හා මර්ගෝපදේශ නිකුත් කිරීමටත් හැකිවනු ඇත. සමහර වෘත්තීය සංගම් සහතික පත්‍ර නිකුත් කිරීමේ කාර්ය කරනු ලබන්නේ අඛණ්ඩ අධ්‍යාපන කටයුතු වල නිරත වීමට කරනු ලබන දිරි ගැන්වීමත් හා ප්‍රදානයක් වශයෙනි. (ALA -APA 2014 ,බිරෝඩ් ප්‍රස්ටන් සහ කොස්හැම් 2011 , වර්කලෑජස් 2002 වෙනත් පිළිගත් ක්‍රමවල උදාහරණ නම් ඔස්ට්‍රේලියානු පුස්තකාල තොරතුරු සංගමය , වෛද්‍ය පුස්තකාල සංගමයේ සෞඛ්‍ය තොරතුරු වෘත්තීයයින්ගේ ඇකඩමිය (ALIA, 2015; MLA - AHIP, 2014) සහ පුස්තකාල හා තොරතුරු වෘත්තීයයන්ගේ වරලත් ආයතනය (CILIP, 2014).

අඛණ්ඩ අධ්‍යාපන කටයුතු වල ප්‍රමිති නගාලීම සඳහා මාර්ගෝපදේශ වෙනත් වෘත්තීයන්, රජයේ ආයතන හා උසස් අධ්‍යාපන ආයතන විසින්ද සම්පාදනයකර ඇත. එයින් සමහරක් ඇණවුම B (පි . 90) පෙන්නුම්කර තිබේ. යම් වෘත්තීයයකින් වගකීම් බලාපොරොත්තුවන

තරමට ප්‍රමිති කෙරෙහි සහතිකයද ඉහළ යනු ඇත. (හවුල් 1980) යම් වෘත්තීයක කීර්තිනාමය අවධානම් තත්වයක පසු වේ නම් එම වෘත්තීයේ සාමාජිකයින්ගේ සුදුසුකම් හා කාර්යභාරය ගැන සැලකිල්ලක් ඇතිවේ. ලොව රාජ්‍ය කීපයකම පුස්තකාල සංගම්වල ආචාරධර්ම ප්‍රකාශනවල අන්තර්ගත වන්නේ පුස්තකාල හා වෙනත් තොරතුරු සේවකයින්ගේ අරමුණවන්නේ ඉතාමත් අන්තර්ග සේවාවක් ඔවුන්ගේ දැනුම හා නිපුණතා තවදුරටත් වර්ධනය කරගැනීමයි. ඔවුන්ගේ අරමුණ වන්නේ උසස් ප්‍රමිතියකින් යුක්ත සේවාවක් සැපයීමක් ඒ තුළින් වෘත්තීයේ කීර්තිනාමය රැකගැනීමය (IFLA, 2012 a). එවැනි ආචාරධර්ම වගන්ති වෘත්තීය සංගම් හා සාමාජිකයින් අතර මෙම කරුණු හා බැඳුණු සම්බන්ධතා ගොඩනගා ගැනීමට හැකිවනු ඇත.

3.2.2 ඉගෙන ගැනීමේ අවශ්‍යතාවයන්

සංගම් / සංවිධාන තම ආයතනයට අදාල වෘත්තීය අධ්‍යාපන පාඨමාලාවේ අන්තර්ගත විය යුතු මාතෘකා හා ඉගෙන ගැනීමේ අවශ්‍යතා හඳුනා ගත යුතුවේ.

සේවයෝජකයින් හා සේවාවලාභීන් ඉගෙන ගැනීමේ අවශ්‍යතා ගැන වෙනස්වන අදහස් පළකරනවා මෙන් වෘත්තීය සංගම්, රජයේ ආයතන සහ වෙනත් සංවිධාන ඉගෙනගන්නා පරිසරය හා අධ්‍යාපනය මත බලපාන වෙනත් සාධක ගැන විවිධ මත දරයි . උදාහරණයක් වශයෙන් IFLA ආයතනයේ බලවත් පුස්තකාල සංගම් ගොඩනැගීමේ වැඩසටහන ක්‍රියාත්මක වන්නේ පුස්තකාල සංගම් බල සම්පන්න කිරීමට ක්‍රියාකරන වෘත්තීය කණ්ඩායම් සිටින රටවලය.

පුහුණුකිරීම, උපදේශකසේවා මඟින් සංගමය තුළ කණ්ඩායම් බිහිවීම, පාලන කටයුතු හා සාමාජික කටයුතු හා සාමාජික කටයුතු වර්ධනය කිරීම සහ වෘත්තිකයින් ලෙස වඩා යහපත් සේවාවක් ප්‍රජාවන් වෙත ලබාදීම, පුහුණු කිරීම හා වෙනත් කටයුතු පුස්තකාල සංගමයේ අරමුණුවලට සම්බන්ධකිරීම සංස්කෘතික, දේශපාලන, තාක්ෂණික හා සමාජයීය තත්වයන් ගැන සැලකිලිමත්වීම යනාදිය අයත් වේ. එම වැඩසටහනට පහත සඳහන් අංග අන්තර්ගත වේ.

- පුහුණු කිරීමේ ප්‍රත්‍යෙක අධ්‍යයක වැඩසටහන් සහ පුස්තකාල සංගම් සංවර්ධනය.
- කණ්ඩායම් වශයෙන් ක්‍රියාකිරීම ගැන උපදෙස් දීම හා මෙහෙයවීම.
- සංගම් අතර කටයුතු.
- කුඩා වැඩමුලු හා තොරතුරු හුවමාරු.
- සමූහ ඉගෙන ගැනීම හා ද්‍රව්‍ය බෙදා ගැනීම සඳහා වේදිකාවක්.
- ප්‍රතිඵල ඇගයීම (IFLA, 2012b)

කැනඩාවේ පුස්තකාල සංගම්වලට “පුහුණුවේ අඩුතැන්” යන්නෙන් කරනු ලබන නිර්දේශයන් මෙසේය .

.....පුස්තකාල සංගම් වලට දුරස්ථ අධ්‍යාපනයට ප්‍රවේශය ලබාදෙමින් ප්‍රධාන සේවාවක් කළ හැකිය. වෘත්තීය සංවර්ධනය සඳහා කටයුතු කරන සංගම් එකින් එක සමඟ විධිමත් සන්නිවේදන ක්‍රම පවත්වාගෙනයාමෙන් තම තමන්ගේ විෂයධාරා ගැන අවධානය දැක්වීමටත් විෂයධාරාවන් අතර පරතර ඇති නොවීමටත් අවස්ථාවක් ලැබෙනු ඇත. කැනේඩියානු පුස්තකාල සංගමයට වෘත්තීය අවශ්‍යතා ඇගයීමේ ආදර්ශ ගැන ද සලකා බැලීමට අවස්ථාව ලැබෙන අතර සංගමයේ සැලැස්ම අනුව ඇති ප්‍රමිතිමට්ටමට සාමාජිකයන් පත්කිරීමට ඉඩප්‍රස්තා ලැබෙනු ඇත . පුස්තකාල සංගම්වලට වෘත්තීය සාකච්චා මෙහෙයවීමට හැකියාවක් තිබේ. උදාහරණයක් වශයෙන් අධ්‍යාපනය මෙහෙයවන්නා හා සේවයෝජකයින් අතර සම්බන්ධතාවය වැඩිදියුණුකිරීම වේ. තොරතු එක්රැස්කිරීම හා විඥපනය කිරීම විශේෂයෙන්ම පර්යේෂණ මඟින් හඳුනාගත් පුස්තකාලයේ පවතින නිපුණතා පිළිබඳ අඩුපාඩු කම් පිරිමසා ගැනීමයි (දලොන් හා සිවක්, 2010, පි.349).

3.2.3 ප්‍රයත්න සම්බන්ධීකරණය

සංගම්/ සංවිධාන ඔවුන්ගේ විශේෂ ක්‍ෂේත්‍ර හෝ භූගෝලික ප්‍රදේශයේ අඛණ්ඩ අධ්‍යාපන ප්‍රයත්න සම්බන්ධීකරණය කළයුතු අතර ඒවා සැපයීමේදී පුහුණු කරුවන් පුහුණු කිරීමේ කාර්ය ඇතුළත් සහයෝගී ක්‍රියාවල යෙදිය යුතුයි.

සංගම් හා අනෙක් ආයතන අධ්‍යාපන අවස්ථා, උත්සව හා සිද්ධීන් සංවිධානය කළයුතු වේ. (යොකොටේ, හෝමන් සහ ශිප්මන්, 2012) ජාත්‍යන්තර සහයෝගීතාවයට ඉතා ප්‍රබල බලපෑම් ඇති කිරීමට හැකි වන්නේ එය කීප දෙනෙකුගේ ප්‍රයත්නයක් වන හෙයින් ය. ඒවා ඉතා විශාල ප්‍රදේශයක් මත බලපෑම් ඇති කරයි. එසේ වන්නේ විශේෂයෙන් ම ප්‍රදේශයට ම බලපාන විට හා වෘත්තීයේ සාමාජික විශාල සංඛ්‍යාවකට බලපාන විටය. (IFLA, BSLA, 2014) ඉගෙනීමේ ද්‍රව්‍යයන් වල ඉතා වටිනා එකතුවක් බිහි වන අතර නායකත්වය, පුහුණු කරු, පුහුණු කිරීම් වැනි වැඩසටහන් වඩා යෝග්‍ය වැඩසටහන් වේ (බැකික්, 2012; වුඩ්වි, 2007; ලියොන්, ඩන් හා සින්, 2011). සහයෝගීතාවය, වැයවන මුදල් ප්‍රමාණය අවම කරන අතර දක්ෂතාවයන් බෙදා ගැනීමට ද විවිධ ආකාරයෙන් එකම ප්‍රශ්නය විසඳීමද තවත් වාසියකි. (එල්සුක්රි, සලීම් සහ ගෙහෙරිබ්, 2012; කුහු, සී, සින්ග්, ඩී., සහ වයුඩර්, 2006; කිගොන්ගෝ- බුකෙන්යා සහ මුසෝක්, 2011; ඔවොල්ලා, 2008). සොරොස් විවෘත සමාජ ආයතනය මඟින් 1999 සිට 2006 දක්වා කාලයේ දී රටවල් 23 පුහුණු කිරීමේ මධ්‍යස්ථාන බිහි කිරීමේ වැඩසටහන පුස්තකාල හා තොරතුරු විඥාපන විද්‍යා විශේෂයින්ගේ වෘත්තීය දක්ෂතා හා ප්‍රමිතීන් නගාලීමට බෙහෙවින් ම හේතු වී ඇත (රොබින්සන් හා ග්ලෝසින්, 2007).

3.2.4 තොරතුරු ව්‍යාප්ත කිරීම

සංගම්/ සංවිධාන කාලෝචිත හා සත්‍ය තොරතුරු ඉගෙනීමේ අවස්ථා ගැන ඔවුන්ගේ අනුග්‍රහකයින්ට තොරතුරු විඥාපනය කළයුතුය.

අඛණ්ඩ අධ්‍යාපන අවස්ථා හා සිද්ධීන්, උත්සව හා ඉගෙන ගැනීමේ සම්පත් ගැන තොරතුරු වලින් ප්‍රයෝජන ගැනීමට හැකි අය දැනුවත් කිරීම සඳහා යම් සැලසුමක් හා සහයෝගී ක්‍රියාදාමයක් අවශ්‍ය වනු ඇත. මාධ්‍ය නියම ආකාරයෙන් භාවිතා කිරීම ද තාක්‍ෂණය නිසි තැන භාවිතය ද වැදගත් වනු ඇත. IFLA ආයතනයේ වෙබ් අඩවිය විද්‍යුත් ලැයිස්තු, විද්‍යුත් ප්‍රවෘත්ති පත්‍ර ලොව සිටින වෘත්තිකයින්ගෙන් වැඩි ප්‍රමාණයකට ප්‍රවේශය ලබා ගැනීමට හැකි වැදගත් ම තොරතුරු හුවමාරු කිරීමේ මාධ්‍යයන් බවට පත් වී ඇතත්, මෙයටත් වඩා වැඩි දෙනෙකුට ප්‍රවේශ වීමට හැකියාව ඇත. IFLA ආයතනයේ සාමාජික සංගම් හා ආයතන තොරතුරු ප්‍රාදේශීය ආයතන වලින් ජාත්‍යන්තර ආයතන වෙත හා එයට ප්‍රතිවිරුද්ධව ද යොමු කිරීමේ වගකීම පවරා ගත යුතු ය. විශිෂ්ට ව්‍යවහාර නම් IFLA මූලස්ථානය ලොව පුරා ම තොරතුරු හුවමාරු කිරීමේ මධ්‍යස්ථානය වශයෙන් කටයුතු කිරීමයි. පහසු ක්‍රියාත්මක කිරීම් සඳහා මෙම සේවය ස්වයං ක්‍රියාකරණය කිරීමට හැකිවනු ඇති අතර එහි භාවිතය දැනටමත් ක්‍රියාත්මක වන IFLA ආයතනයේ සාමාජික තොරතුරු ජාල මඟින් ප්‍රවර්ධනය කර ඇත. අධ්‍යාපනික සම්පත්වල වාර්ෂික ප්‍රකාශන උදාහරණයක් වශයෙන් මෙයට වර්ෂ කීපයකට පෙර ප්‍රකාශනය වූ online ප්‍රකාශන හුවමාරු මධ්‍යස්ථානයේ තැබීමට හැකිවේ (කෙයිසර්, 2012). එලෙසම වෘත්තීය සංගම් මඟින් පවත්වාගෙන යන පාඨමාලා ලැයිස්තු උදාහරණයක් වශයෙන් වෛද්‍ය පුස්තකාල සංගමයේ පාඨමාලා ලැයිස්තු (2014) උතුරු කෙරොලිනා හා රාජ්‍ය පුස්තකාලය පවත්වාගෙන යන ප්‍රාදේශික අඛණ්ඩ අධ්‍යාපන ක්‍ෂේත්‍රය දැක්විය හැකිය.

3.2.5 ඉගෙන ගැනීමේ සම්පත්වලට දක්වන අනුග්‍රහය

සංගම්/ සංවිධාන ප්‍රකාශන විද්‍යුත් සම්බන්ධීකරණය හා ඉගෙන ගැනීමේ දැය වැනි තොරතුරු සපයන හා අධ්‍යාපනයට හිත දෙන මාධ්‍යයන් වලට අනුග්‍රහය දැක්විය යුතු ය.

IFLA ආයතනය හා වෙනත් ජාතික හා ජාත්‍යන්තර සංගම් මඟින් සැසි වාර සාකච්ඡා ප්‍රකාශන, සාමාන්‍ය අධ්‍යාපන ප්‍රකාශන සංවිධානය කරනු ලැබේ. ප්‍රාදේශික මට්ටමෙන් පවා ප්‍රජාවට ප්‍රයෝජනවත් දැය සැපයීමට හැකිවේ. ඇමරිකානු තොරතුරු විද්‍යා තාක්ෂණ සංගමය විඩියෝ තැටි, වෙබ් අඩවි, ප්‍රවෘත්ති පත්‍ර මඟින් යම් අයෙකුට සහභාගී වීමට නොහැකි වූ සිද්ධියක් ගැන තොරතුරු ලබා ගැනීමට හැකිවේ. (බ්‍රවනන්, 2011) එම සංගම්වල සාමාජික නොවන වෘත්තිකයින්ට ඒවා ලබා ගැනීමට ඉඩ කඩ තිබේ.

අරාබියානු ගල්ෆ් සංගමයේ විශේෂ පුස්තකාල කණ්ඩායම දකුණු අරාබියාවේ සුවිකරණ පුස්තකාලයාධිපතින් අඛණ්ඩව අධ්‍යාපනය නඟාලීමට කටයුතු කිරීම වෘත්තියේ ගෝලීයකරණය කරා ගෙන යන ගමනට උදාහරණයක් වනු ඇත. (කර්ෂිඩ්, 2006) IFLA ආයතනය (2012b) මෙහෙයවන ශක්තිමත් පුස්තකාල සංගම් ගොඩනැගීමේ වෘත්තිය බාහිර හා උපදේශන සේවා මගින් සමහර ජන සමූහයන්ට අවශ්‍යවන පුස්තකාල සිදුවීම් හා ද්‍රව්‍ය ගැන විස්තර සැපයීමට හැකිවනු ඇත. දේශ සීමා ඉක්මවා වෘත්තිය සංවර්ධනය සපයන විට සංස්කෘතික හා භාෂාවන් වැනි සාධක ගැන සැලකිලිමත් විය යුතු ය. මෙයට වඩා පරිවර්තන ඉඩ සැලසීම් හා සංශෝධන සඳහා ඉදිරිපත්වීම් තිබිය යුතුය. (රොබින්සන් සහ ග්ලෝසින්, 2007).

3.2.6 උද්දේශනය හා ප්‍රතිපත්තිය

සංගම්/ සංවිධාන පුස්තකාල හා තොරතුරු කාර්ය මණ්ඩල වලට අඛණ්ඩ අධ්‍යාපනය සඳහා ප්‍රතිපත්ති හා නීතිරීති සඳහා උද්දේශන ක්‍රියාමාර්ග ගත යුතු වේ. වෘත්තීයයින්, රජයන් හා වෙළඳ සංගම් පවා පුස්තකාල හා තොරතුරු විද්‍යාඥයින්ට අඛණ්ඩ අධ්‍යාපනය සඳහා මූල්‍යමය ආධාර සේවා සපයන්නන් වශයෙන් කටයුතු කරනු ලැබේ. උදාහරණයක් වශයෙන් එක්සත් ජනපදයේ කෞතුකාගාර හා පුස්තකාල සේවා ආයතනය ජාතික ඇමරිකානු පුස්තකාල සේවා කාර්ය මණ්ඩලයට අඛණ්ඩ වෘත්තීය වැඩසටහන් වලට සහභාගිවීමට හෝ පර්යේෂණ වාර්තාවක් ඉදිරිපත් කිරීමට මුදල් සපයයි (IMLS, 2014). IFLA ආයතනය සමහර පුද්ගලයින්ට වාර්ෂික රැස්වීම් වලට සහභාගි වීමට මුදල් සපයයි. වොෂින්ටන් රාජ්‍ය පුස්තකාලය කාර්ය මණ්ඩලයට සම්මේලන හෝ වැඩමුලු සඳහා අවශ්‍ය මුදල් සපයා ඇත (ෆෙන්ටන්, 2009).

වෘත්තීය සංවර්ධනය සඳහා විශේෂඥයින් හා සම්බන්ධ කරන්නන් සේවය කරන සංගම් හා කොන්සෝටියා ඒවාහි වැදගත්කම ගැන මහඟු පණිවිඩ එවීම නිතර සිදු කරයි. අවම වශයෙන් ස්ථාවර කමිටුවක්, වෘත්තීය සංවර්ධනය ගැන ප්‍රතිපත්ති සකස් කිරීම, උද්දේශන ක්‍රියා හා වැඩි දියුණු කිරීම උදෙසා වගකීම දැරිය යුතුය. (බෝල්ට්, 2004).

ලෝකයේ සමහර රාජ්‍යයන්හි වෘත්තීය සංවිධාන, රජයන් හා සංවර්ධන කටයුතු සම්බන්ධ සංවිධාන, පුස්තකාල සඳහා ප්‍රමාණවත් බලය හා සන්නාමය සැපයීමට වෙහෙසෙයි. විද්‍යුත් ඉගෙනුම්, කාර්ය මණ්ඩලයට මෙම ක්‍රියාදාමයට සහභාගි වීමට අවස්ථා ඇතිකරයි.

3.3 සාරාංශය

කෙටියෙන් ප්‍රකාශ කළ හොත් වෘත්තීය සංගම් රජයේ වෙනත් ආයතන වලට පුස්තකාල සංවර්ධනය සඳහා කළ හැක්කේ ඉතා යහපත් තොරතුරු සේවාවක් පවත්වාගෙන යාමට අවශ්‍ය වන පුස්තකාල හා තොරතුරු සේවා කාර්ය මණ්ඩල කටයුතු නගාලීමට අඛණ්ඩ පුස්තකාල සංවර්ධනයේ වැදගත්කම පිළිගැනීමයි.

පරිච්ඡේදය 04 - පුස්තකාල/ තොරතුරු විද්‍යා (LIS) උපාධි පිරිනමන වැඩසටහන්

4.1 මූලධර්මය

පුස්තකාල හා තොරතුරු විද්‍යා ආචාර්යවරුන් ඔවුන්ගේ සිසුන් උපාධිය ලබා ගැනීමෙන් පසුව ද අඛණ්ඩ අධ්‍යාපනයේ යෙදීමට අනුබල දෙයි. ඔවුන් අඛණ්ඩ අධ්‍යාපන හා කාර්ය මණ්ඩල සංවර්ධන ගැන පර්යේෂණ කරගෙන යන අතර තොරතුරු විද්‍යාපනයේ දී යෙදෙන ඔවුන්ගේ විෂය ක්ෂේත්‍ර හා ප්‍රතිපත්ති ගැන ද උපදේශකයින් හා ඉදිරිපත් කරන්නන් හා වශයෙන් ද ක්‍රියා කරයි. පුස්තකාල හා තොරතුරු විද්‍යා උපාධි ප්‍රදානය කිරීමේ වැඩසටහන් විශේෂ අඛණ්ඩ අධ්‍යාපන අවස්ථා වෘත්තිකයන්ට ලබාදෙයි.

4.1.1. තර්කානුකූල පදනම

හැසිරීම් රටාව හා ආකල්ප වෘත්තීය අධ්‍යාපනයට පෙර ලබා දෙන සේවාවකින් හැඩ ගැස්වීමට ක්‍රියා කරනු ලැබේ. අඛණ්ඩ වෘත්තීය සංවර්ධනයේ බලපෑම් සේවාවේ වැඩි දියුණුවට හේතුවන බව සනාථ කිරීම සඳහා පර්යේෂණ වල අවශ්‍ය වනු ලැබේ.

4.2. විශිෂ්ට ව්‍යවහාර

පීඨ සාමාජිකයින් වෘත්තික සේවාවන් ඉතා හොඳින් ඉටු කිරීමෙන්, ඉගෙන ගැනීමේ කටයුතු වල නිරත වීමෙන්, පර්යේෂණ වල යෙදීමෙන් ඉතා යහපත් ආදර්ශයක් වනු ඇත. ඔවුන් පුස්තකාල/ තොරතුරු විද්‍යා සංගම්, රජයේ ආයතන හා වෙනත් සංවිධාන වලට උපදෙස් දීම ද සිදුකරනු ඇත. ඔවුන් අඛණ්ඩ වෘත්තීය සංවර්ධනයේ අරමුණු හා ප්‍රමිති නඟා සිටීමට ඔවුන්ගේ සහය ලැබේ. මෙය 4.2.1 - 4.2.4 සාකච්ඡා කර ඇත.

4.2.1 අඛණ්ඩ අධ්‍යාපන කටයුතු වල ප්‍රගතිය සඳහා සිසුන්ට අනුබල දීම/ අභිප්‍රේරණය කිරීම

පුස්තකාල හා තොරතුරු සේවා අධ්‍යාපන කටයුතු මෙහෙයවන්නන් සිසුන් තුළ තාක්ෂණයේ සහ සාමාජීය වෙනස් වීම් ඇතිවීමට පෙර ඒවාට සුදානම් වීමටත් ඔවුන්ගේ දැනුම පවත්වාගෙන යාමටත් ක්‍රියාකරනු ඇත.

පීඨ සාමාජිකයන් ඔවුන්ගේ වෘත්තීය නඟා සිටවීමට සෑම විට ම ක්‍රියා කරයි. ඔවුන් සේවයට පෙර අධ්‍යාපනයට මඟින් බලගතු සේවක පිරිසක් ස්ථාපනය කිරීමට නොහැකි බව ඔවුන් දන්නා කරුණකි. එබැවින් උපාධිධාරීන් නොකඩවා ඉගෙන ගැනීමේ යෙදිය යුතුය යන අදහසින් පීඨ ආචාර්යවරුන් කටයුතු කරයි. ඇමරිකානු පුස්තකාල සංගමයේ *පුස්තකාල හා තොරතුරු විද්‍යාපන සේවා MA උපාධි පාඨමාලාව පිළිගැනීම සඳහා වන ප්‍රමිති* අනුව පීඨ සාමාජිකයින් මෙන් ම සිසුන් දෙපක්ෂය ම අඛණ්ඩ වෘත්තීය අධ්‍යාපනය සඳහා කැපවිය යුතු බව දන්වයි (ALA, 2008). මෙවැනි කැපවීමක් අවශ්‍ය බව අප්‍රිකානු පුස්තකාල

අධ්‍යාපනවේදීන් අප්‍රිකානු පුස්තකාල කළමනාකරුවන් 50 දෙනෙකුට MA උපාධියෙහි අවශ්‍යතාවය පෙන්නුම් කිරීමේ ප්‍රකාශයක සඳහන්වේ:

අපට පැහැදිලි වන තවත් කරුණක් වන්නේ මෙම ආරම්භ කරනු ලබන ක්‍රියාදාමයේ සෘජු ප්‍රතිපත්තියක් නම් ස්ථාපිත වැඩසටහනෙන් උපාධිධාරීන්ට අනාගත නිපුණතා දියුණුකර ගැනීමට ඉතා උසස්මටිටමේ හැකියාවන් අත්වන අතර නිතර වෙනස් වන තාක්ෂණික දියුණුව සමඟ නව දැනුම නිර්මාණය කිරීමේ සහ ඔවුන්ගේ තරාතිරම් වලට බැඳෙන නවකයින් පුහුණුකිරීමේ ශක්තියක් ලැබෙනු ඇත (බීටීසී, ලෝ සහ බොන්මා 2007 පි:104).

පුස්තකාල තොරතුරු විද්‍යා අධ්‍යාපන සංගමය (ALISE) 2008/2009 වාර්ෂික සම්මේලන උත්සවයක දී දිනයක අඩක් "ALISE Academy" යන ශීර්ෂ යටතේ වෘත්තීය දියුණුව පිළිබඳ ව විශේෂ වැඩසටහනක් සංගමයේ වැඩසටහනට දියත් කළේ ය. (හාන් සහ ලෙස්ටර්, 2012, පි. 82) ඔවුන්ගේ ඉගැන්වීම් හා පර්යේෂණ කටයුතු වලට සම්බන්ද යාවත්කාලීන තොරතුරු ලබා ගැනීමේ ජාල සමාගමක් වීමට අවස්ථාවක් ලැබුණි.

පීඨයක් ගොඩනැංවිය යුතු ආකාරය ගැන වච්චිරි (2007) විසින් ඉදිරිපත් කර ඇත. ඔහු පුස්තකාලය හා තොරතුරු විද්‍යාපන පීඨයේ වැඩසටහන් වලට අවශ්‍ය වන ඉගෙන ගැනීමේ ද්‍රව්‍ය එකතු කිරීමේ වැඩසටහන් ගැන කරුණු ඉදිරිපත් කරන අතර සම්මේලන හා වෙනත් මාර්ග වලින් එම වැඩසටහන් සාර්ථක කර ගැනීමට හැකි බව ප්‍රකාශ කරයි:

දකුණු ආසියාවේ පුස්තකාල දෙකක් විසින් මෙම ක්‍රියාවලිය සම්බන්ධයෙන් ඉතා හොඳ අනාවැකි තිබෙන බව පැහැදිලි වේ. මෙම ක්‍රියාදාමයන් ඉතා ඵලදායක බවත් පුස්තකාල විද්‍යාපන විද්‍යා වැඩසටහන් අතර වෙනත් සහයෝගීතා මාර්ගවලට මඟ පෙන්වනු ඇත. (වච්චිරි, 2007,පි.30)

4.2.2 පර්යේෂණ කරගෙනයාම

පුස්තකාලවිද්‍යා ආචාර්යවරුන්, සිසුන්, පුස්තකාල සේවයේ නියුතු අය අධ්‍යාපනය හේතුකොට ගෙන පර්යේෂණ හා අඛණ්ඩ අධ්‍යාපන ක්‍රියාදාමයන් හා කාර්ය මණ්ඩල සංවර්ධනය සමර්ථවීම්, අසමර්ථවීම් හා දීර්ඝ කාලීන බලපෑම් හා දැනට වෘත්තීයේ තිබෙන දුර්වලතා ආදිය ගැන කරුණු දක්වනු ඇත.

සමහර පුස්තකාල හා තොරතුරු පීඨ සාමාජිකයින් අඛණ්ඩ අධ්‍යාපනය ගැන පර්යේෂණ ගෙන යාමෙන් එහි අන්තර්ගතතාවය වැඩි දියුණු කර ඇත. බෙහෙවින් ම ටික දෙනෙකු මෙම ක්ෂේත්‍රය ඔවුන් විශේෂ විෂය කරගෙන ඇත. පුස්තකාල හා තොරතුරු විද්‍යාපන විද්‍යා ක්ෂේත්‍රයේ වෘත්තීය අධ්‍යාපනය ගැන ඇති පර්යේෂණ ඉතා ස්වල්ප ප්‍රමාණයක් හෙයින් වෙනත් ක්ෂේත්‍රවල වෘත්තීය අධ්‍යාපනය ගැන කරනු ලබන පර්යේෂණ වලින් පුස්තකාල විද්‍යා තොරතුරු විද්‍යාව ක්ෂේත්‍රයේ මූලික මූලධර්ම හා යහපත් ක්‍රියාදාමයන් හඳුනා ගැනීමට හැකිවනු ඇත. මෙම ප්‍රයත්නය සාර්ථක වී ඇත. එබැවින් එය සේවාවෝපකාරීන්ගේ හා අඛණ්ඩ අධ්‍යාපන සපයන්නන්ගේ අවධානයට යොමු කළ යුතු ව ඇත.

4.2.3 මවු ආයතනයේ සහය ඇති ව පුස්තකාල විද්‍යා පාසල් අඛණ්ඩ අධ්‍යාපන කටයුතු වල යෙදීම ධෛර්යමත් කිරීම.

පීඨ සාමාජිකයින් පුස්තකාල හා තොරතුරු විද්‍යාපන විද්‍යා හා පශ්චාත් උපාධි වැඩසටහන් සපයන ආයතන ධෛර්ය දීමෙන් දිරිමත් කළ යුතු ය. පීඨ වලින් ලැබෙන අනුබල දීමට වඩා සාර්ථක වන්නේ මවු ආයතනයෙන් සහය ලැබෙන විට පමණි. සහය ලැබෙන විට එහි සම්පූර්ණ ඵල ලබාගැනීමට හැකිනම් වැදගත් වේ. පුස්තකාල හා තොරතුරු විද්‍යාපන විද්‍යා ආයතන අඛණ්ඩ අධ්‍යාපනය සපයන්නන් වශයෙන් ක්‍රියා කරනු ඇත. නමුත් කලක් සිට ම පවත්වාගෙන ඇත්තේ ස්වල්පයකි. උතුරු ඇමරිකාවේ එම පාසල් ප්‍රමාණය අඩු වී ඇත. නමුත් සිසුන්ගේ සංඛ්‍යාව වැඩි වී ඇත. එයට හේතුවක් නම් මාර්ගගතව පාඨමාලා පවත්වන හෙයින් සිසුන්ගේ ලියාපදිංචි වීම වැඩිවීමයි. (ALISE, 2012).

සමහර අවස්ථාවල දී පුස්තකාල විද්‍යා තොරතුරු විද්‍යාපන විද්‍යා දෙපාර්තමේන්තු ඇතුළත්වීම සඳහා 6 වන ශ්‍රේණියේ සිට ලකුණු ගණන් කර තිබීමයි. පශ්චාත් උපාධි ලකුණු සම්භාර මට්ටම ද වෙනස් කර ඇත. (ALISE, 2012; Schniederjurgan, 2007). ඇමරිකානු එක්සත් ජනපදයේ එක් පාසලක් වාර්ෂික රැස්වීමක් ගෝලීය මට්ටමෙන් පවත්වනු ලැබේ (ශාන්ත ජෝන් රාජ්‍ය විශ්වවිද්‍යාලය, 2014) සහභාගීත්වය නොමිලේ වන අතර සිසුන් සංඛ්‍යාව වැඩිපුරත් ලබා ගැනීමට හැකි වී ඇත. 2014 Library World Wide Virtual Conference සැසියේ වාර්තාව එම වෙබ් අඩවියේ ඇත.

තමන්ගේ සැසියට අතිරේක ව පුස්තකාල හා තොරතුරු විද්‍යාපන විද්‍යා ආයතන ලෝකයේ බොහෝ සම්මේලන සැසි හා වැඩමුළු වලට සහභාගි වනු ලැබේ. (උදාහරණයක්, ගබ්ජේ, 2013; චුල්ස්, 2009).

4.2.4 වෘත්තීය හා රජයේ ආයතනවලට උපදෙස් ලබා දීම

පුස්තකාල විද්‍යාපීඨ සාමාජිකයින් රජයේ ආයතන වලට උපදෙස් දීමේ සිද්ධි වාර්තාගත වූ අවස්ථාවන් බවට පත්වූයේ Elizabeth Stone ගේ ඇමරිකාවේ පුස්තකාල හා තොරතුරු විද්‍යා ජාතික කොමිසම (ස්ටෝන්, 1974) වාර්තාවයි. එහි ප්‍රතිඵලයක් වශයෙන් Continuing Library Education Network and Exchange (CLENE) බිහිවිය. 1984 වර්ෂයේ දී CLENE ඇමරිකානු පුස්තකාල සංගමයේ ප්‍රධාන සාකච්ඡා මණ්ඩපයක් බවට පත් වූ අතර එහි නම Learning Round Table (2009) ස්ටෝන්ගේ නායකත්වය යටතේ Continuing Professional Education Round Table (CPERT) IFLA ආයතනයේ නායකත්වය යටතේ 1986 දී ස්ථාපනය කරන ලදී. එය 2002 වර්ෂයේ දී CPDWL කොටස් බවට පත්විය. CLENE ආයතනයේ ප්‍රමිති වලට දක්වන උනන්දුව හේතුකොට ගෙන එය සම්බන්ධයෙන් මග පෙන්වීම් නියම කිරීමෙහි නායකත්වය දැරුවේ ය. (1986) *Guidelines for Quality in continuing Education in Information Library and Media Personnel* (ALA, 1988) 2006 වර්ෂයේ දී CPDWL විසින් *Continuing Professional Development Principles and Best Practices* යන මාර්ගෝපදේශය නිකුත් කළේ ය. මෙම මාර්ගෝපදේශ දෙකම සම්පාදනය කරන ලද්දේ ඇමරිකානු ජාතික පුස්තකාලය විසිනි.

ඉතා මෑතක දී ඕස්ට්‍රේලියාවේ පුස්තකාල අධ්‍යාපනවේදියෙකු වන Gillion Hallen ඕස්ට්‍රේලියානු පුස්තකාල ක්ෂේත්‍රය ගැන පර්යේෂණයක් කර තිබේ. එහි පළමුවෙනි ව්‍යාපෘතිය කාර්ය මණ්ඩල කළමනාකරනය ගැන වේ.

4.3 සාරාංශය

සම්පිණ්ඩනයක් වශයෙන් සඳහන් කළ හැක්කේ විශිෂ්ට ව්‍යවහාරය නම් පුස්තකාල හා තොරතුරු විද්‍යාපන විද්‍යාඥයින්, අධ්‍යාපනවේදීන් සහ උපාධි වැඩසටහන් සම්පාදනය කරන්නන්, පර්යේෂකයින්, සැකසුම්කරුවන්, විශේෂඥයින් සහ සහභාගිවන්නන් අඛණ්ඩ වෘත්තීය දියුණුව සඳහා කැප විය යුතු බවයි.

පරිච්ඡේදය 05 - සියලුම සැපයුම්කරුවන්

5.1. මූලධර්මය

අඛණ්ඩ ඉගැන්වීමේ කටයුතු වැඩසටහන් හා නිෂ්පාදන සපයන්නන් ඉතා යහපත් මූලධර්ම සැලසුම්කිරීම, ක්‍රියාත්මක කිරීම හා ඇගයීම සඳහා අනුගමනය කිරීම.

5.1.1 තර්කානුකූල පදනම

සේවාවේ ජාතිකයන් වෘත්තීය සංගම් රජයේ හෝ වෙනත් සංවිධාන, තොරතුරු කර්මාන්තය, උසස් අධ්‍යාපන ආයතන, අඛණ්ඩ අධ්‍යාපන සේවා සපයන ව්‍යාපාරිකයින් තුළ ඉගෙනගන්නන්ට ඔවුන්ගේ ආයතන හා ඔවුන් සේවයකරන මහජනයාට සාර්ථක ප්‍රතිඵල ලබාදීමට බැඳුණු සැලකිල්ලක් හා වගකීමක් තිබිය යුතුවේ.

5.2 විශිෂ්ට ව්‍යවහාර

ඕනෑම අවස්ථාවක පවත්වන කටයුත්තකට හෝ ආයතනයේ කාර්යමණ්ඩල සංවර්ධන වැඩසටහනකට සහ එම සැපයීම මුහුණට මුහුණලා හෝ විද්‍යුත් තාක්ෂණයෙන් වේවා, සපයන්නා උපදෙස් සැලැස්ම අනුව හා වැඩිහිටි අධ්‍යාපන න්‍යාය අනුව ක්‍රියා කළයුතු වේ. ඉතා යහපත් ප්‍රතිඵල ලබාදෙන වැඩසටහන් වල මූලික මූලධර්ම 5.2.1 සිට 5.2.7 දක්වා සාකච්ඡාකර ඇත.

5.2.1 විශේෂඥයන් හා කැපවුණු නායකත්වය

සපයන්නා ඉතා විශේෂඥ දැනුමින් හා කැපවුණු නායකත්වයක් පවතින බවට සැහෙන සාධක තිබේද යි සනාථ කර ගත යුතුයි.

2.2.1 හි සඳහන් කර ඇති ආකාරයෙන් අඛණ්ඩ අධ්‍යාපනය ඉතා උසස් ප්‍රමිති වලින් යුක්ත වන බව සනාථ කර ගැනීම සඳහා ආයතනයේ වැඩසටහන් ඉතා සුදුසුකම් ලත් අයට පැවරිය යුතු ය. ඔවුන් සේවා සපයන්නන් මෙන් ම පාලන කටයුතු මෙහෙයවන්නන් වීමට හැකියාව ලැබේ. බොහෝ දුරට පුස්තකාල, වෘත්තීය ආයතන, රජයේ ආයතන, පුස්තකාල විද්‍යා පාසල් සහ සේවා සපයන්නන් යම් දුරකට පුහුණු කිරීම ගැන වගකීම දරනු ලැබේ. නමුත් ඔවුන්ට පුස්තකාලය තුළ දී පුහුණු කිරීම ගැන හෝ වැඩිහිටි අධ්‍යාපනය ගැන ඔවුන් තුළ අවබෝධයක් නොමැත. ඇමුණුම්වල (පි. 92) මගින් පෙන්වා දී ඇති ආකාරයෙන් සේවා සපයන්නන්ට අවශ්‍ය වන පළපුරුද්ද අත්කර ගැනීමට හැකිය. කුසලතා වර්ධනය කිරීමේ සංගමය (ASTD) එමෙන් සේවා සපයන්නන්ට අවශ්‍ය වන ප්‍රකාශන හා වෙනත් මූලාශ්‍ර මාර්ගගතව හා වෙනත් මාර්ග වලින් සපයනු ඇත. අඛණ්ඩ අධ්‍යාපනය හා පුහුණු ජාත්‍යන්තර සංගමය (IACET, 2014) සේවා සපයන්නන්ට අවශ්‍ය වන සේවා හා වැඩිමුදු ආදිය මාර්ගගතව සපයනු ඇත.

සම්මේලන සංවිධානය කිරීම, පුහුණු කිරීම හා වෙනත් අධ්‍යාපන කටයුතු යම් කමිටුවක් මගින් ඉටු කරනවා නම් මවු ආයතනයෙන් මඟ පෙන්වීම් කළ යුතු වේ. ප්‍රධාන ම කරුණ වන්නේ අවසාන වශයෙන් වගකීම පැවරිය යුත්තේ ඉතා ප්‍රමිති වලින් යුක්ත සේවාවක් සැපයීමට හැකි පාලකයෙකුට එම කාර්ය පැවරීමයි.

5.2.2 උපදේශන සැලැස්ම

අවශ්‍යතා තක්සේරුව අනුව උපදේශන සැලැස්මක් තිබේ යයි සපයන්නා සෝදිසි කර බැලිය යුතු ය. එමෙන් ම SMART (පැහැදිලි, මැනීමට හැකි, ක්‍රියාත්මක කිරීමට හැකි, යුක්ති සහගත හා කාලය අනුව ඉටුකළ හැකි) ඉගෙන ගැනීමේ පරමාර්ථ තිබිය යුතුය.

යම් ක්‍රියාදාමයකට අවශ්‍යතාවය හෝ ඉගෙන ගැනීමේ පරමාර්ථය 1.2.1, 1.2.2 සහ 2.2.2 යටතේ සඳහන් කර ඇති මාර්ග වලින් හඳුනා ගැනීමට හැකිවේ. ප්‍රධානම සාධකය වන්නේ එම අවශ්‍යතාවය සැබෑවිය යුතු වන අතර එය සපයන්නා විසින් ප්‍රමාණවත් සාක්ෂි හා අපේක්ෂිත ඉගෙන ගන්නා හා ඉගෙන ගන්නන්ගේ අවශ්‍යතාවයන් අනුව අවබෝධ කර ගත යුතුයි. උදාහරණ වශයෙන් සුවිකරණය හා අභිදත්ත පිළිබඳ වෘත්තිකයින්ගේ භාවිතය ගැන කරනු ලබන සමීක්ෂණයකින් පෙනී ගියේ අඛණ්ඩ අධ්‍යාපනය ඇසුරෙන් බලන විට එය සාර්ථක නොවූ බවයි. (පාර්ක්, ටෝසාකා, මැසරොස් සහ ලු, 2010) උසස් ප්‍රමිතියෙන් යුත් වෘත්තීය සංවර්ධනය ගොඩ නගා ඇත්තේ ඉගෙන ගන්නන්ගේ නියම අවශ්‍යතා තක්සේරුවක් මතය (ක්විනේ, 1995).

ඉගෙන ගැනීමේ අවශ්‍යතාවයන් හා ශ්‍රාවකයින් පැහැදිලි ව නිර්වචනය කළ පසු පරමාර්ථයන් හඳුනා ගැනීමට හැකිවේ. පරමාර්ථයන් හඳුනා ගැනීමට හැකි ඉතා ක්‍රියාදාමයක් නම් SMART නියමාකාර මැනීමට ලක් කර හැකි ක්‍රියාවට යොමුකරන ලද (ඉගෙනගන්නාට කළ හැකි වන්නේ) යුක්ති සහගත අත්කර ගැනීමට හැකි ඇති සැටියෙන් ම දක්වන හා කාලය තුළ ලබා ගැනීමට හැකි එය අත්කර ගැනීමට ගත වන කාලය අභිමතාර්ථය යන දෙස පරමාර්ථය යන්න වෙනුවෙන් භාවිත කරනු ලැබේ. (රීඩ්, ශිෆ්ට්ට්ස් සහ ටර්කෝ, 2012) අභිමතාර්ථය යනුවෙන් අදහස් වන්නේ යම් අයෙකු අත්කර ගැනීමට බලාපොරොත්තුවන උසස් ම තත්වය හෝ පරමාර්ථයන් මුහුණ පාමින් අත්කර ගැනීමට හැකිවන තත්වයයි.

SMART පරමාර්ථ සෑම විට ම සැලසුම්කරුට ඔහුගේ අවධානය ඉගෙනගන්නාට පුහුණුවේ ප්‍රතිඵලයක් වශයෙන් කිරීමට හැකි වන දෙය ගැන සිහිපත් කරයි. උපදෙස් මාලාවන්හි ද පරමාර්ථයන් ගැන පැහැදිලි කිරීමක් කළ හැකි වේ. එපමණක් නොව අනුග්‍රහය දක්වන ආයතන බලාපොරොත්තු වන පරමාර්ථ ද පැහැදිලි කිරීමක් අවශ්‍ය වේ. කෙසේ වෙතත් උපදේශකයන්ට වඩා සැලකිල්ල යොමු කළ යුත්තේ ඉගෙන ගන්නා අය කෙරෙහිය.

අවශ්‍යතා තක්සේරුවකින් පටන් ගන්නා උපදෙස් මාලාවන්ට යම් අවශ්‍යතාවයක් හඳුනාගෙන සාර්ථකව ඉගෙන ගැනීම මෙහෙයවීමට හැකියාව තිබේ. යහපත් ප්‍රතිඵල ලබා ගැනීමට ක්‍රියාදාමයන් ගැන පැහැදිලි කිරීමක් පහත සඳහන් ලැයිස්තුවල තිබේ. *Observation Checklist for High Quality Professional Development Training* (නූතාන්, ලැන්හැම් සහ ගවුචර් එරික්සන්, 2013); බලන්න ඇමුණුම G (පී 99). මෙම ලැයිස්තුව ආරම්භ වන්නේ පුහුණුව ලබන්නන් සූදානම් කිරීම හා එම සැසිය ගැන හඳුන්වාදීමකින් ය. එය එකිනෙකා අතර සම්බන්ධතා ගොඩනැංවීම අනුගමනය කිරීම ක්‍රියාදාම පරාවර්තනය සහ නැවත සලකා බැලීම යන්නෙහි වැදගත්කම ඉස්මතු කරයි.

සපයන්නා විසින් අනුගමනය කළයුතු විශිෂ්ට ව්‍යවහාර

- සහභාගි වන්නන්ට තමන්ගේ පුද්ගලික අදහස් උදා. අත්දැකීම් සිතුවිලි කල්පිත
- පසු කරනු ලබන ක්‍රියාවලියන් මඟින් සහභාගිවන්නන් ඔවුන් ඉගෙනගත් දැය නව පරිසරයක භාවිත කිරීම.

5.2.3 ඉගෙන ගැනීමේ කටයුතු

ඉගෙන ගැනීමේ කටයුතු කරුණු කීපයක් වේ. සපයන්නා විපරම් කර බැලිය යුතු සුදුසු ඉගෙන ගැනීමේ කටයුතු පවතී ද, පෙර කරන ලද ඉගෙන ගැනීම් වලට ඒවා සම්බන්ධ ද, ක්‍රියාදාමයන් අනුගමනය කිරීමට හැකි ද, කියවන්නන් අතර සම්බන්ධතා ගොඩනංවා ගැනීමට අවස්ථා තිබේ ද? තමන් ලබා ගන්නා ප්‍රගතිය වාර්තා කරනවාද ආදිය ගැන සැලකිලිමත් විය යුතුයි.

උපදෙස් මාලා සැලැස්මේ වැඩි අවධානයක් දක්වනු ලබන්නේ අවශ්‍යතා තක්සේරුව හා ප්‍රතිඵල ලබාගැනීම අතර සිදුවන කටයුතු තෝරා ගැනීමේ ක්‍රියාවලියයි. ඉගෙන ගැනීම හා වැඩිහිටියන් ගැන අඛණ්ඩ වෘත්තීය අධ්‍යාපනය ඇතුලත් ප්‍රකාශ වී ඇති සාහිත්‍ය ප්‍රමාණය ඉතා විශාලය. මැල්කම් නොවල්ස් ඉගෙන ගැනීමේ හා උගැන්වීමේ කටයුතු වල නියුක්තවන වැඩිමහල්ලන් හා දරුවන් වෙන්කිරීම සඳහා “Andragogy” යන පදය යොදන ලදී. ඔහු උපදෙස් මාලාවකින් ඇති වන ප්‍රායෝගික ප්‍රශ්න ගැන ද අවධානය යොමු කළේ ය.

(නොවල්ස්, 1985) පුහුණු කිරීමේ ක්‍රම හා ක්‍රියාදාමයන් පහසුවෙන් හඳුනා ගැනීමට හැකිවේ. උදාහරණ වශයෙන් බලන්න ඇලන් (2003) හෝ ගල්බ්‍රෙර්යින් (1990). ස්ටොලොවිච් සහ කීප්ස් (2002) යෝජනා කරන්නේ ක්‍රමවේදයන් සහ උපදේශකයින් ඉගෙන ගන්නන් අතර ගැලපීමක් තිබිය යුතුයි. පුහුණු කිරීමේ සැසියක් සැලසුම් කිරීමේ දී මූලධර්ම හතරක් (04) ගැන සැලකිලිමත් විය යුතු යයි ඔවුන් අවධානය යොමු කරනු ඇත:

01. වැඩිහිටි ඉගෙන ගන්නන් ඔවුන්ගේ ඉගෙන ගැනීමට සහභාගි විය යුතු අතර එහි කොටස්කරුවන් විය යුතුයි.
02. වැඩිහිටි ඉගෙන ගන්නන් ඔවුන් ඉගෙන ගත් දැය ක්‍රියාවේ යෙදීමට ඉතා ඉක්මනින් ක්‍රියා කළ යුතුයි.
03. වැඩිහිටි ඉගෙන ගන්නන් ඔවුන්ට ඉගෙනීමෙන් ලැබෙන ප්‍රතිලාභ ගැන සලකා බලා ඒවා මෙතෙහි කළ යුතුයි.
04. වැඩිහිටි ඉගෙන ගන්නන් හිස් භාජන නොවේ. ඔවුන්ට වැඩියෙන් ම ඉගෙන ගැනීමට හැකි වන්නේ ඉගෙන ගන්නා දැය දැනටමත් ඔවුන් දන්නා දැයට සම්බන්ධ වන විට හරි මට්ටමට ගැලපෙන විටය (ස්ටොලොවිච් සහ කීප්ස්, 2002 p59).

ඉගෙන ගැනීමේ පරමාර්ථය ඔවුන්ගේ දැනුම් සම්භාරයේ හෝ ක්‍රමවේදයේ හා ආකල්ප වල වෙනසක් ඇතිකිරීමයි. “අත්හදා බලන ඉගෙන ගැනීම් යන කුඩය යටතේ ක්‍රමවේදයන් විශාල සංඛ්‍යාවක් එක් රැස් කර ගෙන ඇත” යයි ෆීර්මන් හා සිබ්කොප් (2013) ප්‍රකාශ කර ඇත.

Active Learning (උද්යෝගී අධ්‍යාපනය) යන්න සහභාගී ඉගැන්වීමේ ක්‍රමවේදයන්ට හඳුන්වන තවත් පදයකි (බලන්න පාරිභාෂික ශබ්ද මාලාව පි.67).

5.2.4 සුදුසුකම් ලත් උපදේශකවරු

උපදේශකයින් ඉගැන්වීමේ දක්ෂතාවය ඇති විෂය දැනුම ලත් ඉගෙනගන්නන්ට සැලකිලිමත් අය බවට ප්‍රමාණවත් සාක්ෂි තිබිය යුතුයි.

අඛණ්ඩ අධ්‍යාපනය හෝ කාර්ය මණ්ඩල සංවර්ධනය ගැන වගකීම් දරණ තැනැත්තාට උපදේශන දීම අවශ්‍ය නොවේ. සේවා සපයන්නා වෙතත් අයෙකුට දේශන පැවැත්වීමට හෝ වෙනත් කාර්ය පැවරීමට හැකි ය. ඉතා ම යහපත් මාර්ගය නම් ඉතා දක්ෂ විෂය දැනුම ඇති දක්ෂ සේවා සපයන්නන් හෝ වැඩිහිටි ගුරුවරුන් තෝරා ගැනීමයි. අත්දැකීම් ලත් අඛණ්ඩ අධ්‍යාපන හා කාර්ය මණ්ඩල සංවර්ධන ගුරුවරුන් විෂය දැනුම පමණක් ප්‍රමාණවත් නොවන බව දනියි. (පිගොට්, 2005; SLA, 2014) පුද්ගලික ගති පැවතුම් වැදගත් වන්නන් අධ්‍යාපන වැඩසටහනක් හෝ ඉගෙන ගැනීමේ සැසියක ශ්‍රාවකයින් අතර වෙනත් සංස්කෘතියකට අයත් සිටිනම් පමණකි. ඉදිරිපත් කරන්නා වෙතත් ජන සමාජයන් වලට ගැලපෙන ආකාරයෙන්

සන්නිවේදනය කළ යුතුය. (බොයිඩ්, 2012; මෙයර්, 2014). එලෙසම විවිධ ඉගෙන ගැනීමේ ශෛලීන්, දක්ෂතා හා භාෂාවලට අනුකූල විය යුතුය.

ආධුනිකයාට සහයදීම සඳහා වෘත්තීය සංගම් සහ විශාල පරිමාණයේ පුස්තකාල පුහුණුකරුවන් පුහුණු කිරීමේ වැඩමුලු සංවිධානය කරනු ඇත. (ඇලන්, 2003; ඊඩ්, 2005; සිග්නොරෙලි, 2011). පුස්තකාල සහයෝගීතාවයෙන් ක්‍රියා කිරීමෙන් හා මානව සම්පත් විශේෂඥයින්ගේ (මවු ආයතන හෝ වෙනත් සම්බන්ධ ආයතනවල නියුතු) සහය ලබා ගැනීමට ද හැකිවනු ඇත. (ලියෝන්, 2014; ජසල් සහ අනෙක් අය, 2003).

සුදුසු පුහුණුකරුවන් හා උපදේශකයින් සංවිධානය තුළින් හෝ පිටස්තරින් තෝරා ගැනීම ගැන ප්‍රායෝගික උපදෙස් කාර්ය මණ්ඩල සංවර්ධනය ගැන එවර්, ඩහලින් සහ කාර්වර් (2000) විසින් පළ කරන ලද ග්‍රන්ථයෙහි සඳහන් වනු ලැබේ. විකිණුම්කරුවන් විශේෂයින් හා මාර්ග ගත තොරතුරු ජාල ගැන තොරතුරු ඇතුළත් පරිච්චේදයක් නිල්සන්ගේ (2003) “How to Manage outsiders” යන ග්‍රන්ථයේ ඇතුළත් වේ.

5.2.5 එලදායි කළමනාකරණය

එලදායි කළමනාකරණයක් මගින් ඉගෙන ගැනීමේ අවස්ථා ගැන, තොරතුරු බෙදාහැරීම හා තාක්ෂණය හා වෙනත් පහසුකම් පවත්වාගෙන යෑම හා ඉගෙන ගැනීම සඳහා සහභාගිත්වය, වාර්තා කිරීම ආදී කරුණු ගැන සේවා සැපයුම්කරු සොයා බැලිය යුතුය.

සැපයුම්කරු (පරිපාලන නිලධාරියා):

(1) ඉගෙන ගැනීමේ අවස්ථා ගැන සත්‍ය තොරතුරු ඉගෙන ගැනීමේ යෙදෙන්නාට හැකි කාලවේලාවන් තුළදී විඥාපනය කළයුතුය.

1. පරමාර්ථ හා බලාපොරොත්තු වන ප්‍රතිඵල
2. අවශ්‍යවන දැනුම/කුසලතා
3. අවශ්‍යවන කාලය
4. අවශ්‍යවන තොරතුරු හා ජන මාධ්‍ය තාක්ෂණය
5. සේවා සපයන්නාගේ/උපදේශකයාගේ සුදුසුකම්
6. ලියාපදිංචි කිරීමේ ක්‍රියාදාමය හා ගාස්තු

තොරතුරු විද්‍යාව හා තාක්ෂණය පිළිබඳ ඇමරිකානු සංගමය (ASIS & T, 2014) වෙති වෘත්තීය සංගම තොරතුරු සැපයීමේ මධ්‍යස්ථාන පවත්වාගෙන යයි. ජාත්‍යන්තර තොරතුරු විද්‍යා සම්මේලන කැලැන්ඩරය සම්පාදනය කරනු ලබන්නේ මෙම සංගමය විසිනි. තවත් උදාහරණයක් නම් Web Junction විසින් සම්පාදනය කරනු ලබන Find Training වෙබ්

අඩවිය සිද්ධි කැලැන්ඩරයයි (2014, c,d). විද්‍යුත් සම්මේලන ලැයිස්තුව සහ වෙනත් සාමාජීය මාධ්‍ය අඛණ්ඩ අධ්‍යාපනය හා වෙනත් සම්පත් භාවිතා කරන කියවන්නන්ට විඥාපනය කරනු ලැබේ. සේවා සපයන්නන් සැමවිට ම තමන්ට අයත් වන සීමාවන් ඉක්මවා තමන්ගේ සේවාවන් ප්‍රචාරය කළ යුතු අතර එසේ කළ යුතු ය. (මජීඩ්, 2004) එමෙන් ම අන්තර්ජාල පහසුකම් අඩු ස්ථානවල සේවය කරන කාර්ය මණ්ඩල විකල්ප තොරතුරු සම්පත් භාවිතා කළ යුතුය. උදාහරණයක් වශයෙන් ප්‍රාදේශීය තොරතුරු පත්‍රිකා හා වෙනත් ජංගම සේවාවන් සම්පත් වල වැදගත්කම කොන්සෝටියාවලට සහභාගිවීමෙන් හා සහයෝගිතා ක්‍රියාදාමයන්ගෙන් සම්පත් ගැන දැනුවත්වීම තවත් වැඩිදියුණු කරයි. (ඇස්ක්‍රොෆ්ට් සහ වොට්ස්, 2005) සහභාගීත්වයේ උදාහරණයක් බෙයිජින් නගරයේ තොරතුරු සාක්ෂරතාවය ගැන ක්‍රියාත්මක වන පර්යේෂණ සංගමයක් (විශ්වවිද්‍යාල පහළොවකට ම සම්පත් එකතුවක් කරමින්) උදාහරණයක් ලෙස දක්වමින් සොන්ග් (song, 2005) එය ගැන කරුණු ඉදිරිපත් කරයි.

(2) ඉගෙන ගැනීම සඳහා යහපත් වාතාවරණයක් සහ සහය දැක්වීමක් සහතික කළ යුතුය. මෙය සඳහා ප්‍රමාණවත් පහසුකම් තාක්ෂණය හා උපදේශන ද්‍රව්‍ය හා පත්‍රිකා ආදිය සැපයිය යුතු ය. (ඇලන්, 2003; හිල්සන්, 2003). ශාරීරික දුබලතා ඇති අය සඳහා විශේෂ පහසුකම් බලන්න වොෂින්ටන් විශ්වවිද්‍යාලයේ ප්‍රවේශ වෙබ් අඩවිය (2014). ඉගැන්වීමේ මාධ්‍ය ඉගෙනගන්නන්ගේ භාෂාව නොවන විට ද තවත් සැලකිල්ලට කරුණක් ඇතිවේ. ඉදිරිපත් කිරීමේ ගුණාත්මකභාවය සහ පරිවර්තනය කිරීමේ ප්‍රශ්නය ඉස්මතු වේ.

වැඩසටහන ඉදිරිපත් කරන්නා බෙහෙවින් ම ඒ ගැන වගකිව යුතුයි. නමුත් අවසාන වශයෙන් එහි වගකීම වැඩසටහන පාලකයා වෙත පැවරේ.

(3) තමාගේ සේවාස්ථානයෙන් බැහැර ව සාකච්ඡාවකට හෝ වැඩමුලුවකට සහභාගි වන අය පිළිබඳ ව ඔවුන්ගේ පෞද්ගලික වාර්තා පොතෙහි සඳහන් තැබිය යුතු ය. තමන්ගේ කාර්යයන් පිළිබඳ ඉගෙන ගැනීම ද කාර්ය මණ්ඩල සාමාජිකයින්ගේ පුද්ගලික ලිපි ගොනුවල ඔවුන්ගේ අවශ්‍යතාවයන් ගැන වාර්තා මැදිහත්වීම් හා ප්‍රතිඵල සටහන් තිබිය යුතුය. 2.2.4. යටතේ සාකච්ඡා කර ඇති ආකාරයට පුද්ගලයෙකුගේ නිපුණතා හා දැනුම වැඩි දියුණු කර ගැනීමට ගන්නා ප්‍රයත්න තමන්ගේ වගකීම් වැටුප සම්බන්ධයෙන් ගන්නා තීරණ මත බෙහෙවින් වැදගත් වේ.

වෘත්තීය සංගම්, කොන්සෝටියා, අධ්‍යාපන ආයතන රජයේ හෝ පුද්ගලික සේවා සහ වෙනත් ආයතන අඛණ්ඩ අධ්‍යාපනික ක්‍රියාදාමයන් වලට විවෘත ව සහභාගි වන්නේ නම් එම ආයතන වලට විශිෂ්ට ව්‍යවහාර හා සහභාගි වන අයට යම් පිළිගැනීමක් ලබා දෙමින් ඒවාහි

ගුණාත්මකභාවය නගාලීමට හැකිවනු ඇත. සහතික පත්‍ර ප්‍රදානය කිරීම අඛණ්ඩ අධ්‍යාපන ක්‍රියාදාමයේ සහභාගිවීම සඳහා දෙනු ලබන අනුබලයක් වෙයි. (වර්ලෙජ්ස්, 2002). වෛද්‍ය පුස්තකාල සංගමයේ තොරතුරු වෘත්තිකයින්ගේ ඇකඩමිය (AHIP) එක් යහපත් උදාහරණයක් වේ.

සමහර සංවිධාන, සේවා සැපයීම සඳහා ක්‍රමවත් අනුමැතිය අඛණ්ඩ අධ්‍යාපන හා පුහුණු සංගමයෙන් (IACET) ලබා ගැනීමට පෙළඹෙනු ඇත. කෙසේ වෙතත් IACET වෙබ් අඩවියේ විස්තර කර ඇති ආකාරය අනුව අඛණ්ඩ අධ්‍යාපන ඒකක වලට (CEUs) සහය විය හැකිය. මෙය අනර්ගභාවය සහතික කිරීමක් වනු ඇත. අඛණ්ඩ ඉගෙන ගැනීමේ ඒකකය (CEU) ස්ථාපනය කරන ලද්දේ:

- අඛණ්ඩ අධ්‍යාපනය හා පුහුණුව මැනීම සඳහා ගුණාත්මක මිනුම් දැක්වූ සැපයීම.
- අඛණ්ඩ අධ්‍යාපන හා පුහුණු කටයුතු ගණනය කිරීම.
- වැඩිහිටි අධ්‍යාපනයේ විවිධ සැපයුම්කරුවන්ට කටයුතුවලට හා පරමාර්ථයන්ට ඉඩකඩ සැලසීම.
- වගකීමෙන් ලත් අනුග්‍රහය දක්ෂ මඟ පෙන්වීම හා සුදුසුකම් ලත් පැය දහයක අඛණ්ඩ අධ්‍යාපන හා පුහුණු අත්දැකීමක් (IACET 2014) එක් අඛණ්ඩ අධ්‍යාපන ඒකකයකට (CEU) සමාන වේ.

5.2.6 පුහුණුවේ සාර්ථකත්වය

සේවා සැපයුම්කරු පුහුණුවෙන් උපරිම ප්‍රයෝජන ලැබෙන්නේදැයි සාක්ෂි සහිතව සනාථ කරගත යුතුව ඇත. අඛණ්ඩ වෘත්තීය සංවර්ධනයේ අරමුණ ක්‍රියාකාරිත්වය නගාලීම හෙයින් අලුතින් ලබාගත් දැනුම හෝ නිපුණතා මේ සේවා ස්ථානයේ භාවිත කරනවාදැයි සෝදිසි කළ යුතුය. අධ්‍යාපන කටයුතු වලට සහය දෙන සේවයෝජකයා තමාගේ කටයුතු මත එය බලපාන්නේ කෙසේ දැයි සොයා බලයි. සේවකයින්ගේ අධ්‍යාපනය සඳහා කරන ලද මුදල් ආයෝජනය ඵලදායී ද? සේවකයින් විසින් තමන් ඉගෙන ගත් දැය ක්‍රියාවට යෙදීම ගැන විමර්ශන බොහෝමයක් කර තිබේ. පර්යේෂකයින් පවසන්නේ සේවකයින් එයින් වඩා පුළුල් ප්‍රයෝජන ගනු ලබන්නේ ඔවුන් ඉගෙන ගැනීමට කැමැත්තක් දක්වන විට හා උපදේශන මාලාව දැනුම භාවිත කිරීමට හිතකර වන විට හා සේවා ස්ථානය එම ඉගෙනගත් දැය අත්හදා බැලීමට සුදුසුවන විටයි (කාවර්, 2005; ඩයමන්ට්ඩිස් සහ වට්සොග්ලව්, 2014; ග්‍රොස්මන් සහ සලාස්, 2001; මෙරියම් සහ ලිහී, 2005).

5.2.7 ඇගයීම

එලදායිතාවය, ලබාගත් දැනුම, තමන්ගේ රැකියා කටයුතු වල දී භාවිතා කරනවා දැයි විමසා බැලිය යුතු දෙයකි.

එය ඇගයීම ඇතුළු විවිධ අවධි වලින් එකක් වේ. ඩොනල්ඩ් එල් කර්ක් පැට්ට්ස්ගේ පුහුණු වැඩසටහන් ඇගයීම. අවධි 4 කින් (1994) යුක්ත ලෝක ව්‍යාපාර පිළිගත් ගුණාත්මක පුස්තකාලයාපතිත්වය එතරම් සමීප නොවන ගුණාත්මක ක්‍රියාවලියකි. (ඊඩ් සහ සිග් නොරුලි, 2011 පි: 98) කර්ක් පැට්ට්ස් එම ක්‍රියාවලිය සැකෙවින් මෙසේ විස්තර කරයි:

පුහුණුවන්නන් තුළ ආරම්භයේ දී තමන් කැමති පරමාර්ථ මොනවාදැයි හඳුනාගෙන ඒවා ලබාගැනීමට ක්‍රියා කළ යුතු වේ. පුහුණුවන්නන් තමන්ගේ ආකල්ප දැනුම හා ශිල්පීය ක්‍රම එම අභිමතාර්ථයන් මුදුන් පමුණුවා ගැනීමට අවශ්‍ය යැයි හැඟෙන තීරණය කළ යුතු ය. අවසාන අභියෝගය වන්නේ සහභාගි වන්නන්ට අවශ්‍ය දෑ ඉගෙන ගැනීමට පමණක් නොව එම වැඩසටහනට අනුව වෙනස් වීමට හැකියාවක් තිබීමයි. වැඩසටහන් සැලසුම් කළ යුතු පිළිවෙල මෙය විය යුතුයි. (කර්ක් පැට්ට්ස්, 1994. පි. 26).

සැලසුම් කිරීමේ අවධි හතර ඇගයීමේ ක්‍රියාවලියේ අවධි හතරෙහි විරුද්ධ අනුපිළිවෙලයි.

- 01. ප්‍රතික්‍රියාව - ඉගෙනගන්නන් වැඩ පිළිවෙලට කැමැත්ත දක්වන්නේ ද එසේ නොමැති නම් ඔවුන් ඉගෙන ගන්නේ ස්වල්ප වශයෙනි.
- 02. ඉගෙන ගැනීම - එම වැඩසටහන ඉගැන්වීමට තැත් කරන දැනුම ආකල්ප හා නිපුණතා කොතරම් දුරට සහභාගිවන්නන්ට ඉගෙනගැනීමට හැකිවේද?
- 03. හැසුරුම් රටාව- ඉගෙන ගැනීමේ වැඩසටහන හැසුරුම් රටාව මත හොඳින් බලපෑවාද?
- 04. ප්‍රතිපලය - එම ප්‍රතිපලය හේතු කොට ගෙන ඇති වූ වෙනස - පරමාර්ථයන් ලබාගැනීමට හැකිවූවා ද? ඉලක්කය තවත් ඉදිරියට ගමන් කරා ද?

කර්ක් පැට්ට්ස් සඳහන් කරන්නේ හැසුරුම් රටාවේ යම් වෙනසක් ඇති වීමට නම් වෙනස් වීමට ඇති අභිමතාර්ථය තිබිය යුතු ය. එමෙන් ම එයට අවශ්‍ය වන දැනුම හා නිපුණතාවය තිබිය යුතුය. ඇගයීමේ ක්‍රියාවලියේ පළමුවන හා දෙවන අවදි එනම් ප්‍රතික්‍රියාව හා ඉගෙන ගැනීම අඛණ්ඩ අධ්‍යාපන වැඩසටහන්වල අත්කර ගැනීමට හැකිවන අතර එතෙක් අවධි දෙක අත්කර ගැනීමට තවදුරටත් ක්‍රියා කළයුතු ව ඇත. සහභාගිවන්නාගේ පුද්ගලික රැකියා ප්‍රගතිය සේවා ස්ථානයේ සාර්ථකත්වය ආදී වෙනසක් ඇති වීමට හැකි ස්ථාන විමසුමට ලක් කළ යුතුය. ඉතාමත් සාර්ථක ත්‍රමවේදයක් නම් සේවාස්ථ පුහුණුවකින් කාර්ය මණ්ඩලය

කරුණු දැනගෙන ඇතිදැයි සොයා බැලිය හැක්කේ විභාගයක් පැවැත්වීමෙන් ය. (මන්සන් සහ චෝල්ටන්, 2004), නමුත් නව දැනුම පුස්තකාල පරිහරණය කරන්නන් සඳහා සේවය කිරීමේ දී අදාළ වෙනවා ද යන ප්‍රශ්නය ඉස්මතු වේ. (පෙග්‍රම් සහ කියල් (2011) කර්ක් පැට්‍රික්). අධ්‍යයන පුස්තකාලයක කාර්ය මණ්ඩල සංවර්ධන පාඨමාලාවක් ඉතා සංකීර්ණ ඇගයීමක් සඳහා යොදාගත් ආදර්ශයක් ඉදිරිපත් කරයි. එම පාඨමාලාවේ උපදෙස් මාලාව අනුව සහභාගිවෙන්නන් wiki වැඩසටහනකට සහභාගි වීමට සිදුවිය. පාඨමාලාව අවසානයේ දී සමීක්ෂණයක් කිරීමටත් පසුව පැවරුම් කිරීමට ද කාලය වෙන් කරන ලද හෙයින් පෙග්‍රම් සහ නීල් සතුව දත්ත විශාල ප්‍රමාණයක් සතු වූ හෙයින් එම පාඨමාලාව ගැන විග්‍රහ කොට එහි ඵලදායිතාවය ගැන අවධි හතරේ විග්‍රහයක් කිරීමට හැකිවිය.

අඛණ්ඩ අධ්‍යාපන පාඨමාලාවන් හදාරන්නට විවිධ ආයතනවලින් සහභාගිවන විට එය අනුව ක්‍රියා කිරීම අපහසු වේ. සපයන්නා ප්‍රතිපෝෂණය සඳහා ඉතා සරල ගෞරවයක් මගින් කරුණු එක් රැස් කර සහභාගිවන්නන්ගේ තෘප්තිය මැනීමට හැකි වනු ඇත. සමහර අවස්ථා වල දී ඉගෙන ගැනීම කොතරම් දුරට මතකයේ රැඳී තිබේදැයි ද ඇගයීමට පහසුකම් තිබේ. එක් විග්‍රහයක දී සනාථ වූයේ වැඩ කරන ස්ථානයේ පවතින සාධක දීර්ග කාලීන ප්‍රතිඵල ලබාදීමට හැකිවන බවයි. (ඩල්ස්ටන් සහ වර්හර්, 2011).

සාමාන්‍යයෙන් අඛණ්ඩ අධ්‍යාපන සැපයුම් කරුවකු විසින් උත්තර දිය යුතු ප්‍රශ්න කීපයක්වේ.

- සහභාගි වන්නන් සතුටට පත්වුවාද?
- ඉගෙන ගැනීමේ අභිමතාර්ථයන් සම්පූර්ණ වූවා ද?
- උපදේශකයා හා උපදේශණය ඵලදායිවන්නේ ද?
- භාවිතය සඳහා ඇති පහසුකම් ප්‍රමාණවත් ද?
- එම වැඩසටහන/ පාඨමාලාව/ වැඩමුලුව සහභාගිවන්නාගේ වැඩ කටයුතු මත බලපාන්නේ කෙසේ ද? එසේ නැත්නම් ඔවුන් ඉගෙනගත් දෑ වැඩ කටයුතු මත බලපාන්නේ කෙසේ ද? එසේ නැත්නම් ඔවුන් ඉගෙන ගත් දෑ වැඩ කටයුතු වලට යොදවා ගන්නේ කෙසේ ද?

The Observation Checklist for High Quality Professional Development ඉතා උසස් ගුණාත්මක වෘත්තීය සංවර්ධනයක් සඳහා ඉදිරිපත් කර ඇති සමීක්ෂණ ලැයිස්තුව (ඇමුණුම G, පි.99) ගුණාත්මකභාවය ඇගයීමට ලක් කරන විට ඇසිය යුතු ප්‍රශ්න තවත් ඉස්මතු කරයි. කර්ක් පැට්‍රික්ගේ විස්තරයට අතිරේක ව තවත් විස්තර අවශ්‍ය නම් බ්ලාන්ට් වුල්ස් (1997) අඛණ්ඩ අධ්‍යාපන ක්‍රියාදාමය මත ඇති කරුණු ලබන බලපෑම් ගැන පර්යේෂණ සලකා බැලිය යුතුය. ආයතන හෝ සංවිධාන තුළ ක්‍රියාත්මක වන වෘත්තීය සංවර්ධන වැඩසටහන්

සඳහා ද විටින් විට ඒවාහි පාලනය ගැන ඇගයීම ගෙන යා යුතු ය. ඇගයීම්වල ප්‍රතිඵල වැඩසටහන් වැඩි දියුණු කිරීමට හා අනාගත භාවිතය සඳහා ද ප්‍රයෝජනවත් වේ.

සේවයේ යෙදී සිටින අය දැනට පවතින සේවක පිරිසගේ දැනුම නිපුණතාවය හා හැකියාවන් නගාලීම සඳහා හා පුස්තකාල හා තොරතුරු විද්‍යා උපාධිධාරීන් තුළ නොමැති සුදුසුකම් ලත් අය බඳවා ගැනීම සඳහා අඛණ්ඩ අධ්‍යාපන වැඩසටහන් දීර්ඝ හෝ කෙටි වේවා හා වෙනත් මාර්ග තුළින් පුස්තකාල තුළ සේවය කිරීම සඳහා නව ක්ෂේත්‍රවල පුහුණු වූ සේවක පිරිසක් හඳුන්වාදීම සඳහා වේ (ලින්ච්, 2008, පි.950).

5.3 සාරාංශය

සම්පිණ්ඩනයක් වශයෙන් සඳහන් කළ හැක්කේ විශිෂ්ට ව්‍යවහාර පවත්වාගෙන යාම සඳහා සැපයුම්කරුවන් උපදේශනය සැලසුම් කිරීම, ඉදිරිපත් කිරීම, පරිපාලනය හා පුහුණුව ඇතුළු වෘත්තීය දැනුම සංවර්ධන වැඩසටහනක් සකස් කිරීමේ දී විශේෂ දැනුම ඇති අයගේ සහය ලබාගත යුතුය.

දෙවන කොටස - අනාගත අභියෝග

1.0 මාර්ගගත අඛණ්ඩ වෘත්තීය සංවර්ධනය ගුණාත්මය සම්බන්ධ අතිරේක ගැටලු

විද්‍යුත් මාර්ග හරහා විවිධ වර්ගයේ උපදේශන වැඩසටහන් දැනට පවතින හෙයින් ඉගෙන ගැනීම මාර්ගගතව සිදු වේ නම් ඒවායේ ගුණාත්මකභාවය රැක ගැනීමට කුමන විධිවිධාන යෙදිය යුතුදැයි සලකා බැලිය යුතුය. අඛණ්ඩ අධ්‍යාපනය සැලසුම් කිරීමේ දී හා පවත්වාගෙන යාමේ දී මුහුණ පාන ප්‍රශ්න උපාධි ලබාදීම සඳහා වාර්තාගතව ගෙන යන පාඨමාලාවකින් විශේෂයෙන් ම සමහර ලියාපදිංචි සිසුන් විදේශිකයින් වනවිට විශේෂභාවයක් ගනු ලැබේ (බොයිඩ්, 2012).

ප්‍රමිති අවශ්‍යාංග හා තක්සේරු කිරීම සඳහා භාවිත වන මාර්ගගත වැඩසටහන් පාලනය සඳහා අවශ්‍ය වන ප්‍රමිති ලකුණු කාඩ්පත ස්ලෝන් කොන්සෝර්ටියම් (දැනට Online Learning Consortium (2014) විශේෂයෙන් ම උසස් අධ්‍යාපන ආයතන සඳහා නිපදවා ඇත. බලන්ත මුවර් (2011) ප්‍රමිති අවශ්‍යතාවය පිළිබඳ විස්තරයක් වෙබ් අඩවිය පදනම් කරගත් තොරතුරු විද්‍යා අධ්‍යාපන (WISE) ප්‍රමිති මාර්ගෝපදේශ විශේෂයෙන්ම පුස්තකාල හා තොරතුරු විද්‍යා උපාධිධාරී වැඩසටහන් සඳහා වෙන් වී ඇත. මෙම සංවිධානයන්වල වෙබ් අඩවි තුළ ඉදිරිපත් කර ඇති මූලධර්ම හා විශිෂ්ට ව්‍යවහාර කොලීජිවල ලකුණු නොදෙන කෙටි මාර්ගගත විෂයන් සඳහා වේ. මූලික WISE මූලධර්මයන් හා විස්තරාත්මක මිම්ම මාර්ගගත ලියවිල්ලේ තිබෙන ආකාරය (වයිස් 2009):

- මාර්ගගත පාඨමාලාවලට ලැබෙන තාක්ෂණ සහය හා සම්පත් විශ්වවිද්‍යාල තුළ ගෙන යන පාඨමාලාවලට සමාන වීම.
- මාර්ගගත පීඨ දේශකයින් සතුව විශ්වවිද්‍යාල (කැම්පස්) දේශකයන් තුළ තිබෙන ලක්ෂණ දක්නට ලැබේ.
- මාර්ගගත පාඨමාලාවලාවන් වල ඉගැන්වීමේ පලපුරුද්දේ ප්‍රමිතිය විශ්වවිද්‍යාල තුළ ගෙන යන පාඨමාලාවලට සමානවනු ඇත. මාර්ගගත පවත්වන පාඨමාලා විශ්වවිද්‍යාල තුළ ගෙන යන පාඨමාලාවල ඇති ජවයම පෙන්නුම් කරයි.
- සිසුන්ගේ අවශ්‍යතාවයන් ද මාර්ගගත පාඨමාලා විශ්වවිද්‍යාල (කැම්පස්) ගෙන යන පාඨමාලාවලින් සම්පූර්ණ කරනු ලැබේ.

බොයිඩ්ගේ (2012) උපදේශනය අනුව එක් මූලධර්ම සමූහයක් මාර්ගගතව ගෙන යන පාඨමාලාවන් හා විශ්වවිද්‍යාල තුළ ගෙන යන පාඨමාලා සඳහා අදාළ වේ.

එමෙන් ම මාර්ගගත පාඨමාලා වලට පහසුවෙන් ප්‍රවේශය ලබා ගැනීමට හැකිවේ. ඒවා මාර්ගගත උපදේශන මොඩියුල්ස් සමඟ ඉදිරිපත් කර ඇත. මේවාහි අරමුණ වන්නේ තාක්ෂණය හා වෙනත් නිපුණතා ඉගැන්වීම් සඳහා ය. මෙවැනි නිපුණතා සමහර විට පුස්තකාලපතිත්වයට සම්බන්ධ වීමට හැකි වනු ඇත. එවැනි මූලාශ්‍රවල උදාහරණ ඇණවුම් D (පි 94) ඇතුළත් වේ.

වෘත්තීය සංවර්ධනය හෝ කාර්ය මණ්ඩල පුහුණුව ගැන ඉගෙන ගැනීම සඳහා ද්‍රව්‍යයන් තේරීමේ දී සැලකිල්ලට භාජනය කළ යුතු කරුණු කීපයක් අලි (ALLY) ඉදිරිපත් කරයි.

- අඩංගු විය යුතු ගුණාත්මකභාවය -හොඳින් ඉදිරිපත් කිරීම, සත්‍යභාවය, සමබර ව අදහස් ඉදිරිපත් කිරීම, ප්‍රමාණවත් විස්තර ඇතුළත් කිරීම.
- ඉගෙන ගැනීමේ ඉලක්කයට නැඹුරු වීම. ඉගෙන ගැනීමේ පරමාර්ථ වලට ප්‍රමුඛත්වය දීම. ඒවාට සම්බන්ධ කටයුතු ඇගයීම හා ඉගෙන ගැනීමේ ලක්ෂණ
- ප්‍රතිපෝෂණය හා අවශ්‍යවන වෙනස්කම් ඇති කිරීම වෙනස් කළ යුතු දෑ හෝ අනුවර්තනය අනුව කළ යුතු වෙනස්කම් හෝ ඉගෙන ගන්න අයට අවශ්‍යවන අයුරින් වෙනස්කම් කිරීම.
- අභිප්‍රේරණය
අභිප්‍රේරණය කිරීමට ඇති හැකියාව හඳුනාගත් සමූහයකගේ අවශ්‍යතාවයන් සම්පූර්ණ කිරීම.
- ඉදිරිපත් කිරීමේ ක්‍රමවේදය
තමාට පෙනෙන තෙක් මානයේ හා ඇසෙන්නට ලැබෙන තොරතුරු විස්තරාත්මකව අධ්‍යාපනය සඳහා මානසික ක්‍රියාවලියන්ට භාවිතා කිරීම.
- අන්‍යෝන්‍ය භාවිතය
භාවිතයට හුවමාරු කිරීමට හා භාවිත කරන්නාට පහසුව හා අවශ්‍යවන ලක්ෂණ ගෙන දෙන (ක්රවුස් සහ අලි, 2005, පි. 6).

මාර්ගගතව උත්තර ඉදිරිපත් කිරීම අධ්‍යයන පුස්තකාල හා තොරතුරු විද්‍යා උපදෙස් දීමේ ද නිතර භාවිතා වේ. කොලීජී හා පර්යේෂණ පුස්තකාල සංගමය (ACRL) සම වෘත්තිකයන් විසින් විමර්ශනය කරන ලද උපදෙස් ද්‍රව්‍ය කට්ටලයක් මාර්ගගතව එවීම (peer reviewed)

එහි ප්‍රගතියට හේතුවක් වී ඇත. PRIMO කමිටුවේ බලාපොරොත්තුව නම් තොරතුරු හඳුනා ගැනීම, ප්‍රවේශවීම හා ඇගයීම, සම වෘත්තිකයන් විසින් විමර්ශනය කරන ලද උපදේශන ද්‍රව්‍ය පුස්තකාලයාධිපතින් ඉගැන්වීම සඳහා තොරතුරු ජාලා පවතින පසුකලයක භාවිත කරනු ලැබේ.(ALA, ACRL, PRIMO, 2014).

එය සඳහා පත්කරන ලද කමිටුව විසින් භාවිතා කරන ලද පදනම් ඇණවුම් H පි 100 පෙන්වා දී ඇත. තොරතුරුවල සාක්ෂරතාවය පමණක් නොව සාමාන්‍ය වශයෙන් ද ඉතා හොඳ ප්‍රමිති වලින් යුක්ත සංඛ්‍යාංක උත්තර පත්‍ර සඳහා ද වැදගත් වේ. PRIMO වෘත්තීය ඇගයීම සඳහා සම වෘත්තිකයින් මාර්ගගත මොඩියුල්ස් භාවිතා කරන එක් අවස්ථාවක උදාහරණයක් වේ.

<p>ඇමුණුම් H මාර්ගගත උපදෙස් ඇගයීම සඳහා භාවිතා කරන පදනම්</p>
<ul style="list-style-type: none"> ● තාක්ෂණය ඉගෙන ගැනීමේ පලපුරුද්ද තවදුරටත් ශක්තිමත් කරනු ඇත. එයට බාධාවක් නොවේ. ● තෝරාගත් තාක්ෂණය එලදායි ● ප්‍රවාහන මාර්ගයක් වනු ඇත. තාක්ෂණය ඉතා සාර්ථක හා ● පැහැදිලි මූලික උපදේශන වලින් සංයුක්ත වේ. අවශ්‍ය වන තොරතුරු ලබා ගැනීමට නැවත ස්ථාපනය කිරීමට පහසුවේ.

තවදුරටත් සම්පත් ගෝලීය වටා දුරස්ථව පවතින තුරු ම ඉවත්කළයුතු බාධක පවතියි. පරිවර්තන පහසුකම් නොමැතිභාවය, තොරතුරු වලට ප්‍රවේශය සීමාවීම, ඉගෙන ගැනීමේ අවස්ථාවන් පිළිබඳ තොරතුරු නොමැති වීම, විවෘත ලියාපදිංචි පාඨමාලා හා පොත් රාක්ක වලින් බැහැරව වෙළෙඳ පොත ගැන කරුණු වටහා ගෙන ලබන පුහුණුව කෙනෙකුගේ සිත ඇද ගන්නා සුළු වේ.

මෙම වෙළෙඳ දැනුවත් කිරීමට භාජනය නොවන පුද්ගලයින් හා ජන සමාජය තමා දැනුවත් වීමේ මාර්ග සොයාගත යුතුයි. තමන්ට අවශ්‍ය වන මූලික හා ප්‍රථම මට්ටමේ අධ්‍යාපනික නිෂ්පාදන වෙළෙඳපොළේ තිබෙන නමුත් මධ්‍යම හා අවසාන මට්ටමට අවශ්‍ය වන අධ්‍යාපන නිෂ්පාදන සැපයීමට නොහැකි හෙයින් ඔවුන් සතුටට පත් නොවේ. සමහර අවස්ථාවල දී පසුව පවත්වන ඉගෙන ගැනීමේ පන්ති වෙනස් වීම් වලට හේතු වේ (මැස්මෙනියන් හා ඩේවිස්, 2002).

2.0 ඉදිරිය දෙස බැලීම

විශිෂ්ට ව්‍යවහාර නම් අඛණ්ඩ අධ්‍යාපන සපයන්නන් වෘත්තීය නායකයින් සමඟ ඒකාබද්ධ ව විටින් විට අඛණ්ඩ වෘත්තීය සංවර්ධනය ගැන සමීක්ෂණ පැවැත්විය යුතු ය. වර්තමාන ප්‍රයත්න ක්‍රියාදාමය මත බලපාන්නේ කෙසේ ද? ප්‍රමිතිය රැක ගැනීමට කටයුතු කරන්නේ ද? මෙවැනි ප්‍රතිපෝෂණ හැරුණු විට ආයතන හා සංවිධාන විටින් විට සමීක්ෂණ පවත්වනු ලැබේ. අනාගතයේ දී කුමන අවශ්‍යතා වැදගත් වේ ද? දැනට දියුණු වෙමින් පවතින තාක්ෂණය අනාගතයේ දී ඉගෙන ගැනීමට අවශ්‍ය වේ ද? IFLA ආයතනයට ඉතා උසස් මට්ටමකින් යුක්ත එක් රාජ්‍යයක පවතින අඛණ්ඩ අධ්‍යාපනය තවත් රාජ්‍යයන් සමඟ බෙදා ගැනීමට කටයුතු කිරීමට හැකිවේ ද? ගෝලීය වෘත්තීමය සංගමයක් වන IFLA ආයතනයට ප්‍රමිති පාලනය කිරීමෙන් ලොව පුරා පැතිරී සිටින පුස්තකාලාධිපතින් හා තොරතුරු විද්‍යා සේවකයින්ගේ අඛණ්ඩ අධ්‍යාපනය මෙහෙය විය යුතු ය.

තෙවන කොටස -ආශ්‍රිත ලියකියවිලි

පාරිභාෂික ශබ්ද මාලාව

උද්‍යෝගී ඉගෙන ගැනීම (Active Learning): ඉගෙන ගැනීම උද්‍යෝගී නම් සිසුන් වැඩ බොහෝමයක් කරනු ලැබේ. කතෘවරුන්ගේ අදහස් අනුව ඉගෙන ගැනීම, ප්‍රශ්න විසඳීම හා ඔවුන් ඉගෙන ගන්න දෙය ක්‍රියාවේ යෙදවීම (සල්ධර්මන් 1996 පි ix) “ ඉගෙන ගැනීමේ පළපුරුද්ද හා සිසුන් විෂයානුබද්ධ කරුණු ගැන සිතීම” (මැක්ආව්, 1999, පි. 44).

මිණුම් ලකුණු කිරීම (Bench marking): කොටස් දෙකක් වේ. අභ්‍යන්තර සංවිධායක හෝ පුද්ගලයින් කණ්ඩායම් අතර කාර්යභාරය ක්‍රියාවලිය සංසන්දනය කිරීම බාහිර අදහස් වන්නේ සංවිධානයේ කාර්යභාරය වෙනත් සංවිධාන සමඟ සංසන්දනය කිරීමයි. www.best-in-class.com/bestp/domrep.nsf/insights/what-is-benchmarking-definition-types!opendocument

විශිෂ්ට ව්‍යවහාර (Best Practice): ...සමාගමක ඉතා උසස් පෙළේ අය ක්‍රියාත්මක කරන උපාය මාර්ග www.best-in-class.com/bestp/domrep.nsf/insights/what-is-best-practices-definition-process-strategies!OpenDocument “විශිෂ්ට ව්‍යවහාර නම් වෙනත් මාර්ග වලින් ලබා ගන්නා වඩා සාර්ථක ප්‍රතිඵල ගෙන දීමට ක්‍රමවේදයක් වන අතර සංසන්දනය සඳහා ද යොදා ගැනීමට හැකි තව දුරටත් එය වැඩිදියුණු කිරීමට ඉඩකඩ තිබෙන ක්‍රමවේදයකි”. http://en.wikipedia.org/wiki/Best_practice

IFLA Best practice යනුවෙන් අදහස් වන්නේ ඉතා සාර්ථක හා අවශ්‍ය ලෙස සකස් කර ගැනීමට හැකි ඉතා සාර්ථක ප්‍රතිඵල ලබා ගැනීමට හැකි ක්‍රියාදාමයකි.

- ගැනීමට හැකි හොඳ ම මාර්ගය පෙන්වුම් කරයි.
- ක්‍රමවේදය, ක්‍රියාවලිය ගැන විස්තර සපයයි.
- සංසන්දනය සඳහා භාවිතා කිරීමට හැකිවේ (පි. 9).

මිශ්‍ර ඉගෙනුම (Blended Learning): ඉගෙන ගැනීමට විවිධ පිවිසුම් මෙයින් අදහස් වන්නේ ඉගෙන ගැනීමට ඇති විවිධ ප්‍රවේශයන් පිළිබඳවයි. මෙය සම්පත් දෙකක් මිශ්‍ර කිරීමෙන් ලබා ගැනීමට හැකිවනු ඇත. උදාහරණයක් වශයෙන් තාක්ෂණය පදනම් කරගත් ද්‍රව්‍යයන් හා උපදේශන ලබාදීම සඳහා සැසි Sloan Consortium Blended Learning Conference and

Workshop. මෙවැනි ඉගෙන ගැනීමේ ක්‍රමවේදයන් හා පර්යේෂණ ගැන පවත්වන වාර්ෂික සම්මේලනය වනු ඇත.

<http://sloanconsortium.org/conference/2014/blended/faq>

ව්‍යවහාරයේ යෙදෙන ප්‍රජාව (Community of Practice): බලන්න. **ඉගෙන ගැනීමේ යෙදෙන ප්‍රජාව (Learning Community)**

සමර්ථතාව (Competence): යම් කාර්යයක් කිරීම සඳහා යම් පුද්ගලයෙකු යොදන ඔහුගේ දැනුම හා දක්ෂතාවය මෙම දක්ෂතා විවිධ වේ. පුද්ගලික වෙනත් අයට දැන්වීමට හැකි ඒවා වේ. උපායමාර්ගීය හෝ තාක්ෂණික විය හැකිය. එම කාර්ය කිරීම සඳහා මෙම දක්ෂතා සියල්ලක්ම අවශ්‍යවේ. (ඉස්බර්ග්, 2012, පි.36).

අඛණ්ඩ අධ්‍යාපනය (Continuing Education): සැලසුම් කරන ලද ඉගෙන ගැනීමේ පළපුරුද්ද අධ්‍යාපන ක්ෂේත්‍රයට පිවිසීමට අවශ්‍යවන අඛණ්ඩ අධ්‍යාපනය සාමාන්‍ය වචනයක් වන අතර එහි කාර්ය මණ්ඩල සංවර්ධනය අන්තර්ගත වේ. එමෙන් ම සේවාස්ථ පුහුණුව හා අග්‍රස්ථානය කාර්ය මණ්ඩල සංවර්ධනයේ කොටස් වනු ඇත. අඛණ්ඩ අධ්‍යාපනය පදනම් කර ඇත්තේ පුද්ගලයා වටා වන අතර කාර්ය මණ්ඩල පුහුණුව පදනම් කර ඇත්තේ කණ්ඩායම වටා ය. එයට හේතුව කාර්ය මණ්ඩල පුහුණුව සම්පූර්ණ ආයතනයට අදාළ හෙයිනි. අඛණ්ඩ අධ්‍යාපන අවස්ථා ක්‍රමානුකූල නොවන ඉගෙන ගැනීමේ පරිසරවලට සම්බන්ධ වේ. එමෙන් ම එය පුස්තකාල විෂයන්ට හෝ තොරතුරු විද්‍යා ආයතන විෂයන් වලට පමණක් සීමා නොවිය යුතු ය. (ඇමරිකානු පුස්තකාල සංගමය, 1988, පි.14).

අඛණ්ඩ වෘත්තීය සංවර්ධනය (Continuing Professional Development): සමහර වෘත්තීන් වල එය විකල්ප අධ්‍යාපන නිත්‍යයක් වනු ඇත. අඛණ්ඩ වෘත්තීය අධ්‍යාපනය අවධි 4 කින් යුක්ත වක්‍රයක් වේ. නිර්මාණශීලී ව විමසීම, සැලසුම් කිරීම, ක්‍රියාකිරීම, ඇගයීම හා පුද්ගලික නිපුණතා ඇගයීම, අන්තර්ගතය සැලසුම් කිරීම සඳහා පුද්ගලික සැලසුමක් හඳුනාගත් පරමාර්ථ සඳහා අවශ්‍ය වේ. ක්‍රියාකිරීමේ දී හඳුනාගත් පරමාර්ථ සඳහා අවශ්‍ය වන කටයුතු හඳුනාගනු ලැබේ. ඉගෙන ගැනීමේ පරමාර්ථය කොතරම් දුරට ලබාගෙන ඇති දැයි ඇගයීමෙන් දැන ගැනීමට හැකිවේ. එමෙන් ම ක්‍රියාදාමය මත ඇති වූ බලපෑම් හා ඉවසීමේ ප්‍රතිඵල (මැක්කොනෙල්, නිව්ලොන් හා ඩිලාටේ, 2010, පි. 1585-86) ACPD වක්‍රය එම ලිපියෙහි අඩංගු වේ.

කැඳවීම (Convening): මෙයට සිද්ධීන් කීපයක් සම්බන්ධ වේ. වැඩමුළු, කණ්ඩායම් වශයෙන් හමුවීම, වර්තන නිරූපණය පෝස්ටර් ප්‍රදර්ශන ආදිය එවිට ආයතන/ සංගම විවධ අංග නිරූපණය කරන හා පළපුරුදු ඇති එම මාතෘකාවට සම්බන්ධ අය පැමිණෙනු ඇත. ඉතා පැහැදිලි මාතෘකාවක් තෝරාගත යුතුය. සහභාගිවන්නන් එකිනෙකාගේ පළපුරුද්ද විදහාපාමින් ඔවුන් තනිව ම ක්‍රියාකළ හොත් ලැබෙන ප්‍රතිඵල වලට වඩා උසස් ප්‍රතිඵල ලබා ගැනීමට කටයුතු ගෙන යයි. IFLA ආයතනයේ ඉතා ශක්තිමත් පුස්තකාල ගොඩනැගීමේ සංගම් (2013) *Convening facilitator/trainer manual*, p. 3-4.

දුරස්ථ ඉගෙන ගැනීම (Distance Learning): ඉගෙන ගැනීමේ වෙනත් ආකාර විස්තර කරනු ලැබේ. මාර්ගගත ඉගෙන ගැනීම, විද්‍යුත් මාර්ග ඉගෙන ගැනීම, තාක්ෂණය, මාර්ගගත මාධ්‍ය ඉගෙන ගැනීම, සහයෝගිතා ඉගෙන ගැනීම, වෙබ් අඩවිය පදනම් කරගත් ඉගෙන ගැනීම. මෙම සෑම නිර්වචනයකින් ම පෙන්නුම් කරන්නේ යම් උපදෙස් දීමක් දෙපක්ෂයක් අතර සිදුවන බවයි. (ඉගෙනගන්නා හා උපදේශකයා අතර) එය විවිධ අවස්ථාවල දී සිදුවන අතර විවිධ වර්ගයේ උපදේශන ද්‍රව්‍ය භාවිත කරනු ලැබේ. (මුවර්, ඩික්සන් ඩින් සහ නෙල්සන්, 2011, පි.130).

ඉලෙක්ට්‍රොනික ඉගෙන ගැනීම (e- learning): නිර්වචන වෙනත් දෑ ගැන නිර්වචන ගොඩ නැගීමේ දී ඉස්මතු වේ. සමහර නිර්වචන දැනට පවතින තත්වය අනුව ඇති වේ. ඉලිස් (2004) (Elise) නිකොල්ස් (Nichols) (2003) වැනි කෘති මගින් මෙම වචනය නිර්වචනය කිරීමේ දී එකඟ නොවේ. එම නිර්වචනය නම් ඉලෙක්ට්‍රොනික ඉගෙන ගැනීමේ දී ප්‍රවේශය ලබා ගන්නේ තාක්ෂණික මාර්ග වලින් බවයි. එම මාර්ග නම් වෙබ් අඩවිය පදනම් කරගත් වෙබ් අඩවිය මගින් බෙදනු ලැබූ හෝ වෙබ් අඩවිය මත රඳා පවතින බවයි. තවදුරටත් ඉලෙක්ට්‍රොනික ඉගෙන ගැනීම CD ROM මගින් ඉදිරිපත් කරන උපදෙස් ක්‍රමවේදයන් පමණක් නොව ශ්‍රව්‍ය දෘශ්‍ය විඩියෝ ටේප් ස්ටැටලයිට් මගින් ප්‍රචාරය හා රූපවාහිනි ප්‍රමාණය යන්න එලිස් පවසයි. (මුවර් ඩික්සන් - ඩින් සහ ගැලියන්, 2011, පි. 130) බලන්න. <http://onlinelearningconsortium.org/updated-e-learning-definitions/>

විධිමත් ඉගෙනුම (Formal Learning): පරමාර්ථයන් ඇති ව සංවිධානාත්මක හා ව්‍යුහගත අධ්‍යාපනය යනුවෙන් නිර්වචනය කළ හැකි ය. එය ඉගෙන ගන්නාගේ අදහස් අනුව එයින් දැනුම ලබා ගැනීම මූලික අදහස වේ. එමෙන් ම එයින් දක්ෂතා හා නිපුණතා ලබාගැනීමට ද අදහස් වේ. උදාහරණ වශයෙන් ආරම්භක අධ්‍යාපනය හා පුහුණුව හෝ වැඩ කරන ස්ථානයේ ස්වමියා විසින් දෙනු ලබන පුහුණුව විධිමත් අධ්‍යාපනය හෝ පුහුණුව විධිමත්

පරිසරයක දී දෙනු ලබන අධ්‍යාපනය ද වේ. www.oecd.org/edu/skills-beyond-school/recognitionofnon-formalandinformallearning-home.htm

අවිධිමත් ඉගෙනුම (Informal learning): සම්ප්‍රදායික උපදේශකයෙකු නොමැති ව මෙය සිදුවන අතර එය එහි අන්තර්ගතය විස්තරාත්මකභාවය හා කාලය සේවාලාභියා විසින් පාලනය කරනු ලැබේ. මේ අධ්‍යාපන ක්‍රමයේ උදාහරණ වන්නේ මාර්ගගත සාමාජීය තොරතුරු ජාලය, අන්තර්ජාලය ඔස්සේ දැනුම ගවේෂණ, වෘත්තිකයෝ සහ වෘත්තිකයන් අතර ඇති වන පුහුණුව, සංවිධානාත්මක පංති සහ වැඩමුළු, සාම්ප්‍රදායික රැකියා සහයවීම් වැනි දෑ රහිත අධ්‍යාපනයයි (ASTD, 213a, පි.4).

ඉගෙන ගැනීමේ යෙදෙන ප්‍රජාව (Learning Community): ඉගෙන ගැනීමේ යෙදෙන ප්‍රජාව හා ව්‍යවහාරයේ යෙදෙන ප්‍රජාව යන්න එක ම නොවේ. නමුත් ඉටින්නේ වෙන්ගර් පවසන ආකාරයෙන් එය එකිනෙකට සම්බන්ධ හවුල් ව්‍යාපාරයක් වනු ඇත. තවද මෙහි පළමු කංඩායම නිර්මිත කංඩායමයක් වුවද දෙවන කංඩායම ස්වභාවික ලෙස තම වැඩබිම් පරිසරය තුළින් ඉගෙනගන්නා ප්‍රායෝගික හැකියා වලින් යුත් කංඩායමක් වන බවයි.

ඉගෙන ගැනීමේ පරමාර්ථ: විස් කොන්සින් මාර්ගගත සම්පත මධ්‍යස්ථානයෙන් උපුටා ගන්නක් වේ.

- ඉගෙන ගැනීමේ අන්තර්ගතය ගැන සිතීමට ඉගෙන ගැනීමේ ද්‍රව්‍යක් මඟින් කළ හැකි වේ. ඉගෙන සම්ප්‍රදායන් වශයෙන් අන්තර්ගතය ගැන දැන ගැනීමට පැය ගණනක් ගත වේ. ඉගෙන ගැනීමේ ද්‍රව්‍ය ප්‍රමාණයෙන් ඉතා සුළු මිනිත්තු 2ක සිට 15 දක්වා වේ.
- සෑම ස්වයං පෝෂිත ඉගෙන ගැනීමේ ද්‍රව්‍යයක් ස්වාධීන ව සලකා බැලීමට හැකි ද?
- නැවත භාවිත කිරීමට හැකි ඉගෙන ගැනීමේ ද්‍රව්‍යයන් විවිධ ආකාරයෙන් විවිධ (භාවිතයන් සඳහා යෙදිය හැකිය.
- සමස්ත ඉගෙන ගැනීමේ ද්‍රව්‍ය සාම්ප්‍රදායික පාඨමාලා ව්‍යුහයක් ද ඇතුලු ව විශාල එකතුවක් වලට බෙදීමට හැකි ද?
- සෑම ඉගෙන ගැනීමේ ද්‍රව්‍යයන්ම පහසුවෙන් විමර්ශනයක දී හඳුනාගැනීමට හා තොරතුරු වලින් යුක්තවේද?

ඉගෙන ගැනීම (m- learning): මෙම ක්‍රමය මඟින් අධ්‍යාපනවේදීන්ට ඉගෙනගැනීමේ අවස්ථා ගමන් කිරීමේදී ද ලබාදෙයි. විවිධ මාර්ග මඟින් ජංගම දුරකථන රැගෙන යන පරිගණක ශ්‍රව්‍ය දෘෂ්‍ය ද්‍රව්‍ය ප්‍රශ්න මාලා, කණ්ඩායම් සාකච්ඡා ශබ්ද දුරකථන (VOICE)

පණිවුඩ හුවමාරු කිරීමෙන් e mail හරහා පරිගණක ලිපි ගොනු හුවමාරු කිරීම විෂය පොත් විදහා පෑම හා පින්තූර ප්‍රදර්ශනය කිරීම (ක්ලයිඩ්, 2004, p 45-46).

මාර්ගගත ඉගෙන ගැනීම (Online learning): තාක්ෂණ ක්‍රමවේදයන් භාවිතා කරනු ලැබේ. සමහර කතෘවරුන් මාර්ගගත ඉගෙන ගැනීමට ප්‍රවේශය පමණක් නොව එහි සම්බන්ධතාවය, නම්‍යතාවය හා අන්තර්ජාලය තුළින් විවිධ බලපෑම් කිරීමට හැකියාව සහ ඒ ආශ්‍රිත ඉගෙනුමයි (මුචර්, ඩික්සන්, ඩීන් සහ ගෙල්යන්, 2011, පි.130).

පුද්ගලික ඉගෙන ගැනීමේ සැලැස්ම (Personal learning plan): එය හඳුනා ගනියි. ඔබ ඉගෙන ගැනීම සිදුකළ යුත්තේ මන් ද? ඔබ කෙසේ ද එය ඉගෙන ගන්නේ එය ඉගෙන ගෙන බව ඔබ දන්නේ කෙසේ ද? කොපමණ කාලයක් තුළදී ද ඔබ එය ඉගෙන ගන්නේ ඔබගේ බලාපොරොත්තු අනාගත හා අතීත ඉගැන්වීම්වලට සම්බන්ධවන්නේ (වාලිස් 2000 පි. 225).

වෘත්තීය ඉගෙන ගැනීමේ ජාලා (Professional Education Networks): වෘත්තීය ඉගෙන ගැනීමේ ජාලා සමාන වෘත්තිකයින් සමඟ කටයුතු සම්බන්ධ අදහස්, සමාන අය සමඟ ඩිජිටල් මාර්ගයෙන් හුවමාරු කර ගැනීම (මුහුණට මුහුණ දී) තමන්ගේ වෘත්තීය ක්‍රියාදාමය සඳහා දියුණුකරගැනීමට ඇති ජාලා (පෙරිස්, 2012, පි.20).

ප්‍රමිතිය (Quality): පුළුල් ආකාරයෙන් සලකා බලන විට ප්‍රමිතිය ඉතා ම උසස් මට්ටමේ යම් දෙයක් එහි පරමාර්ථයට කොතරම් දුරට යෝග්‍ය ද යන්න ඉතා කෙටියෙන් බැලූවිට යම් නිෂ්පාදනයක හා සේවාවක ප්‍රමිතිය කෙතරම් දුරට අවශ්‍යතාවයන් වලට අනුකූල ද යන්නයි. දුර්වලතා වලින් සමන්විත නොවන නිමවුම් කොතරම් දුරට පාරිභෝගික තෘප්තියක් ලබාදෙන්නේ ද යන්නයි. ප්‍රමිති කළමනාකරණය අනුව ප්‍රමිතියක් ලබා ගැනීමට හැක්කේ එම නිෂ්පාදනයේ හෝ සේවයේ තිබිය යුතු ගුණාංග සියල්ලක් ම සුරක්ෂිතව පවතින අතර එයට බලාපොරොත්තු වන අවශ්‍යතාවයන් සම්පූර්ණ කිරීමට හැකියාවක් තිබිය යුතු ය. ප්‍රමිතිය දායකපාර්ශ්වය, වාතාවරණය හා සමාජය මත යම් සංවිධානයක් කොතරම් දුරට බලපෑමක් ඇති කරනවා දැයි පිළිබිඹු කරයි. www.thecqi.org/Knowledge-Hub/Resources/Factsheets/Introduction-to-quality

ප්‍රමිතිය ගැන මතකයේ තබා ගැනීමට අපහසු වන්නේ එය සැමවිට ම සාර්ථක නිගමනයකට ඒමට මඟ පාදන හෙයින් ය. ප්‍රමිතිය සහතික කිරීම සංවිධාන විසින් කරන ලද්දක් වේ. එය කුඩා හෝ විශාල ප්‍රමාණයේ සංවිධාන ලබා ගැනීමට අදහස් කරන පරමාර්ථ අරමුණු හා ප්‍රතිඵල ලබා ගෙන ඇති දැයි සෙවීමේ ක්‍රමවේදයකි. ආයතන මට්ටමෙන් හෝ විෂය හෝ

දෙපාර්තමේන්තු මට්ටමෙන් කාර්ය දක්ෂතාවය නගාලීමට හැකි කලමනාකරණ ක්‍රමවේදයක් වනු ඇත (ඩොහර්ට්, 2008, පි. 260).

ස්වයං දිශානති ඉගෙනුම (Self-directed learning): නිශ්චිත පරමාර්ථයන් මුදුන් පමුණුවා ගැනීමේ අරමුණින් සේවකයින් විසින් සිය අභිමතය පරිදි කරන්නාවූ වැඩ ඇතුළත් අධ්‍යයන වැඩසටහන සහ ඒ යටතේ ඉගෙනුම මෙයට අදාළ වේ. මෙහිදී සේවකයින් තමාට රිසිසේ වැඩ ආරම්භ කර එය නිමාව දක්වා කළත් බොහෝ අය මෙම කාලය අතරතුර නිසි උපදේශකවරයකු ගේ උපදෙස් මත ගිවිසුම්ගතව ඉගෙනීමේ යෙදේ (කාලීනර්, 2012, පි. 6 -7).

වෙබ්කාස්ට් (Webcast): Web අඩවිය ඔස්සේ ඉතා පුළුල් ලෙස ප්‍රචාරය කරනු ලබන ඉදිරිපත් කිරීමක් මෙය වෙබ්නාස් වලින් වෙනස් වේ. වෙබ්කාස්ට් විශාල පිරිසකට ශ්‍රවණය කිරීමට හැකි වේ. එමෙන් ම එය රෙකෝඩ් ගත කර නැවත ශ්‍රවණය කිරීමට හැකිවේ. Nextwebnon මෙවැනි මාර්ග වලින් ඔබට ඔබගේ ඉදිරිපත් කිරීම රෙකෝඩ් තැටි මෙන් වාර්තා කර පසු ලෝකයාට එළිදක්වනු ඇත. මේවා වෙබ්නාර්ස්වල මෙන් මූලික ක්‍රියාදාමයන් වලින් සමන්විත වූ විට ඒවා එකිනෙකා සමඟ එතරම් ගැටීම් ඇති නොකර ගන්නා අතර ශ්‍රාවක පිරිසගේ ප්‍රතිපෝෂණය මත එතරම් රැඳී නොපවතියි. ඔබගේ ඉදිරිපත් කිරීමට විඩියෝ අන්තර්ගත කිරීමට නම් එය ගැන විශේෂ භාවයන් දරණ නෙට්බ්‍රිකන්ස්ගේ සහ ටෙලිෂොක්ට් යන සමාගම් ඉතා සුදුසු ය. වෙනත් විකල්ප නම් අඩුමට්ටමේ ක්‍රමවේදයක් තිබේ. උදාහරණ නම් බ්‍රීයිට්ටෝක් සහ රූඩ්ටෝක් (ටර්මල්, 2011).

www.cbsnews.com/news/do-you-need-a-webinar-webcast-or-videoconference

වෙබ්නාර් (Webinar): මෙම වචනය ප්‍රථම වරට සඳහන් වන්නේ 1944 දී පමණ ය. එම වචනය වර නගින්නේ වචන දෙකක් සම්බන්ධවීමෙන් Web (පරිගණකයේ මාර්ගගත ව) සහ Seminar (සැසිය) මෙය ආරම්භ වූයේ දේශනයක්, පුහුණුවක් කිරීමේ වැඩසටහනක් මෙයින් අදහස් වන්නේ වෙබ්නාර් යන්න මූලික ම අධ්‍යාපන මෙවලමක් වශයෙනි. (එය ඉතා ප්‍රයෝජනවත් වෙළඳ සේවාවක් ද ඉටු කරයි (ටර්මල්, 2011).

www.cbsnews.com/news/do-you-need-a-webinar-webcast-or-videoconference

විමර්ශන (References)

Al Hijji, K. Z. & Cox, A. M. (2012). Performance measurement methods at academic libraries in Oman. *Performance Measurement and Metrics*, 13(3), 183-196.

Al-Suqri, M. N. (2010). Collaboration in library and information science education in the Gulf Co-operation Council (GCC): Current status, challenges and future trends. *Emporia State Research Studies*, 46(2), 48-53.

Al-Suqri, M. N., Saleem, N. E. A., & Gharieb, M. E. (2012). Understanding the prospects and potential for improved regional LIS collaboration in the developing world: An empirical study of LIS departments in the GCC states. *Samaru Journal of Information Studies*, 12(1&2), 37-47. www.ajol.info/index.php/sjis/article/view/90708

Allan, B. (2003). *Training skills for library staff*. B. Moran (Ed.). Lanham, MD: Scarecrow.

American Library Association, Allied Professional Association (ALA-APA). (2014). *Certification*. <http://ala-apa.org/certification-news>

American Library Association, Association of College and Research Libraries (ALA, ACRL), Committee on the Status of Academic Librarians. (2012). Guidelines for academic librarians without faculty status. *College & Research Libraries News*, 73(3), 161-162.

American Library Association, Association of College and Research Libraries (ALA, ACRL). (2015). *PRIMO: Peer-Reviewed Instructional Materials Online*. www.ala.org/acrl/aboutacrl/directoryofleadership/sections/is/iswebsite/projpubs/primo

American Library Association, Committee on Accreditation. (2008). *Standards for accreditation of master's programs in library and information studies*. www.ala.org/accreditedprograms/standards

American Library Association, Continuing Education Subcommittee of the Standing Committee on Library Education. (1988). *Guidelines for quality in continuing education for information, library and media personnel*. Chicago: American Library Association.

American Society for Information Science and Technology (ASIS&T). (2014). *The International Calendar of Information Science Conferences*. <http://www.asis.org/SIG/SIGIII/international-conferences>

American Society for Training & Development, ASTD Research. (2013a). *Informal learning: The social evolution* (Whitepaper Vol. 4, no. 3).

American Society for Training & Development, ASTD Research. (2013b). *The state of the industry, 2012*. Alexandria, VA: ASTD. Anasi, S. N. & Ali, H. (2014). Academic librarians' perceptions of the benefits and challenges of adopting e-learning for continuing professional development in Lagos state, Nigeria. *New Library World*, 115(7/8), 340-354.

Annunobi, C. V. & Ukwoma, S. C. (2009). Strategies for reskilling the library and information profession in Nigeria. In J. Varlejs & G. Walton (Eds.), *Strategies for regenerating the library and information profession*. (IFLA Publications 139, p. 245-259). Munich: K. G. Saur.

Ashcroft, L. & Watts, C. (2005). ICT skills for information professionals in developing countries: Perspectives from a study of the electronic information environment in Nigeria. *IFLA Journal* 31(1), 6-12.

Association for Library and Information Science Education. (2012). ALISE Library and Information Science Statistical Report 2012. D. P. Wallace (Ed.). https://ali.memberclicks.net/assets/documents/statistical_reports/library%20and%20information%20science%20education%20statistical%20report%202012.pdf

Association for Talent Development, ATD Research. (2014a). *2014 State of the industry*. Alexandria, VA: ATD.

Association for Talent Development, Certification Institute. (2014b). Certified professional in learning & performance program. www.astd.org/Certification

Auster, E. & Chan, D. C. (2004). Reference librarians and keeping up-to-date: A question of priorities, *Reference & User Services Quarterly*, 44(1), 59-68.

Australian Library and Information Association (ALIA). (2015). <https://membership.alia.org.au/pdinfo/professional-development>

Avery, E. F., Dahlin, T., & Carver, D. A. (2001). *Staff development: A practical guide*. (3rd ed.). Chicago: American Library Association.

Bacic, E. (2012, 31 October). Project report: Regional cooperation: challenge and opportunity (Croatian Library Association, Zagreb 2012). *IFLA, ALP News*. www.ifla.org/news/project-report-regional-cooperation-challenge-and-opportunity-croatian-library-association

Baskett, H. K. M. & Marsick, V. J. (1992). Confronting new understandings about professional learning and change. In H. K. M. Baskett & V. J. Marsick (Eds.), *Professionals' ways of knowing: New findings on how to improve professional education (New Directions for Adult and Continuing Education*, no. 55, p. 7-15). San Francisco: Jossey-Bass.

Blakiston, R. (2011). Building knowledge, skills, and abilities: Continual learning in the new information landscape. *Journal of Library Administration*, 51, 728-743.

Bolt, N. (2004). Staff development: A state and regional perspective. *Colorado Libraries*, 30(2), 21-23.

Boyd, M. (2005). Juanita's paintings: A manager's personal ethics and performance reviews. *Library Administration & Management*, 19(1), 31-35.

- Boyd, M. (2012). From the comfort of your office: Facilitating learner-centered continuing education in the online environment. *Cataloging & Classification Quarterly*, 50, 189-203.
- Bradley, F. (2014, March 12). Re: Asia and Oceania BSLA convening focuses on education and professional development [Electronic mailing list message, posted to ifla-l@infoserv.inist.fr]
- Bridgland, A. (2001). Meeting the needs of information professionals for lifelong learning: The employer's challenge or opportunity. In B. Woolls & B. E. Sheldon (Eds.), *Delivering lifelong continuing professional education across space and time* (IFLA Publications 98, p. 151-163). Munich: K. G. Saur.
- Britz, J.J., Lor, P.J., & Bothma, T.J. (2007). Building library leadership in Africa: A proposed education initiative. *The International Information & Library Review*, 39(2), 103-108.
- Broadly-Preston, J. & Cossham, A. (2011). Keeping the information profession up to date: Are compulsory schemes the answer? *IFLA Journal*, 37(1), 28-38.
- Buchanan, S. A. (2011). Regional information science: Education and disciplinary precept in the Los Angeles Chapter of ASIST, 1996–2011. *Journal of the American Society for Information Science and Technology*, 62(11), 2277-2289.
- Carliner, S. (2012). *Informal learning basics*. Alexandria, VA: American Society for Training & Development, 6-7.
- Carlyle, C. (2014). PD with a passport: Reflections on professional development through volunteer work in emerging Central American libraries. *Partnership: The Canadian Journal of Library & Information Practice & Research*, 9(2) 1-8.
- Carver, D. A. (2001). How people apply what they learn: Transfer of training. In E. F. Avery, T. Dahlin, & D. A. Carver (Eds.), *Staff development: A practical guide*, (3rd ed., p. 149-154). Chicago: American Library Association.
- Cevallos, E. E. (1992). *A study of participants' perceptions of the effectiveness of performance appraisals for librarians in college and universities (academic libraries)*. (Doctor in Library Service dissertation, Columbia University, 1992). *Dissertation Abstracts International*, AAT 9313561.
- Challis, M. (2000). Personal learning plans. *Medical Teacher*, 22(3), 225-236.
- Chamberlain, C. & Reece, D. (2014). Library reorganization, chaos, and using the core competencies as a guide. *Serials Librarian*, 66(1-4), 248-252.
- Chartered Institute of Library and Information Professionals (CILIP). (2014). www.cilip.org.uk/cilip/jobs-and-careers/qualifications-and-professional-development/cilip-qualifications

Chartered Quality Institute (CQI). (2014). CPD - What do I need to do? The requirements for Chartered Quality Professionals. <http://thecqi.org/Membership/Individual-membership/Professional-development/CPD---What-do-I-need-to-do/>

Chaudhry, A. S. (2007). Collaboration in LIS education in Southeast Asia. *New Library World*, 108(1/2), 25-31.

Clyde, L. A. (2003). Continuing professional education for the information society. *IFLA Journal* 29(1), 18-23.

Clyde, L. A. (2004). M-learning. *Teacher Librarian*, 32(1), 45-46.

Cooke, N. A. (2012). Professional development 2.0: Developing an online personal learning network. *Library Hi Tech News* 29(3), 1-9.

Corcoran, M., & McGuinness, C. (2014). Keeping ahead of the curve: Academic librarians and continuing professional development in Ireland. *Library Management*, 35(3), 175-198.

Dalston, T. R. & Turner, P. M. (2011). An evaluation of four levels of online training in public libraries. *Public Library Quarterly*, 30(1), 12-33.

Dalton, M. (2013). "What would I tweet?": Exploring new professionals' attitudes towards twitter as a tool for professional development. *Journal of Library Innovation*, 4(2), 101-110.

De Long, K. D., & Sivak, A. (2010). The blind man describes the elephant: The training gaps analysis for librarians and library technicians. *Library Trends*, 59(1/2), 336-349; 374; 379.

Diamantidis, A. D. & Chatzoglou, P.D. (2014). Employee post-training behaviour and performance: evaluating the results of the training process. *International Journal of Training & Development*, 18(3), 149-170.

Dill, M. (2014, March 31). Ernst & Young offers multi-faceted employee development programme. BizTimes. www.biztimes.com/article/20140331/MAGAZINE02/140339979

Dini-Davis, E. & Theiss-White, D. (2009). Gathering leadership momentum across great distances- creating an online community of practice. In J. Varlejs & G. Walton (Eds.), *Strategies for regenerating the library and information profession*. (IFLA Publication 139, p. 289-300). Munich: K. G. Saur.

Doherty, G. D. (2008). On quality in education. *Quality assurance in education*, 16(3), 255-265.

Fenton, J. (2009). Continuing education grants from the Washington State Library. *Alki*, 25(1), 28-31.

Furman, N. & Sibthorp, J. (2013). Experiential learning techniques for transfer. *New Directions for Adult & Continuing Education*, issue 137, 17-26.

Galbraith, M. (Ed.) (1998). *Adult learning methods: A guide for effective instruction* (2nd ed.). Malabar, FL: Krieger.

Gbaje, E. S. (2013). Retraining of librarians for the digital work environment by the Nigerian Library Association. *IFLA Journal*, 39(1), 30-36.

Giesecke, J. & Lowry, C. B. (2002, April). Core elements of ARL library staff development programs. *ARL: A bimonthly report on research library issues and actions from ALL, CNI, and SPARC*, 221, 9. Association of Research Libraries, www.arl.org/storage/documents/publications/arl-br-221.pdf

Grossman, R. & Salas, E. (2011). The transfer of training: What really matters? *International Journal of Training and Development*, 15(2), 103-120.

Hahn, T. B. & Lester, J. (2012). Faculty needs and preferences for professional development. *Journal of Education for Library and Information Science*, 53(2), 82-97.

Hallam, Gillian (2009) *neXus2. An investigation into the library and information services workforce in Australia: The institutional perspective. Final report prepared for the Australian Library and Information Association and National and State Libraries Australia.* <http://eprints.qut.edu.au/29051/1/29051.pdf>

Hallam, Gillian (2010) *Queensland Government Agency Libraries Review: Options Paper.* Queensland Government. Department of the Premier and Cabinet, Brisbane, QLD. <http://eprints.qut.edu.au/50582>

Hampe, N. & Lewis, S. (2013). E-portfolios support continuing professional development for librarians. *Australian Library Journal*, 62(1), 3-14.

Holcomb, J. M. (2006). Annual performance evaluation: Necessary evil or golden opportunity? *Law Library Journal*, 98(3), 569-574. Houle, C. O. (1980). *Continuing learning in the professions.* San Francisco: Jossey-Bass.

Immroth, B. (2002). Local touch, global reach: Transborder CPE in Texas-Mexico. In P. L. Ward (Ed.), *Continuing professional education for the information society* (IFLA Publications 100, p. 139-142). Munich: K.G. Saur.

Institute of Museum and Library Services (IMLS). (2014). *Native American Library Services: Basic Grants.* www.imls.gov/applicants/detail.aspx?GrantId=15

International Association for Continuing Education and Training (IACET). (2014). *ANSI/IACET Standard.* <http://iacet.org/iacet-standard/ansiiacet-standard>

International Federation of Library Associations (IFLA). (2012a). *IFLA Code of Ethics for Librarians and other Information Workers* (full version). www.ifla.org/news/ifla-code-of-ethics-for-librarians-and-other-information-workers-full-version

International Federation of Library Associations (IFLA). Building Strong Library Associations (2012b). *Impact report 2012*. www.ifla.org/files/assets/alp/BSLA/impact-report/IFLA_BSLA_impactreport_2012.pdf

International Federation of Library Associations (IFLA). Building Strong Library Associations. (2013). Convening facilitator/trainer manual, p. 3-4. www.ifla.org/files/assets/alp/BSLA/temp/BSLA%20Convening%20Facilitator_Trainer%20manual_final.pdf

International Federation of Library Associations. Building Strong Library Associations News. (2014, 12 March). Asia and Oceania BSLA convening focuses on education and professional development. www.ifla.org/node/8453?og=4962

International Federation of Library Associations. Committee on Freedom of Access to Information and Freedom of Expression (FAIFE). (2012) National Codes of Ethics for Librarians by countries www.ifla.org/faife/professional-codes-of-ethics-for-librarians.

International Federation of Library Associations. Continuing Professional Development & Workplace Learning (2006). Continuing Professional Development: Principles and Best Practices. www.ifla.org/publications/continuing-professional-development-principles-and-best-practices?og=82

Isberg, C. (2012). Professional development, values and strategy—the means for building strong libraries for the future. *IFLA Journal*, 38(1), 35-36.

Jantti, M. & Greenhalgh, N. (2012). Leadership competencies: A reference point for development and evaluation. *Library Management*, 33(6/7), 421-428.

Jordan, E. (2003) Cybrary skills in the tertiary environment: in-service education for librarians from developing countries. *Australian Library Journal*, 52 (1) 45-54.

Keiser, B. E. (2012). Professional development and continuing education. *Online*, 36(3), 20-27.

Kendrick, K. D., Leaver, E., & Tritt, D. (2013). Link up the sticks: Access and barriers to professional development for small and rural academic librarians. *Codex*, 2(3), 38-77.

Kentucky Department of Libraries and Archive. (2014). Sample Personnel Policies for Kentucky Public Libraries, Education assistance. <http://kdla.ky.gov/librarians/librarypolicies/Pages/PersonnelPolicies.aspx>

Khoo, C., Singh, D., & Chaudhry, A.S. (Eds.). (2006). Preface. Proceedings of the Asia-Pacific Conference on Library & Information Education & Practice 2006 (A-LIEP 2006): Preparing Information Professionals for Leadership in the New Age, Singapore, 3-6 April 2006. Singapore: School of Communication & Information, Nanyang Technological University. www3.ntu.edu.sg/sci/A-LIEP

Kigongo-Bukenya, I. & Musoke, M. (2011). LIS Education and training in developing countries: Developments and challenges with special reference to Southern Sudan and Uganda. Paper delivered at the IFLA Satellite SIG LIS Education in Developing Countries, Puerto Rico, 11-12 August 2011.

http://edlib.b.uib.no/files/2011/08/IFLA_2011_pre_conf_paper_with_KB.pdf

Kirkpatrick, D.L. (1994). *Evaluating training programs: The four levels*. San Francisco: Berrett-Koehler.

Knowles, M. S. (1985). Understanding the adult learner. In E. E. Horne (Ed.), *Continuing education: Issues and challenges*. World Conference on Continuing Education for the Library and Information Science Professions (p. 13-20). Munich: K. G. Saur.

Kont, K. & Jantson, S. (2013). Library employees' attitudes towards the measurement and appraisal of their work performance: Study in Estonian university libraries. *Library Management*, 34(6/7), 521-537.

Koontz, C. & Gubbin, B. (Eds.). (2010). *IFLA public library service guidelines* (2d ed). Berlin: De Gruyter/Saur.

Krasulski, M. J. (2014). "Where do they come from, and how are they trained?" Professional education and training of access services librarians in academic libraries. *Journal of Access Services*, 11(1), 14-29.

Kratz, C.E. (2001). How to design and conduct a needs assessment. In E.F. Avery, T. Dahlen, & D.A. Carver (Eds.), *Staff development: A practical guide* (3rd ed., p. 26-33). Chicago: American Library Association.

Krauss, F. & Ally, M. (2005). A study of the design and evaluation of a learning object and implications for content development. *Interdisciplinary Journal of Knowledge and Learning Objects* 1, 1-22. www.ijello.org/Volume1/v1p001-022Krauss.pdf

Kruger, D.D. & Cochenour, J. (2013). Assessing and ensuring the transfer of training. In A.W. Stewart, C. Washington-Hoagland, & C. T. Zsulya (Eds.). *Staff development: A practical guide* (4th ed., pp. 195-204). Chicago: American Library Association.

Kukulska-Hulme, A. & Pettit, J. (2008). Semi-formal learning communities for professional development in mobile learning. *Journal of Computing in Higher Education*, 20(2), p. 35-47.

Kummala-Mustonen, M. (2012). Run to keep up pace: Further education for staff in public libraries. *Scandinavian Public Library Quarterly*, 45(3), 16-17.

Khurshid, Zahiruddin. (2006). Continuing education for catalogers in Saudi Arabia. *Cataloging & Classification Quarterly*, 41(3/4), 461-470.

Ladenson, S., Mayers, D. & Hyslop, C. (2011, August). Socializing new hires. *SPEC Kit* 323. Washington, DC: Association of Research Libraries.

Leong, J. (2014). Purpose-driven learning for library staff. *The Australian Library Journal*, 63(2), 108–117.

Library Journal Archive Content (2007, March 15). Helene Blowers.
<http://lj.libraryjournal.com/author/library-journal-archive-content>

Lockhart, J. & Majal, S. (2012). The effect of library staff training and development on the user experience: A case study at the Cape Peninsula University of Technology (CPUT). Proceedings of the IATUL Conferences 2012
<http://docs.lib.purdue.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1134&context=iatul>

Long, C. E. & Applegate, R. (2008). Bridging the gap in digital library continuing education: How librarians who were not “born digital” are keeping up. *Library Administration & Management*, 22(4), 172-182.

Loomba, K. & Loomba, P. (2009). Mobile learning in knowledge development scenario. *DESIDOC Journal of Library & Information Technology*, 29(5), 54-56.

Lynch, B. P. (2008). Library education: Its past, its present, its future. *Library Trends*, 56(4), 931-995.

Lynch, M. J. (2001). Spending on staff development. www.ala.org/hrd

Lyon, B. J., Dunn, K., & Sinn, S. (2011). Leveraging partnerships to develop a strong and diverse workforce. *Journal of Library Administration*, 51(2), 231-241.

Maesaroh, I. (2012). *Education and continuing professional development for Indonesian academic librarians* (Doctoral dissertation, Curtin University).
http://espace.library.curtin.edu.au/cgi-bin/espace.pdf?file=/2013/02/05/file_1/188976

Mahesh, G. & Mittal, R. (2009). Skills for future and current library and information professionals – perceptions of academic librarians in New Delhi. In J. Varlejs & G. Walton (Eds.), *Strategies for regenerating the library and information profession* (IFLA Publications 139, p. 391-401). Munich: K. G. Saur.

Majid, S. (2004). Continuing professional development (CPD) activities organized by library and information study programmes in Southeast Asia. *Journal of Education for Library and Information Science*, 45(1), 58-70.

Martyniak, C. & Keith, B. (2009, December). Leave and professional development benefits. *SPEC Kit 315*. Washington, DC: Association of Research Libraries.

Massis B. E. (2003, April). The ROI report and e-training. *IFLA CPERT Newsletter*, 4 (1), 20-26. Retrieved 18 July 2005 from www.ifla.org/VII/s43/news/april03.pdf

Mazmanian, P.E. & Davis, D.A. (2002). Continuing medical education and the physician as learner: Guide to the evidence. *JAMA*, 288(9) 1057-1060.
<http://jama.jamanetwork.com/article.aspx?articleid=195246>

McConnell, K. J., Newlon, C. L., & Delate, T. (2010). *Annals of Pharmacotherapy*, 44(10), 1585-1586.

McKeachie, W.J. (1999). *McKeachie's teaching tips*. 10th ed. Boston: Houghton Mifflin.

Medical Library Association (MLA), Academy of Health Information Professionals [AHIP]. (2014). www.mlanet.org/academy

Medical Library Association. (2014) www.mlanet.org/professional-development/education

Merriam, S. B. & Leahy, B. (2005). Learning transfer: A review of the research in adult education and training. *PAACE Journal of Lifelong Learning*, 14, 1-24.

Meyer, E. (2014, September 14). Looking another culture in the eye. *The New York Times*, p. B8.

Miller, L. (2014). 2014 state of the industry report. *TD [Talent Development]*, 68(11), 30-35.

Moore, J.C. (2011). A synthesis of Sloan-C effective practices. *Journal of Asynchronous Learning Networks*, 16(1), 91-115. [jaln_v16n1_7_A_Synthesis_of_Sloan-C_Effective_Practices,_December_2011_0.pdf](#)

Moore, J. L., Dickson-Deane, C., & Galyen, K. (2011). e-Learning, online learning, and distance learning environments: Are they the same? *Internet and Higher Education*, 14(2), 129-135.

Mortenson Center. (2012). www.library.illinois.edu/mortenson/activities/projects

Mott, V. W. (2000). The development of professional expertise in the workplace. In V. W. Mott & B. J. Daly (Eds.), *Charting a course for continuing professional education: Professional practice*, (*New Directions in Adult and Continuing Education*, no. 86, p. 23-31). San Francisco: Jossey-Bass.

Munson, K. I.; Walton, L. J. (2004). Assessing reference staff competency in the electronic environment. *Medical Reference Services Quarterly*, 23 (2), 33-40.

Neal, B. (2014). How to develop training quality standards. *Infoline*, 31(1402).

Neerpath, S., Leach, A. and Hoskins, R. (2006), "Towards establishing guidelines for performance appraisal of subject librarians in Kwazulu-Natal academic libraries. *Mousaion*, 24(1), 51-74.

Nguyen, H. S. (2008). *A contextual model for planning continuing education programmes for university library practitioners in Vietnam* (Doctoral dissertation, Victoria University of Wellington, New Zealand). <http://researcharchive.vuw.ac.nz/handle/10063/821>

Nilson, C. D. (2003). *How to manage training: A guide to design and delivery for high performance* (3rd ed.). New York: American Management Association.

Noonan, P., Langham, A., & Gaumer Erickson, A. (2013). *Observation checklist for high-quality professional development in education*. Center for Research on Learning, University of Kansas, Lawrence, Kansas. www.researchcollaboration.org/page/high-quality-professional-development-checklist

North Carolina State Library. (2014). *The Train Station: Overview, Continuing Education for North Carolina Library Staff* <http://statelibrary.ncdcr.libguides.com/trainstation>

Ocholla, D.N. (2008). The current status and challenges of collaboration in library and information studies (LIS) education and training in Africa. *New Library World*, 109(9/10), 466-479.

Online Learning Consortium (OLC). (2014). <http://onlinelearningconsortium.org/about/quality-framework-five-pillars>

Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD). (2015). Recognition of Non-formal and Informal Learning-Home. www.oecd.org/edu/skills-beyond-school/recognitionofnon-formalandinformallearning-home.htm

Park, J., Tosaka, Y., Maszaros, S., & Lu, C. (2010). From metadata creation to metadata quality control: Continuing education needs among cataloging and metadata professionals. *Journal of Education for Library and Information Science*, 51, 158-177.

Paster, L.R. (2004). Current issues in staff development. In J. Simmons-Welburn & B. McNeil (Eds.), *Human resource management in today's academic library* (pp. 37-46). Westport, Conn.: Libraries Unlimited.

Pegrum, M., & Kiel, R. (2011). Changing the way we talk: Developing librarians' competence in emerging technologies through a structured program. *College & Research Libraries*, 72(6), 583-598.

Perez, L. (2012). Innovative professional development: Expanding your professional learning network. *Knowledge Quest*, 40(3), 20-22.

Piggott, S.E.A. (2005). Competency based training; A Special Library Association (SLA) strategic professional development tool for the 21st century. In P. Genoni & G. Walton (Eds.), *Continuing professional development: Preparing for new roles in libraries, a voyage of discovery* (IFLA Publications 116, p. 157-169). Munich: Saur. Pinkston, J. (2009). Wanted: A revolution in library continuing education. *Public Library Quarterly*, 28(4), 295-311. Queeney,

- D.S. (1995). *Assessing needs in continuing education: An essential tool for quality improvement*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Queeney, D.S. & Smutz, W.D. (1990). Enhancing the performance of professionals: The practice audit model. In S.L. Willis & S.S. Dubin, (Eds.), *Maintaining professional competence* (p. 162-187). San Francisco: Jossey-Bass.
- Reed, L. & Signorelli, P. (2011). *Workplace learning and leadership: A handbook for library and nonprofit trainers* (p. 15-34). Chicago: American Library Association.
- Reed, V., Schifferdecker, K., & Turco, M. (2012). Motivating learning and answering outcomes in continuing medical education. *Journal of Continuing Education in the Health Professions*, 32(4), 287-294.
- Ritchie, A. & Smith, I. (2003). Proposal for the development of IFLA approved quality guidelines for continuing professional development and workplace learning. [copy available from varlejs@rutgers.edu]
- Robinson, L. & Glosiene, A. (2007). Continuing professional development for library and information science - Case study of a network of training centres. *Aslib Proceedings*, 59(4-5), 462-474.
- Rooney, M.P. (2010). The current state of middle management preparation, training, and development in academic libraries. *Journal of Academic Librarianship*, 36(5), 383-393.
- Russell, K., Ames-Oliver, K., Fund, L., Proctor, T., & Vannaman, M. (2003). Organizational development, best practices, and employee development. *Library Administration & Management*, 17(4), 189-195.
- San Jose State University School of Information. (2014). Library 2.0. www.library20.com/page/2014-recordings
- Schniederjurgan, A. (Ed.). (2007). *World guide to library, archive and information science education*. (3rd ed., IFLA Publications 128-129). Munich: K. G. Saur
- Shatona, M. N., Asplund, J., Heino, T., & Helminen, P. (2012). Working together beyond borders: Capacity building in information literacy education at three university libraries in Namibia, Tampere and Helsinki. In R. Gwyer, R. Stubbings, & G. Walton (Eds.), *The road to information literacy: Librarians as facilitators of learning* (IFLA Publications 157, p. 143-153). Berlin: Gruyter Saur.
- Shepherd, E. (2010). In-service training for academic librarians: A pilot program for staff. *The Electronic Library*. 28(4), 507-524
- Silberman, M. (1996). *Active learning: 101 strategies to teach any subject*. Boston: Allyn and Bacon.

Smith, D. J., Hurd, J., & Schmidt, L. (2013). Developing core competencies for library staff. *College & Research Library News*, 74(1), 14-17; 35.

Smith, I.W. (2002). Staff development and continuing professional education: Policy and practice in Australian academic and research libraries, in P.L. Ward (Ed.), *Continuing professional education for the information society*, p. 25-38. Munich, K.G. Saur.

Smith, I.W. (2006). Continuing professional development and workplace learning: Examining policy and practice in Australian and U.K. academic and research libraries. Unpublished manuscript.

Smutz, W.D. & Queeney, D.S. (1990). Professionals as learners: A strategy for maximizing professional growth. In R.M. Cervero & J.F. Azzelitto (Eds.), *Visions for the future of continuing professional education* (p. 183-208). Athens, GA: The University of Georgia Press.

Song, Y. (2005). Continuing education in Chinese university libraries: Issues and approaches. *Libri* 55 (1), 21-30.

Special Libraries Association (SLA), Professional Development Committee. (2014). *Practices for evaluation and approval of annual conference CE courses*.

www.sla.org/governance/governing-documents/policies-and-practices/practices-for-evaluation-and-approval-of-accc

Special Libraries Association, Click University. www.sla.org/category/click-university

Stolovitch, H. D. & Keeps, E. J. (2002). *Telling ain't training*. Alexandria, VA: ASTD Press.

Stone, E. W. (1974). *Continuing library and information science education: Final report to the National Commission on Libraries and Information Science*. Washington, D.C.: U.S. Government Printing Office.

The survey of library employee training practices (Primary Research Group report). (7 May 2012). *OCLC abstracts electronic newsletter*, 15(19).

Tan, S., Gorman, G., & Singh, D. (2012). Information literacy competencies among school librarians in Malaysia. *Libri*, 62(1), 98-107.

Terrill, L. J. (2014). Catalogers' perceptions and use of social media and conventional information sources for professional development. *Cataloging & Classification Quarterly*, 52(2), 181-228.

Thorhauge, J. (2005). New demands-old skills. A strategy for bridging the competency gap: Building competencies in a daily working context. *IFLA Journal*, 31 (2), 162-168.

To, T. (2011). Library assistants as situated learners: How they learn more effectively. *IFLA Journal*, 37(2), 126-138.

Todaro, J. (2001). Evaluating your program. In E.F. Avery, T. Dahlin, & D. A. Carver (Eds.), *Staff development: A practical guide* (3rd ed., p. 155-161). Chicago: American Library Association.

Todaro, J. (2013). Planning a training and development infrastructure for library and information environments. In A. W. Stewart, C. Washington-Hoaglund, & C. T. Zsulya (Eds.), *Staff development: A practical guide* (4th ed., p. 145-164). Chicago: American Library Association.

Tosaka, Y. & Park, J. (2014). RDA: Training and continuing education needs in academic libraries. *Journal of Education for Library and Information Science*, 55(1), 3-25.

Turmel, W. (2011, 20 June). Webcast or? *Moneywatch*. www.cbsnews.com/news/do-you-need-a-webinar-webcast-or-videoconference

UNESCO (1994). UNESCO/IFLA Public Library Manifesto.
http://portal.unesco.org/ci/en/ev.php-URL_ID=4638&URL_DO=DO_TOPIC&URL_SECTION=201.html

University of Washington. (2014). *Universal Access: Making Library Resources Accessible to People with Disabilities*. www.washington.edu/doit/UA/PRESENT/libres.html

Varlejs, J. (1999). On their own: Librarians' self-directed, work-related learning. *Library Quarterly*, 69(2), 173-201.

Varlejs, J. (2001). COPE II: Implications for LIS educators. *Journal of Education for Library and Information Science*, 42(4), 369-371.

Varlejs, J. (2002). Quality control and assurance for continuing professional education. In P.L. Ward (Ed.), *Continuing professional education for the information society* (IFLA Publications 100, p. 232-242). Munich: K. G. Saur.

Varlejs, J. & Walton, G. (Eds.). (2009). *Strategies for regenerating the library and information profession*. (IFLA Publication 139). Munich: K. G. Saur.

Villegas, D. M. (2012). The Future of Mobile Learning: Empowering Human Memory and Literacy.
<http://techcommgeekmom.businesscatalyst.com/FutureofMobileLearningWhitepaper.pdf>

Voyles, J. F. & Huff-Eibl, R. (2013). Crossfunctional training and collaboration within the organization. In Stewart, Washington-Hoagland, & Zsulya (Eds.), *Staff development: A practical guide* (4th ed., p. 97-112). Chicago: American Library Association.

Web-Based Information Science Education (WISE). (2009). A model for quality online education in library and information science.
www.wiseeducation.org/media/documents/2009/2/principles.pdf

WebJunction. (2014a). *Competency index for the library field*. B. Gutsche & B. Hough (Eds.), Dublin, OH: OCLC.
www.webjunction.org/documents/webjunction/Competency_Index_for_the_Library_Field.html

WebJunction. (2014b). Staff training and development. In B. Gutsche & B. Hough (Eds.), *Competency index for the library field* (p. 34-35). Dublin, OH: OCLC.
www.webjunction.org/documents/webjunction/Competency_Index_for_the_Library_Field.html

WebJunction. (2014c). Events Calendar. <http://webjunction.org/events/webjunction.html>

WebJunction. (2014d). Find training. <http://webjunction.org/find-training.html>

Woolls, B. (2009). Developing your leadership style—A workshop. In J. Varlejs & G. Walton (Eds.), *Strategies for regenerating the library and information profession*, (IFLA Publications 139, p. 223-234). Munich: K.G. Saur.

Woolls, B. (1997). Measuring continuing education needs and results: Competency for the twenty-first century. In P. L. Ward & D. E. Weingand (Eds.), *Human development: Competencies for the twenty-first century* (IFLA Publications 80/81, p. 161-178). Munich: K.G. Saur.

Yeo, Z. B., Muthu, V. P., & Kailani, I. (2013). *A corporate climate for learning: Practices from National Library Board, Singapore*. Paper presented at: IFLA WLIC 2013 - Singapore - Future Libraries: Infinite Possibilities in Session 100 - Continuing Professional Development and Workplace Learning with Education and Training. <http://library.ifla.org/112/>

Yeoh, J., Straw, V., & Holebrook, C. (2004). Staff development and continuing professional education: Policy and practice in academic libraries. *SCONUL Focus* 33, 16-20.
www.sconul.ac.uk/pubs_stats/newsletter/33/

Yokote, G., Homan, J., & Shipman, J. (2012). The Chicago Collaborative: Working together to address the grand challenges of scholarly communication. *Against The Grain* 24(3), 14-15.

Appendix A: 2006 Continuing Professional Development: Principles and Best Practices

The guidelines were approved by the CPDWL Standing Committee in its virtual meeting May/June 2006

Continuing Professional Development: Principles and Best Practices

Introduction

The quality of service provided to the public by library and information science institutions depends on the expertise of their staff. Constant flux in the needs of societies, changing technologies, and growth in professional knowledge demand that information workers must expand their understanding and update their skills on an ongoing basis. As stated in the *IFLA/UNESCO Public Library Manifesto 1994* :

The librarian is an active intermediary between users and resources. Professional and continuing education of the librarian is indispensable to ensure adequate services.

Because adequate service depends on staff who are well prepared and continuously learning, the quality of ongoing educational opportunities is of vital concern. This document sets forth principles that should assure high quality continuing professional development for library staff. It has been developed on behalf of IFLA's Continuing Professional Development and Workplace Learning Section (CPDWL), with input from its members and small project funding from IFLA.

The basic principles

The responsibility for continuing education and professional development is shared by individuals, their employing institutions, professional associations, and library/information science education programs. Human resources and professional ethics statements should recognize the obligation to ensure that library/information service staff have access to and take advantage of continuous learning opportunities.

Best practice requires that there be:

1. Regular learning needs assessment;
2. Broad range of learning opportunities, both formal and informal; formal offerings in a choice of formats, designed to meet identified needs, in modules structured to cover topics from introductory through advanced;
3. Organizational commitment and leadership from staff development and continuing education administrators with expertise in adult continuing education;
4. Widely disseminated information about continuing education and resources, accurately described;
5. CE activities design that includes learning objectives aligned with identified needs; follows principles of instructional design and learning theory; selects course

- instructors on the basis of both subject knowledge and teaching ability; attends to transfer of training and feedback;
6. Consistent documentation of individuals' participation in learning and recognition of continuing learning in hiring and promotion decisions;
 7. A minimum of 0.5% to 1.0% of institutional budget earmarked for staff development, as stated in *IFLA Public Library Service Guidelines*, p. 89.;
 8. About 10% of work hours provided for attendance at workshops, conferences, in-service training, and other educational activities, and for informal learning projects;
 9. Evaluation of continuing education and staff development offerings and programs;
 10. Research that assesses the state of CPD and examines the efficacy and outcomes of continuing education and staff development programs.

Below are the summary statements following the literature review and discussions in the full paper of each of the principles

1. Best practice... calls for regular, performance-related learning needs assessment that involves individual employees and management, in concert with organizational goals and objectives. Professional development also has to be enabled for both personal and profession-wide growth and improvement, if the field is to achieve its potential for service to society. Therefore, individuals, institutions, and professional associations all bear responsibility for periodic assessment of learning needs.
2. Best practice requires that those responsible for providing CE programs or in-service training and development create and/or make available a wide range of activities and products designed to meet identified learning needs. Formats and levels of sophistication must be varied enough to suit various learning styles and beginner to advanced needs. Cultural and linguistic differences and time-place constraints must be taken into account. Learning resources – such as professional collections, mentoring, and coaching – should be available in the workplace, and individuals should have access to guidance for planning and implementing personal professional development agendas.
3. Best practice requires administrative commitment; formal policies that spell out what is expected of both staff and the organization in regard to CPD; staff development coordinators who have the support of the administration and the expertise to plan and implement programs.
4. Best practice requires that there be guides to learning portals, CE clearinghouses, electronic discussion lists, and other sources of information about courses, educational products, conferences, and other learning opportunities that can be easily and widely disseminated, using a variety of channels. Learners and appropriate resources should be able to connect through an international network of clearinghouse and advisory functions. Educational activities must be accurately described in terms of pre-requisite knowledge required; access to information and communication technology, if applicable; expected outcomes; costs; etc.
5. Best practice requires that formal CE offerings be presented by experts in the topic who are also good instructors. Systems of CPD should provide train-the-

- trainer opportunities. Employers should strive to create a supportive environment in which staff are encouraged to apply what they have learned.
6. Best practice assures consumers of formal CE that their participation will be verified and recorded (using the IACET's Continuing Education Units, for example). Individuals should be encouraged to create portfolios to document their pursuit of learning, both formal and informal. Employers should take employees' efforts to develop skills and knowledge into account when making personnel decisions.
 7. Best practice requires that an adequate percentage of an institution's personnel budget be allocated to staff development. How "adequate" is defined will vary depending on the extent of needs and circumstances in a given situation. Two percent of the personnel budget seems a reasonable goal in cases where staff development expenditure has not been consistently itemized.
 8. Best practice requires that employers give staff paid time off to attend conferences and workshops relevant to their jobs, and also allow for part of their work time to be spent on learning. Ten percent of working hours may need to be allocated as a minimum.
 9. Best practice requires that CE providers gather feedback from their learners not only at the conclusion of CE events, but also conduct at least periodic follow-up evaluations to determine what effect the CE has had on practice. The results of evaluation should be used to improve future CE offerings and should also be factored into needs assessments. CPD programs within institutions and organizations also require periodic evaluation of their administration and effectiveness.
 10. Best practice requires that there be regular benchmarking studies of best practices in staff development, matched with quality assessment of the participating institutions. Such studies should advance understanding of and implementation of effective CPD and would justify resources expended on it. The conduct of such studies must have cooperation and support from a cross-section of international institutions, and the results need to be broadly shared.

SOURCE: www.ifla.org/publications/cpdwl-quality-guidelines-project (also includes translations into other languages)

ඇමුණුම B : අඛණ්ඩ වෘත්තීය අධ්‍යාපන මාර්ගෝපදේශ සඳහා සුදුසු උදාහරණ

Appendix B: Examples of Continuing Education Guidelines

Accounting: www.nasba.org/files/2012/02/AICPA_NASBAStandardsFinal.pdf

Accreditation Council for Continuing Medical Education. Accreditation Criteria
www.accme.org/sites/default/files/626_20140626_Accreditation_Requirements_Document.pdf

Accrediting Council for Continuing Education & Training (ACCET). 2010. www.accet.org

American Library Association. 1988. *Guidelines for Quality in Continuing Education for Information, Library, and Media Personnel*.

American Psychological Association. Quality Professional Development and Continuing Education Resolution. 2013. www.apa.org/ed/sponsor/about/policies/improving-quality.aspx

American Physical Therapy Association.
www.apta.org/uploadedFiles/APTAorg/About_Us/Policies/BOD/Professional_Development/StandardsofQuality.pdf

Association of State and Provincial Psychology Boards. Guidelines for Continuing Professional Development. 2014.
http://c.ymcdn.com/sites/www.asppb.net/resource/resmgr/guidelines/asppb_guidelines_for_continu.pdf?hhSearchTerms=%22continuing+and+education+and+guidelines%22

Association of Social Work Boards. Approved Continuing Education Programme Guidelines. 2013. www.aswb.org/wp-content/uploads/2013/10/ASWB_ACE_Guidelines.pdf

Australian Library and Information Association. Professional development for library and information professionals. www.alia.org.au/about-alia/policies-standards-and-guidelines/professional-development-library-and-information-professionals

International Association for Continuing Education and Training (IACET). ANSI/IACET Standard. 2013. <http://iacet.org/index.php/iacet-standard/ansi-iacet-standard>

K-12 Teaching - Learning Forward.
<http://learningforward.org/docs/pdf/standardsreferenceguide.pdf>

Medical Library Association. MLA Continuing Education Programme Definitions and Criteria. 2014. www.mlanet.org/education/cech/cecriteria.html

National Association of Social Workers.
www.socialworkers.org/practice/standards/naswcontinuingeducationstandards.pdf

New Jersey Department of Education. Definition of Professional Development and Standards for Professional Learning. 2013. www.state.nj.us/education/profdev/regs/def.pdf

Nonprofit Resource Network. Standards for excellence: Tailored and open-enrollment workshops. 2014. www.nonprofitresourcenetwork.org/training

Observation checklist for high-quality professional development in education. Center for Research on Learning, University of Kansas, Lawrence, Kansas. 2013. www.researchcollaboration.org/page/high-quality-professional-development-checklist

Online Learning Consortium. Quality Scorecard 2014: Criteria for Excellence in the Administration of Online Programmes. <http://onlinelearningconsortium.org/olc-scorecard>

University Professional and Continuing Education Association (UPCEA) & Quality Matters. Continuing and Professional Education (CPE) Rubric. www.qualitymatters.org

Web-Based Information Science Education (WISE). (2009). A model for quality online education in library and information science. Retrieved, from www.wiseeducation.org/media/documents/2009/2/principles.pdf

Appendix C: From WebJunction Competency Index for the Library Field (2014)

Staff Training and Development

Helping patrons and community members develop 21st century skills requires staff with 21st century skills of their own. Creating an overall organizational culture that fosters learning and innovation requires administrative support and prioritization. Technically, this is a subset of Personnel (HR) Management, but it is called out separately due to the primary focus that WebJunction places on this set of competencies.

Establish strategies and long-range initiatives to create a learning environment within the library

- Promotes the importance of ongoing professional learning and creates and supports opportunities to learn and to implement ideas;
- Creates opportunities for experiential and project-based learning;
- Understands how the learning function for library staff relates to the provision of quality library service;
- Creates a culture that encourages both formal and informal learning processes in the workplace;
- Promotes a performance-based culture that aligns learning goals and objectives with desired outcomes;
- Fosters staff growth and opportunity through mentoring.

Plans

- Conducts assessment of staff to analyze training needs;
- Correlates training needs with identified internal and external changes that impact the library;
- Utilizes competency-based or other methods for assessing staff skills and supporting career development opportunities;
- Conducts and summarizes a job task analysis;
- Creates development plans for staff to gain necessary competencies (knowledge, skills, abilities, behaviour, attitudes);
- Creates and identifies learning opportunities that foster 21st century skills, such as problem-solving, critical thinking, communication and innovation.

Develops and implements a culture that embraces ongoing learning

- Provides opportunities and support for peer-to-peer learning and collaborative relationships;
- Creates an environment that accommodates risk taking;
- Encourages experimentation, tinkering and play as learning methods;
- Understands and applies knowledge of adult learning theory;

- Designs training activities to meet the needs of targeted audiences and to support specific results;
- Develops and implements training solutions that focus on the learner and accommodate different learning styles;
- Understands the variety of instructional methods available, including e-learning and blended learning;
- Understands and applies instructional design concepts;
- Manages the learning environment for optimal participant experience and value.

Develops effective methods to evaluate learning initiatives

- Involves each employee in the development, pursuit and assessment of his or her own learning goals;
- Communicates the expectation for self-direction regarding setting and reaching learning goals;
- Determines measures of success for all training strategies;
- Employs multiple evaluation techniques;
- Develops processes to evaluate transfer of learning to the workplace and achievement of targeted competencies;
- Provides time and procedures to review and reinforce learning.

SOURCE:

www.webjunction.org/documents/webjunction/Competency_Index_for_the_Library_Field.html

අමුණුම **D** : ඉගෙන ගැනීමේ සම්පත් වල උදාහරණ

Appendix D: Examples of Learning Resources

ALA TechSource <http://alatechsource.org>

ALCTS Online Course Grant for Library Professionals from Developing Countries
www.ala.org/ala/mgrps/divs/alcts/awards/grants/onlinegrant.cfm

Beyond Access <http://beyondaccess.net>

Australian Library & Information Association <https://membership.alia.org.au/pdinfo/alia-pd-scheme>

Educause – see for example
www.educause.edu/research-and-publications/7-things-you-should-know-about
www.educause.edu/careers/special-topic-programs/mentoring/mentee-or-protege

Electronic Information for Libraries <http://EIFL.net>

ECDL (European Computer Driving Licence), known as ICDL (International Computer Driving Licence) outside of Europe. www.ecdl.com

Global Libraries www.gatesfoundation.org

International Association for Continuing Education and Training (IACET) iacet.org

IFLA Building Strong Library Associations – Learning/training resources www.ifla.org/bsla

IFLA/OCLC Early Career Development Fellowship Programme www.ifla.org/funds-grants-awards

Library Career People <http://librarycareerpeople.com>

Library/Information Conference Lists <http://lcp.douglashasty.com/international.html>

Library Success: A Best Practices Wiki http://libsucces.org/Main_Page - see Online Training Resources for Librarians http://libsucces.org/Online_Training_Resources_for_Librarians

Lynda – online video tutorials www.lynda.com

Merlot II – Multimedia Educational Resource for Learning and Teaching
www.merlot.org/merlot/index.htm

Mortenson Center for International Library Programs www.library.illinois.edu/mortenson/

Mozilla Webmaker Training <https://sendto.mozilla.org/page/s/webmaker-training>

Northeast Document Conservation Center www.nedcc.org

OCLC (@OCLC) | Twitter <https://twitter.com/OCLC>

Online Learning Consortium <http://onlinelearningconsortium.org/consult/quality-scorecard>

PRIMO

www.ala.org/acrl/aboutacrl/directoryofleadership/sections/is/iswebsite/projpubs/primo/site

Technology and Social Change Group <http://tascha.uw.edu>

Techsoup for Libraries <http://techsoupforlibraries.org>

TLT Group <https://sites.google.com/a/tltgroup.org/1111/home>

Universal Design [http://ada.osu.edu/resources/fastfacts/Universal Design.htm](http://ada.osu.edu/resources/fastfacts/Universal%20Design.htm)

ඇමුණුම E : අම්බර්න් විශ්වවිද්‍යාලයීය අධ්‍යයන වෘත්තීය අධ්‍යාපන ප්‍රතිපත්තියෙන්
උපුටාගත් කොටස් : අනිවාර්ය නොවන ක්‍ෂේත්‍රවලට හා පරිබාහිර කටයුතු
වලට මාර්ගෝපදේශ

Appendix E: Excerpt from Auburn University CEU Policy and Reporting Guidelines for Non-Credit Instruction and Outreach Activities

Adopted - November 1994, Updated - June 2011

Preface

The Continuing Education Unit (the CEU) was adopted by the Commission on Colleges of the Southern Association of Colleges and Schools (SACS) in December 1971 for use by its member institutions. The CEU was developed during a 1968 study by a National Task Force in response to a need for institutional recognition for adults who participate in non-credit continuing education. Since its inception, the CEU has been defined in this manner: *One Continuing Education Unit (CEU) is ten (10) contact hours of participation in an organized continuing education experience under responsible sponsorship, capable direction, and qualified instruction.*

The Commission on Colleges also established guidelines for non-credit programs which award CEUs. In keeping with these guidelines, institutions whose missions include the offering of continuing education programs have used the CEU in at least three ways:

- As a unit to measure and recognize an individual's participation in non-credit work that meets specific criteria;
- As an accounting unit to measure and report the institution's entire program of non-credit work and;
- As a basis, through its implementation, for quality assurance in non-credit continuing education programming.

... This document reflects national standards for non-credit program certification and CEU administration presented in *The Continuing Education Unit: Guidelines* (SACS Commission on Colleges). These guidelines themselves were drawn from CEU criteria promulgated by the International Association for Continuing Education and Training (IACET) and other continuing education authorities.

SOURCE:

<https://sites.auburn.edu/admin/universitypolicies/Policies/ContinuingEducationUnitPolicyandReportingGuidelines.pdf>

Appendix F: List of IFLA CPERT/CPDWL Satellite Conference Proceedings

[Note that the first one technically was not an IFLA conference]

Horne, E. E. (Ed.). (1985). *Continuing education: Issues and challenges*. Papers from the conference held at Moraine Valley Community College, Palos Hills, Illinois, USA, August 13-16, 1985/World Conference on Continuing Education for the Library and Information Science Profession (under the auspices of IFLA and ALA). Munich: K. G. Saur.

Woolls, B. (Ed.). (1993). *Continuing professional education and IFLA: Past, present and a vision for the future*. Papers from the IFLA CPERT second World Conference on Continuing Professional Education for the Library and Information Science Profession (IFLA Publications 66/67). Munich: K. G. Saur.

[Held August 19-21, 1993, in Barcelona, Spain]

Ward, P. L. & Weingand, D. E. (Eds.). (1997). *Human Development: Competencies for the twenty-first century*. Papers from the IFLA CPERT third International Conference on Continuing Professional Education for the Library and Information Professions (IFLA Publications 80/81). Munich: K. G. Saur.

[Held August 27-29, 1997, in Copenhagen, Denmark]

Woolls, B. & Sheldon, B. E. (Eds.). (2001). *Delivering lifelong continuing professional education across space and time*. (2001). The fourth World Conference on Continuing Professional Education for the Library and Information Science Professions (IFLA Publications 98). Munich: K. G. Saur.

[Held August 15-17, 2001, in Chester, Vermont, USA]

Ward, P. L. (Ed.). (2002). *Continuing professional education for the information society*. The fifth World Conference on Continuing Professional Education for the Library and Information Science Professions (IFLA Publications 100). Munich: K. G. Saur.

[Held August 14-16, 2002 in Aberdeen, Scotland]

Genoni, P. & Walton, G. (Eds.). (2005) *Continuing professional development, preparing for new roles in libraries: A voyage of discovery*. Sixth World Conference on Continuing Professional Development and Workplace Learning for the Library and Information Professions (IFL Publications 116). Munich: K. G. Saur.

[Held August 10-13, 2005, in Oslo, Norway]

Ritchie, A. & Walker, C. (Eds.). (2007). *Continuing professional development: Pathways to leadership in the library and information world*. [Seventh World Conference on Continuing Professional Development and Workplace Learning for the Library and Information Professions] (IFLA Publications 126). Munich: K. G. Saur.

[Held August 14-16, 2007, in Johannesburg, South Africa]

Varlejs, J. & Walton, G. (Eds.). (2009). *Strategies for regenerating the library and information professions*. Eighth World Conference on Continuing Professional Development and

Workplace Learning for the Library and Information Professions (IFLA Publications 139).
Munich: K. G. Saur.
[Held August 18-20, 2009, in Bologna, Italy]

Gwyer, R., Stubbings, R. E. & Walton, G. (Eds.). (2012) *The road to information literacy: Librarians as facilitators of learning*. Ninth World Conference on Continuing Professional Development and Workplace Learning for the Library and Information Professions (IFLA Publications 157). Berlin: De Gruyter Saur.
[Held August 8-10, 2012, Tampere, Finland]

Appendix G: Observation Checklist for High-Quality Professional Development Training

Download PDF version of the complete survey (pasting here disallowed):

www.researchcollaboration.org/uploads/HQPD%20Checklist.pdf

The *Observation Checklist for High Quality Professional Development*¹ was designed to be completed by an observer to determine the level of quality of professional development training. It can also be used to provide ongoing feedback and coaching to peers who provide professional development training. Furthermore, it can be used as a guidance document when designing or revising professional development. The tool represents a compilation of research-identified indicators that should be present in high quality professional development. Professional development training with a maximum of one item missed per domain on the checklist can be considered high quality.

1 Noonan, P., Langham, A., & Gaumer Erickson, A. (2013). *Observation checklist for high-quality professional development in education*. Center for Research on Learning, University of Kansas, Lawrence, Kansas, USA.

Context Information

Date:

Location:

Topic:

Presenter:

Observer:

Role:

ඇමුණුම H : PRIMO (සම විමර්ශකයින් විසින් සංශෝධිත මාර්ග ගත උපදෙස් මාලාව)
තුළ ඇති තෝරාගැනීමේ නිර්ණායක

Appendix H: PRIMO [Peer Reviewed Instructional Materials Online] Selection Criteria

Members of the PRIMO Committee review and evaluate instructional materials submitted for inclusion into the PRIMO database according to the following criteria:

Criterion #1

The instructional design is pedagogically effective, i.e. it teaches well according to the scope and learning objectives stated by the submitter.

- Purpose and objectives are clearly stated.
- The resource's organization supports the objectives.
- The resource's content supports the objectives.
- Offers opportunities to utilize higher order thinking skills (think, reflect, discuss, hypothesize, compare, classify, etc.).
- Allows for different learning styles, e.g. kinetic, visual, auditory.
- Uses assessment technique(s).

Criterion #2

The technology used to create the material enhances the learning experience, i.e. is appropriate and effective.

- The technology enhances and does not distract from the learning experience.
- The technology chosen is stable and able to operate as an effective mode of delivery.
- The technology is cross-browser/cross-platform compatible, or clear guidelines and instructions are provided.
- Required plug-ins or downloads are easily obtained and easy to install.

Criterion #3

This material provides instruction using technology in an innovative manner.

The technology used has not yet been extensively used to create instructional material, or has been implemented in an unusual and/or creative manner.

- Score 5: yes
- Score 3: no

Criterion #4

The content and language of the material are clear and effective.

- Instructions and explanations are easy to follow.
- Language is appropriate to the goal(s) of the project.
- Language is appropriate to the audience of the project.
- Content is appropriate to the goal(s) of the project.
- Content is appropriate to the audience of the project.

Criterion #5

All information included within the material is accurate.

- The site does not contain significant typographical errors.
- There are no apparent factual errors.
- The site provides indications of maintenance, e.g. information about when it was last updated.
- The site offers some type of contact information (email, phone, or postal address) for author and Webmaster if questions or technical problems arise.

Criterion #6

Organization of the material is clear and easy to use.

- There is an index, table of contents, or site map to facilitate navigation.
- Users can easily find their way back to the home page and/or to other sections.
- Has a visible and logical sequence or structure.
- The text is easy to read and graphics are easy to understand.

Criterion #7

This material demonstrates unique or creative use of graphics, examples, and interactive elements such as programmed feedback and flexible learning paths, and other supporting elements.

- The material incorporates design elements such as graphics, multimedia, flexible learning paths, and/or interactivity.
- The design elements show evidence of creativity; they are not tired copies of material from other learning objects. (A Venn diagram isn't creative, but a Venn diagram of singing grapes is unusual.)
- The design elements are appropriate to the target audience.
- The design elements contribute to the coherence of the material.
- The design elements are well-executed and professional (i.e. graphics don't look like scribbles, animations aren't jerky, sound and video have been edited to flow smoothly, text within graphics is visible and legible, spoken words are comprehensible, interactive elements are easy to use, flexible learning paths don't turn into mazes).

Criterion #8

This material is relevant to those outside of the developer's institution because it presents a model for other developers.

- It is possible for people outside of the developer's institution to gain access to the material. If access to some elements is restricted, this does not significantly detract from an outsider's opportunity to investigate the material.
- The structure of the material (e.g. chunking, sequencing, transitions, connections, reinforcement, assessment, feedback) can be adapted to teaching other skills, resources, or ideas.

- The method of presentation (e.g. use of text, sound, graphics, animation, video, language, layout, pacing, examples) can be adapted to teaching other skills, resources, or ideas.
- The technology used to develop the material is available outside of the developer's institution.
- Information about the system requirements for effective use of the material is readily available.
- The developer's approach to teaching or to the use of technology is thought provoking; it stimulates ideas about ways to communicate with learners.

SOURCE:

www.ala.org/acrl/aboutacrl/directoryofleadership/sections/is/iswebsite/projpubs/primocriteria