

Desenvolupament professional. La formació contínua (FC) i el rol del professional: una perspectiva general sobre l'entorn actual de la gestió documental

Margaret Crockett

Arxivera consultora i gestora documental

Introducció

Sembla que a tot el món, tant dins com fora de la professió d'arxiver, *formació contínua* (FC) i *aprenentatge permanent* són paraules de moda que justifiquen tot tipus de sistemes de formació relacionats amb el treball i l'avaluació. Si deixem de banda l'argot de moda, la FC és una eina molt potent per donar suport a les reivindicacions de professionalisme, però encara no ha estat adoptada pels arxivers. Ens cal estudiar detingudament què s'entén per FC i per a què es pot utilitzar. Ens cal desenvolupar marcs realistes, no només per a la FC en si mateixa, sinó perquè la FC també pugui funcionar com a part d'una sèrie més àmplia d'instruments que donin suport a la professió d'arxiver i també a tota la plantilla de professionals que treballen en la gestió documental. Tal com diu Karen Anderson, «l'educació sòlida en el moment de començar la professió, la formació basada en les competències per al desenvolupament professional continuat, la implicació en la investigació basada en la recerca i la creació de coneixement tenen un rol important a l'hora de desenvolupar i mantenir professionals ben formats per tal que la professió en conjunt se'n beneficiï.¹ Aquest treball estudia la FC en el context de l'aprenentatge permanent, avalua la seva relació amb el concepte de professionalisme i com mesurem la competència professional. També té en compte la influència dels ocupadors, la societat o la població i el que esperen dels professionals.

Què és la formació contínua?

Definició i contingut

La formació contínua és un sistema de formació, recerca i contribució a l'entorn professional d'una persona que té com a objectiu actualitzar, ampliar i augmentar les habilitats, el coneixement i la competència. Els objectius són assegurar la difusió de coneixements, habilitats i competències, guanyar confiança, tenir la capacitat d'assumir rols més difícils i a vegades assumir un nou rol o feina en general. Tot i que sovint forma part d'una sèrie de serveis i requisits oferts i regulats per una institució professional, pot formar part del pla de formació d'un ocupador o fins i tot ser una via no reglada sense cap estructura que una persona segueixi segons convingui.

Un marc de FC tindria la majoria dels elements següents:

- El requisit de FC que especifica la naturalesa i la càrrega d'activitat de desenvolupament professional que ha d'assumir cada membre per complir amb el pla. Aquest pot ser:
 - Orientat a l'entrada d'informació (*input driven*): estipulat estrictament pel que fa a la quantitat de temps, nombre de crèdits, subjecte a un marc temporal.
 - Orientat a l'entrada d'informació: s'utilitza un sistema de valoració de la FC per part dels participants mitjançant el qual una persona pot assignar més punts a una activitat que li ha estat més útil.
 - Orientat a la sortida d'informació (*output driven*): menys prescriptiu, depèn de l'avaluació de la persona sobre les seves necessitats i utilitza la formació reflexiva així com tècniques d'autoavaluació (que normalment depenen d'un pla de desenvolupament professional).
 - Un pla que requereix una activitat orientada a l'entrada d'informació dels nous professionals, que gradualment va canviant cap a un enfocament més distès a mesura que es va guanyant experiència.

- Orientació i/o exemples del que és una activitat de FC. Això dependrà de la professió i normalment consisteix en una llista d'activitats classificades. Pot permetre o no l'experiència basada en el treball com a prova de desenvolupament professional. Les classificacions poden incloure:
 - Activitats professionals basades en el treball
 - Aprenentatge autodidàctic no reglat

- Activitats personals fora de la feina
- Cursos, seminaris i conferències

■ **Mentoria*4** o suport entre companys de feina amb reunions freqüents per revisar els plans de desenvolupament professional (PDP), assegurar-ne la pertinència, la possibilitat de ser assolits, controlar els progressos i fer esmenes i actualitzacions al llarg del temps.

■ **Un sistema de control** per assegurar que la FC es duu a terme segons els estàndards requerits. Segons la professió i la complexitat de les seves habilitats i la base de coneixement, això pot ser molt difícil d'establir, però dos exemples serien:

- Mostreig aleatori per revisar els dossiers de FC.
- Com a part d'un cicle de recertificació, per permetre que la persona pugui continuar exercint i/o utilitzar les sigles/inicials i continuar en la institució professional (la certificació es tracta en una secció a part, més endavant).

El compliment de conformitat d'aquests estàndards també pot ser problemàtic ja que en algunes professions no es requereix ser membre de cap institució professional o tenir una acreditació per exercir. Tot i això, en professions més regulades, com la medicina, l'enfocament d'aquest tema inclou:

- Mesures disciplinàries que poden acabar en una possible expulsió de la institució professional.
- Retirada del permís per exercir.
- Requisit de millora dins un marc temporal establert.
- Degradació del nivell/grau d'afiliació.

Exemples de plans de formació contínua

Els plans de FC varien molt d'una professió a una altra. La recerca feta a Internet mostra el següent:

■ Els dentistes han de mantenir per llei les seves habilitats i coneixements durant tota la seva vida laboral. Han de realitzar 250 hores de formació contínua cada 5 anys.²

■ El Chartered Institute of Library and Information Professionals (CILIP) té un pla de revalidació que permet als seus membres col·legiats (l'estàndard de referència per als professionals de biblioteques i gestió d'informació) guanyar «proves i reconeixement del seu compromís per al desenvolupament personal professional».³ No existeixen requisits específics quant al temps o l'extensió de

l'activitat de FC, els candidats presenten un informe personal on s'inclouen els resultats de la seva FC des de l'última revalidació i dades de l'activitat de FC.

- El pla del Professional Accreditation of Conservator-Restorers (PACR)) és tant una qualificació professional inicial (mitjançant la qual el pla avalua els conservadors per assegurar-se que poden exercir segons els estàndards acordats) com un mitjà de FC. Per seguir acreditats, els conservadors-restauradors s'han de sotmetre a revisions freqüents sobre la formació i el desenvolupament actuals i identificar àrees per a un desenvolupament posterior.⁴ Cada any se selecciona aleatòriament el 10% dels membres acreditats per examinar-los. Com passa amb el CILIP, les directrius no especifiquen ni la quantitat ni l'amplitud de la FC.
- Fa poc, la Records Management Association of Australasia (RMAA) ha presentat FC obligatòria per a tots els seus membres.⁵ Això implica que els membres han d'aportar proves d'assistència a FC cada tres anys. Si compleixen satisfactòriament els requisits de FC, els membres reben un certificat de FC que té una validesa de tres anys.

A partir d'aquests exemples podem veure que els requisits varien: o bé hi ha un nombre d'hores molt específic o bé uns requisits menys estructurats com són els informes personals (tot i que estan recolzats per les proves d'haver assistit a activitats de FC). Tant el CILIP com la PACR ofereixen una bona bibliografia i plantilles per documentar la FC als seus llocs web.

El paper de les associacions professionals

Les associacions professionals poden ser molt importants en els projectes de FC, i The Institute of Conservation (ICON)⁶ és un bon exemple d'institució que fa créixer satisfactòriament el professionalisme dels seus membres. L'ICON és «la veu conductora per a la conservació del patrimoni cultural al Regne Unit» i els seus «membres formen la comunitat de conservació més àmplia, que incorpora, a més de conservadors professionals de totes les disciplines, altres persones que comparteixen el compromís per millorar la comprensió del patrimoni cultural i facilitar-hi l'accés». Efectivament, és la institució professional més important per als conservadors del Regne Unit, té el pla de la PACR mencionat anteriorment i funciona juntament amb les altres dues institucions que hi participen, la Society of Archivists i el British Horological Institute (BHI). L'Institut afirma que el pla té com a objectiu aconseguir uns estàndards i processos d'avaluació en altres professions, i la qualificació de base per ser membre és tenir una llicenciatura o un màster en conservació i restauració, a més de quatre o cinc anys d'experiència en el sector. Les qualificacions acadèmiques de grau més baix dins d'aquest

àmbit també s'accepten però només si es pot demostrar una experiència pràctica durant més anys. Per tant, per tal de poder ser membres, els conservadors i restauradors han de tenir una qualificació acadèmica, àmplia experiència i participar en un programa estricte de FC.

El lloc web del CILIP es mostra menys exigent que el de l'ICON. La FC no és obligatòria i no hi ha cap pla d'inscripció. La manera més fàcil d'aconseguir col·legiar-se, «el segon nivell de qualificació professional (...) considerat com 'l'estàndard de referència'» és amb una llicenciatura de biblioteconomia i/o documentació acreditada pel CILIP, tot i que hi ha vies de progressió més lenta per a les persones que no tinguin aquestes llicenciatures. El lloc web del CILIP té pàgines que recomanen el seu marc de qualificacions als ocupadors per tal de desenvolupar «un personal professional més eficaç», al mateix temps que promou els perfils dels ocupadors i eleva la seva reputació. Tot i això, el CILIP té una llarga llista de membres, molts dels quals són treballadors de l'administració pública que podrien ser candidats a col·legiar-se per tal d'obtenir la qualificació necessària per ocupar llocs de treball professionals.

Els odontòlegs tenen una organització professional, la British Dental Association (BDA)⁷ que funciona a part del seu òrgan regulador, el General Dental Council (GDC). Això és similar a altres professions mèdiques i reflecteix la importància de la independència i la responsabilitat de les entitats reguladores. La FC està regulada pel GDC i el paper de la BDA és oferir cursos que reuneixin «els criteris educatius establerts pel GDC per a una FC comprovable» i que són certificats per la BDA.

Un estudi recent elaborat per l'Institut de Formació Contínua anomenat *Regulating Competencies: Is CPD Working?*⁸ exposa que el públic percep que se supervisen les competències de les persones i que això es pot observar amb el fet que les institucions professionals ofereixen formació un cop obtinguda la qualificació i FC. L'avantprojecte del mapa ocupacional⁹ elaborat per Lifelong Learning UK (LLUK) proposa que en el personal professional de les biblioteques i arxius «l'estructura de la carrera s'ha basat en el paper preeminent del 'professional'» i les institucions professionals l'han promocionat com una professió que té un nivell de llicenciatura. Sembla que actualment es fa cada cop més èmfasi en les titulacions d'estudis de postgrau per als bibliotecaris. Al Regne Unit, com ja s'ha dit, les titulacions per als professionals d'arxiu són totes d'estudis de postgrau, amb la possibilitat que els professionals no titulats puguin obtenir títols de formació professional a la universitat, que s'han començat a impartir fa poc.

Això indica que la tendència a fer èmfasi en l'estatus professional que donen les titulacions universitàries i els títols de postgrau ha augmentat gràcies a una tendència més moderna que promou iniciatives de FC. En qualsevol cas les institucions professionals poden estar influenciades per les percepcions del públic, les expectatives dels membres o simplement perquè forma part del «paquet» normal que s'ofereix. Sigui quina sigui la raó, hi ha propostes clarament diferents i requisits obligatoris diferents.

Mentoria

Hem observat que la mentoria és important per a la FC. La mentoria és una relació professional formal o informal entre una persona amb més experiència (el mentor) i una persona amb menys experiència (el mentorat). La idea és adreçar-se al professional experimentat per rebre consell i orientació en àrees on li falta experiència o competències. Naturalment, aquest és un concepte tradicional que té els seus orígens en la mitologia grega,¹⁰ i no ha necessitat cap paràmetre formal per assegurar el seu èxit com a mitjà de FC. En el passat, la mentoria podia trobar-se en el cas d'un pare que traspassava al seu fill els principis i les competències del negoci o la professió familiar, o un mestre que transmetia els seus coneixements al seu aprenent d'una manera semblant. Més recentment ens serveix com a exemple un antic professor, tutor d'universitat, supervisor de treball, col·lega o un contacte fet mitjançant l'activitat professional fora del lloc de treball. Les relacions de mentoria són rarament estàtiques, fins i tot si existeixen fora d'un esquema formal. Tard o d'hora el mentorat adquirirà l'experiència i la competència necessàries que el faran prescindir d'aquesta relació, normalment perquè passarà a adoptar rols d'intercanvi mutu entre companys.

En la professió d'arxiver hi ha un gran nombre d'exemples de plans de mentoria. Alguns d'ells formen part d'un marc formal de FC, mentre que d'altres són facilitats per l'associació professional com un servei que s'ofereix als membres. Un exemple d'això és el programa de guiatge de The Association of Canadian Archivists (ACA) per a nous membres amb l'objectiu de facilitar «la integració dels nous arxivistes a la comunitat arxivística del Canadà adjudicant-los mentors que els poden donar consell i orientar-los en temes de gestió relacionats amb el treball i la professió».¹¹ La Australian Society of Archivists (ASA) també té un pla de mentoria d'un any de durada. El seu objectiu és «encoratjar els arxivistes perquè siguin professionals actius».¹² El pla d'inscripció de la The Society of Archivists del Regne Unit requereix que els candidats tinguin un mentor responsable, a més de l'orientació usual, d'escriure una carta de recomanació que acompanyi la sol·licitud d'inscripció.¹³

Investigació recent

The Institute of Continuing Professional Development de la Universitat de Kingston, que s'ha mencionat abans, és un estudi de referència útil per a la pràctica de la FC. La seva recerca va investigar 23 professions i va extreure dades de les professions en el sector mèdic, odontològic, veterinari, immobiliari, legal, comptable, financer, d'enginyeria i de recursos humans. Alguns dels seus descobriments són:

- La majoria de membres no estan fent prou FC i se'ls hauria d'exigir que complissin les regles com a membres.
- El canvi cap a la formació basada en la sortida d'informació permet que la persona, a més d'ajustar millor l'activitat de FC a les seves necessitats, pugui avaluar les seves experiències d'una manera més significativa. Això pot portar a un augment de l'aprovació i la possessió de plans de FC per part dels professionals.
- Els sistemes de control i conformitat són cars de finançar, generalment cobreixen només una part relativament petita de cada professió i no treuen profit de les bones pràctiques dels membres que fan més del mínim exigít de FC.
- Els membres veuen el control com quelcom que s'ha d'evitar més que com quelcom en què participar activament.
- Perquè sigui eficaç, un sistema de control de FC ha de disposar de la cooperació activa dels membres així com de recursos importants.
- Les professions han de trobar mètodes de control i conformitat que donin incentius als membres i que els permetin difondre les seves bones pràctiques al públic.
- Tenir una àmplia gama d'activitats de FC augmenta automàticament la probabilitat que la majoria de membres superin els requisits mínims establerts.

Cal remarcar que aquesta recerca identifica un nombre de reptes importants que poden minar els plans de FC. Aquests reptes inclouen la resistència per part dels membres i els recursos necessaris per implantar un control efectiu, especialment quan s'adopten models basats en la sortida d'informació. Malgrat tot, també hi ha algunes solucions innovadores, com activitats en equip o entrecreuades i reptes per als models basats en l'ocupació (on els ocupadors tenen el compromís d'oferir formació i altres oportunitats de desenvolupament al personal que poden estar relacionades o no amb els models d'avaluació de l'ocupador). Una altra solució és utilitzar les tecnologies informàtiques interactives per realitzar qüestionaris, avaluacions i rebre retroacció.

La recerca feta per LLUK¹⁴ mostra proves de la preocupació dels treballadors sobre l'eficàcia de les activitats de FC existents:

- El 29% dels treballadors no estaven satisfets amb les activitats de desenvolupament professional fetes per personal professional.
- El 27% no estava satisfet amb les activitats de desenvolupament professional fetes per no-professionals.
- Els ocupadors mostren interès perquè els treballadors es mantinguin al dia amb habilitats especialitzades.
- La relació entre les habilitats per a les tecnologies de la informació i les habilitats professionals especialitzades és crucial i molts dels professionals de més edat i amb més experiència creuen que la tecnologia és difícil de dominar.

Clarament cal investigar més, però aquesta petita mostra remarca la necessitat d'equilibrar una formació i un desenvolupament eficaços en contra d'utilitzar un pla de control o d'avaluació fiable. Això és especialment un repte per a les associacions professionals des d'un punt de vista econòmic. També hi ha indicis que mostren que els objectius dels treballadors i els ocupadors respecte la FC és possible que no siguin complementaris. Aquesta recerca també indica que el personal professional està duent a terme un gran nombre d'activitats de FC no reconegudes. Això no és difícil de creure si hom reflexiona sobre l'assistència a conferències, reunions professionals o formació combinat amb una avaluació de noves coses apreses per tal d'assolir els objectius relacionats amb el treball o la professió.

Aprentatge permanent

Fem un cop d'ull a l'aprenentatge permanent i com es relaciona amb la FC. Tot i que el terme *aprenentatge permanent* s'ha convertit en una paraula de moda al Regne Unit amb el govern actual, és difícil localitzar una política o estratègia específica que la recolzi.¹⁵ Malgrat tot, sembla que té poder suficient per desbloquejar fonts de finançament i guanyar suport per a les dues iniciatives relatives als usuaris d'arxius i per al desenvolupament professional i del personal. Els llocs de treball tenen com a objectiu ser «organitzacions d'aprenentatge» per encoratjar els treballadors a compartir coneixements i informació, adquirir habilitats i reciclar-se per satisfer les demandes dels canvis econòmics i d'organització. És un terme o una tècnica que també s'utilitza per gestionar el canvi en general. Certament, hi ha una relació entre l'acceleració del progrés científic i tecnològic (ja mencionat en aquest treball) i la necessitat d'estratègies que garanteixin que les persones poden accedir a l'educació i a la formació per així satisfer les necessitats dels ocupadors i la societat en última instància. Ja no es pot esperar que la formació reglada obligatòria prepari els adults per als reptes de la vida, tant en l'àmbit de treball com personal.

El terme *aprenentatge permanent* recull la idea que la gent ha de continuar aprenent i desenvolupant-se durant tota la seva vida, des de l'educació reglada obligatòria fins a la jubilació, passant per fases de treball o desocupació. L'aprenentatge permanent és un concepte important per a la FC, que essencialment es pot veure com un tipus d'aprenentatge permanent especialitzat i estructurat. L'aprenentatge permanent ajuda la persona a ser responsable de la seva formació, fent èmfasi en la recepció d'aprenentatge més que en oferir educació o formació. Això hauria de garantir que les persones tenen mitjans suficients per obtenir la formació (habilitats, coneixement, competències) que creuen que necessiten. Malgrat tot, això és arriscat pel que fa a les necessitats de la

societat i el mercat o l'economia, ja que els desitjos i les necessitats individuals poden entrar en conflicte amb les habilitats i les necessitats de desenvolupament en sectors específics o el mercat en general.

També es interessant apuntar que la UE ha publicat recentment el seu Programa d'aprenentatge permanent per al 2007-2013.¹⁶ El seu objectiu és «contribuir, mitjançant l'aprenentatge permanent, al desenvolupament de la Comunitat perquè es converteixi en una societat amb coneixements avançats, desenvolupament econòmic sostenible, més i millors treballs i una cohesió social més àmplia. Té com objectiu promoure la interacció, la cooperació i la mobilitat entre els sistemes d'educació i formació dins de la Comunitat, de manera que es converteixin en una referència mundial de qualitat». La presentació de propostes té quatre categories: activitats educatives per a alumnes (escoles), mobilitat d'estudiants, ocupació en empreses i mobilitat per a persones en l'àmbit d'educació per a adults. El motor d'aquest programa sembla ser econòmic i pot ser molt possible que molts ciutadans de la UE no tinguin accés als diferents tipus d'aprenentatge permanent que el programa vol oferir i promoure.

Què és una professió?

«El professional té la responsabilitat de mantenir els estàndards de la professió actuant èticament, complint el codi de pràctiques de la professió i mantenint-se al dia mitjançant el desenvolupament continuat».¹⁷

A continuació buscarem una definició vàlida del terme *professió* que es pugui utilitzar d'acord amb els objectius d'aquest treball. *Professió* es pot definir com les habilitats i les competències necessàries per dur a terme el conjunt de funcions que formen una ocupació. Aquest terme implica la necessitat de tenir més coneixement de base que el que potser cal per a un ofici, un concepte similar però que normalment es considera més pràctic i amb menys activitat intel·lectual. Si observem les professions de mestre, advocat i metge, sembla que hi ha un conjunt d'elements que formen la definició d'un professional:

- Un qualificació base d'ingrés que dona formació sobre la teoria i els principis que es necessiten per dur a terme un rol professional.¹⁸
- Aplicació pràctica durant o després de la formació d'ingrés inicialment mitjançant períodes de pràctiques especialitzades en el lloc de treball i més endavant amb l'experiència acumulada per la persona.
- Finalització d'un «període de prova» o una fase ensenyada/apresa.
- Compromís de mantenir-se al dia pel que fa a nous avenços, tècniques i pràctica.
- Ser membre d'una institució de suport i/o reguladora de la professió.

- Complir el codi professional de conducta o ètica.
- «Vigilància» voluntària o obligatòria per part d'una institució reguladora segons un estàndard de formació acordat o acceptat, FC, pràctica i ètica.

En les professions relacionades amb la gestió documental al Regne Unit tenim la majoria d'aquests elements:

- Una qualificació de postgrau per a ingrés té el prerequisit de disposar d'experiència laboral en el sector així com d'habilitats pràctiques (tot i que limitades) com a part del curs.
- El curs de l'estudi proporciona la teoria, les tècniques i les habilitats que es consideren que són requisits de base per exercir.
- Una part dels arxivers candidats a obtenir la qualificació adopten el pla d'inscripció¹⁹ de The Society of Archivists, que és anàleg a la fase de prova. El treball resultant es reflecteix i s'analitza per proporcionar un punt de referència quant a coneixement i competència.
- Hi ha tota una sèrie d'institucions professionals que representen els membres de la professió i donen suport al manteniment d'arxius i documents (tot i que hi ha el dubte sobre si aquestes organitzacions satisfan les necessitats de la professió d'avui dia).
- The Society of Archivists té un Codi de conducta²⁰ i el Consell Internacional d'Arxius té un Codi d'ètica.²¹

No obstant això, al Regne Unit no hi ha cap programa de FC reglat més enllà del període d'inscripció inicial per als membres de la Society of Archivist. A més, la professió d'arxiver no està regulada per la llei i les dues associacions professionals capdavanteres, la Society of Archivist i la Records Management Society no controlen ni fan cap prova als seus membres, tot i que la Society of Archivist té la infraestructura necessària per convocar una comissió disciplinària amb poders que inclouen la suspensió o l'expulsió dels membres que hagin comès alguna mena d'infracció.

També seria útil observar l'entorn de la nostra professió, és a dir, quines àrees d'especialitat específiques s'inclouen. Al Regne Unit tenim la tradició de mantenir vincles molt estrets entre la gestió documental i, en general, la qualificació d'arxivística es considerava suficient per exercir la gestió de documents. Malgrat tot, en els últims anys s'ha constatat una divergència creixent entre els arxivers i els gestors de documents. Això es deu potser a l'augment del coneixement i el conjunt d'habilitats i tècniques que es necessiten per gestionar documents i arxius, la qual cosa ha fet que es necessiti un grau d'especialització més alt. També es podria deure a la necessitat sobtada de contractar un gran nombre de gestors, especialment a l'administració pública, tal com marca la Llei de llibertat d'informació i altres lleis recents que han tingut un impacte

directe en la gestió documental. No hi havia prou professionals qualificats per cobrir la demanda, així que molts gestors de documents han après la feina i han desenvolupat unes competències especialitzades que no inclouen les àrees que són més exclusives de la gestió d'arxius. Un altre factor que explica aquesta divergència són les titulacions universitàries relativament noves en gestió documental que no tracten la part de teoria de gestió d'arxius. Mentre que estic d'acord amb el punt de vista que ja hi ha prou contingut per cobrir fàcilment la gestió d'arxius i de documents en un curs d'un any, crec fermament que la gestió documental és essencialment una única disciplina i s'ha d'exercir en una sola professió. En aquest document els termes *professional de la gestió documental* i *encarregat de la gestió documental* es podran intercanviar per *arxivers* i *gestors documentals* i això reflecteix la meva convicció que es tracta d'una sola professió. Els arxius seran tan vàlids com els documents creats dins d'un sistema de gestió documental i els gestors documentals haurien de tenir algun tipus de cura per a la identificació i la preservació dels arxius. De manera similar, els arxivers han d'entendre la totalitat del cicle de vida dels documents per tal d'entendre i gestionar eficaçment els processos arxivístics.

La Society of Archivists ha acceptat tradicionalment membres que són conservadors i que treballen en arxius i magatzems de documents. Aquests tenen exactament el mateix estatus professional com a membres inscrits que el dels arxivers, sempre que compleixin els requisits. En els últims anys, sembla que la Society ha tingut menys conservadors com a membres, la qual cosa és deguda probablement a la fundació de l'Institute of Conservation and the establishment of Professional Accreditation of Conservator-Restorers. No crec que els arxivers i els conservadors facin la mateixa feina, tot i que naturalment és important per als arxivers mantenir lligams estrets amb els especialistes en conservació i preservació.

Mirem més enllà dels professionals de la gestió documental, com són els arxivers. També hi ha bibliotecaris, gestors d'informació i gestors de coneixement. Seria d'ajut per a la nostra professió aliar-nos amb l'ampli cos professionals de la informació i, si fos així, ens hauríem de plantejar ser un grup especialitzat dins una organització professional més àmplia? Al Regne Unit, tenim el Chartered Institute of Library and Information Professionals (CILIP)²², que ofereix un model que mereix ser considerat i pot oferir quelcom als professionals de la gestió documental del Regne Unit pel que fa als plans d'acreditació o FC així com a les estratègies de publicació.

En resum, hi ha certs elements i qualitats que s'esperen d'un cos professional que molts gestors documentals i arxivers del Regne Unit ja tenen. Hem de remarcar que aquests elements i tendències no només són presents de manera internacional a la professió, sinó també a totes les professions en general. És raonable afirmar que els conservadors, tot i que tenen interès en la gestió documental i especialment en la conserva-

ció física dels documents, estan dins d'una professió diferent. Els gestors documentals i els arxivers, malgrat tot, tenen unes habilitats i uns coneixements semblants. Malgrat el nombre creixent de competències que es requereixen, això es considera molt poc manejable perquè hi ha limitacions en els recursos que permetin disposar de prou temps per a una educació completa. Això no és una raó per dividir la feina en dues professions, però definitivament hi ha especialitzacions dins d'una professió.

Estàndards competencials

Encara hi ha molta controvèrsia sobre què són les competències, però una definició vàlida podria ser: «el coneixement, les habilitats i les característiques que una persona ha de tenir per dur a terme les responsabilitats professionals i realitzar el treball que es requereix en un cert rol professional». Les competències addicionals que no són professionals (per exemple, les competències de gestió) poden ser necessàries per als professionals per tal que siguin capaços de realitzar les seves funcions correctament en un cert lloc de treball. De manera semblant, una definició vàlida d'estàndard competencial podria ser «una especificació detallada de les competències necessàries per a les persones per tal que puguin treballar en diferents nivells d'un àmbit o sector». Són importants en la discussió de les qualificacions d'ingrés per a la gestió documental, del professionalisme i la FC, perquè defineixen el que es considera necessari pels sectors interessats en el tema per tal que el personal gestioni els arxius i els documents d'una manera competent.

A l'estiu del 2005, ARMA International²³ va presentar un projecte per desenvolupar competències per a la professió d'arxiver (GAD). Les competències han de constar d'uns principis essencials, específics del sector i internacionals. «Les competències ajudaran els membres i altres professionals de la GAD a desenvolupar la seva trajectòria professional, aclariran els coneixements i les habilitats necessaris per a la professió de GAD i oferiran les bases per a la descripció del treball i la promoció dels programes de GAD en educació superior». El document sobre les competències ha passat per un rigorós procés de creació, correcció, revisió i validació per part de professionals. El procés, a més de crear un marc competencial (el document final s'espera que es publicarà a finals de la primavera de 2007), disposarà d'una eina en línia d'autoavaluació i anàlisi de mancances (estarà a punt a principis d'estiu del 2007). Aquest projecte és un exemple excel·lent de com es pot començar a desenvolupar un estàndard competencial amb una visió clara i ambiciosa de com poden utilitzar-lo de manera eficaç les persones i la professió en general. En concret, l'ARMA creu que el seu estàndard competencial ofereix mesures per recolzar i validar la certificació i altres qualificacions relacionades amb la professió.

El govern australià va establir un marc competencial nacional mitjançant el Australian Qualifications Framework (AQF),²⁴ que ofereix un marc nacional extens i consistent per a totes les qualificacions d'educació i formació postobligatòria a tot Austràlia. Això inclou tots els nivells de formació i educació, des de la finalització de la primària fins a l'educació universitària o superior. Els estàndards competencials per a la gestió documental inclouen diferents paquets de formació²⁵ desenvolupats per consells de capacitació sectorial independents. La proposta del govern australià d'estandarditzar les qualificacions de formació professional ha sorgit de la necessitat d'una mobilitat més gran del personal en general. Els arxivers australians han participat en el desenvolupament d'estàndards competencials en el seu àmbit. Malgrat tot, el procés de revisió actual ha generat dificultats per als formadors en gestió documental a l'hora d'expedir qualificacions acadèmiques perquè els estàndards competencials per a la gestió documental es basen en tasques i per tant són difícils d'avaluar a l'ensenyament superior.²⁶ Per aquest motiu, la Australian Society of Archivists (ASA) i la Records Management Association of Australasia (RMAA) han treballat conjuntament per fer un informe sobre el coneixement professional.²⁷ Aquest informe vol ser «un document orientatiu que estableixi les bases de les responsabilitats de la professió d'arxiver » i es pot utilitzar com «un bloc formatiu per al reconeixement dels cursos d'ensenyament superior».²⁸ També es pot utilitzar en el disseny de programes educatius i en l'acreditació i l'ingrés dels membres a les associacions professionals.

Un altre exemple d'especificació competencial és la feina feta al Regne Unit pel South West Museums, Libraries and Archives Council, ara MLA South West (SWMLAC) i el MLA sobre el «conjunt d'habilitats genèriques per oferir serveis moderns als museus, biblioteques i arxius»²⁹. A més d'oferir un conjunt d'habilitats genèriques, basades en la investigació i la consulta, el projecte també va crear una eina d'autoavaluació web per a una direcció i un desplegament més amplis a tot el sector. Aquesta feina ha estat arxivada en l'operació de consultoria de LLUK que forma part del projecte per desenvolupar noves qualificacions de formació professional. Com a conseqüència, els treballadors, els formadors i el personal no han utilitzat els resultats i el seu potencial no s'ha provat ni s'ha fet efectiu.

També al Regne Unit, LLUK s'encarrega de desenvolupar estàndards d'ocupació nacionals (EON) per definir les capacitats del personal que treballa a les biblioteques, els arxius i els serveis d'informació; i també els coneixements, les habilitats, la comprensió i les actituds que s'esperen d'ells. Els EON proporcionaran les bases per al disseny de qualificacions de formació professional adequades per al personal, que de fet, són un conjunt de competències.³⁰

Finalment, cal mencionar la iniciativa del Consell Internacional d'Arxius (ICA)³¹ per desenvolupar un marc competencial europeu per a la professió arxivística. L'EURBICA, la branca europea de l'ICA, i la Sec-

ció per a Associacions Professionals (SPA) implantaran el projecte. La Setena Conferència Europea sobre Arxius, amb el nom «Arxivers: una professió de futur a Europa» que va tenir lloc a Varsòvia el maig del 2006, va aprovar una resolució per «**encoratjar** la branca europea de l'ICA (EURBICA) i la Secció per a Associacions Professionals de l'ICA (SPA) a dur a terme un estudi de viabilitat d'un projecte per desenvolupar un marc competencial europeu de la professió arxivística».³² L'impuls per a aquest projecte sorgeix en part de la Directiva europea relativa al reconeixement de qualificacions professionals (vegeu més endavant l'apartat sobre el Marc europeu de qualificacions per a l'aprenentatge permanent).

Per tant, hi ha un nombre considerable de projectes de desenvolupament competencial en curs en l'àmbit de la gestió documental que s'ha de seguir de prop. Les competències i els marcs competencials es poden utilitzar, tal com recomana l'ARMA, per informar sobre la provisió de formació, desenvolupar i avaluar les qualificacions d'ingrés així com els plans de FC i establir i mesurar altres formes d'acreditació professional per al personal. L'experiència duta a terme a Austràlia indica que hi pot haver algunes dificultats a l'hora d'aplicar només competències basades en tasques a les llicenciatures universitàries i que cal clarificar la definició i l'objectiu de les competències. Malgrat tot, en general, ofereixen una manera d'avaluar i validar la idoneïtat del personal per exercir tant dins de grups diferenciats de treballadors com més enllà de les fronteres nacionals.

Qualificacions d'ingrés i validació professional

Tal com ja s'ha mencionat anteriorment, en el nostre model de criteris que formen una professió, la línia de base hauria de ser algun tipus de qualificació universitària. Al Regne Unit la qualificació es un títol de postgrau: un curs d'estudi per al qual s'obté posteriorment un diploma de postgrau o un títol de màster. En altres països la formació pot acabar amb un títol de llicenciat (per exemple, als Països Baixos), un equivalent de doctorat (per exemple, a França) o pot ser que una institució especialitzada atorgui títols equivalents (per exemple, la Marburg Archivschule d'Alemanya³³). Al Regne Unit i a altres llocs, si un candidat a entrar a una universitat no té un primer títol necessari per ser admès, és possible que pugui sol·licitar l'ingrés a partir de l'avaluació de la seva experiència professional. També, tal com ja s'ha dit anteriorment, el fort augment de la demanda de gestors documentals al Regne Unit ha fet que moltes persones exerceixin com a gestors de documentació sense tenir un títol professional.

Hi ha una diferència important entre un títol de formació professional, com el d'arxiver, i un títol més general. Els professionals i la profes-

sió tenen un gran interès en assegurar que aquestes qualificacions satisfan les necessitats dels professionals que acaben de ser admesos i dels treballadors, així com qualsevol estàndard observat o declarat per les organitzacions professionals. Al Regne Unit, les universitats que ofereixen cursos sobre gestió documental estan acreditades per la Society of Archivists. En altres països de parla anglesa, com per exemple Austràlia, hi ha altres sistemes de validació, però no als EUA o el Canadà.

El Society of Archivists External Qualifications Sub-Committee duu a terme un procés d'avaluació cada cinc anys. Els membres del comitè són nomenats per la seva competència i experiència professional així com pel coneixement i interès en la formació i educació en gestió documental. Les universitats que ofereixen una qualificació de postgrau en gestió d'arxius i/o de documents conviden el Subcomitè a visitar i estudiar el curs perquè pugui ser acreditat. L'acreditació és bàsicament un segell d'aprovació per part de la Society que acredita que els candidats a aconseguir llocs de treball professionals tenen la teoria de suport necessària i els principis per poder exercir de manera competent si obtenen el títol. La Society ha desenvolupat una sèrie de criteris de validació³⁴ amb els quals s'avaluen els cursos i la Presidència selecciona un equip de tres o quatre membres del Subcomitè per realitzar la visita d'acreditació. Les visites duren dos dies, però la documentació normalment s'envia per endavant a l'equip per tal que els cursos es puguin revisar a fons. L'equip examina tots els aspectes del curs, com els detalls del contingut, les instal·lacions d'estudi i tecnologies d'informació, el treball dels estudiants, les activitats de recerca, la retroacció que rep l'estudiant, els informes d'examinadors externs i el suport del departament o escola del qual depenen.

Aquest procés és molt rigorós i els directors del curs universitari i els membres de l'equip d'acreditació se'l prenen molt seriosament. Depèn en gran mesura del temps (no remunerat) i el compromís dels membres del Subcomitè, especialment de la Presidència. També depèn de la motivació de les universitats per participar en el procés. L'incentiu obvi és que poden fer publicitat dels seus cursos als potencials estudiants com a universitats acreditades per la Societat d'Arxivers, però també és una oportunitat per buscar un punt de referència en els seus cursos, identificar debilitats i fortaleces i obtenir suport per a possibles canvis mitjançant les recomanacions de l'informe acreditatiu. Per exemple, si hi ha congelacions o retallades de personal que posen un curs en perill de canvi o tancament, l'equip d'acreditació ho identificarà com a punt per tractar i formularà una recomanació perquè la universitat prengui mesures preventives. L'equip d'acreditació pot donar una acreditació limitada durant un període curt de temps (normalment per cobrir el següent any acadèmic per tal de no perjudicar la pròxima admissió d'estudiants). La sanció màxima és negar l'acreditació en general. També cal dir que la documentació i la informació que es dona als equips que realitzen les visites, així com l'informe que elaboren, és confidencial per a l'equip de

persones que fa la visita. La Presidència acompanya l'equip durant totes les visites, per garantir la regularitat. Si l'acreditació és satisfactòria es fa una recomanació a la propera reunió del Society of Archivists Council perquè s'acrediti el curs.

Una mesura de la vàlua d'aquesta feina és que l'avantprojecte fet l'any 2006 del *Occupational map for the libraries, archives and information services workforce*³⁵ indica que els ocupadors dels arxius estan satisfets perquè el currículum universitari és «totalment rellevant per a la pràctica que té lloc després d'obtenir el títol».

Certificació

La certificació és un procés de validació del dret d'una persona a considerar-se professional. Es pot veure com una altra manera d'establir un estàndard competencial de base per accedir a la professió que és una alternativa a una qualificació d'ingrés obtinguda per una institució educativa externa (juntament amb la seva acreditació per part d'una institució professional o reguladora). Els processos de certificació professional mesuraran o avaluaran un nivell establert de coneixement i experiència professionals basat en un marc de competències, habilitats i coneixements. Els processos de certificació normalment requereixen nivells mínims d'experiència i formació com a nivell de base per als candidats. L'avaluació o la mesura del grau de coneixement i experiència es pot fer mitjançant un examen o la presentació de proves documentals. Normalment també es requereix assistir a un programa de FC en curs per als professionals acreditats per tal de mantenir l'estatus de membre acreditat. En la professió d'arxiver, la denominació d'un institut o acadèmia és un model usual perquè actuen com a institucions certificadores. Al Regne Unit, els professionals encarregats de la gestió documental no tenen cap programa de certificació. No obstant això, el pla de l'Acreditació professional dels conservadors-restauradors de l'Institute of Conservation's Professional Accreditation of Conservator-Restorers té un procés d'inscripció que és anàleg a la certificació. De fet és la validació de la competència professional.

Els Estats Units ofereixen dos bons exemples de certificació que val la pena mencionar. No hi ha la mateixa tradició de cursos universitaris sobre gestió documental que al Regne Unit i altres regions d'Europa. Hi ha alguns cursos que ofereixen aquests tipus de qualificacions, i han augmentat en els últims anys, però aquest no és l'únic camí per arribar a ser un professional, o almenys el principal. Potser per la manca de formació en aquest àmbit la certificació s'ha desenvolupat com una qualificació professional tant per als arxivers com per als gestors de documents.

La US Academy of Certified Archivists³⁶ (ACA) es descriu a si mateixa com «l'organització credencial per als arxiviers». Duu a terme un programa d'exàmens per certificar persones com a arxiviers professionals. Per tal de poder presentar-se a l'examen, els candidats han de tenir un màster, formació superior sobre administració arxivística i almenys un any d'experiència professional arxivística. Els candidats que no tenen un màster en aquest àmbit han de tenir un altre tipus de màster i almenys dos anys d'experiència. Els candidats que compleixin els requisits d'ingrés (a més d'emplenar un formulari que inclou informació sobre la seva titulació i feina actual) fan un examen de 3 hores que consisteix en 100 preguntes tipus test. Les preguntes tenen com a objectiu avaluar el coneixement dels candidats segons el marc establert per l'ACA, en el qual hi ha una delimitació de rols que divideix la pràctica arxivística en 7 àrees principals (per exemple, preparació i descripció de documents, servei de referència i accés a documents, conservació i protecció de documents, etc.) i estableix una sèrie de tasques i declaracions de coneixement relacionades per a cada àrea. La certificació té una validesa de cinc anys, i un cop finalitzat aquest període, el candidat pot tornar a sol·licitar l'acreditació mitjançant una petició (que implica emplenar un formulari on s'inclouen proves de formació contínua) o tornant a fer l'examen. S'han d'abonar 50 dòlars per fer l'examen, 150 dòlars si s'aprova l'examen i una subscripció de 50 dòlars anuals, però no hi ha cap càrrec per sol·licitar de nou la certificació.

El Institute of Certified records Managers³⁷ (ICRM), «una organització internacional certificadora per als gestors de documents i d'informació professionals» és el segon exemple de plans de certificació a l'Amèrica del Nord. Mentre que l'ACA té el seu origen en l'activitat de la Society of American Archivists, l'ICRM va començar com un entitat de la Association of Records Managers and Administrators (ARMA) que ara és totalment independent. Els candidats a obtenir una certificació de l'ICRM han de tenir un títol de llicenciat i experiència laboral en quatre o més de les àrees especificades per l'ICRM. Les persones que no tinguin un títol de llicenciat podran ser acceptades si tenen una experiència rellevant extensa. Els candidats que tinguin la qualificació han d'aprovar un examen que consta de sis parts. Les cinc primeres parts són preguntes tipus test en cada una de les àrees de les matèries designades per l'ICRM (per exemple, creació de documents, instal·lacions, material i tecnologia) i la part final són problemes de casos reals. Els candidats han d'aprovar les cinc primeres parts abans de passar a la sisena part. Tenen cinc anys a partir de l'aprovació de la seva candidatura per completar el procés. Quan els candidats han aprovat l'examen, tenen dret a utilitzar la denominació de gestor de documents certificat. Per tal de mantenir l'estatus de membre certificat aquests gestors de documents certificats han d'assistir a un cert nombre de cursos de FC (anomenada *activitat educativa*). La renovació de la certificació es fa mitjançant la presentació d'un formulari i documentació de suport.

Context al Regne Unit

Observem més sistemàticament què es fa al Regne Unit: no només en la professió d'arxiver en si mateixa, sinó també en el personal professional encarregat de la gestió documental en general i en el context de la gestió documental.

Tal com s'ha dit, els professionals encarregats de la gestió documental al Regne Unit normalment tenen un títol de postgrau o un màster en gestió d'arxius i/o documents. Les universitats que ofereixen aquestes qualificacions estan acreditades per la Societat d'Arxivers. En els últims anys hi ha hagut una gran contractació de persones que treballen com a gestors de documents sense tenir un títol professional, però que poden o no tenir un títol de postgrau en altres disciplines. Actualment és possible obtenir un diploma universitari o certificat que està dirigit al personal de suport de la gestió documental (professionals no titulats).

Un cop els estudiants han obtingut la seva qualificació poden ser contractats en llocs de treball professionals. Majoritàriament, els nous professionals no han de buscar gaire per trobar una feina, però per als llocs de treball d'arxivers, és possible que tinguin una sèrie de contractes de curta durada o temporals abans d'aconseguir una feina fixa. Les persones que s'acaben de llicenciar i busquen feina de gestors de documents troben feina fàcilment perquè hi ha més feines que candidats qualificats.

Els professionals normalment s'inscriuen a una o dues associacions professionals del Regne Unit. La Societat d'Arxivers té diverses categories per membres on s'inclouen estudiants, institucions i membres de ple dret. La Records Management Association (RMS) és l'altra institució professional a la qual poden pertànyer els professionals encarregats de la gestió documental. Aquesta institució també té diverses categories de membres i directrius similars a les de la Society of Archivists. La RMS no acredita les qualificacions universitàries ni tampoc té cap tipus de FC.

El Regne Unit també té organitzacions amb competències per als propietaris d'arxius i documents així com per als professionals que se'n cuiden, com el Business Archives Council³⁸ (BAC) i la British Records Association³⁹ (BRA). Tant el BAC com la BRA publiquen revistes i organitzen conferències anuals, i per tant ofereixen oportunitats de FC a les persones que contribueixen a la informació professional i al debat i/o que amplien els seus coneixements. El National Council on Archives⁴⁰ (NCA) agrupa «les entitats i organitzacions principals, on s'inclouen els proveïdors de serveis, usuaris, inversors i encarregats d'establir les normes del Regne Unit que tenen interès pels arxius i el seu ús. Té com a objectiu buscar consens en assumptes d'interès mutu i ser una veu comuna autoritària per a la comunitat arxivística». És una organització constituïda per membres que ha desenvolupat habilitats eficaces com a grup de pressió. El seu interès per oferir FC als arxivers i gestors de documents és secundari.

El ministeri del govern responsable del patrimoni cultural és el Departament de Cultura, Mitjans de Comunicació i Esports. No té cap rol directe en la FC o els temes professionals com a tal, però dóna fons de subvenció als arxius mitjançant el Museums, Libraries and Archives Council (MLA).⁴¹ L'MLA en si mateix és una institució pública no departamental que té com a objectiu donar suport a biblioteques, arxius i museus i liderar un desenvolupament d'estratègies i principis per al sector en conjunt. S'involucra en temes professionals, tal com es pot veure en l'Estudi de personal (vegeu el següent subapartat per a més detalls) que va ser encarregat com a part de la feina del Archives Task Force i el patrocini de diferents programes de formació de l'MLA (per exemple, els plans de lideratge que s'anomenen més endavant en el subapartat sobre lideratge). La gestió documental també està sota l'àmbit del ministre de Justícia ja que els National Archives és un organisme executiu del Departament d'Afers Constitucionals⁴² (el ministre de Justícia és el secretari d'Estat d'Afers Constitucionals). De nou, el seu rol és regulador i s'ocupa dels temes legals i la responsabilitat.

Tal com també ja s'ha mencionat, la Society of Archivists té un pla d'inscripció per als professionals que s'acaben de qualificar. Quan el model d'inscripció es va presentar per primera vegada, aproximadament fa 20 anys,⁴³ no hi havia cap més requisit que la qualificació d'ingrés, un nombre mínim d'anys treballant com a professional, emplenar un formulari de sol·licitud senzill, una referència d'un arxiver qualificat i el pagament d'una petita quota. Això ha evolucionat cap a un marc molt més formal, que requereix que els candidats realitzin un programa de FC amb el suport d'un mentor degudament qualificat i que presentin un dossier amb documentació que doni proves de formació reflexiva en una àmplia gamma d'activitats de FC. Normalment l'entrada al pla només és per a candidats amb un qualificació de postgrau acreditada.

Un cop els professionals s'inscriuen passen a anomenar-se membres inscrits de la Society of Archivists, però no tenen cap obligació de seguir una FC. L'any 2006 la Society va dur a terme un projecte pilot de FC⁴⁴ amb un grup de voluntaris no estructurat, amb un perfil molt baix i que encara no havia tingut resultats quantificables obvis o un informe o avaluació publicats. Aquest intent de promoure l'activitat reglada de FC i els requisits per ser membres no va ser el primer. Una proposta per introduir FC obligatòria fa un parell d'anys va ser retirada del procés de votació dels membres a favor d'un enfocament més indirecte per convèncer els membres de la necessitat d'una FC estructurada i mesurable.

Desenvolupament del personal

Hi ha un estudi de referència molt útil sobre l'estat del personal que treballa en la gestió documental al Regne Unit. Es tracta de l'*Archives Workforce Study*⁴⁵, elaborat l'any 2004, que formava part de l'informe

Listening to the Past, Speaking to the Future: Report of the Archives Task Force. L'estudi es va basar en una recerca extensa que parlava sobre característiques d'organització, lideratge i planificació de la successió, tria de carrera, selecció de personal, retenció, formació i desenvolupament, aspiracions i oportunitats de la carrera, necessitats dels ocupadors i currículum del curs universitari. L'estudi requereix una lectura atenta per part d'aquells que estiguin interessats en el personal relacionat amb la gestió documental al Regne Unit i qualsevol intent d'explicació no serà suficient en aquest treball. Malgrat tot, serà útil resumir-ne els punts principals.

Les conclusions mostren una necessitat de formació després d'obtenir la qualificació més profunda, cursos més curts per reciclar persones en aspectes clau i un programa de FC més sistemàtic i avaluador. L'estudi va identificar diferents barreres per accedir a la professió, com per exemple la ubicació dels cursos diplomats i les despeses de la qualificació inicial, així com la falta de promoció i/o notorietat de la professió en la població en general. Es va insinuar que el fet que els nous professionals entressin principalment per casualitat o per passió per la història no era necessàriament positiu i certament no és el que s'esperava, especialment per a la selecció d'arxiviers. També es van mostrar proves que altres grups professionals estan assumint àrees de treball que estan dins de les competències dels gestors de documents. L'estudi va descobrir que la retenció de personal és un tema important: bé perquè és difícil mantenir els bons professionals en gestió documental o bé perquè els treballadors s'estanquen i impedeixen la promoció d'altres professionals. Els sectors consultats notaven l'absència d'oportunitats professionals pel que fa al desenvolupament d'habilitats i progrés professional. Es té la percepció que la professió no té lideratge, però no hi ha cap indicatiu clar de si la causa és perquè manquen persones amb atributs de lideratge o bé perquè els professionals amb potencial de lideratge no es desenvolupen com a líders. Un últim descobriment que val la pena mencionar és que els enquestats estaven confosos pel que fa al lideratge sectorial a causa de l'extensa varietat d'organitzacions amb rols i competències divergents pel que fa al patrimoni cultural, els arxius, la gestió de documents i la professió en conjunt.

L'estudi va incloure una sèrie de recomanacions importants, que són les següents:

- El sector s'ha de fer més atractiu per al personal, bé sigui augmentant els sous o millorant les perspectives de la professió.
- Els actors interessats, com les associacions pertinents, els directors de cursos universitaris, ocupadors, etc., haurien de crear un fòrum per parlar sobre la selecció inicial de personal professional, el contingut de les qualificacions d'ingrés, la responsabilitat de formació posterior a l'obtenció del títol i aspectes sobre el model de FC.
- S'haurien de realitzar estadístiques acurades sobre les dades de personal i el moviment de personal.

- Caldria avaluar opcions per millorar les oportunitats professionals en el sector d'arxius.
- S'hauria de dissenyar una estratègia per atraure i desenvolupar líders potencials.
- Cal aclarir i comunicar el lideratge en el sector.

Malauradament, l'Estudi de personal no sembla que s'hagi seguit sistemàticament i s'han implantat molt poques recomanacions.⁴⁶

Lifelong Learning UK (LLUK) s'ha citat extensament en aquest document. És un dels molts consells de capacitació sectorial (CCS) responsables de promoure el desenvolupament professional del personal.⁴⁷ Els sectors que s'utilitzen per classificar el personal es basen en els ocupadors. Les biblioteques, els arxius i els serveis d'informació formen part de LLUK. Sembla que es reconeix que els arxivers no encaixen perfectament en aquesta categoria perquè alguns membres del personal relacionat amb la gestió documental és contractat per ocupadors d'un dels altres 24 consells de capacitació sectorial, especialment de patrimoni cultural. LLUK té com a personal principal el que treballa en quatre rols clau: bibliotecari, arxiver i gestor documental o serveis d'informació, mentre que reconeix que és la part més directament identificable d'un personal divers i poc estructurat. LLUK estima que hi ha més de 100.000 persones que treballen en biblioteques, arxius i serveis d'informació, aproximadament la meitat de les quals no són contractades pels ocupadors de LLUK.⁴⁸

Les dades sobre el perfil de qualificació per a biblioteques, arxius i serveis d'informació són poc extenses, a diferència de les dades que hi ha sobre els membres d'una de les institucions professionals. LLUK informa que la formació professional del seu personal és «de naturalesa diversa i irregularment disponible en relació amb els diferents rols i les diferents trajectòries professionals dins del personal. La disposició és irregular pel que fa a la seva distribució geogràfica, cosa que incideix negativament en el desenvolupament del personal en algunes zones del Regne Unit».

LLUK també indica que la demanda del sector de serveis d'informació continua creixent, però proporcionalment hi ha menys professionals que satisfacin aquesta demanda ja que les dades indiquen que el nombre de professionals en els grups ocupacionals centrals en general s'ha mantingut igual. Els ocupadors tenen dificultats a l'hora de seleccionar candidats amb habilitats suficients per cobrir una sèrie de rols professionals al personal. Un informe del Museums, Libraries and Archives Council indica que cap al 2010 es necessitarà seleccionar aproximadament 10.800 persones només a Anglaterra, i el problema és especialment greu per a la selecció de personal en rols professionals.

El 2006, els ocupadors del sector van identificar un gran nombre de mancances en les habilitats necessàries per al treball en biblioteques, arxius i informació. Aquestes incloïen la catalogació i indexació, gestió

de col·leccions, obtenció d'informació, gestió de la informació i el coneixement, gestió de continguts i documents, habilitats d'atenció al client, habilitats interpersonals, habilitats de comunicació, habilitats per resoldre problemes i habilitats lingüístiques (per exemple, el gaèlic i altres llengües minoritàries). Els ocupadors creuen que la demanda d'habilitats de comunicació, lingüístiques, d'atenció al client i per resoldre problemes augmentarà durant els propers cinc a deu anys. Només el 44% dels empleats pensa que el seu personal té les habilitats necessàries per satisfer la necessitat d'oferir un millor nivell d'atenció al client en el futur, però més de la meitat pensa que la mancança d'habilitats s'ha de tractar formant el personal existent. La recerca de LLUK també indica que hi ha dades de la manca de lideratge i habilitats de gestió en el personal relacionat amb la gestió documental.

LLUK està creant nous tipus de qualificacions professionals que tenen l'objectiu «d'oferir millors camins de progrés en les vies de titulació relacionades». Aquest treball forma part d'un marc nacional de reconeixement i qualificacions. Es disposava d'un marc de qualificacions nacionals professionals per a la gestió documental que va deixar de funcionar l'any 2000 a causa de la preocupació sobre la seva idoneïtat per complir objectius i la baixa sol·licitació per part dels ocupadors i el seu personal. El nou marc inclou:

- Una descripció de les habilitats, els coneixement i els atributs que ha de tenir el personal que treballa a les biblioteques, els arxius i els serveis d'informació.
- Una declaració de les capacitats del personal sense tenir en compte els rols dins el personal o el nivell de titulació.
- La identificació d'especificacions dels rols (per exemple, personal de suport al servei, professional, professional expert o avançat, gestor d'operacions o gestor estratègic).
- El desenvolupament d'unitats d'avaluació que formaran les qualificacions mitjançant una trajectòria de titulació.

El focus principal dels estàndards és en el rol del personal de suport al servei i el rol del professional perquè aquestes són les habilitats dominants del personal. El rol de professional expert és vist com «un desenvolupament del rol de professional, basat en l'experiència ocupacional, l'autocrítica i una FC adequada».

El marc d'estàndards té dominis o àrees d'habilitats que són específiques per al personal que treballa en biblioteques, arxius i serveis d'informació (per exemple, «identificar la necessitat d'informació i proporcionar-la» i «gestionar i organitzar informació»). Tot i això, també s'inclourien algunes habilitats genèriques (per exemple, «el lideratge i la gestió» i les «habilitats de l'usuari en tecnologies de la informació») i probablement s'haurien d'importar d'altres estàndards d'ocupació nacional (EON).

Lideratge

Tal com ja s'ha dit, els descobriments de les investigacions fetes per LLUK i l'MLA van identificar problemes relacionats amb el lideratge en la gestió documental. Aquests problemes inclouen una mancança de persones que actuessin com a líders així com una falta de claredat sobre quina organització s'ocupa de donar suport, estratègia i desenvolupament de normes per al sector de la gestió documental. Malgrat tot, no queda clar si en alguns casos hi ha confusió entre el potencial de lideratge i les habilitats de gestió.

Durant els dos últims anys, l'MLA ha finançat un projecte de detecció de necessitats, un curs pilot i un curs d'extensió sobre lideratge en arxius i museus, que és un curs de desenvolupament de lideratge amb l'objectiu de proporcionar habilitats de lideratge en la gestió sènior i futurs nivells de lideratge. Aquests dos cursos s'han centrat principalment en el desenvolupament de lideratge. Els imparteix FPM,⁴⁹ una empresa de consultoria que s'especialitza en la formació d'habilitats de lideratge a l'administració pública, i que descriu la seva formació com «formació altament contextualitzada per a 150 gestors de museus centrals, museus no centrals i museus i arxius nacionals a tot Anglaterra». Mentre que aquesta iniciativa mereix elogis, queda el dubte de si una formació intensa d'aquest tipus aconseguirà els resultats desitjats a llarg termini en termes d'un sector fort que genera un lideratge adequat. També hi ha algun dubte pel que fa a si aquesta font de finançament s'obté en detriment d'altres tipus de projectes de desenvolupament del personal.⁵⁰

Resum de la situació al Regne Unit

Podem constatar que hi ha una progressió estructurada ben definida per als professionals que s'encarreguen de la gestió documental al Regne Unit que inclou tres o quatre anys de FC després d'obtenir una qualificació i aconseguir l'estatus de membre inscrit. A partir de llavors no hi ha promoció per a una FC reglada, tot i que la Society of Archivists ha fet esforços per introduir la cultura de FC als seus membres. Hi ha una xarxa complicada d'organitzacions governamentals i no governamentals que tenen interès en la cura i el manteniment d'arxius i documents i la gent que treballa en aquest àmbit. Dues d'aquestes organitzacions, l'MLA i LLUK, recentment han dut a terme investigacions sobre el personal, tot i que els resultats mostren una manca important de dades pel que fa a estadístiques del personal i estadístiques institucionals/organitzacionals i els estudis elaborats es consideren estudis de referència preliminars. Malgrat tot, l'interès pel personal en conjunt i no només pel personal professional ha de ser benvingut. Finalment, la investigació és part d'un avenç cap al desenvolupament d'un marc de qualificacions que, si es finalitzen satisfactòriament, haurien de facilitar el desenvolupament de

coneixements, habilitats i perícia a tot el personal. També hauria de permetre una mobilitat més gran del personal, més transferència de qualificacions per a persones, més domini d'habilitats específiques, l'establiment o avaluació de la seva existència, la provisió de plans de FC i un disseny més efectiu de les especificacions professionals.

El Marc europeu de qualificacions per a l'aprenentatge permanent

A més del programa d'Aprenentatge Permanent de la UE mencionat anteriorment, la Unió Europea ha adoptat una sèrie de mesures per promoure la portabilitat de qualificacions obtingudes als països membres. Aquestes mesures comportaran l'adopció d'uns requisits per a un sistema nacional de qualificacions que tots els països membres hauran d'implantar els pròxims anys. No hi ha dubte que l'establiment per part del govern britànic dels consells de capacitació sectorial i el desenvolupament d'un marc de qualificacions professionals tal com s'ha descrit anteriorment tindrà un paper molt important per tal d'aconseguir la conformitat al Regne Unit.

La Directiva de la UE relativa al reconeixement de qualificacions professionals (2005/36/CE)⁵¹ obliga els estats membres a reconèixer les qualificacions professionals atorgades en altres països de la UE. La Recomanació de la UE relativa a la creació d'un Marc europeu de qualificacions per a l'aprenentatge permanent (2006/0163 COD)⁵² estableix un marc perquè els estats membres descriguin les qualificacions de manera que puguin ser comparades i avaluades. En aquest marc, l'enfocament canvia l'avaluació tradicional basada en l'aprenentatge segons l'entrada d'informació, com la durada de l'experiència de formació, el tipus d'institució, etc., i passa a l'avaluació segons l'aprenentatge basat en la sortida d'informació, que és més compatible amb l'avaluació de la formació no reglada. Hi haurà vuit nivells que inclouran l'educació general i la formació d'adults, l'educació i la formació professional i l'educació superior, tal com requereixen les competències d'aprenentatge permanent. La recomanació en fase d'avantprojecte espera que els estats membres elaboraran un mapa del seus sistemes de qualificació al Marc europeu de qualificacions cap al 2009.

Avantatges de la FC

Després d'haver discutit què és la FC, què pot incloure i algunes de les tendències actuals i actuacions al seu entorn, parlarem de per què els professionals assisteixen a les activitats de FC i els avantatges que això representa per a ells i altres públics d'interès. Tal com s'ha remarcat anteriorment, els avantatges de la FC per als odontòlegs són molt clars: sense par-

ticipar en el model de FC, no poden exercir. Els avantatges per als membres del CILIP són menys obvis, però si els candidats han completat satisfactòriament dues voltes de revalidació, són aptes per sol·licitar l'estatus de soci en una posició millor que els candidats a socis que no s'han desenvolupat professionalment de la mateixa manera. Els conservadors-restauradors poden afegir la denominació de conservador-restaurador acreditat després dels seus noms, utilitzar el logotip de la PACR en la seva correspondència i documentació i el seu «estatus serà reconegut a un nivell comparable amb el d'altres professions en les quals podrien treballar».

Les persones que s'ocupen de la gestió documental necessiten aquest tipus d'avantatges? Naturalment no som i no necessitem ser actualment una professió regulada com la dels odontòlegs. El model del CILIP estableix una estructura d'afiliació escalonada en la qual els membres poden anar pujant. L'argument de venda del model de la PACR és l'estatus i el reconeixement per part d'altres companys de professió entre altres professionals socis del sector. Cap d'aquests últims dos es veu com a suficientment desitjable dins de la Society of Archivists o la Records Management Society

Actualment, almenys al Regne Unit, els principals avantatges de la FC per als professionals que s'encarreguen de la gestió documental continuen essent intangibles. A l'hora de centrar-se en la FC, els professionals fan un informe observacional sobre les seves habilitats, competències i coneixements que cobreixen tant les àrees d'especialitat i temes contextuals més generals. Poden identificar els èxits, les àrees on hi ha reptes o dificultats i reconeixen errors o coses que podrien fer millor. Tot això els ajuda a créixer dins el seu treball i rol actual i afecta qualsevol canvi que necessiten fer per aconseguir ambicions professionals en un futur. Fins i tot si molts de nosaltres ja féssim això, la FC ens permetria focalitzar més, treballar en FC més eficaçment i per tant aconseguir més els nostres objectius professionals.

A més a més, el ritme del canvi, especialment en l'àmbit de les tecnologies informàtiques, té el potencial d'augmentar la necessitat i els avantatges de FC per a la professió d'arxiver. En els darrers 20 anys ha tingut un impacte espectacular en els rols i les responsabilitats dels arxivers i els gestors de documents, fins al punt que es pot afirmar que alguns aspectes del treball professional han canviat moltíssim en comparació amb el principi d'aquest període. Tenint en compte que podem esperar que les nostres carreres durin de 30 a 40 anys i que el ritme del canvi no sembla frenar, només és a partir de la FC que podem esperar adaptar-nos a aquests canvis i garantir que disposem dels coneixements i les aptituds per aconseguir els nous reptes. De nou, la recerca duta a terme per LLUK mencionada anteriorment indica que els ocupadors són conscients d'això i es preocupen sobre els reptes que les tecnologies de la informació plantegen per mantenir el personal al dia.

Mentre el públic i els ocupadors estiguin satisfets amb el servei que reben de nosaltres i no estiguin preocupats per les credencials professio-

nals dels seus arxiviers, és possible que no hi hagi cap impuls extern per fer un model de FC obligatori. Malgrat tot, hem vist que el públic espera que els professionals reuneixin certs estàndards que probablement inclouen algun tipus de FC. Aquesta expectativa només farà que augmentar amb el temps. A més a més, també podem predir que la gestió documental serà cada cop més necessària per la importància i l'impacte creixent de l'accés a la informació i la seguretat que requereixen la transparència, la responsabilitat i els drets de privacitat. El públic pot esperar raonablement que les persones encarregades de custodiar documents i les persones responsables d'establir les normes de gestió documental, desenvolupament d'estratègies i sistemes tinguin les credencials adequades.

Un tema relacionat però independent d'aquesta tendència és que molts ocupadors buscaran una manera d'esbrinar si les persones a qui donen feina per mantenir i proporcionar accés als documents i arxius són competents per fer-ho. Tot i que la qualificació d'ingrés estableix una marca general, si l'ocupador vol seleccionar una persona entre una sèrie de candidats o necessita professionals amb diferent experiència i habilitats específiques en un equip encarregat de la gestió documental, factors com l'estat d'inscripció i la FC entren en joc. Els professionals que participen activament en la FC demostren un compromís per mantenir-se al dia en el seu àmbit. Probablement tenen l'habilitat de reflexionar sobre el seu aprenentatge i aprendre dels seus errors. Amb l'èmfasi actual posat en l'aprenentatge permanent, els ocupadors valoraran més els treballadors que prosperen en entorns on els estudis de referència, els cicles d'avaluació i l'exigència de múltiples habilitats són constants.⁵³ L'entitat antecessora de LLUK va realitzar un estudi⁵⁴ sobre les habilitats del personal que indica que la manca de reciclatge adequat i constant d'habilitats específiques per part del personal preocupa els ocupadors. També mostra que, almenys al Regne Unit, una proporció important d'ocupadors pensaven que les mancances en habilitats tècniques s'haurien de tractar amb la formació del seu personal més que amb la selecció de nou personal.

Pel que fa a les institucions professionals del Regne Unit, sembla que encara hi ha pocs incentius per promoure la FC. Malgrat tot, la professionalització creixent de les associacions professionals i el desenvolupament de «millors pràctiques» sobre el que ofereixen als membres i als sectors interessats tenint en compte l'expectativa d'augment farà més pressió allà on pot ser que els incentius siguin insuficients.

Conclusions

Al Regne Unit i als països de parla anglesa, segons les investigacions que es mostren en aquest treball, la professió d'arxiver és jove. Això és irònic, ja que la documentació és un dels invents més antics creats per

la humanitat, però tot i que hi hagi persones responsables de tenir cura de documents i arxius, l'emergència d'una professió adequada és molt recent. Tot i que podem aspirar al prestigi i respecte que tenen els metges i advocats (sense parlar de la remuneració econòmica), això encara no ha arribat. Malgrat tot, aquest treball dóna mostres de coneixement i perícia professional en augment, juntament amb la importància creixent d'una gestió documental eficaç i transparent que farà que la societat necessiti professionals ètics per gestionar els recursos d'informació. El món avança en general cap a una professionalització més gran, i la FC, així com altres elements discutits en aquest document, té un paper clau per donar suport a les reivindicacions de professionalisme. Aquest treball també ha constatat que el ritme creixent de canvi, especialment en la formació internacional en comunicació, fa necessari que els professionals i els treballadors de suport continuïn reciclant les seves habilitats i la seva perícia. Ja que la formació internacional en comunicació ha tingut un impacte tan important per la gestió documental, és lògic esperar que això tindrà un impacte encara més gran en el personal que se'n ocupa.

Aquest treball també observa que els arxivers es mostren reticents a assistir a activitats FC i que la manca de recursos és un obstacle seriós per a l'establiment de FC. Malgrat tot, hi ha moltes activitats de FC que s'estan duent a terme: l'establiment d'estàndards internacionals, especialment de la norma ISO 15489, és testimoni d'una corba d'aprenentatge creixent de les persones i els equips de professionals. Els reptes de la formació internacional en comunicació impliquen que si el personal no desenvolupa constantment habilitats i aprèn cada vegada més, simplement no pot funcionar.

La professió d'arxiver i el personal professional necessiten comprometre's a assistir a activitats de FC igual que necessita una qualificació base d'estudis. En aquest sentit cal que hi hagi algun tipus de validació contínua de les competències més enllà dels requisits d'ingrés. Ja que els recursos són limitats, és possible que necessitem dependre d'un enfocament a partir d'una mostra aleatòria de voluntaris. La The Society of Archivists ha demostrat que és capaç de desenvolupar un model d'inscripció impressionant basat en la FC: aquest és un model excel·lent i podria ser fàcilment un escaló per avançar cap a un model similar per a professionals amb més experiència. No ha estat possible parlar més extensament del personal de suport en aquest document però clarament hi ha la necessitat de professionals no titulats⁵⁵ amb més oportunitats de FC i trobar una manera de permetre que assisteixin a un sistema d'aprenentatge flexible perquè puguin arribar a tenir un bon nivell professional.

Com a conclusió es pot dir que podem tenir un llarg camí per recórrer en termes de madurar com a professió, però molts elements són ja a lloc i les tendències actuals van a favor nostre. No necessitem acceptar la càrrega de la FC, ja ho fem sense adonar-nos-en. Necessitem crear

un marc més estructurat que ens permeti treure'n el màxim benefici i al mateix temps demostrar als nostres ocupadors, als nostres responsables polítics i al públic en general que som professionals totalment competents treballant en un entorn d'aprenentatge.

Lectures complementàries

<http://www.wien2004.ica.org/imagesUpload/pres_121_HOY_SAE%2004.pdf> *Professional development and competency standards: unravelling the contradictions and maximising opportunities*, per Marian Hoy.

<http://archiwa.gov.pl/repository/wz/VII%20Konferencja/Papers/J_B_Byers_Certification.pdf> *Certification In America: the ACA Example*, per James Byers.

<http://archiwa.gov.pl/repository/wz/VII%20Konferencja/Papers/M_Procter_Beyond%20accreditation_final.pdf> *Beyond accreditation: the future of accreditation in the UK*, per Margaret Procter.

Agraïments

L'autora dona les gràcies a Janet Foster i Karen Anderson pels seus comentaris i suggeriments.

Notes

- 1 Karen Anderson, Universitat Edith Cowan. A: *Education and Training for Records Professionals*. Article presentat a la conferència del Fòrum per a l'Educació i la Investigació de Gestió d'Arxius i Documents (FARMER) «Developing the 21st Century Professional: A learning continuum for archivists and records managers» (Desenvolupar el professional del segle XXI: una formació contínua per als arxivers i gestors de documents). Aberystwyth, 13-15 de juny del 2006.
- 2 <<http://www.gdc-uk.org/General+public/What+you+can+expect+from+your+dental+professional/>>
- 3 <<http://www.cilip.org.uk/qualificationschartership/FrameworkofQualifications>>
- 4 <<http://www.pacr.org.uk/intro.html>>
- 5 <<http://www.rmaa.com.au/docs/profdev/index.cfm>>
- 6 <<http://www.icon.org.uk/>>
- 7 <<http://www.bda.org/index.cfm>>
- 8 <<http://www.cpdinstitute.org/>> i <<http://www.cpdinstitute.org/cpdreport.pdf>>

- 9 *Occupational Map for libraries, archives and information workforce* (Mapa ocupacional per al personal de biblioteques, arxius i informació) (Lifelong Learning UK, 2006), encara en esborrany. Vegeu detalls de Lifelong Learning UK més endavant.
- 10 Mentor era el conseller de confiança d'Odiseu, i la deessa Atena, prenent la forma de Mentor, es va convertir en tutora del fill d'Odiseu, Telèmac.
- 11 <<http://archivists.ca/prodev/mentorship.aspx>>
- 12 <<http://www.archivists.org.au/mentor/MentorScheme.html>>
- 13 <<http://www.archives.org.uk/careerdevelopment/registrationscheme.html>>
- 14 Informació extreta de dos informes de LLUK (esborranys): *Discussion document on a draft framework for new National Occupational Standards for the libraries, archives and information services workforce* i *Occupational Map for libraries, archives and information workforce*, mencionat abans.
- 15 Hi ha informació disponible en el lloc web del Departament d'Educació i Tècniques Professionals (<http://www.dfes.gov.uk/>) i al web de Lifelong Learning (<http://www.lifelonglearning.co.uk/>). Vegeu també el lloc web d'Infed per a més referències i context (<http://www.infed.org/lifelonglearning/b-life.htm>).
- 16 <http://ec.europa.eu/education/programmes/newprog/index_en.html>
- 17 <http://www.icon.org.uk/index.php?option=com_content&task=view&id=5&Itemid=6> (ICON).
- 18 Aquestes qualificacions de base normalment estan acreditades o regulades d'alguna manera per una associació professional o una institució reguladora. Un exemple d'això seria el Consell Dental Britànic, que estableix requisits sobre el contingut i els programes dels títols universitaris d'odontòlegs (vegeu <http://www.bda.org/education/index.cfm>).
- 19 <<http://www.archives.org.uk/careerdevelopment/registrationscheme.html>>
- 20 <<http://www.archives.org.uk/membership/codeofconduct.html>>
- 21 <<http://www.ica.org/biblio/Ethics-EN.pdf>>
- 22 <<http://www.cilip.org.uk/default.cilip>>
- 23 <<http://www.arma.org/index.cfm>>
- 24 <<http://www.aqf.edu.au/>>
- 25 Vegeu http://www.ibsa.org.au/content/business/tpbsb01_overview.html per al Paquet de formació de serveis empresarials (Business Services Training Package) i <http://www.ntis.gov.au/Default.aspx?/TrainingPackage/PSP04/Qualification/PSP60804> per al Paquet de formació per al sector públic (Public Sector Training Package) que ha importat unitats d'aquest paquet. El Paquet de formació per a serveis en museus, biblioteques i informació (Museum, Library/Information Services Training Package) (http://www.ibsa.org.au/content/cultural/tpcul04_overview.html) ofereix opcions de les unitats existents de manteniment de documents.
- 26 L'ensenyament superior cobreix els dos cursos oferts per les institucions acadèmiques i la formació professional o mentre s'està treballant.
- 27 <<http://www.rmaa.com.au/docs/profdev/StatementProfessionalKnowledge.pdf>>
- 28 Hoy, Marian. «Progress Report on the Development of Statement of Professional Knowledge». *ASA Bulletin 2005, number 6, December*.
- 29 <<http://www.mlasouthwest.org.uk/docs/TfPL-MLA-Skills-Set-final-report.pdf>>

- 30 Per a més informació, vegeu *Occupational map for the libraries, archives and information services workforce* (Mapa ocupacional per al personal de biblioteques, arxius i serveis d'informació), mencionat anteriorment.
- 31 <<http://www.ica.org/>>
- 32 <<http://www.archiwa.gov.pl/?CIDA=620>>
- 33 La Marburg Archivschule és una entitat independent que cobra als ocupadors (en els principals serveis d'arxiu del sector públic) per l'educació que ofereix als treballadors. Els estudiants estudien per obtenir un títol de llicenciat o un màster, depenent del grau requerit a l'administració pública.
- 34 <<http://www.archives.org.uk/careerdevelopment/startingout/postgraduatecourses/revisedaccreditationcriteriaforpostgraduatecourses.html>>
- 35 Tal com s'ha mencionat abans, encarregat per LLUK, Lifelong Learning UK (<http://www.lifelonglearninguk.org/>), el Consell de Capacitació Sectorial responsable de les persones que treballen en arxius i serveis d'informació.
- 36 <<http://www.certifiedarchivists.org/index.html>>
- 37 <<http://www.icrm.org/>>
- 38 <<http://www.businessarchivescouncil.com>>
- 39 <<http://www.britishrecordsassociation.org.uk/>>
- 40 <http://www.ncaonline.org.uk/about_nca/what_we_do/>
- 41 <http://www.mla.gov.uk/webdav/harmonise?Page/@id=90&Session/@id=D_JJpPUtqRLqxBqI0KSFn>
- 42 <<http://www.dca.gov.uk/index.htm>>
- 43 Votat a l'AGM per una petita majoria.
- 44 <<http://archives.org.uk/careerdevelopment/continuingprofessionaldevelopment/soa-pilotcpscheme.html>>
- 45 Un estudi conjunt del Consell Nacional d'Arxius i l'MLA sobre temes del personal d'arxius dut a terme per la Universitat de Sheffield es pot trobar com a apèndix G a: [http://www.mla.gov.uk/webdav/harmonise?Page/@id=73&Document/@id=18405&Section\[@stateId eq left hand root\]/@id=4332#1](http://www.mla.gov.uk/webdav/harmonise?Page/@id=73&Document/@id=18405&Section[@stateId eq left hand root]/@id=4332#1).
- 46 Els programes de desenvolupament de lideratge ja mencionats i detallats en el següent subapartat en són una excepció.
- 47 Molta de la informació d'aquest apartat s'ha extret de dos estudis recents fets per Lifelong Learning UK que ja han estat citats: *Occupational map for the LAIS workforce* (versió 6: 4 Dec 06, encara en esborrany) i *Discussion document on a draft framework for new National Occupational Standards for the libraries, archives and information services workforce*
- 48 Segons el Mapa ocupacional del personal de biblioteques, arxius i serveis d'informació del 2006, «una part significativa del personal és contractat fora del sector d'aprenentatge permanent per ocupadors que formen la resta dels 24 consells de capacitació sectorial. Són especialment importants els ocupadors del sector de serveis de salut, patrimoni cultural, de professions del sector legal, mèdic i d'arquitectura i de serveis d'empresa i comercials».
- 49 <<http://fpm.rve.mmtdigital.co.uk/RVE9b10896666be4645a49b597ea3454243,..aspx>>
- 50 The Clore Leadership Programme (<http://www.cloreleadership.org/>) també ofereix for-

mació en desenvolupament del lideratge. Hi ha cursos de dues setmanes i un programa de beques on un professional gestor d'arxius o documents rep una beca important per al desenvolupament de lideratge autoguiat.

- 51 <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/site/en/oj/2005/l_255/l_25520050930en00220142.pdf>
- 52 <http://ec.europa.eu/education/policies/educ/eqf/com_2006_0479_en.pdf>
- 53 Aquestes idees es tracten més a fons a l'article de Karen Anderson *Education and Training for Records Professionals* presentat a la Conferència del Fòrum per a l'Educació i la Investigació de Gestió d'Arxius i Documents (FARMER): «Developing the 21st Century Professional: A learning continuum for archivists and records managers» (Aberystwyth, 13-15 de juny del 2006. L'article es publicarà al *Records Management Journal*.
- 54 Vegeu els esborranys dels informes de LLUK en relació amb l'informe *Skills Foresight* del 2003.
- 55 Tot i que la utilització del terme *professional no titulat* és problemàtica i es pot considerar degradant, aquest grup del personal de gestió d'arxius i documents duu a terme un rol crucial d'ajuda als professionals. Si es desenvolupen adequadament i treballen al màxim rendiment, permetran que els professionals puguin dedicar-se a tasques sobre polítiques, estratègies i altres assumptes més «importants» que poden tenir un paper decisiu per al canvi, a la vegada que es garanteix que la gestió d'arxius i documents es duu a terme de la manera més eficaç possible.

Resumen

En el Reino Unido y, según las investigaciones en que se basa esta ponencia, en todo el ámbito anglohablante en general, la profesión de la gestión de archivos es muy joven. Resulta irónico, sobre todo porque los archivos son uno de los instrumentos más antiguos creados por la humanidad, pero la realidad es que si bien a lo largo del tiempo pueden haber existido individuos encargados de velar por la conservación de los archivos, lo cierto es que la aparición de la profesión propiamente dicha es muy reciente. De hecho, y aunque podemos aspirar a obtener el mismo prestigio y respeto (por no hablar de la retribución económica) de que disfrutaban otras profesiones, como los médicos y abogados, difícilmente lo alcanzaremos en un futuro inmediato.

La ponencia que presentamos aquí acredita, sin embargo, la existencia de un corpus cada vez mayor de conocimientos y de competencias profesionales, así como la importancia creciente de una gestión archivística eficaz y transparente que responda a las demandas de la sociedad y que repose en manos de profesionales éticos y adecuadamente preparados para administrar los recursos de los archivos. El mundo, en general, avanza hacia una profesionalización cada vez mayor, y tanto la formación continua como los demás aspectos que se tratan en esta ponencia tienen un papel crucial a la hora de afrontar la exigencia de una mayor profesionalización. En la ponencia se describe asimismo cómo la rapidez con que se desarrollan los cambios, en especial en el campo de las TIC, hace indispensable que los profesionales y el personal auxiliar continúen actualizando permanentemente sus competencias y capacidades. Y si tenemos en cuenta el impacto extraordinario que las TIC ejercen en la gestión y el mantenimiento de los archivos, convendremos en que sus efectos en los trabajadores que se dedican a esta labor serán, forzosamente, aún mayores.

Esta ponencia sugiere asimismo la existencia, entre los profesionales de la archivística, de ciertas reticencias a aceptar una formación continua obligatoria y también que los recursos disponibles representan un serio obstáculo a su implantación como una parte integrante de la profesión. No obstante, hay que decir que la oferta de formación continua existente es amplísima: la adopción de las normas archivísticas internacionales y, en particular, de la ISO 15489 testimonia el gran cambio que los profesionales han vivido en el ámbito formativo, tanto a título individual como colectivo. Los retos que plantean las TIC son tan considerables que si los profesionales no se esforzaran constantemente por desarrollar nuevas capacidades y por ampliar conocimientos, al final sería imposible continuar trabajando con normalidad.

La archivística y los profesionales que se dedican a esta disciplina deben apostar por la formación continua con la misma convicción con que han invertido siempre en una buena cualificación académica de base. La existencia de algún procedimiento de validación continua de

competencias más allá del nivel inicial considerado básico resulta imprescindible. Y como los recursos son limitados, es posible que se tenga que recurrir a algún sistema basado en una muestra aleatoria de voluntarios. El Colegio de Archivistas del Reino Unido ha demostrado ser capaz de crear un impresionante sistema de afiliación basado en la formación continua: se trata de un modelo excelente que fácilmente se podría tomar como punto de partida para elaborar un procedimiento similar destinado a los profesionales más experimentados. En esta ponencia, por otra parte, únicamente hemos podido abordar de manera muy superficial el tema del personal auxiliar, pero resulta obvio que también existe una necesidad clara de ofrecer más oportunidades de formación a los *paraprofesionales*¹ y que hay que encontrar la manera de proporcionarles un régimen de aprendizaje lo suficientemente flexible como para permitirles salvar la barrera que los separa del nivel profesional.

Como conclusión podemos afirmar que ante nosotros queda aún un largo camino por recorrer hasta alcanzar la mayoría de edad como profesión, pero también que existe un gran número de elementos ya en marcha y que las tendencias actuales juegan a nuestro favor. No debemos aceptar la carga de la formación continua –ya lo hacemos sin darnos cuenta–, sino más bien adoptar un sistema mejor estructurado que nos permita obtener el máximo provecho y, al mismo tiempo, demostrar a nuestros empleadores, a los dirigentes políticos y al público en general que somos profesionales completos y que trabajamos en un campo que requiere un aprendizaje permanente.

- 1 Aunque el uso del término *paraprofesional* es problemático y puede tener connotaciones peyorativas, este segmento del personal que trabaja en la gestión de archivos desempeña un papel vital a la hora de asistir a los profesionales. Si se forman adecuadamente y se aprovecha al máximo su potencial, los profesionales quedarán liberados de una parte del trabajo y se centrarán exclusivamente en las políticas, la estrategia y los temas de mayor envergadura que pueden resultar decisivos a la hora de afrontar los cambios, garantizar la eficiencia deseada y gestionar los archivos con la máxima eficacia.

Résumé

Des recherches effectuées pour rédiger cet exposé, au Royaume-Uni et dans le monde anglophone en général, il ressort globalement que la profession de gestion des archives est jeune. Cela est ironique alors que les archives sont les outils les plus anciens créés par l'homme mais qu'il ait pu exister des individus chargés de veiller sur des archives, l'émergence d'une profession proprement-dite est très récente. Bien que nous puissions aspirer au prestige et au respect accordés aux médecins et aux avocats (sans parler de la rémunération), cela reste encore à venir.

Mais cet exposé fournit la preuve du développement d'un corps de connaissances et de compétences professionnelles, doublé de l'importance grandissante d'une tenue d'archives efficace et transparente, qui réponde aux attentes de la société, de professionnels dotés d'une éthique pour gérer les ressources archivistiques. En général, le monde tend vers une plus grande professionnalisation et la FPC (Formation professionnelle continue), ainsi que les autres éléments examinés dans cet exposé, ont un rôle crucial à jouer face à cette exigence de plus de professionnalisme. Cet exposé décrit également comment la vitesse croissante de changement, en particulier des TIC (Technologies de l'information et de la communication), rend impératif que les professionnels et les assistants continuent à mettre à jour leurs compétences. Comme les TIC ont un tel impact sur la tenue d'archives, il paraît évident qu'elles auront un impact encore plus grand sur les professionnels chargés de la tenue d'archives.

Cet exposé suggère qu'il existe une réticence parmi les professionnels chargés de la tenue d'archives à accepter l'obligation de la FPC et que ces problèmes de ressource forment un sérieux obstacle à la mise en place de la FPC comme une composante du métier, bien entendu. Cependant, la FPC se développe : l'instauration de normes archivistiques internationales, sans parler de la norme ISO 15489, est le témoignage du grand tournant pris dans le domaine de l'apprentissage par les professionnels tant individuellement qu'en groupes. Les défis posés par les TIC signifient que si les professionnels ne développaient pas constamment leur compétences et n'enrichissaient pas leurs connaissances, cela ne pourrait tout simplement pas fonctionner.

La profession d'archiviste et les professionnels de l'archivistique ont besoin d'investir dans la FCP, ainsi que dans un niveau de formation de référence. Il est nécessaire d'avoir une forme quelconque de validation continue des acquis au-delà du niveau d'entrée requis. Comme les ressources sont limitées, nous pourrions avoir besoin de compter sur une approche se basant sur un échantillon de candidats volontaires pris au hasard. La UK Society of Archivists (Société britannique des archivistes) s'est montrée capable de développer un procédé impressionnant d'inscription basé sur la FPC : c'est un excellent modèle et pourrait facilement constituer une première base afin de créer un procédé similaire pour des professionnels plus expérimentés. Il n'a pas été possible de faire plus que d'effleurer la question du personnel assistant dans cet exposé ; cependant il est évident qu'il existe également un besoin d'offrir plus d'opportunités de FCP aux para-professionnels¹ et de trouver un moyen de leur fournir un régime d'apprentissage souple afin de leur permettre de franchir le fossé qui les sépare du niveau professionnel.

Pour conclure, nous avons peut-être un long chemin à parcourir afin d'atteindre la maturité professionnelle, mais de nombreux éléments sont déjà en place et les tendances actuelles jouent en notre faveur. In ne s'agit pas d'accepter le « fardeau » de la FPC – nous le faisons déjà

sans nous en rendre compte –, mais plutôt d’adopter un système plus structuré qui nous permette, à la fois, d’en profiter autant que possible et de prouver à nos employeurs, nos politiques et au public que nous sommes réellement des professionnels accomplis travaillant dans un environnement d’apprentissage.

- 1 Bien que l’usage du terme «para-professionnel» soit problématique et puisse être ressenti comme dévalorisant, ce groupe d’employés de la gestion des archives joue un rôle crucial dans l’assistance aux professionnels. S’ils sont formés de façon appropriée et utilisés au maximum de leurs capacités, ils pourront permettre aux professionnels de se concentrer sur les politiques, la stratégie et sur des questions de plus grande envergure, qui peuvent être utiles dans la confrontation au changement, la garantie de l’efficacité et la gestion d’archives aussi efficace que possible.

Summary

In the UK, and in the English-speaking world generally according to the research behind this paper, the archives and records management profession is young. This is ironic since records are one of the oldest artefacts created by mankind but whilst there may have been individuals responsible for looking after records and archives, the emergence of a proper profession is very recent. Although we may aspire to the prestige and respect accorded to doctors and lawyers (not to mention the financial remuneration) this has yet to be forthcoming. But this paper provides evidence of a growing body of professional knowledge and expertise, coupled with the emerging importance of effective and transparent recordkeeping that will ensure society demands ethical professionals to manage archives and record resources. The world generally is moving towards greater professionalisation and CPD, as well as the other elements discussed in this paper, has a crucial role to play in bolstering claims to professionalism. This paper has also described how the increasing pace of change, especially in ITC, makes it imperative that professionals and support workers alike continue to update their skills and expertise. Since ICT has such an impact on recordkeeping it stands to reason that this will have an even greater impact on the recordkeeping workforce.

This paper also suggests there is a reluctance among recordkeeping professionals to embrace obligatory CPD and that resource issues form a serious obstacle to the establishment of CPD as a matter of course. And yet there is a lot of CPD going on: the establishment of international archival standards, not to mention ISO 15489, is testimony to a steep learning curve on the part of individual and teams of professionals. The challenges of ICT mean that if the workforce were not constantly developing skills and increasing knowledge, it would simply be unable to function.

The recordkeeping profession and workforce needs to commit to CPD as it has to a baseline education qualification. There needs to be some kind of on-going validation of competencies beyond entry level requirements. Since resources are limited, we may need to rely on a volunteer-run random sample approach. The UK Society of Archivists has proved it is capable of developing an impressive CPD-based registration scheme: this is an excellent model and could easily be a stepping stone to a similar scheme for more experienced professionals. It has not been possible to do more than touch upon the issue of support staff in this paper but there is also clearly a need to provide para-professionals¹ with more CPD opportunities and to find a way of allowing them a flexible learning regime to enable them to bridge the gap to the professional level.

In conclusion, we may have a long way to go in terms of coming of age as a profession, but many elements are already in place and current trends are in our favour. We don't need to accept the burden of CPD –we already do it without noticing it– we need to embrace a more structured framework that allows us to benefit as much as possible at the same time as demonstrating to our employers, our political masters and the public that we are truly rounded professionals operating in a learning environment.

- 1 Although use of the term "para-professional" is problematic and can be seen as demeaning, this group of the archives and records management workforce plays a crucial role in supporting the professionals. If properly developed and used to their full potential they will free up professionals to work on policy, strategy and "bigger picture" issues that can be instrumental in affecting change, ensuring efficiency and managing archives and records as effectively as possible.