

La comunidad de aprendizaje como modelo para cultivar competencias docentes entre instructores bibliotecarios - un estudio de caso

Traducción al español del documento original: "Learning Community as a Model for Cultivating Teaching Proficiencies Among Library Instructors – A Case Study".

Traducido por: Federación Española de Sociedades de Archivística, Biblioteconomía, Documentación y Museística (FESABID) - Grupo de Asesoría Documental, S.L., Madrid, España.

Jennifer Nardine

University Libraries (Bibliotecas de la Universidad), Virginia Tech,
Blacksburg, VA, USA

E-mail address: jnardine@vt.edu

Lesley Moyo

University Libraries (Bibliotecas de la Universidad), Virginia Tech,
Blacksburg, VA, USA

E-mail address: moyo@vt.edu



Esto es una traducción al español de "Learning Community as a Model for Cultivating Teaching Proficiencies Among Library Instructors – A Case Study."

Copyright © 2013 por Federación Española de Sociedades de Archivística, Biblioteconomía, Documentación y Museística (FESABID). Este trabajo está disponible en los términos de la licencia Creative Commons Attribution 3.0 Unported License:

<http://creativecommons.org/licenses/by/3.0/>

Resumen

Aprender a enseñar se puede conseguir a través de programas formales de Formación de Profesorado o mediante programas internos de capacitación diseñados pedagógicamente con el fin de desarrollar competencias docentes para expertos en una materia o disciplina. En Virginia Tech, un plan de estudios de capacitación bibliotecaria ha sido desarrollado para una cohorte de nuevos instructores bibliotecarios con el fin de prepararlos en el desempeño de roles docentes dentro del cambiante entorno de la biblioteca. La experiencia de esta cohorte a lo largo de un año usaba un modelo de comunidad de aprendizaje diseñado para una inmersión de los participantes en una experiencia formativa que incluía ejercicios prácticos diseñados no solamente para crear un entendimiento de los fundamentos teóricos de la investigación sobre enseñanza y aprendizaje, sino también para proporcionar a los participantes la oportunidad de desarrollar una identidad docente que les ayudara a perfeccionar sus técnicas como instructores bibliotecarios. Una cohorte de 10 bibliotecarios y empleados participaron como miembros de la comunidad de aprendizaje y fueron guiados por tres instructores bibliotecarios experimentados que hicieron de facilitadores.

Este documento trata de los objetivos y de la base lógica de la Cohorte de Nuevos Instructores de la Biblioteca de Virginia Tech, así como de los varios métodos y recursos

utilizados para cultivar las competencias docentes de los participantes. El documento incluye resultados preliminares del programa, retroalimentación evaluadora de los participantes, recopilada en diarios durante la formación, y recomendaciones para otras instituciones que pudieran decidir adoptar este modelo para apoyar la instrucción bibliotecaria.

Palabras clave: Formación de usuarios, Formación docente, Capacitación, Comunidades de aprendizaje, Comunidades de práctica

Introducción

Un lugar de trabajo en transición

Las bibliotecas universitarias de Virginia Tech al igual que otras bibliotecas académicas están sufriendo cambios significativos que han llevado a la necesidad de ampliar su capacidad formadora. Por ejemplo, en los últimos años Virginia Tech ha desarrollado nuevos programas incluyendo el programa First Years Experience (FYE) (experiencia del primer curso), el programa Undergraduate Research (UR) (investigación en los estudios de grado), y el Curriculum for Liberal Education (CLE) (plan de estudios para la enseñanza en humanidades) revisado. Muchos programas e iniciativas similares, tales como el diseño de un nuevo plan de estudios de Integrated General Education (IGE) (educación general integrada), también se perfilan en el horizonte. Todos estos cambios a nivel de campus han llevado a una necesidad cada vez más intensa de formación de usuarios de la biblioteca, una demanda que está rebasando rápidamente la capacidad docente del actual número de bibliotecarios instructores. Esto es especialmente cierto en cuanto a la demanda de formación de usuarios a nivel básico en los departamentos de Inglés y Comunicaciones, en el programa de la experiencia de primer curso y otras grandes clases instrumentales que integran destrezas de búsqueda.

En paralelo a estos cambios en todo el campus, las bibliotecas universitarias están pasando por considerables transformaciones internas, resultado de los cambios de dirección estratégica de la biblioteca tal como quedan reflejados en el nuevo Plan Estratégico 2013-2018, el cual muestra un considerable desplazamiento hacia una agenda cada vez más digital, anclada en cuatro áreas principales de aprendizaje: investigación y conservación; enseñanza, aprendizaje y alfabetizaciones; y acceso a las colecciones. En consecuencia, las responsabilidades de los bibliotecarios y del resto del personal se están configurando para apoyar a estas nuevas áreas emergentes. Una de las áreas que sufre el impacto de estos cambios es la de formación de usuarios en el uso de la biblioteca. El nuevo despliegue de bibliotecarios instructores a otras áreas estratégicas ha exigido un cambio en nuestra estrategia de capacitación con el fin de hacer frente a la creciente demanda de formación.

En especial, la necesidad de progresar en la creación de una mayor capacidad de formación de usuarios se ha convertido en una prioridad clave. Con este fin el programa de formación de usuarios de la biblioteca ha desarrollado un enfoque dual para ampliar su capacidad formadora. En primer lugar el programa ha planteado una agenda agresiva con el fin de ampliar la formación de usuarios online y así llegar a más gente. En segundo lugar la biblioteca ha desarrollado un programa de capacitación para bibliotecarios instructores utilizando un modelo innovador de colaboración. Esta estrategia ha permitido el soporte y mejora continuados de la formación de usuarios dentro del entorno cambiante de la

biblioteca. En su primer año el programa *New Instructor Cohort* (Nueva cohorte de instructores), tal como se ha llamado, ha permitido cultivar las competencias docentes de 10 bibliotecarios y miembros del personal, transversalmente a todos los departamentos de la biblioteca.

Bases lógicas y objetivos de la nueva cohorte de instructores

¿Sabes cómo enseñar?

La formación de profesorado no siempre se consigue en la modalidad reglada. En muchas universidades y estudios superiores del primer ciclo, los profesores y otros tipos de expertos en alguna disciplina frecuentemente se encuentran impartiendo contenidos sobre los que son expertos, pero sin ninguna base de formación en docencia. El ser experto en una materia no es siempre suficiente para una docencia exitosa. De modo similar, entre los bibliotecarios instructores se observa una desconexión entre la formación impartida en las escuelas de biblioteconomía y los roles de bibliotecario instructor. Según Westbrook y Fabian (2010), la revisión 2007 de las Normas de 1986 acerca de las competencias para instructores y coordinadores bibliotecarios, (ALA, 2007) establece una mejor relación entre los nuevos roles formadores de los bibliotecarios y las competencias necesarias. Sin embargo, todavía se obtienen en gran medida las competencias requeridas independientemente de la formación reglada en las escuelas de biblioteconomía. Como la formación en docencia no es parte habitual del plan de estudio de las escuelas de biblioteconomía, los bibliotecarios académicos han de tomar medidas a propósito con el fin de adquirir competencias docentes. Además, como la mayor parte de la formación de usuarios está integrada en los diversos cursos y disciplinas académicas, los bibliotecarios han de ser competentes para enseñar en el contexto de disciplinas diferentes, y tal como destaca Kraat (2005), han de estar dispuestos a establecer distintos modos de colaboración con el profesorado de las facultades.

Baker (1989), en su revisión hace décadas de la discusión de Clark y Jones (1989) sobre la capacitación en el lugar de trabajo, plantea preguntas críticas: " ¿Dónde pueden los bibliotecarios novatos adquirir la base necesaria y el contacto con técnicas docente y teorías sobre la educación? ¿Cómo han hecho los que carecen de formación reglada en el campo de la formación de usuarios para integrar este rol en su enfoque de la biblioteconomía? Ya que la experiencia en formación de usuarios se está convirtiendo en un requisito para los puestos de trabajo de cara al público, incluso a nivel de trabajadores principiantes, se hace esencial el poder responder a tales preguntas." (p.84). Contestando a estas preguntas, Baker reconoce la importancia de la formación continua y del desarrollo de personal en el puesto de trabajo. Al evaluar la importancia de 84 competencias de instrucción bibliográfica, Shonrock y Mulder (1993) hallaron que entre las fuentes más citadas por los bibliotecarios como idóneas para aprender estas destrezas y actitudes figuraban la formación en la Escuela de Biblioteconomía y la capacitación en el trabajo. La formación en el trabajo ha sido reconocida desde hace mucho como una opción viable para generar competencias relacionadas con el trabajo, en especial cuando se trata de destrezas nuevas que pueden no haber sido aprendidas durante la educación para el ejercicio de la profesión.

Borbye (2010) argumenta que el éxito profesional depende de la capacidad individual de dominar destrezas profesionales y responder de forma apropiada a situaciones dinámicas con flexibilidad, adaptación y pensamiento innovador. En esta comunidad de aprendizaje en Virginia Tech, teníamos que ser ágiles y responder muy rápidamente a cambios

transformadores que estaban ocurriendo en el lugar de trabajo, e implementamos un programa que aseguraba el apoyo para la formación de usuarios en un entorno dinámico.

Métodos, recursos y actividades

La comunidad de aprendizaje

Las dos metas principales para los miembros de la Nueva Cohorte de Instructores consistían en el desarrollo de competencias como instructores así como de identidades docentes. Los líderes de la cohorte revisaron los estándares de competencias para bibliotecarios instructores y coordinadores, los cuales se organizan las competencias en doce categorías distintas, y seleccionaron las habilidades de comunicación, el conocimiento de los planes de estudio, las destrezas de diseño instruccional, las destrezas de planificación, las habilidades de presentación y habilidades docentes como las áreas más apropiadas en las que hacer hincapié para la cohorte. Como parte del proceso de aprendizaje la cohorte debatió las 12 competencias así como la lógica en la que se basaban los líderes para centrarse en las mencionadas destrezas y habilidades. Se reconoció que estas competencias se cultivaban individualmente a lo largo del tiempo durante la carrera profesional de cada uno y que los miembros de la cohorte deberían adoptarlas y empezar a cultivarlas para progresar.

El modelo adoptado para enseñar a los nuevos instructores que formaban parte de la cohorte estaba basado en la teoría de cognición situada (Anderson, Reder y Simón, 1996) la cual plantea que "el conocimiento es inseparable del hacer". Esta teoría proporciona un buen marco tanto para las comunidades de aprendizaje como para las comunidades de práctica, ya que ambas describen la naturaleza y propósito de la cohorte formativa. Este modelo funcionó óptimamente para formar a los nuevos instructores, ya que ofrecía la oportunidad de crear lazos de unión entre los participantes, lo cual era un resultado deseable con el fin de desarrollar una fuerte base de apoyo para la formación de usuarios. Además la teoría del antropólogo Jean Lave sobre aprendizaje situado, la cual plantea que al aprendizaje es no intencional y que está situado dentro de la auténtica actividad, el contexto y la cultura (Lave, 1991), refuerza el concepto de aprendizaje dentro en un contexto auténtico. Lave define una comunidad de práctica como un grupo de individuos con un interés profesional común. Estos atributos definieron nuestro objetivo y propósito, y proporcionaron una base sólida para poder conceptualizar el programa de formación. Al trabajar como grupo cohesionado, la cohorte fue capaz de compartir experiencias y discusiones que permitieron a sus miembros desarrollar el sentido de sus propias identidades docentes y a la vez recibir el refuerzo y apoyo de los otros miembros del grupo. Los instructores experimentados que dirigían la cohorte reforzaron este sentido de pertenencia gracias al hecho de utilizar un formato más bien colegiado en lugar de jerarquizado. Por tanto los miembros de la cohorte sintieron que eran apreciados por formar parte de la más amplia comunidad de formadores de usuarios, tanto como por formar parte de su propio subgrupo.

En un proyecto de investigación por Ackers, Martín y Summey (2000) se adoptó un modelo de comunidad de aprendizaje similar en la biblioteca William Allen White de la Emporia State University (Universidad Estatal de Emporia) en Kansas para cursos de desarrollo profesional que implicaba colaboración entre profesorado y bibliotecarios. Los resultados no solamente alcanzaron los objetivos de desarrollar prácticas efectivas en la utilización de los recursos de investigación de la biblioteca, sino que también abrieron vías para una futura colaboración entre bibliotecarios y profesorado. Además esta colaboración hizo que la biblioteca destacara como un escenario de aprendizaje activo y en constante

evolución. Al evaluar la capacitación en el lugar de trabajo, Click y Walker (2010) encontraron que aunque estos esfuerzos son muy beneficiosos para los bibliotecarios participantes, con el fin de asegurar beneficios óptimos es importante disponer de algún modo de formación más estructurado. También hallaron que en ocasiones existían divergencias entre las percepciones de los bibliotecarios acerca de la utilidad de estas capacitaciones y las percepciones de los administradores. Huelga decir que estos hallazgos resaltan la importancia de una evaluación en profundidad de tales programas.

Plan de estudios del programa de capacitación

Los líderes de cohorte empezaron en primavera de 2012 por pedir voluntarios para participar en la Nueva Cohorte de Instructores. El programa inicial de 12 semanas se llevó a cabo en verano del 2012 y consistió en reuniones dos veces a la semana con tareas y lecturas asignadas entre reuniones. El programa dedicaba a una sesión a cada uno de los temas siguientes: revisión y discusión de las competencias y estándares, características de los estudiantes y preferencias de aprendizaje, teorías del aprendizaje, diseño instruccional, tecnologías docentes, así como una visita a las aulas y un día de taller en el que cada miembro de la cohorte preparaba una lección y la presentaba al resto del grupo.

En otoño 2012 la nueva cohorte de instructores cambió de enfoque y se apartó de las lecturas y las presentaciones simuladas en clase para pasar a las observaciones de verdaderas clases "en vivo y en directo". Todos los miembros de la cohorte tuvieron la oportunidad de observar a uno o más miembros del resto de la comunidad de instructores durante sus sesiones introductorias correspondientes a los programas de Inglés, Comunicaciones y FYE (Experiencia de Primer Curso). Los miembros de la cohorte rellenaron un cuestionario de evaluación en cada clase, basándose en las lecciones aprendidas mediante sus lecturas y discusiones del verano. La cohorte también continuó reuniéndose con regularidad para reflexionar y debatir sobre sus experiencias y observaciones.

En la primavera de 2013 la cohorte continuó con sus observaciones y también tuvo la oportunidad de colaborar con algunos de los instructores más experimentados en la docencia de algunos de los cursos introductorios. Los miembros de la cohorte llevaban diarios a modo de práctica reflexiva con el fin de mejorar todavía más sus experiencias de aprendizaje. Adicionalmente se animó a los miembros de la cohorte a que participaran en la Virginia Tech Libraries' Instruction Learning Community (comunidad de aprendizaje de formación de usuarios de las bibliotecas de Virginia Tech) y en el grupo regional de Library Exchange Observation (observación de intercambios bibliotecarios), con el fin de fomentar las relaciones con una comunidad más amplia de formadores de usuarios y con el fin de obtener puntos de vista adicionales sobre los aspectos docentes de la biblioteconomía.

Inmersión

Hace décadas, Lutzker (1982) argumentaba que aquellos que deseaban participar en programas de formación de usuarios necesitan la oportunidad de plantarse delante de un grupo e impartir la clase. Algunas personas son profesores natos y se alegran con la mera idea de tener una audiencia, especialmente una que sea numerosa y cautiva. Sin embargo algunos de nosotros nunca superan el síndrome del miedo escénico. Las personas cuya primera reacción es de absoluto pánico ante la idea de ponerse de pie delante de una clase pueden llegar a ser maravillosos profesores, pero no son artistas de nacimiento y necesitan una oportunidad para "probar sus alas." (p.64).

La experiencia de la cohorte a lo largo de un año los ha sumergido en una vivencia de aprendizaje que implicó lectura y reflexión, prácticas diseñadas para crear un entendimiento de las bases teóricas de la enseñanza y el aprendizaje y para proporcionar la oportunidad de desarrollar una identidad docente que ayudaría a dar forma a las técnicas de los participantes como bibliotecarios instructores. El plan de estudio incluía sesiones de formación, ejercicios prácticos y lecturas fundamentales sobre algunos temas que incluían:

- Lecturas que apoyaban el desarrollo de una identidad docente individual.
- Examen y desarrollo de la comprensión de los *Standards for Proficiencies for Instruction Librarians and Coordinators: A Practical Guide* (ALA, 2007) (Normas de competencias para bibliotecarios y coordinadores de formación de usuarios: una guía práctica); y *ACRL Information Literacy Competency Standards for Higher Education* (ALA, 2000) (Normas de competencias en alfabetizaciones para la enseñanza superior), y sus respectivas funciones en la conformación de la formación de usuarios de biblioteca.
- Explorar las características y preferencias de aprendizaje de los estudiantes.
- Explorar varias teorías sobre el aprendizaje y cómo éstas se pueden utilizar en el diseño instruccional.
- Completar ejercicios en diseño instruccional de sesiones simuladas de formación de usuarios.
- Trabajar con miríadas de tecnologías de enseñanza.
- Al desarrollar el plan de estudios para cultivar las competencias docentes de una cohorte de nuevos formadores de usuarios de la biblioteca los facilitadores tuvieron en cuenta los elementos clave del modelo ADDIE (Analysis, Design, Development, Implementation, Evaluation) (Análisis, Diseño, Desarrollo, Implementación, Evaluación) - de diseño instruccional al mismo tiempo que su necesaria base teórica. La participación de la cohorte en una comunidad de aprendizaje les proporcionó una experiencia compartida y ayudó a construir entre sus miembros un sentido comunitario de pertenencia.

Se programó un espectro completo de actividades participativas sobre el antedicho plan de estudios. Antes de impartir clases en solitario, cada uno de los miembros de la cohorte participó en una combinación de reuniones, conferencias, lecturas independientes, talleres, observaciones de formación de usuarios, reflexión y redacción de diarios, simulaciones de formación bibliotecaria seguidas de discusión, consultas con bibliotecarios instructores expertos y sesiones de preguntas y respuestas. A pesar de que la disponibilidad para participar no era uniforme, los facilitadores se aseguraron de que todos los miembros de la cohorte tuvieran una experiencia a medida, de forma que estuviera asegurada su preparación para empezar a impartir clases en la primavera de 2013.

Como parte de su experiencia de inmersión, la cohorte también participó en otra comunidad de aprendizaje sobre formación de usuarios de la *Virginia Tech Libraries' Instruction Learning Community* (la comunidad de aprendizaje de formadores de las bibliotecas de Virginia Tech) que estaba en curso al mismo tiempo, y patrocinada con una subvención otorgada en otoño de 2011 por el Center for Instructional Development and Educational Research, CIDER (centro de investigación sobre desarrollo instruccional y educativo de Virginia Tech). Adicionalmente la cohorte también participó en el programa inter-institucional de *Library Exchange Observation (LEO)* (observación de intercambio bibliotecario) que les proporcionaba la oportunidad de participar en talleres de formación y observar formadores bibliotecarios en tres universidades participantes: Hollins, Radford, y Virginia Tech. Estas

dos oportunidades adicionales proporcionaron a la cohorte diversas oportunidades para interactuar con otros bibliotecarios formadores de usuarios dentro y fuera Virginia Tech.

Resultados preliminares

Tal como se menciona en Hafler (2011) "el aprendizaje en el lugar de trabajo es verdaderamente extraordinario cuando se ve marcado por la congruencia estructural y una sinergia positiva entre la preparación formal de los profesionales y la deseada, cuando ocurre el aprendizaje tácito dentro del plan de estudio oculto y las consecuentes demandas tanto formales como tácitas están integradas en los escenarios de trabajo subsiguientes." (p.v.)

Mayor capacidad para mantener la formación de usuarios

Uno de los objetivos principales de esta capacitación consistía en incrementar la capacidad de formación de usuarios de bibliotecas. A pesar de que el programa perdió 3 de los miembros iniciales por abandono, se alcanzó este objetivo al final de la primavera 2013. Todos los nuevos instructores ya habían impartido algunas sesiones. Aunque el número de sesiones variaba entre individuos, en conjunto más de 20 sesiones fueron impartidas o dictadas en colaboración por la cohorte.

Sentido de comunidad

Los resultados observados en este caso resultan congruentes con los que se encontraron en un esfuerzo similar reportado por Medaille (2011). Los participantes no solamente pasaron por un programa de capacitación similar que incluía formación en el lugar de trabajo, integrando lecturas de literatura profesional, asistencia a talleres y conferencias, asistencia a cursos formales de instrucción y otros métodos, sino que también se obtuvieron resultados similares. Según Medaille, esta formación ayudó al personal de la biblioteca a sentirse más preparado para la enseñanza y a adoptar el trabajo de formación de usuarios como parte integrante de su identidad profesional. Los participantes en el estudio disfrutaron de la formación gracias a la satisfacción de facilitar el aprendizaje de los estudiantes, a fomentar relaciones, al desarrollo personal, a la diversificación de las tareas, y a la apreciación de una mayor visibilidad del perfil del personal de la biblioteca.

Crecimiento profesional

La formación para la cohorte fue diseñada a propósito para ofrecer una amplia gama de oportunidades de crecimiento profesional, no necesariamente relevante para la formación de usuarios. Debido a que la cohorte estaba compuesta de bibliotecarios y de otros miembros del personal, algunos de ellos sin diploma en Biblioteconomía, otros titulados en Biblioteconomía pero trabajando en puestos auxiliares, era necesario proporcionar un abanico amplio de oportunidades de desarrollo profesional. Entre las más exitosas se encontraban la participación y presentaciones en conferencias. Varias presentaciones en conferencias surgieron de este programa en 2013, incluyendo:

- Conferencia Internacional de Pedagogía en Enseñanza Superior - Blacksburg, VA,
- Library Orientation Exchange (LOEX) (Intercambio de Orientación Bibliotecaria), Nashville, TN,
- Workshop for Instruction in Library Use (WILU) (Taller de Formación en el Uso de la Biblioteca), Fredericton, New Brunswick, Canada,

- Congreso de la IFLA (International Federation of Library Associations), Singapur.

Oportunidades para el futuro

La actividad de registro regular y la planificación de lecciones por parte de los líderes de la cohorte, resultaron en un programa de capacitación bien documentado que otros pueden replicar en cualquier parte, incluyendo otros departamentos. Dada la flexibilidad del modelo de la cohorte y el plan general de los cursos el beneficio no se limita a la aplicación en escenarios de formación de usuarios. Las bibliotecas de Virginia Tech, por ejemplo, han adaptado el modelo de forma similar para desarrollar competencias para el servicio de consulta en un grupo de voluntarios bibliotecarios y ayudantes del servicio de consulta.

El programa se encuentra ahora en su segundo año, una nueva cohorte de participantes acaba de inscribirse y completará el programa de inmersión entre el verano de 2013 y la primavera de 2014. Aunque seguirán una agenda similar, los facilitadores integrarán nuevos componentes formadores basados en la retroalimentación recibida de la primera cohorte. Además, puesto que el lugar de trabajo continúa evolucionando, se seguirán añadiendo al programa los cambios pertinentes que aseguren que todos los nuevos y antiguos instructores de biblioteca estén preparados para proporcionar formación de usuarios de biblioteca en un entorno cambiante.

Retos

Al crear y mantener la cohorte, uno de los principales retos al que hubo que enfrentarse fue el manejo del tiempo. Los participantes generalmente necesitaban permiso de sus supervisores para apartarse de sus obligaciones habituales con el fin de participar en las actividades de la cohorte. Generalmente se podía contar en principio con el apoyo de los supervisores, pero había ocasiones en las que las demandas de los trabajos regulares y los de la cohorte imponían una presión adicional sobre la carga de trabajo de los miembros. De modo similar, organizar el horario de las reuniones de grupo constituía un reto, ya que tanto los miembros de la cohorte como los líderes tenían que encontrar tiempo para reunirse. Los líderes consideraban que la participación en las reuniones de grupo era esencial en el marco de la cohorte y por tanto insistían en que todos los miembros de la cohorte estuviesen disponibles para participar con regularidad.

Como resultado de este y otros factores, a medida que progresaba el programa a lo largo del año el abandono por parte de los participantes se convirtió en un reto. En el transcurso de este año, dos de los miembros de la cohorte encontraron trabajo de bibliotecario en otras instituciones, mientras las responsabilidades de otros cambiaron debido a reorganizaciones de los flujos de trabajo en las bibliotecas con el fin de alcanzar los objetivos del nuevo plan estratégico. Estos cambios en las responsabilidades con frecuencia tenían como consecuencia que un participante de la cohorte debía dedicar más tiempo a sus departamentos de origen, dejando menos tiempo disponible para poder participar en la cohorte.

Retroalimentación evaluadora

Los líderes de la cohorte solicitaron a lo largo del año retroalimentación acerca del programa a través de las discusiones y las entradas en los diarios. Al culminar la sección de la

primavera 2013, los líderes administraron a los participantes de la cohorte una encuesta Qualtrics formal de 13 preguntas. Esta encuesta examinaba factores referentes a la motivación de los participantes, los retos, el impacto global de la participación en la cohorte en los individuos y en la biblioteca en su conjunto, la retroalimentación de cara a futuras repeticiones del programa, y deseos de futuras oportunidades de educación permanente.

Los miembros de la cohorte indicaron unánimemente que la participación en el programa había incrementado la propia confianza en sus destrezas y habilidades oratorias y docentes. Muchos de ellos mostraron interés hacia la educación permanente y el desarrollo de la docencia y el aprendizaje, la implicación directa en el programa de formación de usuarios de las bibliotecas de Virginia Tech y en investigación adicional en las áreas de formación y aprendizaje.

Conclusiones y recomendaciones

El entorno de la cohorte demostró ser muy útil en lo tocante al desarrollo de las identidades docentes. Todos los nuevos miembros de la cohorte de formadores experimentaron un proceso de re-conceptualización de sus roles en la biblioteca, que pasó a incorporar "instructor" y "profesor" en el concepto que tenían de si mismos. Algunos de los miembros de la cohorte eran miembros de departamentos de servicios técnicos u otros tradicionalmente "invisibles", y por tanto tenían que hacer cambios significantes en su auto -percepción. La posibilidad de hacer esto en el contexto de la atmósfera de colaboración de la cohorte y de la más amplia comunidad de formadores de usuarios aumentó la velocidad a la cual los miembros de la cohorte empezaron a sentirse cómodos con sus nuevas identidades.

Lo que sigue son algunas recomendaciones para otras instituciones que pudieran desear adoptar este modelo de apoyo a la formación de usuarios:

- La misma talla no sirve para todos. Es importante ajustar individualmente las experiencias de los participantes. Aunque el modelo de la comunidad de aprendizaje es eficaz para fomentar un sentido de comunidad, queda claro gracias a nuestro estudio de caso que el desarrollo de competencias individuales de formación de usuario también exigía algunas experiencias hechas a medida para tratar niveles individuales de comodidad y actitudes hacia la docencia.
- Hay que ser flexible con el plan de estudios de la capacitación y atrapar sobre la marcha oportunidades adicionales de aprendizaje para los participantes.
- Se debe asegurar la aceptación en toda la biblioteca. Este modelo no funciona sin amplia aceptación.
- Conviene capturar y documentar las experiencias de los participantes según se va avanzando - la información es clave como componente la evaluación formativa.

Referencias

- Akers, C., Martin, N. P., & Summey, T. (2000). Teaching the teachers: library instruction through professional development courses. *Research Strategies*, 17(2/3), 215-221.
- Anderson, J. R., Reder, L. M., & Simon, H. A. (1996). Situated learning and education. *Educational Researcher*, 25(4), 5-11. doi:10.2307/1176775

- American Library Association (ALA) (2000), *Information literacy competency standards for higher education.*, Chicago, Ill: ALA, Association for College and Research Libraries. Recuperado de <http://www.ala.org/acrl/standards/informationliteracycompetency>
- American Library Association (ALA) (2007), *Standards for proficiencies for instruction librarians and coordinators.* Chicago: ALA, Association for College and Research Libraries. Recuperado de <http://www.ala.org/acrl/sites/ala.org.acrl/files/content/standards/profstandards.pdf>
- Baker, B. (1989). Reviewer. Teaching librarians to teach: On-the-job training for bibliographic instruction librarians by Alice S. Clark; Kay F. Jones (1989). *The Library Quarterly*, 59(1), 84-86.
- Borbye, L. (2010). *Out of the comfort zone: New ways to teach, learn, and assess essential professional skills: An advancement in educational innovation.* San Rafael, CA.: Morgan & Claypool Publishers.
- Clark, A.S. & Jones, K. F. (Eds.) (1989). *Teaching librarians to teach: On-the-job training for bibliographic instruction librarians.* Metuchen, NJ: Scarecrow Press.
- Click, A., & Walker, C. (2010). Life after library school: On-the-job training for new instruction librarians. *Endnotes: The Journal of the New Members Round Table*, 1(1), G1-G14. Accessible en línea en: <http://www.ala.org/nmrt/sites/ala.org.nmrt/files/content/oversightgroups/comm/schres/endnotesvol1is1/2lifeafterlibrariysch.pdf>
- Hafler, J. P. (2011). *Extraordinary learning in the workplace.* New York: Springer Netherlands.
- Kraat, S. B. (2005). *Relationships between teaching faculty and teaching librarians.* Binghamton, NY: Haworth Information Press.
- Lave, J. (1991). Situating learning in communities of practice. In L. B. Resnick, J. M. Levine, & S. D. Teasley (Eds.), *Perspectives on socially shared cognition.* (pp. 63-82). Washington, DC: American Psychological Association.
- Lutzker, M. (1982). On-the-job training for instruction librarians. *Reference Services Review*, 10(2), 63-69.
- Medaille, A. (2011). Librarians view instruction as integral to their professional identities. *Evidence Based Library & Information Practice*, 6(4), 120-123.
- Shonrock, D., & Mulder, C. (1993). Instruction librarians - acquiring the proficiencies critical to their work. *College & Research Libraries*, 54(2), 137-149.
- Virginia Tech University Libraries. (2012). *Strategic Plan 2012-2018.* Retrieved from <http://www.lib.vt.edu/strategicplan/2012-2018.pdf>

Westbrock, T., & Fabian, S. (2010). Proficiencies for instruction librarians: Is there still a disconnect between professional education and professional responsibilities? *College & Research Libraries*, 71(6), 569-590.