

ROLUL FORMĂRII ÎN DEZVOLTAREA COMPETENȚELOR PROFESIONALE ALE BIBLIOTECARILOR DIN REPUBLICA MOLDOVA. STUDIU CALITATIV

Lilia POVESTCA,
specialist principal, Biblioteca Națională a Republicii Moldova

Rezumat: Cercetarea s-a axat pe opiniile formatorilor privind identificarea, dezvoltarea și recunoașterea competențelor profesionale ale personalului de bibliotecă, orientat spre actualizarea permanentă a cunoștințelor profesionale, iar procesul de formare profesională continuă devine o prioritate în domeniu.

Cuvinte-cheie: bibliotecar, competențe, dezvoltare profesională, formare continuă, pregătire profesională, formator.

În fața provocărilor tehnologiilor informaționale și de comunicații moderne, specialistul din domeniul infodocumentar trebuie să răspundă exigențelor crescânde ale utilizatorilor noului format. Profesiunii din biblioteconomie și științe ale informării trebuie să evolueze profesional prin dezvoltarea continuă a competențelor profesionale necesare, pentru a oferi acces la diverse servicii și resurse informaționale, educaționale, socioculturale. Pentru a anticipa schimbările și a exista, bibliotecarul trebuie să învețe pe parcursul întregii vieți.

Scopul studiului: de a identifica și evalua competențele profesionale ale personalului de bibliotecă din bibliotecile din Republica Moldova și impactul formării profesionale.

Eșantion: au fost selectați formatori din diferite Centre de Formare Continuă în Biblioteconomie și Științe ale Informării¹.

Metoda de cercetare utilizată: interviul individual aprofundat.

În cadrul studiului au fost intervievați 6 formatori din 5 Centre de formare profesională din două localități urbane (regiunea Centru și Nord).

Grila de interviu a cuprins 6 întrebări care a reunit ca principale componente de discuție următoarele dimensiuni tematice și problematice:

- Identificarea competențelor profesionale
- Dezvoltarea și recunoașterea competențelor
- Impactul formării profesionale continue
- Rolul autoformării în societatea cunoașterii
- Probleme în formarea profesională
- Schimbările la nivelul competențelor.

Perioada de colectare a datelor: 1 martie – 30 aprilie 2019.

Identificarea competențelor profesionale

Cercetarea a urmărit scopul să identifice competențele necesare și obligatorii a unui bibliotecar modern. În urma discuțiilor se poate spune că formatorii au constatat o serie de competențe comune pentru specialiștii și managerii din biblioteci, cum ar fi: competențele digitale, competențe de comunicare și relaționare, cunoașterea limbilor străine, a învăța să învețe, cunoașterea normelor și valorilor etice, relații interper-

¹ Pentru a asigura anonimatul participanților la studiu, pentru distingerea citatelor aduse, va fi utilizată codificarea „F”, atribuindu-i un număr.

sonale. Aceste competențe sunt universale și actuale tuturor persoanelor care activează în orice funcție, însă pentru bibliotecarul modern ele sunt o necesitate vitală.

„Cred că ar trebui să ne ghidăm de domeniile de competențe-cheie, recomandate de Comisia Europeană. Este vorba despre competențe digitale, competențe sociale și civice, a învăța să înveți, competențe de inițiativă și antreprenoriat. În înșiruirea competențelor Comisia Europeană plasează printre primele rânduri competențele de comunicare în limba maternă și limbile străine”.(F1)

„Să comunice deliberat (capacitatea de a înțelege publicul și a comunica activitatea bibliotecii), să învețe permanent de la alții din jur (utilizatori, cetățeni, fondatori colegi)”.(F2)

„Să vorbească cel puțin două limbi străine, competențe TIC”.(F3)

„Dezvoltarea relațiilor interpersonale și de colaborare, administrarea și utilizarea Internetului și a resurselor electronice, cunoașterea valorilor și normelor etice”. (F4)

„Competențe și abilități de comunicare și relaționare cu utilizatorii, competențe tehnologice / digitale”. (F5)

Informația este un fenomen real, o resursă de bază pentru educație și activitatea intelectuală. Bibliotecarul este intermediarul între producătorul de informații și beneficiarii ei. O altă diferențiere importantă a competențelor în percepția experților se axează pe competențele specifice profesionale necesare personalului din domeniul informației. Unii formatori menționează că bibliotecarii trebuie să sintetizeze și gestioneze rapid informația, să creeze și să ofere mijloace eficiente de informare.

„În condițiile dezvoltării transferului de informații prin noile tehnologii și a construirii unor rețele și sisteme documentare, se impune crearea unui sistem întreg de competențe necesare în pregătirea unor profes-

oniști cu înaltă calificare. Competențe obligatorii: gestionarea colecțiilor și fondurilor documentare; aplicarea strategiilor și tehnicilor de căutare, de colectare, triere, validare și difuzare a informației”. (F4)

„Să învețe a sintetiza informații (încă nu știm!)”. (F2)

După opinia formatorilor, în prezent bibliotecarul universitar realizează procese complexe ce solicită competențe adecvate. A devenit un agent al informației, un cyber-bibliotecar, iar modelarea competențelor crește odată cu apariția noilor tehnologii informaționale și comunicaționale, a diverselor formate și suporturi informaționale, a serviciilor și a cererilor comunității academice.

„Bibliotecarul trebuie să fie expert în cunoașterea și organizarea resurselor informaționale, să posede abilitatea de a le selecta, evalua, indexa, prezerva, disemina resursele infodocumentare pe diverse formate, să elaboreze baze de date. La acestea se adaugă competențele bibliometrice, managementul datelor de cercetare, consiliere privind utilizarea metadatelor, păstrarea rezultatelor cercetării”. (F6)

În acest context au fost menționate competențele în cultura informației. Specialistul din domeniul infodocumentar trebuie să dețină el însuși competențe în cultura informației (capacitatea de orientare în fluxul informațional în continuă creștere, cunoașterea diverselor surse și tehnologii de informare, însușirea metodelor și abilităților de accesare, prelucrare, evaluare și aplicare a informațiilor) și respectiv să învețe utilizatorul cum să găsească, să opereze cu informația necesară.

„Una din competențele obligatorii pentru un manager și specialist: competențe în cultura informației”. (F5)

„Să instruiască studenții și cadrele didacticei în vederea utilizării TIC”. (F6)

Unii din formatori consideră că inteligența, inspirația și spiritul creativ sunt

piloni pe care se sprijină activitatea profesională a bibliotecarului. Meseria de bibliotecar presupune multă creativitate și inovație. Un bibliotecar deținător de calități și aptitudini creative va putea transforma instituția bibliotecară într-un spațiu atrăgător, util pentru membrii comunității. Bibliotecarul ce va veni cu idei noi și va putea comunica aceste idei, va accepta cu ușurință provocările, va fi original și va renunța la stereotipuri, se va implica și experimenta, va putea proiecta activitatea profesională, doar acest profesionist va putea cu ușurință să țină pasul cu cele mai provocatoare schimbări din societate.

„Să-și modeleze gândirea ca să poată veni în mod obișnuit cu idei noi; să-și dezvolte gândirea creativă; să fie empatici (doar așa pot fideliza utilizatorii pe care domeniul prin rigiditatea relațiilor și regulamentelor i-au pierdut); să-și dezvolte gândirea proiectivă (design) - bibliotecarii nu prea scriu proiecte – nu știu și nici nu vor pentru că nu au unde aplica ca să obțină finanțare (nimeni nu oferă granturi pentru dezvoltarea bibliotecilor!), dar viitorul va aparține celor care vor proiecta activitatea; să învețe a scrie povești/istorii de succes (aici e carența domeniului) a devenit azi una din cele mai căutate competențe; să experimenteze!!!” (F2)

„Planificarea proiectelor profesionale” (F4)

Biblioteca în ansamblu, precum și componentele ei în parte, pretind exercitarea managementului: managementul resurselor umane, managementul colecțiilor, managementul informațional, managementul cunoașterii, managementul organizațional etc. În acest context, unii formatori au accentuat necesitatea competențelor în management și leadership (o persoană să dea dovadă de spirit de conducere și să-și dezvolte aptitudinile prin experiență).

„Pentru un manager modern, ar fi binevenite următoarele competențe: gestionarea și motivarea resurselor umane; aplicarea

planificării strategice; formarea și dezvoltarea personalului; posedarea abilităților de leadership organizațional” (F4)

„Competențele obligatorii pentru un manager și specialist: competențe în management organizațional (planificare, organizare, coordonare, realizare și monitorizare a activității)” (F5)

Analiza permanentă a necesităților informaționale, valorificarea resurselor și a mijloacelor necesare pentru a le satisface, reprezintă esența unei activități de bibliotecă cu orientare de marketing. În viziunea unor formatori, bibliotecarul trebuie să fie capabil să creeze servicii de calitate pentru utilizatori și să le promoveze, să studieze permanent necesitățile lor informaționale, să planifice activități de marketing.

„Elaborarea, realizarea, evaluarea, promovarea produselor și serviciilor informaționale; aplicarea tehnicilor de studiere a necesităților informaționale ale utilizatorilor; elaborarea, implementarea și evaluarea planurilor de marketing” (F4)

„Să cerceteze și evalueze necesitățile informaționale ale utilizatorilor, să creeze produse și servicii informaționale moderne, să utilizeze în activitate tehnologiile avansate de informare și comunicare” (F6)

„Un bibliotecar modern ar trebui să aibă nu numai cunoștințe profesionale, ci și o viziune clară privind diverse domenii, cum ar fi: TIC, management, marketing, sociologie, psihologie și să vorbească cel puțin două limbi străine” (F3).

De asemenea, bibliotecarul trebuie să posede *„competențe de advocacy”* (F5). Deci, să fie capabil să inițieze, să organizeze și să conducă activități de advocacy pentru soluționarea problemelor cu care se confruntă bibliotecile.

După opinia (F4), competențele bibliotecarului implică diverse aspecte deontologice, de etică și morală. Este vorba despre relațiile personalului cu utilizatorii, colectivul și mediul extern.

La fel, trebuie să cunoască și să aplice legislația. Același expert consideră că un profesionist trebuie să se „autoinstruiască continuu”, să-și perfecționeze cunoștințele, competențele, calitățile personale și funcționale care vor asigura eficiența activității profesionale.

Dezvoltarea și recunoașterea competențelor

Participanții la studiu au menționat că dezvoltarea competențelor profesionale are loc prin toate cele trei forme ale instruirii continue: formală, nonformală și informală. Intervieuații au accentuat rolul Centrelor de formare continuă în vederea dezvoltării competențelor și aptitudinilor personalului de specialitate prin oferirea unor programe educaționale de calitate. Au sugerat necesitatea practicării instruirii la distanță.

„Din punct de vedere organizațional în Republica Moldova, după părerea mea, este creat un sistem de prestatori de programe educaționale în dezvoltarea competențelor personalului de specialitate din biblioteci corespunzător prevederilor Codului Educației, și logic organizat: formare profesională de bază (USM, ciclul licență, masterat, doctorat); programe de educație continuă formală, nonformală și informală (Secția de Formare Continuă USM, programe educaționale ale Centrelor biblioteconomice naționale și teritoriale, altele). Doar să dorești să-ți dezvolți competențele!

Ar fi necesară implicarea bibliotecilor-centre biblioteconomice, care oferă programe educaționale, în procesul de acreditare a acestora, fapt ce ar contribui la augmentarea imaginii ca prestator de servicii educaționale, dar cred că s-ar reflecta și asupra calității. Instruirea online – un aspect important de dezvoltare.” (F1)

„Făcând/pregătind bibliotecari formatori, măcar unul în fiecare bibliotecă, prin Centrele Naționale, Centrele Regionale de

Excelență profesională, prin centrele raionale de formare.” (F2)

„Dezvoltarea competențelor, aptitudinilor profesionale prin: studii la licență, masterat și cursuri de recalificare; formarea profesională continuă formală și nonformală.” (F5)

A fost remarcată importanța și necesitatea standardelor ocupaționale în procesul de formare continuă, precum și soluționarea problemelor la nivel de management profesional.

„Din punctul de vedere al conținutului, cred că avem nevoie de standarde ocupaționale, care ar contribui atât la un conținut mai adecvat al formării continue, cât și la soluționarea problemelor de management (obligațiuni, relații profesionale etc.)” (F1)

Aderarea bibliotecilor la diferite proiecte și programe naționale și internaționale le oferă oportunități de dotare tehnică, dar și de dezvoltare a competențelor profesionale ale bibliotecarilor prin participarea la diverse forme de instruire. Respondenții au menționat contribuția proiectelor în procesul de instruire a bibliotecarilor din Republica Moldova.

„Novateca a contribuit enorm pregătind peste 170 de formatori la nivel național, pentru bibliotecile publice și naționale investind bani grei în dotarea tehnică a acestor centre care au devenit fabrici de instruire la nivel local. Niciodată în RM domeniul biblioteconomic nu a cunoscut atâta susținere, atâta instruire și atâta dotare cât a făcut Novateca.” (F2)

„Trebuie să menționăm că odată cu implementarea proiectelor internaționale în bibliotecile universitare din Republica Moldova (MISISQ, ERASMUS+, Modernizarea Serviciilor Bibliotecilor Universitare din Republica Moldova, Parteneriatul Moldovei cu Norvegia și România), au sporit facilitățile de instruire a bibliotecarilor, participarea la conferințe, training-uri internaționale, workshop-uri, stagii de documentare, s-au oferit

soluții importante în dezvoltarea abilităților informaționale”. (F6)

De asemenea, unii experți accentuează rolul instruirii la locul de muncă ca formă eficientă de dezvoltare a competențelor profesionale. Totodată să fie extinsă aria disciplinelor, continuitatea instruirii în corespundere cu necesitățile și schimbările dinamice din societate.

„Biblioteca contribuie la dobândirea de către angajați a cunoștințelor și a competențelor necesare unei activități de calitate prin instruirea avansată în domenii prioritare și actuale. Trebuie remarcat faptul că majoritatea specialiștilor din biblioteci trebuie instruiți la diferite nivele de 2-3 ori pe an”. (F3)

„Formarea profesională la nivel instituțional; autodezvoltarea / autoinstruirea profesională permanentă la locul de muncă.” (F5)

Cu certitudine, procesul de instruire trebuie să fie bine organizat și planificat. Dar pentru a obține rezultatele așteptate, competențele profesionale ale personalului de specialitate din biblioteci necesită promovare, apreciere, recunoaștere și motivare. Una din problemele atinse a fost cea de continuitate, de dezvoltare permanentă, de păstrare a celor dobândite. În acest context, legislația din domeniu trebuie să ofere aceste oportunități.

„Recunoașterea competențelor prin: inițiative, idei inovatoare, produse și servicii noi, studii, comunicări, publicații de specialitate”. (F5)

„Prin motivarea resurselor umane. Motivarea răspunde nevoilor și valorilor profesionale ale cadrelor de bibliotecă și are la bază analiza tuturor variabilelor organizaționale, individuale și a relațiilor dintre ele. Este necesar de promovat competența profesională, de apreciat performanțele, de susținut talentele și de stimulat angajații cu spirit inovativ”. (F4)

„Acum domeniul, așa trunchiat cum este, e responsabil de felul cum va păstra

și înmulți cele dobândite. Cu Legea noastră handicapată, cu Regulamente pe care nici juriștii nu le înțeleg și care, toate la un loc, la un loc sunt împotriva instituției bibliotecare și bibliotecarilor nu cred că se va reuși”. (F2)

Unii respondenți au menționat că educația profesională a bibliotecarului trebuie să fie o prioritate globală. Ea fiind reglementată atât în documente directoare naționale cât și internaționale.

„Foarte importantă este planificarea unui minim de 0,5 până la 1% din bugetul instituției pentru dezvoltarea profesională, după cum se menționează în Serviciile de bibliotecă publică: liniile directoare IFLA / UNESCO pentru dezvoltare și aproximativ 10% din bugetul orelor de muncă să fie asigurate atât pentru participarea la workshop-uri / ateliere de lucru, conferințe, învățare la locul de muncă și alte activități educaționale, cât și pentru proiecte de învățare informală”. (F6)

Impactul formării profesionale continue

Imaginea unei instituții este creată de personalul ei. Doar un personal competent va crea servicii și produse de calitate pentru a satisface necesitățile de informare și documentare ale utilizatorului erei digitale. În viziunea intervievaților impactul formării profesionale continue este dezvoltarea competențelor profesionale la bibliotecari, actualizarea și implementarea cunoștințelor din domeniu ce vor îmbunătăți și diversifica oferta instituției bibliotecare.

„Evident, în primul rând putem reliefa influența asupra persoanei, formabilului – devine mai informat, mai competent, deține o arie mai vastă de cunoștințe, deprinderi. Dar este important ca acestea să fie transferate, implementate în activitatea profesională și să aibă drept impact îmbunătățirea activității profesionale”. (F1)

„Impactul formării profesionale continue pentru bibliotecari ar fi dezvoltarea competențelor profesionale, mărirea gradului de eficiență la locul de muncă, valorificând timpul, energia și profesionalismul”. (F4)

„Impactul formării profesionale continue pentru bibliotecari ar fi actualizarea cunoștințelor profesionale; dobândirea noilor competențe profesionale; diversificarea produselor și serviciilor”. (F5)

„Am putea vorbi de un impact pozitiv, important în dezvoltarea capacității instituționale prin obținerea de noi cunoștințe, dezvoltarea și modernizarea competențelor, schimb de experiențe. Îmbunătățirea calității formării duce implicit la modernizarea, generarea de noi servicii pentru utilizatori, creșterea capacității inovatoare a Bibliotecii”. (F6)

După opinia unor respondenți, persoana competentă va putea fi avansată în carieră, va putea supraviețui într-o societate instabilă, politizată și care necesită conformare.

„Impactul formării profesionale continue pentru bibliotecari ar fi avansarea în carieră”. (F5)

„Oameni cu capacitate, competențe și mentalitate de schimbare și inovare! De așa oameni are nevoie biblioteca pentru a supraviețui într-o lume politizată, fără interese culturale, într-o lume virtuală care nu iartă pe nimeni dacă nu se schimbă, într-o țară fără buget”. (F2)

În același timp, unii experți accentuează interesul unor angajatori față de instruirea propriilor angajați, dezvoltarea competențelor profesionale prin elaborarea strategiilor de formare profesională care va influența pozitiv întreaga activitate „dezvoltarea și competitivitatea instituției bibliotecare” (F5), „vizibilitate națională și internațională” (F6).

„În ultima perioadă se evidențiază interesul tot mai accentuat al bibliotecilor

din Republica Moldova pentru formarea propriilor angajați, interes manifestat prin creșterea semnificativă a ponderii gradului de calificare pentru stabilirea salariilor. În acest sens, tot mai mulți angajatori dezvoltă strategii pe termen lung de formare profesională, în scopul dezvoltării competențelor profesionale ale angajaților. Formarea bibliotecarilor a devenit și o măsură strategică relevantă pentru îmbunătățirea eficienței organizației. Prin urmare, se înregistrează un nivel ridicat de conștientizare a importanței formării profesionale continue în rândul angajatorilor, determinat și de percepția pozitivă a acestora asupra impactului formării atât asupra angajaților, cât și asupra organizației”. (F3)

Rolul autoformării în societatea cunoașterii

Majoritatea absolută a respondenților consideră autoformarea ca pe o necesitate vitală, o condiție esențială în activitatea profesională a personalului din domeniul informației. Reprezintă o modalitate de îmbunătățire a cunoștințelor și de creștere la nivel profesional prin diferite modalități, atât de necesare utilizatorului tehnologizat.

„Formarea continuă, învățarea permanentă este un segment necesar în viața profesională a angajatului, de aceea este binevenită deschiderea către învățare în orice context, în orice format”. (F6)

„Autoformarea sau autoinstruirea reprezintă o condiție esențială a parcursului profesional al oricărei persoane. Inovarea educațională, crearea științifică, tehnică și artistică reprezintă modalități necesare de îmbunătățire și creștere permanentă a nivelului educațional și profesional”. (F4)

„Autoformarea profesională și personală pe parcursul întregii vieți a devenit o necesitate. Autoformarea/ autoinstruirea asigură perfecționarea profesională, atât integral, cât și pe anumite domenii profesionale”.

onale, care prezintă un interes sporit sau necesitatea în anumite perioade de activitate profesională. Autoinstruirea devine necesară odată cu schimbările rapide, care se produc în activitatea profesională, în relațiile cu utilizatorii și integrarea tehnologiilor informaționale în procesele de bibliotecă”. (F5)

Respondenții au menționat rolul benefic al autoformării. Doar o persoană care învață permanent, pe parcursul întregii vieți, va deveni un bun profesionist, va crește încrederea în propriile forțe, va avea capacitatea de aplicare a cunoștințelor în diverse situații, va obține performanțe pe tot parcursul carierei.

„Vital. Autoformarea subliniază rolul activ al celui ce învață. Un plan bun de autoformare contribuie la realizarea obiectivelor de performanță individuală în concordanță cu stilul propriu de învățare și oferă bibliotecarului posibilitatea să-și modeleze propria strategie de a învăța să înveți pe tot parcursul carierei profesionale. Aceste aspecte condiționează creșterea nivelului de profesionalism, dezvoltarea și perfecționarea competențelor în vederea aplicării lor în contexte și situații noi, stimulează încrederea în forțele proprii, depășirea cu succes a frustrărilor și dificultăților întâlnite în cariera profesională. Orice succes obținut în acest context al autoformării devine dominant motivațional pentru înregistrarea unor noi performanțe în activitatea profesională”. (F3)

Pe lângă importanța autoformării, experții s-au arătat preocupați de problema conștientizării necesității autoformării, atât la nivel inferior, cât și cel superior. Să tindem spre recomandările organismelor internaționale la capitolul competențe și educație continuă.

„Trebuie conștientizată această necesitate de către bibliotecar, dar și la nivel de management. Este suficient să analizăm programele de activitate ale bibliotecilor și să ne convingem câtă atenție se acordă autoinstruirii. Nicidecum nu suntem la nivelul

recomandărilor internaționale – Declarația IFLA (10 % din volumul orelor de muncă) – aici se includ de fapt toate formele de educație continuă”. (F1)

Intervistații afirmă necesitatea definiției a autoformării bibliotecarilor, dar totodată se declară că nu este motivantă. În același timp s-a menționat că actualul cadru de reglementare din domeniu nu stimulează formarea și autoformarea. A fost expusă opinia că permanenta tendință a bibliotecarului de a se impune, de a fi auzit, văzut și apreciat, a făcut să cadă pradă unor legi și regulamente în defavoarea lui.

„Definitiv! Dar nu e motivant: (1) ne atestăm după un Regulament pentru oameni de știință, nu pentru bibliotecari publici! (În același Minister cu Educația, unde cadrele didactice fac un referat și o lecție deschisă și primesc grad); 2) Legea salarizării (recentă) nu mai oferă 30/40/50, ci un procent infim la salariu pentru grad; 3) Ca să fii manager/director/șef secție/serviciu nu mai e nevoie de vechime/experiență, nici de grad profesional, nici de studii în domeniu. Pentru ce să plătim să ne instruiem, mă întrebă bibliotecarii... și au dreptate! Cenușăresele societății ne-au făcut legea și politicile domeniului pe care tot bibliotecarii le-au făcut tăindu-le craca de sub picioare... Și știți de ce? Pentru că întotdeauna trebuiau să arate că sunt necesari acestei societăți asumându-și roluri și responsabilități pe care nimeni nu le impunea, nu le cerea, crezând că astfel îi vor convinge pe guvernanți... dar ei biciuiesc și mai tare domeniul...”. (F2)

Probleme în formarea profesională

Principalele probleme identificate de toți participanții la studiu țin de promovarea profesiei, indiferența comunității bibliotecare, organelor de resort, instituției de învățământ cu profil biblioteconomic.

„Bibliotecile ar trebui să organizeze campanii de promovare a profesiei. De regulă acestea invită scriitorii, oameni de artă

etc. la întâlniri cu utilizatorii, reprezentanții comunităților. Dar avem un exemplu când a fost invitat un biblioteconomist notoriu care să vorbească despre realizările sale și profesie? Și oameni dintre aceștia avem...” (F1)

„Noi nu mai avem învățământ biblioteconomic! Nu există rezolvare pentru că nu se vrea la nivel de Minister al Educației, al Culturii, nu se vrea la nivel de USM cu o lungă tradiție de învățământ biblioteconomic, de aproape 60 de ani”. (F2)

„Este necesară promovarea specialităților”. (F4)

Respondenții privesc problema pregătirii specialiștilor din domeniu ca pe una națională. Lipsa unui personal competent se răsfrânge asupra calității activității proceselor de bibliotecă, asupra performanței instituției bibliotecare în general.

„Aceasta este o problemă națională, este afectat întreg învățământul universitar, nu doar specialitatea Biblioteconomie, asistență informațională și arhivistică”. (F4)

„Criza învățământului biblioteconomic a adus la reducerea considerabilă, lipsa bibliotecarilor profesioniști, ce respectiv să răsfrânge asupra calității proceselor de bibliotecă și performanței instituției bibliotecare. Este foarte dificil de lucrat cu personalul necalificat, fără studii în domeniul biblioteconomiei. Orice persoană fără studii speciale necesită o instruire suplimentară la locul de muncă și o perioadă mai îndelungată de integrare în activitatea bibliotecii”. (F5)

Unii respondenții privesc problema ca pe una globală, fiind influențată de diverși factori: economici, tehnologici, sociali, demografici care au influențat pe de o parte, numărul redus al utilizatorilor, iar pe de altă parte, lipsa tinerilor specialiști. Finanțarea redusă a domeniului, statutul scăzut al profesiei, dezvoltarea tehnologiilor, concurența, îmbătrânirea populației, după părerea intervievaților, sunt doar unele din motive ce au provocat problema pregătirii viitoarelor cadre.

„Din păcate, criza de studenți este criza societății în general, dar sunt și factori precum salariile mici, deși, odată cu noua Lege a Salarizării ar putea să intervină și unele schimbări”. (F6)

„Schimbările în situația economică din Republica Moldova, schimbările de pe piața informațiilor, reducerea fluxului de utilizatori în biblioteci, dezvoltarea rapidă a tehnologiei informației aduce incertitudinea în activitatea bibliotecii moderne, în capacitatea ei de a se adapta la mediul de funcționare în continuă modificare. Apariția concurenței pe piața informațională în contextul Internet-izării, finanțarea redusă a domeniului bibliotecilor, baza tehnică nedezvoltată, reducerea numărului de utilizatori, lipsa tinerilor specialiști – acestea sunt principalele provocări cu care se confruntă astăzi bibliotecile. Factorii mediului extern au influențat cererea pentru studii biblioteconomice. Tinerii nu aleg această profesie pentru că aceasta nu se regăsește în topul profesiunilor și sunt siguri că în următorii 15-20 de ani situația nu se va schimba cardinal. Schimbările frecvente de personal, flexibilitatea politicii de personal nu sunt specifice acestui domeniu de activitate în țara noastră. În mod substanțial, personalul angajat este de vârstă medie, peste 40 ani, fapt ce constată îmbătrânirea personalului bibliotecar din țară”. (F4)

Soluționarea problemei formării profesionale formale, în viziunea experților, o văd prin sporirea interesului și responsabilităților întregii comunități bibliotecare față de această problemă, motivarea prin salarizare decentă, dezvoltarea învățământului biblioteconomic cu frecvență redusă, restabilirea învățământului biblioteconomic, de a permite admiterea în baza diplomelor de absolvire cu unsprezece clase, cursuri de recalificare pentru specialiștii din alte domenii care activează în bibliotecă. Toate acestea, consideră ei, ar putea atrage tineri să facă studii în

biblioteconomie și să crească valoarea profesiei.

„Prin augmentarea interesului și responsabilităților bibliotecilor la acest capitol. Adeseori îmi adresez întrebarea – dacă fiecare raion ar convinge/ar delega anual câte o persoană pentru formarea profesională de bază – anual am avea câte două grupuri de studenți!!! Există potențial al personalului de specialitate – tineri angajați cu studii medii, chiar generale – este necesar de a fi motivați. În prezent parcă se diferențiază pârgurile de motivare: majorarea salariului, importanța deținerii studiilor de profil pentru salarizare, pentru obținerea categoriei de calificare”. (F1)

„Cred că va trebui să dezvoltăm învățământul biblioteconomic cu frecvență redusă ca un obiectiv strategic în redresarea situației de lipsă a cadrelor noi și tineri în bibliotecă”. (F3)

„În primul rând, ar fi bine acordarea unui salariu decent pentru traiul din Republica Moldova. Dacă Ministerul Educației ar permite realizarea admiterii în baza diplomelor de absolvire cu unsprezece clase, ar fi abiturienți”. (F4)

„Rezolvarea problemei o văd în restabilirea învățământului biblioteconomic și introducerea cursurilor de recalificare obligatorii pentru specialiștii din alte domenii, care își doresc să activeze în bibliotecă. Astfel vom ridica valoarea și prestigiul profesiei de bibliotecar în societate, vom depăși stereotipul că în bibliotecă poate lucra oricine și nu sunt necesare cunoștințe și competențe speciale”. (F5)

Unii respondenți au accentuat importanța Centrelor de formare profesională, în legătură cu situația creată în sistemul de învățământ din domeniu, ca una din soluții privind dezvoltarea competențelor profesionale.

„Dar în același timp a crescut cererea, sunt deosebit de importante și necesare instruirile formale în cadrul Programelor de

formare profesională continuă de scurtă durată ori de Recalificare, organizate în cadrul instituțiilor licențiate, precum sunt Universitatea de Stat din Moldova, instruirii non-formale la CFPC al BNRM, CNEPB, Centrul de Formare a Bibliotecii Naționale pentru Copii „Ion Creangă”, Centrele biblioteconomice departamentale și teritoriale”. (F6)

Schimbările la nivelul competențelor

Participanții la cercetare au menționat că se observă schimbări pozitive la nivelul competențelor. După opinia respondenților s-au dezvoltat competențe generale: comunicative, creativitate, gândire critică, inovație, analiză și sinteză. Bibliotecarii au învățat să vorbească în fața publicului, să prezinte comunicări, să aibă o ținută, au devenit mai curioși și încrezuți în sine.

„Evident, se observă o schimbare pozitivă. În prim plan am putea vorbi despre niște competențe generale: capacitatea bibliotecarilor de a vorbi în fața publicului, de analiză și sinteză, de logică, de exprimare corectă și laconică, ținuta ...”. (F1)

„Sunt vizibile schimbări în competențe, abilități, atitudini și interese ale bibliotecarilor. Majoritatea din ei sunt activi, creativi, inovativi, demonstrează interes sporit față de tot ce se produce în domeniul biblioteconomiei, științelor informării și domeniilor adiacente”. (F5)

În viziunea respondenților, personalul de specialitate participând la activități de instruire, și-au dezvoltat competențele profesionale: cunoașterea legislației în domeniu, a standardelor profesionale, îmbogățirea vocabularului profesional, cunoștințe de advocacy.

„În al doilea rând, se diversifică vocabularul profesional, cunoașterea prevederilor cadrului legal și al standardelor de profil. Personalul de specialitate din biblioteci dețin competențe de advocacy profesional, de analiză și prezentare a impactului activității de bibliotecă etc.” (F1)

„Sigur, mulți bibliotecari care nu au studii în domeniu, dar participând la aceste activități de instruire ei își dezvoltă competențele profesionale”. (F4)

Un alt punct de vedere presupune implicarea personalului cu pasiune la prosperarea, modernizarea instituției bibliotecare. A fost accentuată iarăși contribuția Proiectelor la dezvoltarea competențelor, schimbarea mentalității la capitolul conștientizării și necesității instruirii continue, oferind cunoștințe și deprinderi de a inova și crea servicii moderne pentru întreaga comunitate.

„Multe! Domeniul s-a modernizat considerabil datorită bibliotecarilor pasionați de instituție și profesie – ei țin pe linia de plutire domeniul pentru că pun mintea, inima, capacitatea, și buzunarul propriu la prosperarea bibliotecii și în cea mai mare parte grație Programului de modernizare care a investit, pregătit și schimbat bibliotecile și bibliotecarii. Nu Ministerul de resort! Nu au investit nimic în acești șapte ani de Novateca”. (F2)

Formatorii de asemenea afirmă că personalul de specialitate conștientizează importanța instruirii continue în condițiile dezvoltării tehnologiilor informaționale, o necesitate pentru obținerea gradelor de calificare. Personalul de bibliotecă este orientat spre actualizarea permanentă a cunoștințelor profesionale, folosind diverse căi și mijloace.

„Implementarea tehnologiilor informaționale obligă personalul bibliotecii de a evolua în mod constant și a transforma munca bibliotecarului în una intelectuală. Atestarea cadrelor bibliotecare solicită instruirea permanentă a personalului, participarea la diverse cursuri și alte acțiuni educaționale. Profesioniștii din biblioteci recunosc că pentru a fi un specialist de înaltă calificare este nevoie de îmbunătățirea continuă a competențelor. Se observă că personalul de bibliotecă este orientat spre actualizarea

permanentă a cunoștințelor profesionale, folosind diverse căi și mijloace”. (F3)

„Programul Novateca s-a încheiat, dar oamenii pregătiți fac față provocărilor, răspund valorificându-le, inovează, implementează servicii moderne, au devenit veritabile centre comunitare”. (F2)

În același timp, participanții la studiu au identificat un set de probleme ce țin de importanța, continuitatea instruirii profesionale, investițiile umane și financiare în formare, identificarea nevoilor de instruire, valoarea personalului pregătit în domeniu, atragerea tinerilor.

„La nivel de persoane cunoscute, atestăm că îmbunătățirea performanțelor profesionale este direct proporțională dobândirii competențelor noi”. (F3)

„Dezvoltarea competențelor profesionale reprezintă cheia succesului în profesie, asigură o carieră profesională și favorizează creșterea profesionalismului cadrelor și calității serviciilor prestate de bibliotecă”. (F4)

„Acest avânt funcționează ca reminiscență și nu va dura mult dacă nici facultate nu avem, dacă nu investim în dotări și instruire. Necesitățile oamenilor sunt în continuă evoluție și dacă domeniul va fi în stare să articuleze necesitățile de instruire a bibliotecarilor la necesitățile de schimbare a cetățenilor vom supraviețui... Dar atenționez, 60% de bibliotecari sunt de pensie sau la pensie, aceștia sunt cei care-și pun sufletul pentru domeniu. Au început a veni în bibliotecă oameni nepregătiți, primarii angajează tineri fără studii, cu 8-10 clase, pentru că Legea salarizării nu cere oameni cu studii la postul de conducere a bibliotecii. Fluctuația e mare, necesitatea de instruire și mai mare, dar nu avem suport financiar pentru aceasta...”. (F2)

După opinia intervievaților, rolul managerului în procesul de instruire a personalului de specialitate din biblioteci este inevitabil. Pe lângă faptul că managerul trebuie să fie competent, îi revine respon-

sabilitatea pentru măsurarea progresului, comunicare eficientă și controlul competențelor angajaților.

„Un rol deosebit în perfecționarea profesională a bibliotecarului îl are managerul instituției. Managerul performant trebuie să cunoască și să coordoneze factorii care pot transforma activitatea într-un succes: relații de colaborare, utilizatori și management, responsabilități clare și indicatori specifici pentru măsurarea progresului, comunicare eficientă și controlul competențelor angajaților.” (F4)

Respondenții au concretizat că despre creșterea performanțelor profesionale vorbesc rezultatele obținute în activitatea instituției bibliotecare.

„Biblioteca a fost inclusă în programul Open World, Cursul „Bazele Culturii Informației”, a fost inclus în planurile de învățământ la toate specialitățile ca disciplină obligatorie, specialiștii au elaborat o varietate de tutoriale și video-tutoriale, ghiduri, videospoturi și alt suport didactic pentru a ajuta utilizatorii în căutarea, localizarea, evaluarea și citarea informațiilor, inclusiv utilizarea softurilor personale de gestiune a referințelor: EndNote, Mendeley, Zotero, indexarea produselor științifice în baze de date internaționale, repozitorii, biblioteci deschise, cataloage și platforme informaționale, elaborarea publicațiilor în domeniu, materialelor promoționale etc.” (F6)

Privitor la aspectul dacă se observă o îmbunătățire a performanțelor profesionale, a fost menționat că este nevoie de studii aparte, pentru a trage unele concluzii veridice.

„Pentru a afirma cu certitudine că observăm o îmbunătățire globală a performanțelor profesionale este nevoie de un studiu aparte.” (F3)

Concluzii

Cercetarea calitativă a reliefat o varietate de opinii privind identificarea, dez-

voltarea și recunoașterea competențelor profesionale, rolul autoformării al personalului de specialitate, impactul formării profesionale continue. Au fost identificate probleme la nivel de formare și schimbările parvenite la bibliotecari în urma instruirii.

În urma discuțiilor, formatorii au menționat competențele generale și specifice profesionale comune pentru specialiștii și managerii din biblioteci, cum ar fi: competențele digitale, competențe de comunicare și relaționare, cunoașterea limbilor străine, a învăța să învețe, cunoașterea normelor și valorilor etice, relații interpersonale, competențe de advocacy, competențele în cultura informației, să sintetizeze și gestioneze rapid informația, cunoștințe în vederea utilizării instrumentelor bibliometrice contemporane, să creeze și ofere mijloace eficiente de informare.

Unii din formatori consideră că inteligența, inspirația și spiritul creativ sunt piloni pe care se sprijină activitatea profesională a bibliotecarului. Să poată căuta idei noi, atât în cadrul, cât și în afara domeniului biblioteconomic, să acumuleze și implementeze experiențe noi.

Experții au accentuat necesitatea competențelor în management și leadership. Persoana nu trebuie neapărat să fie manager pentru ca să poată exercita o funcție administrativă sau să gestioneze un proiect. Trebuie să demonstreze capacități de lider pentru a rezolva probleme apărute pentru realizarea unui scop.

În viziunea unor formatori, bibliotecarul trebuie să fie capabil să creeze servicii de calitate pentru utilizatori și să le promoveze, să studieze permanent necesitățile lor informaționale, să planifice activități de marketing.

Intervievații au remarcat că competențele se dezvoltă nu doar prin participarea la instruirea formală și nonformală, dar și prin autoformare. La baza unei formări

continue a personalului de specialitate din biblioteci stă autodezvoltarea. Numai atunci când o persoană conștientizează, manifestă dorință și interes, procesul de instruire va fi eficient.

A fost menționată importanța motivării bibliotecarilor pentru dezvoltarea profesională. Una din condițiile favorabile pentru formarea profesională continuă de succes a bibliotecarilor ar fi susținerea din partea Ministerului la nivel extern, cât și din partea managerilor de bibliotecă, la nivel intern. Competențele profesionale să fie apreciate, recunoscute și promovate. În acest context, legislația din domeniu trebuie să ofere aceste oportunități.

În viziunea respondenților impactul formării profesionale continue este dezvoltarea competențelor profesionale la bibliotecari, actualizarea și implementarea cunoștințelor din domeniu ce vor îmbunătăți și diversifica oferta instituției bibliotecare. După opinia unor respondenți, persoana competentă va putea fi avansată în carieră, va putea supraviețui într-o societate instabilă, politizată și care necesită conformare. Impactul este, indiscutabil, unul important, de durată, care conduce la îmbunătățirea calității și performanței bibliotecilor în corespundere cu standardele internaționale în domeniu.

Intervievații au accentuat rolul Centrelor de formare continuă în vederea dezvoltării competențelor și aptitudinilor personalului de specialitate care trebuie să ofere programe educaționale de calitate. Au sugerat necesitatea standardelor ocupaționale în procesul de formare continuă, extinderii disciplinelor, diversificării formelor și metodelor de instruire.

A fost apreciată contribuția Proiectelor în procesul de instruire a bibliotecarilor din Republica Moldova.

După opinia respondenților problemele din sistemul de învățământ de profil, lipsa studenților, își pun amprenta asupra calității activității din domeniul infodocumentar, afirmând că specialiștii fără studii în biblioteconomie și științe ale informării necesită cheltuieli și timp suplimentar pentru recalificare. Unii au analizat cauzele acestei probleme de nivel național, alții au venit cu unele soluții.

Unii experți au remarcat rolul legislației în domeniu, referitor la capitolul formării profesionale, părerile divizându-se în pro sau contra cadrului de reglementare din domeniu.

Formatorii au afirmat că personalul de specialitate conștientizează importanța instruirii continue. Personalul de bibliotecă este orientat spre actualizarea permanentă a cunoștințelor profesionale, folosind diverse căi și mijloace. În același timp, participanții la studiu au scos la iveală un set de probleme ce țin de continuitatea instruirii profesionale, investițiile umane și financiare în formare, identificarea sistematică a nevoilor de instruire, valoarea personalului pregătit în domeniu, atragerea tinerilor.

La capitolul îmbunătățire a performanțelor profesionale unii au remarcat că despre creșterea performanțelor profesionale vorbesc rezultatele obținute în activitatea bibliotecii, iar alții au menționat că sunt necesare studii aparte, pentru a trage unele concluzii cât mai veridice.