

INSTRUIREA PROFESIONALĂ A BIBLIOTECARILOR CA FACTOR DE DEZVOLTARE A ABILITĂȚILOR CREATIVE

Lina IFTODI,
magistru în științe ale comunicării

Abstract

An efficient management presupposes the taking into account of all objective and subjective moments that lead to the development of creative skills of the staff. Through this article the author presents efficiency of training process in ML, outlines creativity of librarians and its influence on present development and for the future. Also, the article outlines the effects of the training process in development of creative abilities of librarians as being innovative element in realization of performances of ML. Librarian's views were taken from research that was made by the author within the program Management of infodocumentary institution, to obtain a master's degree in communication sciences.

The results of research can be useful for managers in mapping projects in improvement of process of training and professional development, revaluation of librarian's creative potential, because they represent creative element, active and coordinating of the whole library's creativity.

Keywords: *focus group, creativity, creative abilities, creative potential, professional training, training programs.*

* * *

Ritmul rapid al schimbărilor din societate a imprimat anumite influențe asupra evoluției instituțiilor infodocumentare, fapt ce le-a determinat să-și schimbe strategia de dezvoltare. Aceste schimbări,

generate de revoluția informațională și inovația tehnică, precum și de efectele globalizării au influențat fundamental, în ultimele decenii, sistemele de instruire și dezvoltare profesională a angajaților. Cercetătorul Ion Stoica afirma că „cea mai importantă zonă a schimbării, în orice domeniu de activitate, este reprezentată de cadrul ei și de nivelul pregătirii specialiștilor în domeniul respectiv. Disponibilitatea pentru nou este o profesiune profundă care nu se instalează pe detaliile schimbării, ci pe dezvoltarea unor mecanisme de gândire dinamică, pe aspirația către performanță, pe voința de cercetare și pe încrederea în valențele și în țelurile superioare ale unei activități”¹. În acest sens, L. Kulikovski menționa că „*totul evoluează, progresează și se schimbă în jurul nostru – mediul, societatea, lumea, în general, și fiecare organizație, în particular. Este ridicol, în tumultul acestor metamorfoze, să rămii plafonat pe vechile cutume.*”²

Folosirea tehnologiilor avansate în procesul de lucru, necesită actualizarea permanentă a cunoștințelor, dar și însușirea unor cunoștințe noi și a unor abilități din partea angajaților care să le permită îndeplinirea eficientă a sarcinilor și obligațiilor de muncă. Bibliotecarii reprezintă una din cele mai importante investiții ale

¹ STOICA, Ion. *Sensul schimbării în universul infodocumentar*. Constanța, 2009, p. 133.

² KULIKOVSKI, L. *Bibliotecii versus inovații*. În: BiblioPolis. 2009, nr. 1, 33.

unei biblioteci, deoarece ei dețin potențialul necesar pentru a crea produse și servicii de valoare, care să satisfacă cerințe noi sau să răspundă mai bine unor cerințe vechi. Succesul unei biblioteci, gradul de competitivitate, progresul acesteia depinde tot mai mult de calitatea resurselor umane, de nivelul de creativitate al acestora. Valorificarea acestui potențial uman se poate realiza numai printr-o pregătire și perfecționare profesională susținută, prin sisteme adecvate de stimulare și motivare a salariaților în vederea generării și punerii în practică de idei noi, prin crearea unui cadru organizațional flexibil, propice desfășurării activităților creative. Îmbunătățirea sistemului metodologic cu instrumente, metode și tehnici, pe care managerii le pot folosi pentru a stimula creativitatea personalului, presupune, la rândul său, o intensă activitate creativă, alături de studierea și înțelegerea comportamentului uman.

Pentru a evidenția efectele procesului de instruire în dezvoltarea abilităților creative ale bibliotecarilor și influența acestuia asupra dezvoltării prezente și de viitor, am solicitat opiniile managerilor, managerilor intermediari și bibliotecarilor din filialele Bibliotecii Municipale „B.P. Hasdeu”. Metoda de cercetare utilizată a fost *focus grup* (focus group), o modalitate eficientă în viziunea noastră, de a analiza opiniile și sugestiile angajaților, care pot îmbunătăți procesul de instruire la BM.

Interviul de tip focus grup este un interviu de grup, pe o anumită temă, strict delimitată, care este condus de un moderator și este o tehnică calitativă de culegere a datelor pentru a analiza percepțiile, motivațiile, sentimentele, nevoile și opiniile oamenilor. Prin intermediul acestei tehnici se obțin date calitative, care surprind comportamente ale indivizilor, percepții și opinii, și nu informații cantitative. Avantajele focus grupului nu sînt doar de ordin economic, ci și de management al timpului și al informațiilor; el creează o legitimitate a posibilităților

soluții care se vor aplica în continuare în urma prelucrării și analizei datelor.³

Primele întrebări au dus participanții în miezul problemei și au avut scopul de a afla dacă: *BM este o instituție creativă, instituția pe care o reprezintă este creativă, se consideră persoane creative și dacă se consideră bibliotecarii ca profesie creativi*. De asemenea, au fost rugați să *enumere câteva activități – produse, servicii, facilități în care și-au manifestat creativitatea*.

Succesele și insuccesele unei instituții sînt puternic legate de instruirea profesională, deoarece ea asigură o adaptare la cerințele curente ale realității și, totodată, cultivă creativitatea. Un rol deosebit în cadrul cercetării i-a fost acordat acestui aspect în blocul III de întrebări. Inițial, participanții au fost întrebați: *„Vă sînt suficiente cunoștințele pe care le stăpîniți să vă îndepliniți eficient sarcinile și obligațiile de muncă?”* Majoritatea absolută au menționat că cunoștințele nu sînt niciodată suficiente, omul cît trăiește învață, un bibliotecar nu poate să cunoască totul, dar e necesar să acumuleze mereu. Cunoștințele obținute la universitate se perimează în timp și nu ne formează suficiente abilități pentru a ne îndeplini eficient munca. Mulți bibliotecari, fiind absolvenți ai altor facultăți, și-au inițiat cariera de bibliotecar, fără a avea o pregătire profesională în acest sens. Confruntarea cu un șir de dificultăți te face să înveți mereu, să acumulezi experiență prin explorare personală, să participi la activități de instruire. *Timp insuficient, experiența altor biblioteci, cunoașterea insuficientă a tehnologiilor informaționale, lipsa abilităților de a lucra cu rețelele sociale, prezența la manifestări științifice, cunoașterea limbilor străine* – acestea ar fi neajunsurile unui bibliotecar pentru a fi creativ și competent.

³ *Focus grupul – tehnica utilizată, evaluarea nevoilor din comunitate* [citat: 25 febr. 2012]. Disponibil: <http://www.scribd.com/cristianmo/d/46739101-Focus-Group-Cojocaru>

Cunoștințele nu sînt niciodată suficiente, totdeauna e loc pentru ceva nou. Numai învățînd poți să dobîndești cunoștințe pentru a-ți întări caracterul și pentru a depăși obstacolele care pot să apară, pentru a te forma ca om și ca individ al societății secolului XXI.

A fost important să aflăm ce metode sau instrumente de învățare folosesc bibliotecarii pentru pregătirea personală. Au fost surprinse două aspecte în părerile lor. Unii preferă studiul individual, apelînd la literatura de specialitate, revista *BiblioPolis*, buletinul *BiblioCity*, blogul *Informații profesionale*, blogurile colegilor, Slideshare și la experiența altor biblioteci. Pentru alții învățarea în grup este mai eficientă, asimilează mai ușor informația. Printre metodele preferate au fost menționate: *atelierele profesionale*, *master-class*, care oferă schimb de experiență, *discuții / debateri pe teme profesionale*, *trainingurile* ce îmbină teoria cu practica. Acest lucru demonstrează că bibliotecarii dețin o paletă extinsă de strategii de învățare și sînt flexibili la schimbările din societate.

Răspunsurile la întrebarea *De obicei, participați la cele mai multe ore de instruire din cadrul bibliotecii sau în afara ei?* au fost diverse: managerii participă la cele mai multe ore de instruire din cadrul BM, managerii intermediari în egală măsură, iar bibliotecarii la locul de muncă. Există o diferență mare între instruirea din cadrul bibliotecii lor și BM. Acest fapt este confirmat de opiniile:

- *În biblioteca în care activăm orele de instruire nu sînt atît de oficiale, de obicei, transmitem colectivului ceea ce am învățat la BM;*
- *Nu avem formatori în biblioteca noastră; nu poți spune că la filială facem instruire, echipa se adună și discută;*
- *Instruirea la BM este de calitate.*

Pentru a evalua calitatea programului de instruire la BM și pentru a crea o imagine mai complexă asupra acestui aspect am adresat următoarea întrebare: „*Credeți că*

programele de instruire pe care le organizează BM răspund necesităților Dvs. de instruire?” Majoritatea absolută au răspuns pozitiv, motivînd: *Programele de instruire umplu golurile și lacunele noastre; Totul ce se face este necesar pentru a ne satisface obligațiile de muncă; Ele se fac pentru a ne indica acolo unde șchiopătăm, greșim; Programele pe care le solicităm și le indicăm sînt realizate.*

Asemenea evaluări demonstrează că programele de instruire, organizate de BM, corespund tendințelor din domeniu și aceasta va determina BM să modifice acțiunile de instruire, să edifice noi obiective ale procesului de instruire.

Următoarea întrebare a avut ca scop de a stabili nivelul de percepție de către angajați a metodelor de instruire utilizate de BM pentru dezvoltarea profesională a bibliotecarilor. Vorbînd despre metode, participanții au menționat că sînt interactive, utile, bine organizate, interesante (*training Arta oratorică*, *Cum se fac prezentările Pecha Kucha*), creative (*atelier profesional Cum se elaborează un poster*, *conferința BiblioPolis – 10 ani*, *training Flash mob*). Am observat că le-au menționat pe cele care le-au plăcut, pe cele care au reprezentat un interes pentru ei, considerîndu-le utile și apreciînd modul cum au fost organizate.

Bibliotecarii au acordat o notă importantă formatorului. Ceea ce îi motivează este prezența unui formator de specialitate, care folosește metode de instruire moderne, omul comunicativ, deschise la nou și să ofere multe exemple. Mulți dintre ei au menționat că invitarea formatorilor externi este mai potrivită, datorită experienței în domeniul respectiv și cunoștințelor vaste pe care le dețin în acest domeniu.

Aceste aspecte sînt foarte importante, deoarece bibliotecarii percep utilitatea metodelor în cauză, ce le oferă informații utile în activitatea lor. Atunci ei vor fi mai motivați să participe la acțiuni de instruire și să folosească pentru propria formare și alte mijloace. Totodată, pentru bibliotecari este important ca formatorul să fie creativ și să cunoască cum să valorifice calitățile celor instruiți.

Întrebați dacă *procesul de instruire profesională, în varianta în care se desfășoară la BM, contribuie la dezvoltarea abilităților creative ale bibliotecarilor, toți au afirmat că da, precizând că:*

- *Instruirea care o avem la BM ne încurajează să fim creativi la bibliotecă, ceea ce o demonstrează blogurile noastre, chiar dacă nu este corect și nu este după rigorile profesionale nu este o greșeală, creativitatea în măsura care este trebuie susținută și direcționată acolo unde se cere;*
- *Am învățat cum se face un Flash mob, Focus grup, metoda experimentului ne-a luminat în aceste direcții;*
- *Instruirea ne dezvoltă limbajul profesional.*

În concluzie, putem afirma că BM creează un mediu favorabil pentru dezvoltarea și realizarea maximă a potențialului creativ al angajaților. Lucrând în echipă, bibliotecarii acumulează cunoștințe, creează idei frumoase, ce îmbunătățesc procesul de muncă.

În încheiere participanții au avut posibilitatea să transmită responsabilului de instruire profesională al BM propuneri referitoare la instruirea profesională. Din doleanțele managerilor putem menționa:

- *toți bibliotecarii să meargă la instruire pentru că în urma orelor de instruire sînt mai responsabili, ceea ce poate conduce la prosperare;*
- *cel care participă la instruire, obligatoriu să transmită toate mesajele în colectiv;*
- *în cadrul orelor de instruire să fie folosite jocuri de dezvoltare a creativității;*
- *grupurile ce participă la instruire să fie omogene (după funcție, statut);*
- *să fie folosită metoda lucrului în grup;*
- *să fim informați din timp despre instruire, la instruire să se prezinte persoana concretă care are interes pentru acest subiect;*
- *să participăm la conferințe din afara bibliotecii și țării;*

- *tehnici de instruire modernă;*
- *lecții practice în domeniul bibliografiei;*
- *crearea unui grup de formatori pentru a extinde procesul de instruire și invitarea formatorilor la filiale;*
- *să atragem voluntari pentru procesul de instruire;*
- *instruirea managerilor de către cineva din exterior, fiindcă noi instruiem, dar nu sîntem instruiți.*

Atît managerii, cît și managerii intermediari consideră că biblioteca le-ar putea da o șansă de a deprinde abilități creative, prin organizarea instruirii cu specialiști din alte domenii: *lecții practice cu invitați din exterior – sociologi, psihologi, jurnaliști (cum ar dori să vadă ei un eveniment cultural, propuneri, idei), specialiști în domeniul comunicării (comunicarea cu persoanele dificile, fiindcă noi trebuie să fim pozitivi în comunicare cu utilizatorul).*

Pentru a optimiza și a diversifica acțiunile de instruire managerii intermediari ne-au sugerat să organizăm:

- *lecții video privind marketingul, organizarea colecțiilor (de ex.: cum se creează un blog);*
- *acțiuni de instruire pe tema „Cum să organizăm un master-class”;*
- *forumul bibliotecarilor – organizare și aplicare;*
- *conferința video: metodologia;*
- *evaluarea programelor culturale;*
- *curs de dezvoltare a abilităților creative.*

Dintre alte preferințe ale bibliotecarilor menționez:

- *de a repeta trainingul privind arta oratorică;*
- *lecții de inițiere în CorelDRAW, Photo-shop;*
- *ateliere de creație;*
- *motivarea tinerilor de a rămîne la bibliotecă.*

Toate doleanțele derivă din necesitățile fiecărui bibliotecar în parte, exemplele lor indicînd cel mai bine de ceea ce au nevoie și unde există lacune.

Printre sugestii am evidențiat și o mulțumire pentru responsabilul de instruire profesională: „Să mulțumim pentru ceea ce s-a făcut, cred că de la toate orele de instruire la care am participat am luat câte ceva și am implementat în bibliotecă. Și în continuare trebuie să ne dezvoltăm profesional și creativ prin participare la acțiuni de instruire, să nu ne oprim aici, niciodată nu este suficient.”

Într-o lume mereu în schimbare e nevoie de mai multe acțiuni de instruire, iar diversificarea tematică și organizațională a procesului de instruire continuă va asigura succesul și durabilitatea BM în timp.

Întrebarea de final ne-a oferit posibilitatea să aflăm ce putem întreprinde pentru ca biblioteca să devină mai creativă, mai atractivă. După părerea managerilor trebuie:

- să implicăm și să convingem comunitatea de utilitatea bibliotecii;
- să luăm în considerație *feed-backul* de la utilizator;
- utilizarea cunoștințelor din alte domenii pentru a face biblioteca atractivă, tot ce se aplică în comunitate se poate aplica și în bibliotecă;
- publicitatea să fie mai atractivă și să fie peste tot;
- să atragem voluntari, să-i implicăm;
- angajarea bibliotecarilor din alte domenii, ar da un nou suflu bibliotecii;
- e bine în colectiv să fie angajați sociologi;
- dacă creativitatea o punem la contribuție atunci și biblioteca va fi mai atractivă.

Managerii intermediari și bibliotecarii consideră că biblioteca poate fi atractivă prin: *servicii extinse, inovații, mediatizarea a tot ce facem, extinderea relațiilor bibliotecii, organizarea Săptămânii ușilor deschise pentru o anumită categorie de utilizatori, bibliotecari instruiți și creativi*. Iar cei care se fac responsabili de atractivitatea bibliotecii sînt toți angajații BM, trebuie numai să existe dorință. Motorul creativ este echipa, dar managerul trebuie să direcționeze, să mobilizeze creativitatea angajaților.

Focus grupul organizat și-a atins scopul, adică de evaluare a eficienței instruirii profesionale la BM și în ce măsură contribuie ea la dezvoltarea abilităților creative ale bibliotecarilor. Rezultatele obținute în urma cercetării efectuate pot fi folosite în trasarea unor proiecte de îmbunătățire a procesului de instruire și dezvoltare profesională la BM, de valorificare a potențialului creativ al bibliotecarilor, pentru a-și putea desfășura eficient activitatea.

„O bibliotecă își are, spune Nicolae Balotă, *personalitatea ei, atmosfera ei, ca o făptură vie*.”⁴ Biblioteca de astăzi trebuie să aibă o personalitate ofensivă, o atmosferă creativă, iar oamenii ei să-i asigure vivacitatea. Oamenii bibliotecii, sînt oameni care produc, creează și prin aceasta nuanțează elementele care dau identitatea inconfundabilă a BM de instituție inovatoare, instituție care învață. „Ordinea valorilor, susține același autor, *operează necruțător în ordine ontologică. Pasiunile noastre, cu cît sînt mai înalte, cu atît desemnează făpturii noastre un loc mai înalt pe o nevăzută scară axiologică*.”⁵ BM este o instituție care își justifică eforturile și inteligențele manageriale, acțiuni care o urcă pe un podium al excelenței. Excelența, la rîndul său, impune BM un comportament profesional inovativ, devenind astfel un laborator de testare a inovațiilor biblioteconomice.

În condițiile dezvoltării unei societăți bazate pe cunoaștere, managerii superiori ai instituțiilor infodocumentare trebuie să conștientizeze valoarea acestei probleme, acordînd mai multă atenție instruirii și dezvoltării personalului ca factor al dezvoltării abilităților creative ale bibliotecarilor.

⁴ BALOTĂ, Nicolae. *Despre pasiuni*. Bistrița: Pergamon, 2007, p. 54.

⁵ *Ibidem*, p. 42.

Referințe bibliografice

1. BALOTĂ, N. *Despre pasiuni*. Bistrița: Ed. Pergamon, 2007. 180 p.
2. *Focus grupul – tehnica utilizată, evaluarea nevoilor din comunitate* [cit.: 25 febr. 2012]. Disponibil: <http://www.scribd.com/cristianmo/d/46739101-Focus-Group-Cojocar>
3. KULIKOVSKI, L. *Biblioteci versus inovații*. În: *BiblioPolis*. 2009, nr. 1, pp. 33-36.
4. STOICA, I. *Sensul schimbării în universul infodocumentar*. Constanța : Ex. Porto, 2009. 225 p.

ARHIPELAGUL BIBLIOTECILOR JAPONEZE

Taro MIURA,
profesor asistent, Universitatea Meiji,
președintele Comitetului relații internaționale al Asociației Bibliotecilor Japoneze

Abstract

L'histoire des bibliothèques au Japon diffère sensiblement de celles du vieux continent. Appuyé par une loi, le développement du réseau des bibliothèques publiques a épousé les vicissitudes de l'Histoire du Japon moderne, de son essor à la sortie de la guerre aux difficultés d'une triple crise économique, démographique et maintenant écologique. Le développement technologique provoque des changements rapides dans la plupart de bibliothèques japonaises: nationale, universitaires, scolaires, spécialisées et publiques. Le rôle de l'Association japonaise des bibliothèques, l'une des plus ancienne associations professionnelles au monde dans ce procès est évident.

Mots clés: *bibliothèque publique, Japon, bibliothéconomie, développement TIC, bibliothèque universitaire, bibliothèque scolaire, bibliothèque spécialisée, Association japonaise des bibliothèques.*

Istoria bibliotecilor japoneze diferă sensibil de cele de pe continent. Bazându-se pe legi, dezvoltarea rețelei de biblioteci publice a unit viciile istoriei Japoniei cu contemporanul, cu saltul în urma războiului, cu dificultățile crizei economice, demografice și astăzi ecologice.

Biblioteca în japoneză este „Toshokan”. Înainte de epoca modernă în Japonia existau biblioteci, care nu erau unități instituționale, ca, de exemplu, Untei, fondată în sec. al VII-lea de un nobil Isonokami Yakatsugu, și biblioteci închise pentru public, ca Momijiyama Bunko din epoca Edo (1603-1868), care era deschisă numai pentru shogun, guvernanți. Prima bibliotecă publică și-a deschis ușile în 1872 după introducerea culturii occidentale în Japonia. Asociația Bibliotecilor Japoneze (ABJ) a fost creată în 1892 pentru promovarea serviciilor bibliotecii și a biblioteconomiei în Japonia. Primul congres al bibliotecilor *Conferința tuturor bibliotecilor japoneze* a avut loc în 1906, iar în 1929 ABJ a devenit membră a IFLA.

După al Doilea Război Mondial, în 1950, în Japonia ocupată de americani a fost promulgată legea bibliotecilor. Această lege prevedea că biblioteca publică va fi finanțată din impozite, va oferi servicii gratuite și că misiunea sa va fi de a da răspuns necesităților informaționale ale publicului. Bibliotecile au cunoscut o dezvoltare rapidă în anii '60 ai sec. XX. Biblioteca din Hino, construită în 1965 în Tama, Tokyo, era destinată publicului din zonă. Pe par-