

# **El desarrollo profesional y la educación continua en el campo de la información**

Alessandra Otero Ramos

*alessandra.otero@upr.edu,*

Estudiante del Programa de Maestría en Ciencias de la Información  
Escuela Graduada de Ciencias y Tecnologías de la Información (EGCTI)  
Universidad de Puerto Rico, Recinto de Río Piedras  
Edificio José M. Lázaro, 3ro. Piso,  
Río Piedras, San Juan, Puerto Rico, 00931-1906

## **Resumen**

El desarrollo profesional en el campo de la información es imperativo porque de éste depende el éxito de toda profesión. Este ensayo informa al lector sobre las diferencias que existen entre los conceptos: desarrollo profesional y educación continua. Además, lo orienta sobre las iniciativas que debe seguir para mantenerse a la vanguardia con las nuevas tendencias de su carrera y las posibilidades que le ofrece la Internet para lograr dicha meta. También, le explica el rol del departamento de los recursos humanos en el desarrollo profesional del capital humano de la unidad de información y la participación del individuo como el elemento activo de su desarrollo profesional.

## **Palabras claves**

educación continua, desarrollo profesional, recursos humanos, bibliotecología

## **Keywords**

Professional development, Human resources, librarianship, special collections

¿Qué es el desarrollo profesional? ¿Qué es la educación continua? ¿En qué se diferencian ambos? ¿Qué iniciativas debe tomar el profesional de la información para mantenerse a la vanguardia con las nuevas tendencias de su carrera? ¿Cuáles son las posibilidades que ofrece la Internet a la educación continua del bibliotecario? ¿Cómo influye la administración de la unidad de información en el desarrollo profesional de sus recursos humanos? Una vez contestadas estas interrogantes, aprenderemos y viviremos lo que son dichos conceptos a lo largo de la vida personal, académica y profesional. Más aún, descubriremos que el éxito de toda carrera dependerá de cómo se planifique nuestro desarrollo profesional.

La revisión de literatura plantea que el desarrollo profesional y la educación continua son dos conceptos similares, mas, no son sinónimos, pues, tienen sus variantes. Según el *National Commission for Health Education Credentialing* (2008), el desarrollo o mejoramiento profesional es la aplicación de actividades planificadas y diseñadas para enriquecer las competencias del profesional de cualquier área. También, se refiere a las habilidades y conocimientos que obtiene el individuo a lo largo de su carrera para maximizar las destrezas profesionales (Ferguson, 2010).

Desde el punto de vista administrativo, específicamente del departamento de los recursos humanos de una institución, el desarrollo profesional es conocido como desarrollo del personal. Este planteamiento es acorde con la definición de *Management Science for Health* (2006) que describe el concepto como: el proceso donde la institución provee a su capital humano las oportunidades educacionales y de entrenamiento para aumentar sus capacidades y competencias<sup>1</sup>. Dichas oportunidades pueden ser talleres, conferencias, cursos presenciales o en línea, seminarios y programas semestrales. Desde esta perspectiva, el mejoramiento profesional es planificado por la institución, sin embargo, ésta no es la única responsable. El individuo es el elemento activo de su desarrollo profesional. Conforme con Ferguson (2010), el mejoramiento profesional se inicia en cada persona cuando éste reconoce las responsabilidades que conlleva el crecimiento del desempeño laboral y prioriza su motivación de lograr las metas trazadas. De esta forma, se abre un abanico de posibilidades para el individuo, pues, las personas pueden participar tomando cursos por su parte o matriculándose en los programas desarrollados por el departamento de los recursos humanos (Ferguson, 2010), colegios y asociaciones.

Como el mejoramiento profesional es un aspecto decisivo de las

---

<sup>1</sup> "The process of increasing the professional capabilities of staff by providing (or providing access to) training and educational opportunities" (*Management Science for Health*, 2006).

profesiones, particularmente aquellas vinculadas a la medicina, la abogacía y la ingeniería, en ocasiones, es requerido por ley completar cierta cantidad de créditos especializados anualmente (Ferguson, 2010). Por ejemplo, en Puerto Rico los profesionales colegiados, como los miembros del Colegio de Médicos Cirujanos de Puerto Rico<sup>2</sup> tienen la obligación de:

... completar 60 créditos en cursos de educación continua acreditados por la Junta de Licenciamiento y Disciplina Médica de Puerto Rico o el Comité que a los efectos se designe durante el período correspondiente a cada trienio de recertificación (Gobierno de Puerto Rico, 2009).

De esta forma, el estado garantiza que los profesionales mantienen un alto nivel de pericia cognoscitiva y una excelente ejecución profesional (*Management Science for Health*, 2006).

Hasta este momento se ha explicado el concepto del desarrollo profesional, ahora, ¿qué es educación continua? Desde la perspectiva semántica, educación continua y desarrollo profesional podrían parecer sinónimos, pues, ambos se refieren al proceso de enseñanza por el que el profesional se educa ininterrumpidamente a lo largo de su carrera. Sin embargo, existe una variante entre ellas. La práctica de la educación continua o educación permanente (Allendez & Nayar, 2009) es una de las posibilidades dentro del desarrollo profesional que se rige por un sistema de acreditaciones. Por ende, la educación continua se define como:

Aquella actividad educativa que cumple con los requisitos establecidos por un organismo acreditativo determinado por el estado o por una organización, que ocurre después de tener un título académico para la práctica de la profesión (A. Rodríguez, comunicación personal, 14 de julio de 2010).

De esta forma, se establece que la meta principal de la educación continua es mantener a los profesionales al día con los últimos acontecimientos de la ocupación e incrementar sus destrezas. Por ejemplo, en el campo de la información en Puerto Rico, el estado no le exige créditos de educación continua a los profesionales de la información, sin embargo, las asociaciones de prestigio como, la *American Library Association* (ALA) requieren que sus asociados y los profesionales de la información

---

<sup>2</sup> En Puerto Rico no existe un Colegio de Profesionales de la Información que regule la educación continua de éstos. Aunque en años anteriores surgieron iniciativas, éstas no tuvieron éxito (J. Sánchez, comunicación personal, 25 de julio de 2010). Por este motivo se eligió este ejemplo.

permanezcan tomando mejoramiento profesional<sup>3</sup>. Cabe desatacar que asistir a una conferencia o evento cultural público no se considera parte de la educación continua, pues, este tipo de actividad no es conducente a créditos en educación y no es parte de un programa educativo formal (Bocco, 2010). En este caso, el evento cultural se consideraría parte del desarrollo profesional y personal del individuo.

Una vez esclarecidas las definiciones de los conceptos presentados, es necesario esbozar el panorama actual del profesional de la información. La globalización, la información y las nuevas tecnologías se han cruzado con el campo educativo y, por ende, en la formación del bibliotecario (Tannuri de Oliveira, 2003). De este modo, “la evolución tecnológica delinea un nuevo escenario en el mundo de la comunicación y transmisión de conocimientos” (Allendez Sullivan & Nayar, 2009, p. 88). Así, se le presenta al bibliotecario un nuevo marco que lo compromete a capacitarse continuamente, pues, dado a las grandes transformaciones tecnológicas que han surgido en la profesión (Allendez & Sullivan, 2009), la educación continua no es una opción, sino una obligación que, a veces, se torna muy ardua por la avalancha de datos que se reciben (Recoder Sellarés, 1997).

Por ejemplo, hace unos años atrás, el profesional de la información debió incorporar a su trabajo el empleo de todas las herramientas propuestas por la denominada Web 2.0, ahora que ha podido dominar algunas de ellas, se encuentra con que debe aprender a utilizar otros nuevos instrumentos a partir del surgimiento de la llamada Web 3.0 y la Web semántica (Allendez & Sullivan, 2009). En tal caso, ¿qué iniciativas debe tomar el profesional de la información para mantenerse a la vanguardia con las nuevas tendencias de su carrera? La literatura revisada plantea distintas formas de lograr esta meta. En el artículo titulado, **Sobre cómo sobrevivir al alud de la información o la formación continua en España**, Recoder (1997) plantea cuatro consejos básicos y tradicionales que el profesional de la información debe acatar para ir a la marcha con estos cambios.

Lo primero es tomar cursos de posgrado de carácter genérico o especializado para refrescar los conocimientos teóricos y aprender sobre las nuevas tendencias y prácticas. Seguido a esto, el profesional debe participar de asociaciones y colegios profesionales, pues, “constituyen una fuente inagotable de información” (Recoder, 1997, p. 75), dado a las revistas y boletines que producen sobre temas novedosos. Además, el asociado cuenta con beneficios como, los precios especiales para participar de los congresos y cursos de educación continua (Recoder, 1997).

---

<sup>3</sup> Este requerimiento está establecido en el punto número siete titulado, *Continuing Education and Lifelong Learning*, del documento *ALA's Core Competences of Librarianship*, versión final del año 2009.

Otra manera de mantener el desarrollo profesional es asistiendo a tertulias. El autor señala que el bibliotecario, también, aprende mientras conversa informalmente con otros compañeros. De hecho, aconseja que las instituciones deben crear espacios donde los empleados tengan la oportunidad de compartir las novedades de la profesión, presentar nuevos productos e intercambiar escritos relacionados al tema de su profesión. Sobre este aspecto, Recoder (1997) opina que las tecnologías de la información facilitan la creación de dichos espacios. Un ejemplo de esto lo es el **Foro para profesionales de bibliotecas y documentación**, conocido como *Iwetel*, “una tertulia muy animada de la profesión, vía correo electrónico, surgida a través de la revista *Information World* en Español” (Recoder, 1997, p.76).

Por último, Recoder menciona los congresos. Éstos son importantes por la gran cantidad de publicaciones que se producen y las ponencias de temas especializados que ofrecen. Además, cuentan con los participantes de diferentes países lo que facilita el intercambio sociocultural. Las conferencias de temas específicos son la mejor forma que el profesional de la información tiene para conocer las nuevas tendencias y las nuevas tecnologías de su campo, y para construir una red profesional (Tomaszewski & MacDonald, 2009). Por estas razones, Recoder, Tomaszewski y MacDonald concuerdan en que los congresos de envergadura que proveen las herramientas esenciales para el profesional de la información son los organizados anualmente por: el International Federation of Library Association (IFLA), la American Library Association (ALA), Special Libraries Association (SLA) y el Online Information Meeting.

Al igual que estos autores, Woolls (2009) señala que los congresos son un aspecto esencial para el desarrollo profesional, sin embargo, no todos los profesionales de la información tienen los recursos o el apoyo de la institución para asistir a las conferencias que éstos ofrecen. Por consiguiente, la autora propone un producto para satisfacer esta necesidad de información y mantener el desarrollo profesional. Éste consta de la publicación anual de un artículo titulado, Keeping Up; Personal Staff Development, que resume los temas en boga de las conferencias y la literatura sobre las ciencias de la información del año anterior. De esta forma, los profesionales tienen un recurso completo sobre los temas especializados de envergadura que pueden acceder por medio de las bases de datos u obtener parte de la información por la Internet sin tener que asistir presencialmente a las actividades.

Hasta este momento se ha presentado la importancia de las asociaciones profesionales, congresos y tertulias en el laborioso quehacer de la formación continua. Además, se ha establecido las vertientes tradicionales para mantener el desarrollo profesional. Sin embargo, la

introducción del Internet le ha dado un vuelco al mercado del desarrollo profesional. Entonces, ¿cuáles son las posibilidades que ofrece la Internet a la educación continua del bibliotecario?

Según Rodríguez Yunta y Tejada Artigas (2004), en la Internet los profesionales pueden encontrar información sobre las ofertas educativas para el desarrollo profesional en el campo de la bibliotecología, más aún, toman cursos continuos desde el lugar de trabajo por medio de video conferencias, correo electrónico, herramientas como Skype, entre otros. Dada esta gran variedad de oportunidades que nos ofrece la Internet, Padavano (citado por Suttell, 2005) concluye que, actualmente, no existe motivo para abandonar el desarrollo profesional. Así lo fundamenta Suttell (2005) al señalar que la tecnología moderna facilita la creación de oportunidades de entrenamiento y desarrollo profesional que van más allá de las conferencias realizadas en locales exóticos.

La introducción del Internet, ha provocado que las empresas educativas realicen y mercadeen ofertas en temas generales o especializados para programas de educación en línea (Suttell, 2005). Esto favorece al profesional de la información porque esta nueva oportunidad le permite “estudiar a su ritmo y durante el tiempo que él elija” (Reynolds, citado por Suttell, 2005, p. 58). No obstante, Villagrà Rubio (1997) advierte que la educación en línea no sustituye a la educación presencial, pero sí es una herramienta viable para mantenerse al tanto de los temas novedosos.

Hasta aquí se ha presentado cómo el profesional participa activamente en su formación y se han señalado las opciones generales que tiene la persona para incrementar su desarrollo profesional. Sin embargo, ¿cómo influye la administración de la unidad de información en el desarrollo profesional de sus recursos humanos?

Dentro de la gestión de los recursos humanos de una institución, el desarrollo profesional es una de las actividades fundamentales que influyen en la mejora continua de todas las áreas que componen a las bibliotecas y centros de documentación (Hernández Pacheco, 2007). Por este motivo, la administración de una institución juega un papel importante en la formación permanente del individuo. De hecho, el director de una unidad de información debe desarrollar estrategias a fin de asegurar conocimientos, habilidades y experiencias superiores en su capital humano (Allendez & Nayar, 2009). ¿Por qué esto debe ser así?

Gómez-Mejía, Balkin y Cardy (citados por Hernández, 2007, p. 68) aseguran que la administración debe fomentar el desarrollo profesional porque “una formación eficaz puede mejorar el rendimiento, la moral de los trabajadores y el potencial de la organización”. Dado a las retribuciones que

recibe la unidad de información por financiar el desarrollo profesional de sus recursos humanos, al presente, éstas reconocen y valoran la importancia de los empleados en el entorno empresarial. Ante este panorama, Hernández (2007) sugiere lo siguiente:

... es preciso planificar programas de formación suficientemente analizados, diseñados, dirigidos y evaluados que logren una conexión con los objetivos estratégicos de nuestra organización, a fin de asegurar que las inversiones tengan un impacto significativo en los resultados de la misma (p. 68).

Acorde con esto, Linda Pharr (2009) concluye que es mandatario que los directores establezcan un plan estratégico para el desarrollo profesional de su capital humano y, de este modo, asegurar los logros de la organización. “Si tu le exiges a tu equipo de trabajo que realicen mayor cantidad de tareas con menos recursos, es imperativo que los empleados estén altamente entrenados y sumamente comprometidos con la organización” (Pharr, 2009, p. 16). Este compromiso entre la organización y los recursos humanos se logra por medio del desarrollo profesional, cuya aplicación asegura el triunfo de la institución (Pharr, 2009). Por esta razón, invertir en el mejoramiento profesional será invertir en la calidad (Hernández, 2007) y el prestigio de la organización.

Como se ha demostrado, el desarrollo profesional es una actividad inherente a la gestión de los recursos humanos que conecta de manera directa con el desarrollo de habilidades y competencias necesarias para desempeñarse en cualquier puesto de trabajo (Hernández, 2007). Desde el punto de vista de los autores aquí presentados, la formación profesional es una actividad que ha evolucionado hasta convertirse en uno de los recursos clave de las organizaciones actuales como, las unidades de información. No obstante, otros autores como, Wilson y Gainor (2008), señalan que las instituciones invierten en el desarrollo profesional porque las escuelas de bibliotecología no le enseñan al bibliotecario todo lo que debe saber. Acorde con Tannuri (2003), esta aseveración es cierta. “Solamente una parte de la formación profesional se da en los estudios de grado... En esta época ningún currículo universitario suministra todo lo que el profesional necesita, así como ningún curso contiene el saber necesario para asegurar una carrera de éxito” (Tannuri, 2003, p. 110). Del mismo modo, Brian Kenney (2008) advierte que las escuelas de bibliotecología han fracasado en preparar a los profesionales para enfrentarse al mundo complejo y cambiante de las ciencias de la información. Sin embargo, él propone una alternativa para apaciguar este problema. Esta es: “a través de toda su carrera el bibliotecario debe seguir fielmente los derechos establecidos en el

documento titulado, *The Library Student Bill of Rights*<sup>4</sup> (Kenney, 2008, p. 9), pues de otra forma no sobrevive a la profesión.

En conclusión, los profesionales de la información son piezas clave en la transmisión y la conservación del conocimiento humano (Recoder, 1993, p. 79). Por este motivo, es necesario el desarrollo profesional dentro de dicha ocupación. Asimismo, se debe recordar que la educación continua abre un mundo de posibilidades para el crecimiento del individuo dentro de la profesión, por tal razón, éste debe estar alerta para aprovecharlas al máximo. A este tenor, el mejoramiento profesional es la base para que el profesional de la información continuamente se actualice y adapte a los cambios vertiginosos producidos en el ambiente de las tecnologías y de la información. Finalmente, considero que la clave del éxito de toda profesión, específicamente las relacionadas a la informática, es la siguiente:

“La educación durante toda la vida se presenta como una de las llaves de acceso al siglo XXI. Esta noción va más allá de la distinción tradicional entre educación básica y educación permanente, y responde al reto de un mundo que cambia permanentemente” (Jacques Delors citado por Allendez & Nayar, 2009).

---

<sup>4</sup> Ver Apéndice A.



## Bibliografía

- Allendez Sullivan, P. & Nayar, L. (2009). Mercado de trabajo, capacitación continua y trayectoria laboral de los profesionales de Ciencias de Información. *Boletín de Asociación Andaluza de Bibliotecarios*, 94, 85-104. Recuperado el 8 de julio de 2010, de la base de datos CSIC.
- Bocco, D. (2010). What is Continuing Education?. *WiseGeek Webpage*. Recuperado el 28 de junio de 2010, de <http://www.wisegeek.com/what-is-continuing-education.htm>
- Ferguson, G. (2010). What is Professional Development?. *WiseGeek Webpage*. Recuperado el 28 de junio de 2010, de <http://www.wisegeek.com/what-is-professional-development.htm>
- Gobierno de Puerto Rico. (2009). Junta de Licenciamiento y Disciplina Médica de Puerto Rico: proyecto de borrador del reglamento general de la Junta de Licenciamiento y Disciplina Médica 2009. *Gobierno de Puerto Rico: Departamento de Salud Webpage*. Recuperado el 30 de junio de 2010, de <http://www.salud.gov.pr/Publicaciones/Reglamentos/Pages/ReglamentoGeneraldeLicenciamientoyDisciplinaMedica.aspx>
- Hernández Pacheco, F. (2007). Nuevos paradigmas para la formación de los recursos humanos en las bibliotecas y centros de documentación. *Documentación de las Ciencias de la Información*, 30, 65-99. Recuperado el 8 de Julio de 2010, de la base de datos CSIC.
- Kenney, B. (2008). What Should Every Librarian Know?. *School Library Journal*, 54 (11), 9. Recuperado el 30 de junio de 2010, de la base de datos Wilson Web.
- Management Science for Health. (2006). Building a Common Vocabulary: A Glossary of Management Terms. *The Manager Electronic Resource Center*. Recuperado el 28 de junio de 2010, de <http://erc.msh.org/mainpage.cfm?file=2.2.3p.htm&module=gmt&language=English>
- National Commission for Health Education Credentialing. (2008). Continuing Education Definitions. *National Commission for Health Education Credentialing Web Page*. Recuperado el 28 de junio de 2010, de <http://www.nchec.org/ce/definitions/>
- Pharr, L. (2009). Professional Development: An Investment in workers that pays

- dividends in tough times. *Nations Restaurant News*, 43 (9), 16.  
Recuperado el 30 de junio de 2010, de la base de datos Wilson Web.
- Recorder Sellarés, M. (1997). Sobre cómo sobrevivir al alud de información o la formación continua en España. *Anuari Socadi de Documentació I Informació*, 9, 73-79. Recuperado el 8 de julio de 2010, de la base de datos CSIC.
- Rodríguez Yunta, L. & Tejada Artigas, C. (2004). Recursos de Internet sobre desarrollo profesional en documentación: formación continua. *Revista Española de Documentación Científica*, 27 (1), 113-126. Recuperado el 8 de julio de 2010, de la base de datos CSIC.
- Sutell, R. (2005). Professional Development on a Budget. *Buildings*, 99 (3), 52-59.  
Recuperado el 30 de junio de 2010, de la base de datos Wilson Web.
- Tannuri de Oliviera, E. (2003). La formación del profesional bibliotecario en el ámbito del Mercosur: realidad y tendencias en el inicio del siglo XXI. *Scire*, 9, 95-112.  
Recuperado el 8 de julio de 2010, de la base de datos CSIC.
- Tomaszewski, R. & MacDonald, K. (2009). Identifying Subject- Specific Conferences as Professional Development Opportunities for Academic Librarian. *The Journal of Academic Librarianship*, 35 (6), 583-590.  
Recuperado el 30 de junio de 2010, de la base de datos Wilson Web.
- Villagrà Rubio, A. (1997). Desarrollo de la formación continua en España por una mejora de la calidad y la coordinación. *Revista Española de Documentación Científica*, 20 (2), 161-174. Recuperado el 8 de julio de 2010, de la base de datos CSIC.
- Wilson, J. & Gainor, R. (2008). Strategic Learning Oportunities. *PNLA Quaterly*. 73(1), 16-18. Recuperdo el 30 de junio de 2010, de la base de datos Wilson Web.
- Woolls, B. (2009). Keeping Up: Personal Staff Development. *School Library Media Activities*, 25 (9), 55-58. Recuperado el 30 de junio de 2010, de la base de datos Wilson Web.

## Referencias

Booth, Char. (2008). Library Student Bill of Rights. *Library Journal: A Media Source of Publication*. Recuperado el 21 de julio de 2010, de <http://www.libraryjournal.com/lj/careers/newlibrarians/862513-304/story.csp>

Colegio de Médicos Cirujanos de Puerto Rico. (2010). Instituto de Educación Médica Continua. *Colegio de Médicos Cirujanos de Puerto Rico: Protegiendo la Salud de Nuestro Pueblo*. Recuperado el 30 de junio de 2010, de <http://www.colegiomedicopr.org/index.php?node=438>

Pascual Foronda, E. (2005). Continua. En *El pequeño Larousse* (pp. 283). México D.F., Mx: Ediciones Larousse, S. A.

Pascual Foronda, E. (2005). Desarrollo. En *El pequeño Larousse* (pp. 328). México D.F., Mx: Ediciones Larousse, S. A.

Pascual Foronda, E. (2005). Educación. En *El pequeño Larousse* (pp. 368). México D.F., Mx: Ediciones Larousse, S. A.

Pascual Foronda, E. (2005). Profesional. En *El pequeño Larousse* (pp. 831). México D.F., Mx: Ediciones Larousse, S. A.

Todnem, G. R., & Warner, M. P. (1994). The QUILT program assesses teacher and student change: Demonstrating the benefits of staff development. *Journal of Staff Development*, 15 (4), 66–67. Recuperado el 21 de julio de 2010, de la base de datos Wilson Web.

## Apéndices

### A. “The Library Student Bill of Rights” By Char Booth

In order to create a more vibrant and resilient profession, the students of library and information studies programs should be entitled to the following rights:

1. THE RIGHT TO EDUCATE. Students should receive training in learning theory, pedagogy, instructional design, and assessment methods regardless of their areas of focus.
2. THE RIGHT TO EVALUATE. Rigorous, realistic, and applied instruction in action research methods as well as techniques in environmental scanning and user needs evaluation should be available to all.
3. THE RIGHT TO CHALLENGE. Debate and critical inquiry between library students should be encouraged, while information activism should be

considered alongside impartiality as one of the unique contributions librarians make to the information world.

4. THE RIGHT TO INNOVATE. Technology evaluation, selection, experimentation, development, and planning should be woven throughout the curriculum, rather than sequestered to the “information” side of learning.

5. THE RIGHT TO EXPERIENCE. Students should have access to formal apprenticeship and mentorship programs in order to learn the skills of their trade actively and in ways that benefit institutional stakeholders and community partners. These programs should be available at the beginning of the MLIS experience as well as at its conclusion.

6. THE RIGHT TO EXPLORE. Interdisciplinarity coursework should be required in order to invigorate the skill-set new librarians bring to the profession, while students should be encouraged to draw on the strengths of complementary fields.

7. THE RIGHT TO COLLABORATE. Librarianship is becoming increasingly generalized; the lines between collection development, public service, technical service, and education are blurring. As such, information science and library science should not be strictly apportioned into tracks or cohorts, and recognition of mutual strengths and complementary pursuits between specializations should be established.

8. THE RIGHT TO REDEFINE. Librarians are changing as fast as their users. In order to learn what is truly necessary to thrive in the library environment, faculty and administrators should partner with those new to the profession in evaluating curriculum, hiring faculty, and revising accreditation standards.

9. THE RIGHT TO DEVELOP. Students should have the opportunity to test, modify, and produce the tools and technologies they may be called upon to use in a variety of professional contexts, and should further gain practical project management skills to help them sequence and evaluate said tools and technologies.

10. THE RIGHT TO ADVOCATE. In recognition of the growing importance of championing libraries to various stakeholders and educating users about library programming, students should be trained in public relations, message design, and marketing.