

## STUDII ȘI CERCETĂRI

# COMPETENȚE PENTRU VIITOR: REFLECȚII PE MARGINEA CERCETĂRII NEVOILOR DE FORMARE PROFESIONALĂ A BIBLIOTECARILOR

*Conf. univ. dr. hab. Nelly ȚURCAN,  
Universitatea de Stat din Moldova*

## Abstract

*We are present at the fundamental transformations of the libraries, both on a global and national level, of the Republic of Moldova. Several foresight studies, launched lately, mention cardinal changes, both at the level of skills and in the professions, for the future. Regarding the disappearance of librarian, documentary and archivist professions, the main arguments are the digitization of all libraries and archives - these infodocumentary institutions provide remote access to any information 24 hours, 7 days a week. Librarians and archivists in their current formula will disappear, but document management will be based on network solutions.*

*Creativity will become one of the first three skills of specialist staff. The avalanche of new products, new technologies and new ways of working demand more creativity in order to benefit from these changes. In order to understand the professional competencies required for librarians from different types of libraries, as well as to better understand the trends and needs of professional training of the infodocumentary specialists in the Republic of Moldova, the Association of Librarians of the Republic of Moldova (ABRM) realized at the end of the year 2015 the Research Studying the training needs of library specialists.*

**Keywords:** *librarian, documentarist, archivist, foresight studies, level of competen-*

*cies, technological changes, infodocumentary institutions, creativity, sociological research, survey.*

\*\*\*

**Noua Agendă 2030 pentru dezvoltare durabilă**, lansată în septembrie 2015 de ONU, este un program de acțiune globală în domeniul dezvoltării care promovează echilibrul între cele trei dimensiuni ale dezvoltării durabile – economică, socială și de mediu. Obiective de Dezvoltare Durabilă (ODD) integrează 17 obiective, care stimulează acțiunile pe plan mondial pentru toate țările să se angajeze în mod activ în a face lumea noastră mai bună pentru oameni și pentru planetă. Bibliotecile susțin mai multe obiective ale *Agendei 2030*. Bibliotecile sunt instituții publice-cheie, care au un rol esențial în dezvoltarea societății. În acest context personalul bibliotecilor trebuie să se angajeze în realizarea acestor obiective prin prestarea unor servicii moderne. Aceasta, la rândul său, presupune dezvoltarea și actualizarea competențelor profesionale ale bibliotecarilor.

Totodată, asistăm la transformări fundamentale ale bibliotecilor atât pe plan mondial, cât și în plan național al Republicii Moldova. Accesul digital a oferit utilizatorilor posibilități mult mai eficiente de utilizare a bibliotecilor. Actualmente, în loc să meargă la bibliotecă pentru a găsi informații, a citi

cărți și reviste, utilizatorii preferă să citească și să acceseze diverse servicii ale bibliotecii de la distanță, folosind propriile dispozitive. Transformările în bibliotecă privind diversificarea serviciilor și resurselor pentru utilizatori sunt în plină desfășurare. Cu toate acestea, biblioteca mai are de făcut încă foarte multe pentru a deveni cu adevărat o bibliotecă digitală a cunoștințelor, o bibliotecă interactivă și deschisă pentru toți. Această transformare a bibliotecilor, în care cunoștințele sunt accesibile în mod tradițional, în cele în care crearea și accesul la cunoaștere sunt accesibile în rețea va afecta toate aspectele legate de funcționarea bibliotecii, dar va avansa și alte cerințe pentru specialiștii din aceste instituții.

Mai multe studii de foresight, lansate în ultimul timp, menționează schimbări cardinale atât la nivelul competențelor, cât și la nivelul profesiilor pentru viitor. Specialiștii menționează că peste o treime (35%) din competențele care sunt considerate importante pentru activitatea de astăzi se vor schimba. Până în 2020, a patra revoluție industrială va transforma modul în care trăim și modul în care lucrăm. Unele locuri de muncă vor dispărea, altele se vor dezvolta, vor fi create locuri de muncă care astăzi încă nu există. Mai multe locuri de muncă actuale vor fi înlocuite cu software automatizate. Pericolul cel mare este, în special, pentru pozițiile de nivelul inferior de calificare. Multe locuri de muncă ale viitorului sunt un rezultat al „economiei de colaborare”. Este sigur faptul că forța de muncă în viitor va trebui să se alinieze la noile cerințe privind competențele profesionale.

Expertii susțin că până în 2030 vor dispărea mai multe profesii intelectuale, cum ar fi:

- contabil;
- statistician;
- stenograf;
- bibliotecar;
- arhivist;

- traducător;
- consilier juridic;
- jurnalist;
- analist sportiv;
- operator al serviciilor publice etc.

În ceea ce privește dispariția profesilor de bibliotecar, documentarist și arhivist principalele argumente țin de faptul că are loc digitizarea tuturor bibliotecilor și arhivelor, aceste instituții infodocumentare oferă acces la distanță la orice informație 24 de ore, 7 zile pe săptămână. Bibliotecarii și arhiviștii în formula lor actuală vor dispărea, dar activitatea de gestionare a colecțiilor de documente se va baza pe soluții de rețea.

Totodată, oamenii de știință au identificat mai multe profesii care vor fi solicitate în viitor. În primul rând, aceste locuri de muncă sunt legate de internet și programare. Deci, nu există nicio îndoială că va exista cerere pentru specialiști în domeniul IT; vor fi solicitați web-designerii, administratorii de sistem, specialiștii în rețelele sociale, specialiștii în utilizarea informației etc.

Progresul științific și tehnologic, schimbările sociale și climatice vor transforma piața forței de muncă în următorii 20 de ani. Această concluzie este confirmată de raportul *Shape of Jobs to Come* [1], elaborat de compania de cercetare „Fast Future” pentru guvernul Marii Britanii. La elaborarea acestui document au participat futurologi și prognosticieni, care au fost rugați să evalueze ce impact vor avea știința și tehnologia pentru piața forței de muncă în perioada 2010-2030.

Conform datelor cercetării, printre specialitățile de top pentru anul 2030 se numără:

- proiectant / producător de părți ale corpului uman;
- nanomedic;
- consultant de bunăstare pentru persoane în etate;

- specialist în etica științifică;
- manager meteo și administrator de zonă climatică;
- avocat virtual;
- time broker / agent de vânzări a timpului;
- manager de brand personal etc.

În Rusia a fost elaborat **Atlasul profesiilor noi** (*Атлас новых профессий*) [2] – un miscelaneu al profesiilor pentru sec-toare de perspectivă până în anul 2030. Documentul precizează că până în anul 2030 vor dispărea 57 de profesii. Printre profesiile ce vor dispărea se regăsește și cea de bibliotecar. Totodată, se menționează că vor apărea 186 de profesii noi, inclusiv: tutore personal pentru dezvoltare estetică, curator de creativitate colec-tivă, redactor de conținut agregat, info-stilist, producător de câmp semantic etc. De exemplu, profesia de infostilist presu-pune alegerea informației și a stilului de prezentare a acesteia în conformitate cu nevoile unui anumit utilizator. Redactorul de conținut agregat gestionează canalele de informații și selectează conținutul în conformitate cu așteptările utilizatorului, prin ajustarea programelor, motoarelor de căutare, agregatelor și procesoarelor de informații.

Astfel, deși profesia de bibliotecar, în actuala formă, este programată dispariției, competențele și cunoștințele bibliotecarului se regăsesc în unele profesii și speciali-tăți noi.

Studiul *The Future of Work: Jobs and Skills in 2030* [3], realizat de Comisia pen-tru ocuparea forței de muncă din Marea Britanie (UK Commission for Employment and Skills), prezintă o evaluare prestigioa-să a viitoarelor provocări și oportunități pe piața forței de muncă și a implicațiilor pentru locurile de muncă și competențele necesare până în anul 2030. Studiul se ba-zează pe contribuția experților din grupu-rile-cheie, inclusiv din mediul de afaceri,

sindicat și mediul academic. El reprezin-tă o analiză detaliată și pune accentul pe problemele specifice ale pieței forței de muncă.

Scopul acestui raport este de a de-clanșa dezbateri cu privire la investițiile în competențe și să informeze deciziile cu care se confrunta angajatorii, persoanele fizice, factorii de decizie și prestatorii de servicii educaționale. Scopul principal pre-vede mai degrabă influența și provocarea unei gândiri constructive, creative privind competențele de viitor. Studiul a identi-ficat 13 cele mai influente și mai plauzibile tendințe, cu impact asupra peisajului locu-rilor de muncă și a competențelor în Ma-rea Britanie până în 2030. Aceste cele mai influente tendințe prevăd, printre altele:

- schimbarea mediilor de lucru, mo-delate de tehnologia informației și comunicațiilor (TIC), externalizarea, internaționalizarea și necesitatea unei mai mari flexibilități;
- tehnologii convergente și abilități interdisciplinare, în special, combi-nația de biotehnologie, tehnologia informației și comunicațiilor, nano-tehnologie și științele cognitive;
- digitizarea producției: automatiza-rea proceselor de producție, impri-marea 3D;
- dezvoltarea TIC și creșterea volu-mului de big data (date mari), rolul dispozitivelor digitale, precum și creșterea potențialului de a capta și de a folosi cantități mari de date;
- schimbarea perspectivelor econo-mice, ca urmare a globalizării și a schimbărilor tehnologice, etc.

La Forumul Economic Mondial, care a avut loc la Davos în perioada 20-23 ianua-rie 2016, cu genericul *Mastering the Fourth Industrial Revolution*, a fost discutat rapor-tul *The Future of Jobs, looks at the employ-ment, skills and work force strategy for the future* [4] care abordează viitorul locurilor

de muncă, strategia de ocupare a forței de muncă, precum și competențele pentru viitor. Raportul specifică schimbările actuale ce vizează ocuparea forței de muncă, competențele și recrutarea personalului.

În acest raport se menționează 10 competențe-cheie până în anul 2020, necesare pentru a prospera în a patra revoluție industrială:

- 1) rezolvarea complexă a problemelor;
- 2) gândire critică;
- 3) creativitate;
- 4) managementul resurselor umane;
- 5) coordonare;
- 6) inteligență emoțională;
- 7) luarea deciziilor;
- 8) orientarea spre servicii;
- 9) negociere;
- 10) flexibilitate cognitivă.

Creativitatea va deveni una dintre primele trei competențe de care va avea nevoie personalul de specialitate. Cu o avalanșă de noi produse, noi tehnologii și noi modalități de lucru, lucrătorii vor trebui să devină mai creativi pentru a putea beneficia de aceste schimbări.

Negocierea și flexibilitatea, care în lista de competențe pentru anul 2015 ocupă un loc de frunte, în 2020 vor începe să scadă din top 10, deoarece mașinile inteligente, care folosesc volume mare de date, încep să ia decizii pentru noi.

În mod similar, ascultarea activă, considerată o abilitate de bază astăzi, va dispărea complet din top 10 până în anul 2020, iar inteligența emoțională, care nu figurează acum în top 10, va deveni una dintre abilitățile de top necesare tuturor.

Actualmente, datorită schimbărilor tehnologice rapide, precum și competitivității locurilor de muncă este esențial să se examineze competențele pentru profesioniștii din domeniul infodocumentar. *IFLA Guidelines for Continuing Professional Development: Principles and Best Practices* atrage atenția că eficiența și calitatea

serviciilor de bibliotecă, a serviciilor de informare depind de experiența personalului. Diversificarea constantă a nevoilor societăților, tehnologiile în schimbare, precum și creșterea cerințelor față de cunoștințele profesionale, cer ca bibliotecarii și alți profesioniști din domeniul infodocumentar să-și extindă cunoștințele lor și să-și actualizeze în mod continuu abilitățile lor profesionale [5]. Iată de ce profilul competențelor a fost utilizat în cadrul mai multor grupuri profesionale pentru a ajuta progresul profesional, precum și pentru a identifica scopurile și obiectivele formării profesionale. Astfel, în urma unei consultări ample cu angajatorii, bibliotecile, comunitățile din domeniul informării și prestatorii serviciilor educaționale, *Chartered Institute of Library and information professionals (CILIP)* a elaborat două ghiduri: *My Professional Knowledge and Skills Base. Identify gaps and maximize opportunities along your career path* [6] și *Your Professional Knowledge and Skills Base* [7], care prezintă o gamă largă de competențe, necesare profesioniștilor din sfera infodocumentară. Ambele documente prezintă un spectru larg de cunoștințe și abilități care sunt necesare pentru profesia de bibliotecar. Totodată, ele pot fi folosite ca instrumente de autoevaluare pentru dezvoltarea personală și profesională, pentru analiza competențelor, formarea personalului, a planurilor de dezvoltare pentru cursuri de formare și oportunități de dezvoltare profesională continuă.

Aceste documente stabilesc cunoștințele și competențele-cheie care fac profesia de bibliotecar unică (figura 1), printre aceste competențe se numără:

- organizarea cunoștințelor și a informațiilor;
- managementul cunoștințelor și al informațiilor;
- utilizarea și exploatarea cunoștințelor și a informațiilor;

- competențe de cercetare;
- guvernarea informației;
- managementul și arhivarea înregistrărilor;
- dezvoltarea și managementul colecțiilor;
- alfabetizarea și învățarea;
- leadership și advocacy;
- strategii, planificare și management;
- orientarea către client, proiectare de servicii și marketing;
- TIC.

**Sursa:** *Your Professional Knowledge and Skills Base. CILIP, 2013 [6].*

Este important să conștientizăm că profesia este foarte mult influențată din mediul extern. Expertiza profesională și competențele generice sunt, prin urmare, stabilite într-un context mai larg al bibliotecii, managementului informațiilor și al cunoștințelor, precum și într-un context organizațional și de mediu mai larg.

Odată cu creșterea exigențelor economice, sociale și educaționale, bibliotecile au cunoscut schimbări dramatice în ceea ce privește nevoile comunității, precum și



Figura 1. Cunoștințe și aptitudini profesionale de bază (CILIP)

**Sursa:** *Your Professional Knowledge and Skills Base. CILIP, 2013 [6].*

disponibilitatea instrumentelor pentru a satisface aceste nevoi. Membrii comunității așteaptă experiențe personalizate, ei doresc servicii și resurse accesibile și diverse pentru a fi partajate. Ei, de asemenea, așteaptă un nivel mai înalt de interactivitate și responsabilitate din partea bibliotecilor și bibliotecarilor. Pentru a face față evoluției nevoilor și așteptărilor comunității OCLC a decis actualizarea în anul 2014 a **Competency Index for the Library Field** [8]. În această lucrare sunt analizate abilitățile esențiale de folosire a tehnologiilor și abilitățile interpersonale solide care sunt fundamentale pentru fiecare persoană care activează în orice funcție într-o bibliotecă. Bibliotecarii și angajații bibliotecilor care dispun de aceste calități vor construi o bibliotecă vibrantă și relevantă. Una din direcțiile noi evidențiate în varianta actualizată a *Indicelui de competențe profesionale pentru domeniul bibliotecilor* este promovarea competențelor necesare în secolul al XXI-lea.

Revista *Library Journal*, în baza opiniilor directorilor bibliotecilor academice și publice, precum și a liderilor de nivel național, a realizat topul competențelor de care vor avea nevoie bibliotecarii în următorii 20 de ani [9]:

- 1) advocacy / politică;
- 2) colaborare;
- 3) comunicare / competențe umane;
- 4) creativitate / inovație;
- 5) gândire critică;
- 6) analiza datelor;
- 7) flexibilitate;
- 8) leadership;
- 9) marketing;
- 10) management de proiect;
- 11) expertiză tehnologică.

Deși această listă nu este una exhaustivă, totuși, ea prezintă competențele esențiale care se bazează pe anumite tendințe. În viitor, bineînțeles, rolul personalului de bibliotecă se va schimba și vor fi necesare noi

Tabelul 1. Datele statistice raportate la eșantion

Tipul de biblioteci	Total bibliotecari	%	Numărul de respondenți conform eșantionului	%
Publice	2448	56,4%	268	56,5%
Universitare	451	10,4%	80	16,8%
Învățământul general	1309	30,2%	97	20,4%
Colegii și școli profesionale	131	3,0%	19	4,0%
Specializate	nu sunt date	–	11	2,3%
Total	4339	100%	475	100%

Sursa: Date statistice privind activitatea bibliotecilor publice din Republica Moldova în anii 2010-2015 [10]; Raport statistic privind activitatea bibliotecilor din învățământ pentru anul 2015 [11].

competențe. Aceasta se reflectă în sarcinile, funcțiile și tipurile de personal: bibliotecar, manager de proiect, broker informațional ș.a. În consecință, dezvoltarea competențelor va constitui un element esențial în dezvoltarea bibliotecilor. Competențele actuale ale personalului, precum și cele viitoare sunt dobândite prin educație formală, nonformală și informală, prin experiență practică. Probabil, cel mai important este că bibliotecile continuă să acorde atenție sporită formării profesionale a personalului de specialitate din biblioteci.

Formarea și identitatea profesională a bibliotecarului este o problemă actuală și pentru Republica Moldova, care este determinată de schimbările din ultimii ani. Profesiunii în domeniul infodocumentar din țara noastră se confruntă cu o provo-

care dinamică a mediului tehnologic care cere utilizarea extensivă și eficientă a tehnologiei informației și comunicațiilor în scopul supraviețuirii și pentru îndeplinirea necesităților informaționale complexe ale utilizatorilor. Totodată, provocarea schimbării vine și din partea societății, care solicită de la biblioteci servicii noi și inovative, creativitate și consiliere.

Pentru a înțelege ce competențe profesionale sunt necesare bibliotecarilor din diferite tipuri de biblioteci, precum și pentru a înțelege mai bine tendințele și nevoile de formare profesională a specialiștilor din domeniul infodocumentar din Republica Moldova, Asociația Bibliotecarilor din Republica Moldova (ABRM) a realizat la sfârșitul anului 2015 cercetarea *Studierea nevoilor de formare profesio-*

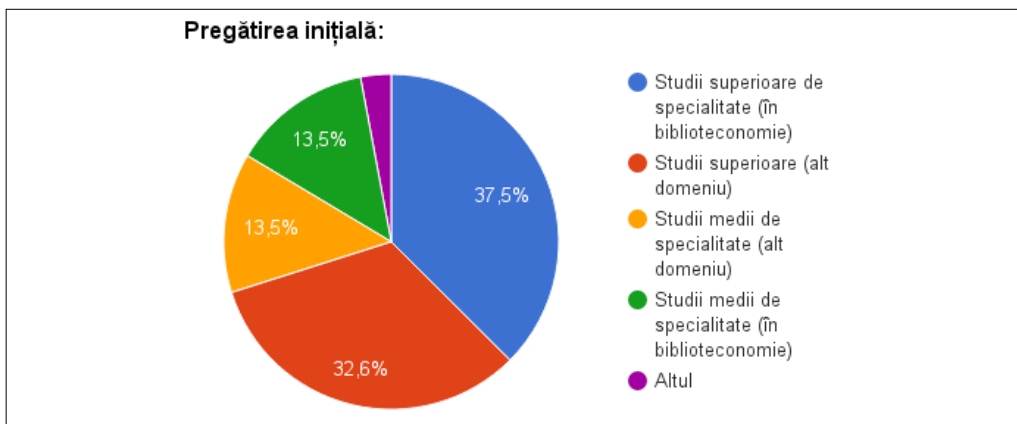


Figura 2. Caracteristica eșantionului în funcție de pregătirea profesională

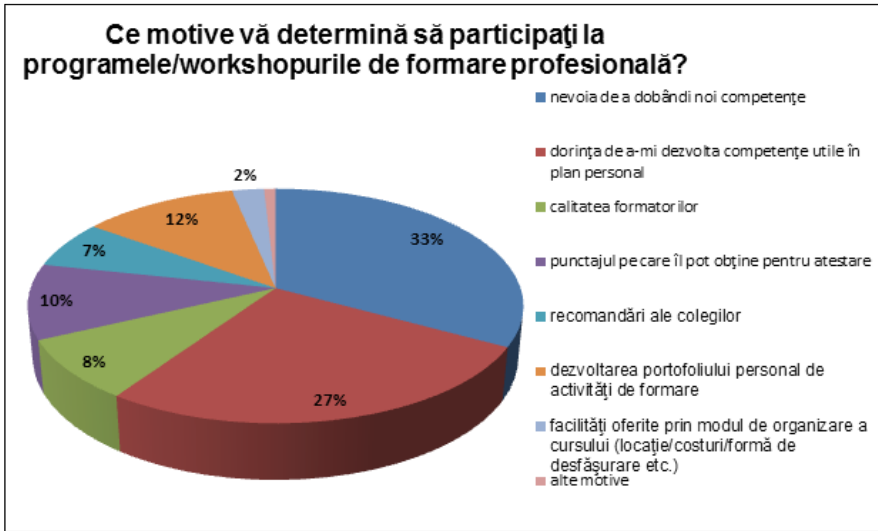


Figura 3. Opiniile privind motivația de participare la programele de formare continuă

### ***nală a personalului de specialitate din biblioteci.***

Cercetarea s-a realizat în perioada septembrie-noiembrie 2015 pe un eșantion de 475 de respondenți din toate tipurile și categoriile de biblioteci ale Sistemului Național de Biblioteci din Republica Moldova (tabelul 1).

La cercetare au participat 333 de bibliotecari cu studii superioare, 128 de bibliotecari cu studii medii și 14 biblioteci cu alt nivel de pregătire profesională (figura 2).

În cadrul cercetării respondenților le-au fost adresate mai multe întrebări cu privire la necesitatea și motivația formării profesionale, necesitatea actualizării sau dezvoltării diverselor categorii de competențe, tematica cursurilor de formare continuă etc. (figura 3).

Răspunsurile la întrebarea ***Ce motive vă determină să participați la programele / workshopurile de formare profesională?*** demonstrează că peste 80% din cei chestionați participă la programe de formare profesională pentru a dobândi noi competențe, iar circa 65% de bibliotecari

doresc să-și dezvolte competențe utile în plan personal. Astfel, motivațiile principale pentru participarea la cursurile de formare profesională sunt legate de actualizarea și dezvoltarea competențelor profesionale.

Participanții la sondaj au fost întrebați ***Ce așteptări au de la un program de formare continuă?*** Răspunsurile au confirmat intenția bibliotecarilor de a-și diversifica și actualiza competențele profesionale prin cunoașterea unor noi modalități practice de executare a profesiei – 69,1% și schimb de experiență – 20,4% (figura 4).

Pentru marea majoritate a bibliotecarilor, care au participat la cercetare, actualizarea continuă a pregătirii profesionale este importantă într-o măsură mare (63,4%) și într-o măsură foarte mare (18,7%). Totodată, circa 17% consideră că actualizarea continuă a cunoștințelor, competențelor și abilităților profesionale este puțin importantă. Probabil, această opinie este legată de faptul că 120 (25,3%) din respondenți consideră că succesul în activitatea profesională și dezvoltarea

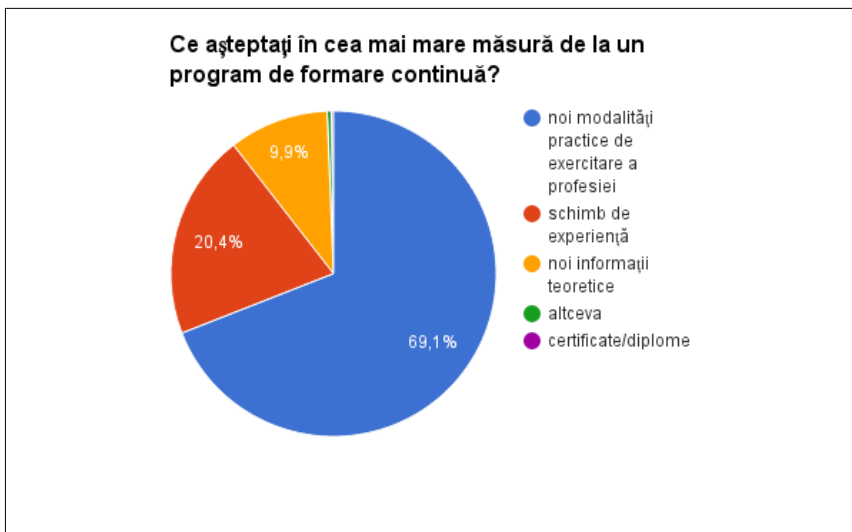


Figura 4. Opiniile privind așteptările de la programele de formare continuă

unei cariere în biblioteconomie se datorează doar într-o oarecare măsură pregătirii continue. Totuși, 271 (57,1%) bibliotecari consideră că pregătirea continuă asigură în mare măsură succesul în activitatea profesională și dezvoltarea unei cariere în biblioteconomie, iar 66 (13,9%) bibliotecari susțin că prin dezvoltarea continuă a competențelor profesionale le va fi asigurată într-o măsură foarte mare cari-

era profesională și succesul în activitatea profesională.

Analizând opiniile cu privire la competențele profesionale care trebuie actualizate (figura 5), s-a constatat că bibliotecarii din toate tipurile de biblioteci optează, în primul rând, pentru perfecționarea pregătirii profesionale privind competențele tehnologice (54,1%), competențele de comunicare și relaționare (37,5%) și competențele metodologice (33,9%).

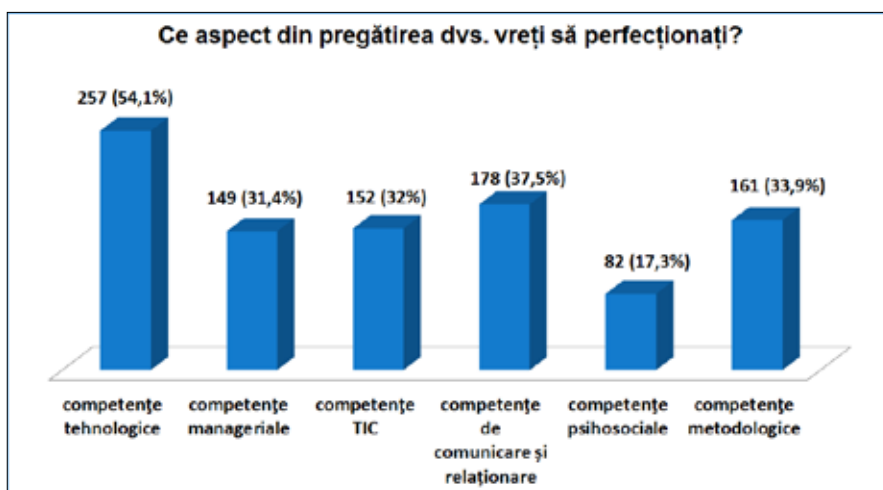


Figura 5. Preferințele de formare a competențelor profesionale



**Tabelul 2. Aspectele pe care bibliotecarii le-ar îmbunătăți în competența profesională**

<b>Management, manageriale</b> (managementul comunicării, de proiect, al informației, bibliotecii, calității, resurselor umane, timpului, instituțional, inovațional)
<b>Competențe digitale</b> (TIC, de utilizare a aplicațiilor mobile noi pentru diversificarea serviciilor bibliotecii, utilizarea bazelor de date, munca cu programele noi de calculator, lucrul cu calculatorul, utilizare a tehnologiilor avansate de analiză și evaluare a rezultatelor, asistate cu softuri specifice, folosirea eficientă a noilor tehnologii)
<b>Comunicare și relaționare</b> (cu publicul cititor, cu utilizatorii, colegii, online, retorică și argumentare, negociere, comunicare profesională)
<b>Inovații</b> (proiectarea și implementarea serviciilor noi, integrarea noilor tehnologii în activitatea bibliotecilor, servicii noi și creative, servicii noi în folosul comunității)
<b>Marketing de bibliotecă</b> (imagine, branding)
Calitatea și evaluarea serviciilor și activității bibliotecii
Leadership, lucrul în echipă
Advocacy și colectare de fonduri
<b>Competențe tehnologice</b> (CZU, elaborarea bibliografiilor, înregistrarea utilizatorilor, colecții de bibliotecă, organizarea activității bibliotecilor pentru copii, prestarea serviciilor informaționale)
Metodologice
Tehnologice

(37,5%) și competențele tehnologice (32%). Aceste răspunsuri arată că bibliotecarii consideră necesară actualizarea permanentă a competențelor legate de procesele tehnologice ale activității profesionale, cum ar fi achiziție, catalogare, organizarea colecțiilor, bibliografierea etc. În același timp, competențele care țin de comunicarea cu utilizatorii și aplicarea noilor tehnologii informaționale sunt considerate foarte importante pentru exercitarea funcțiilor profesionale ale bibliotecarilor. Din acest motiv peste o treime din respondenți consideră necesar de a dezvolta sau a actualiza aceste categorii de competențe.

Participanții la cercetare au fost rugați să identifice principalele trei aspecte ale competențelor profesionale care necesită a fi îmbunătățite. Deși majoritatea biblio-

tecarilor au menționat că este necesar să perfecționeze competențele tehnologice și cele de comunicare, în topul listei competențelor care trebuie îmbunătățite sunt competențele manageriale și cele digitale (tabelul 2).

Menționăm, însă, că prioritatea tematică a cursurilor de formare continuă nu coincide cu prioritățile în formarea competențelor profesionale (tabelul 3). În topul listei este cursul managementul proiectului. Probabil, această opinie a fost expusă ca rezultat al participării bibliotecarilor în diverse proiecte, cum ar fi programul *Novateca*, în care participă majoritatea bibliotecilor publice, sau proiecte de modernizare a învățământului superior ce au fost lansate de bibliotecile universitare. Aceste activități necesită competențe de elaborare și gestionare a proiectelor la nivelul in-

**Tabelul 3. Enumerați trei subiecte la care ați dori să urmați un curs de formare profesională**

Managementul proiectului
Management și marketing (managementul inovațiilor, al calității, evaluarea serviciilor, gestiunea resurselor umane)
Servicii noi, inovative
Comunicare (retorică, discurs public, gestionarea crizelor și conflictelor, loializarea utilizatorilor, scrierea articolelor)
Tehnologii informaționale (crearea poveștilor digitale, crearea blogului, crearea site-ului, Excel, noi softuri pentru bibliotecă, competențe digitale)
Advocacy, legislația de specialitate, leadership, fundraising
Tehnologice (CZU, elaborarea bibliografiilor, studierea necesităților informaționale, catalogare, utilizarea softurilor de bibliotecă, organizarea evenimentelor, metodologia cercetării sociologice, catalogarea electronică)

stituției, nivel regional, național sau chiar internațional.

Având în vedere cerințele comunității bibliotecarilor, Centrul de Formare Continuă (CFC) al USM, Centrul Național de Excelență Profesională pentru Bibliotecari (CNEPB), precum și alte centre neacreditate de formare continuă în domeniul biblioteconomiei și științei informării din Republica Moldova, oferă diverse forme și metode de formare a competențelor profesionale. De asemenea, este diversă și oferta tematică a acestor instruirii. Respondenții au fost rugați să aprecieze pe o scală de la 1 (cel mai util) la 5 (deloc util) tematica cursurilor de formare continuă (figurile 6 și 7).

Astfel, în opinia bibliotecarilor cele mai utile au fost cursurile axate pe serviciile noi ale bibliotecii (327 de bibliotecari, 68,8%), tehnologia de bibliotecă (237 de bibliotecari, 58,3%), managementul comunicării (222 de bibliotecari, 47,7%), managementul asigurării calității (192 de bibliotecari, 40,5%), managementul inovațional (187 de bibliotecari, 39,4%), managementul de proiect (167 de bibliotecari, 35,2%) și marketing de bibliotecă (167 de bibliotecari, 35,2%).

În cadrul cercetării am dorit să aflăm dacă bibliotecarii pot aprecia nivelul competențelor profesionale ale colegilor săi, precum și să identifice ce competențe și abilități profesionale colegii de serviciu

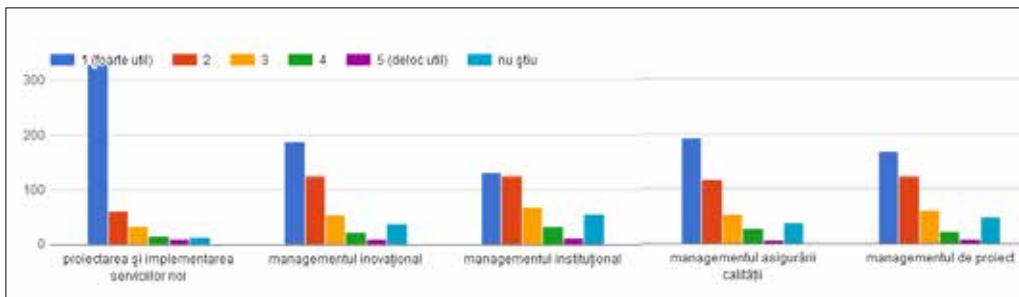


Figura 6. Aprecierea pe o scală de la 1 (cel mai util) la 5 (deloc util) a utilității tematicii cursurilor de formare continuă

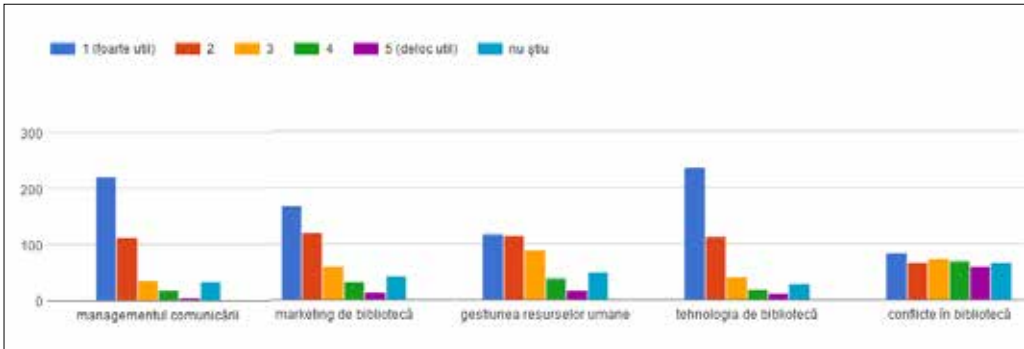


Figura 7. Aprecierea pe o scală de la 1 (cel mai util) la 5 (deloc util) utilității tematicii cursurilor de formare continuă

sau de echipă trebuie să le formeze sau să le actualizeze. Participanții la sondaj au fost rugați să aprecieze pe o scală de la 1 (cel mai important) la 6 (deloc important) competențele de care au nevoie colegii de serviciu (figurile 8 și 9). Bibliotecarii consideră că în cea mai mare măsură colegii lor de serviciu trebuie să-și actualizeze competențele de specialitate (299 de bibliotecari, 62,9%), să dezvolte competențele digitale (215 de bibliotecari, 45,3%), să ajusteze tehnicile de prestare a serviciilor infodocumentare la cerințele actuale ale utilizatorilor (183 de bibliotecari, 38,5%). În opinia noastră, aceste date se explică prin faptul că doar 28,5% din bibliotecari din toate tipurile de biblioteci au studii

superioare profesionale și 17,9% au studii medii profesionale. Peste 53% de bibliotecari nu au studii profesionale în domeniul biblioteconomiei și științelor informării, deci ei au nevoie în cea mai mare măsură să acumuleze cunoștințe și să formeze competențe biblioteconomice. De asemenea, fiind identificate necesitățile de dezvoltare a competențelor digitale și de adecvare a tehnicilor de prestare a serviciilor infodocumentare la cerințele actuale ale utilizatorilor, a fost menționată nevoia de formare și actualizare a competențelor moderne de utilizare a tehnologiilor informaționale și de diversificare a serviciilor bibliotecii, racordate la cererile comunității locale sau instituționale.

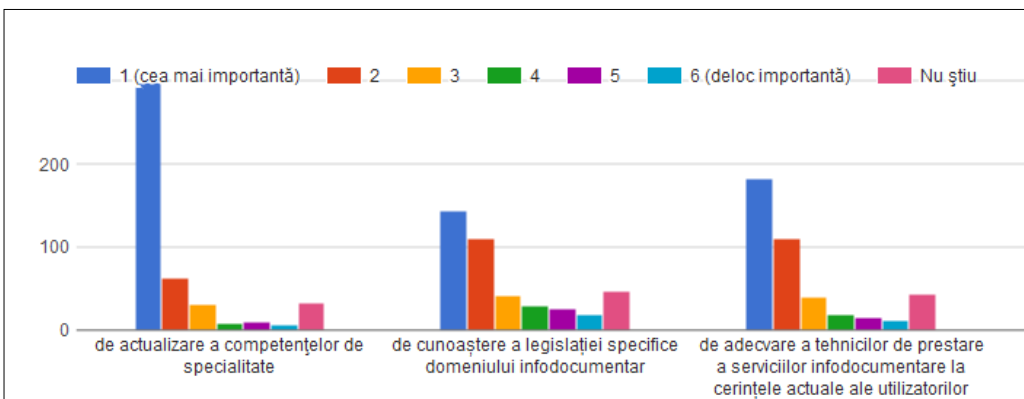


Figura 8. Aprecierea pe o scală de la 1 (cel mai important) la 6 (deloc important) a importanței competențelor de care au nevoie colegii de serviciu

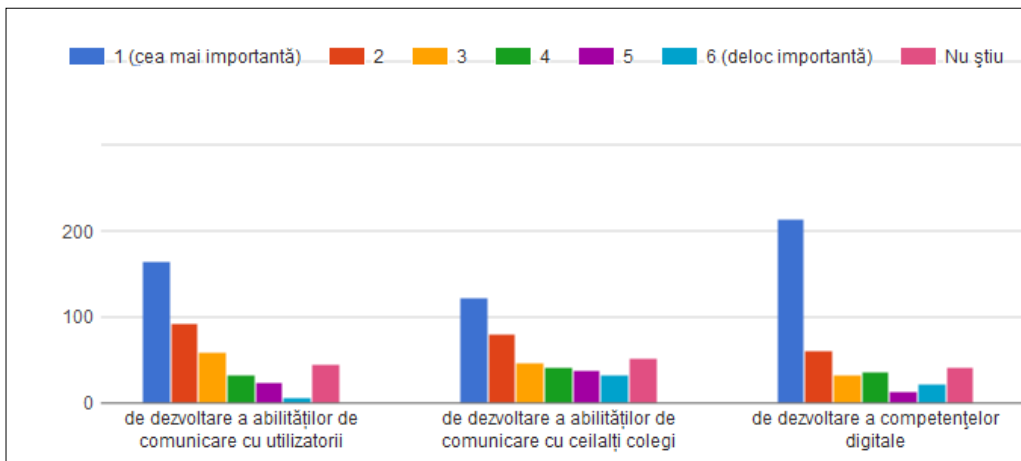


Figura 9. Aprecierea pe o scală de la 1 (cel mai important) la 6 (deloc important) a importanței competențelor de care au nevoie colegii de serviciu

În copul satisfacerii cererii de formare a competențelor profesionale diverse centre de nivel național și regional au oferit comunității bibliotecarilor posibilități pentru dezvoltarea și formarea competențelor profesionale. Participanții la cercetare au fost în totalitate de acord că tematicile pe care le propun programele de formare continuă sunt adecvate nevoilor de formare ale bibliotecarilor (42,7%).

De exemplu, Centrul de Formare Continuă (CFC) al USM, în anul 2016, a prestat servicii educaționale la patru programe de formare continuă: *Bazele biblioteconomiei și științei informării*, *Managementul inovativ al instituțiilor infodocumentare*, *Diversificarea serviciilor și resurselor informaționale ale bibliotecii ca vector de imagine în societate*, *Biblioteca școlară: modernizare și schimbare prin prisma Manifestului UNESCO*. În anul 2016 la cursurile de formare continuă oferite de CFC al USM au participat 258 de persoane.

Alt centru acreditat de Ministerul Educației pentru prestarea serviciilor educaționale în domeniul biblioteconomiei și științelor informării este Centrul Național de Excelență Profesională pentru Bibliotecari (CNEPB), care funcționează în ca-

drul Bibliotecii Municipale „B.P. Hasdeu”, și care a oferit o diversitate de posibilități formative în scopul actualizării și dezvoltării competențelor profesionale pentru bibliotecarii din țară. Au fost organizate instruirii în cadrul programului *Novateca*, de asemenea, instruirile au fost organizate de ABRM, Universitatea Pedagogică de Stat „Ion Creangă”, BNRM, Biblioteca Națională pentru Copii „Ion Creangă”, Consiliul Național al Tineretului din Moldova, Biblioteca Municipală „B.P. Hasdeu” etc. Cele mai multe instruirii nonformale și informale au fost organizate pentru colaboratorii Bibliotecii Municipale „B.P. Hasdeu”. Prin aceste acțiuni conducerea bibliotecii a dorit să satisfacă necesitatea de formare a competențelor profesionale a colaboratorilor instituției. În anul 2016 au fost organizate instruirii pe cele mai diverse subiecte, inclusiv: *Utilizarea programului „Microsoft Publisher”*, *Scrierea proiectelor*, *Catalogul electronic – tipuri de căutare*, *Catalogul electronic – cuvinte-cheie*, *Evidența cardurilor pierdute*, *Formare de formatori*, *Biblioteca – ghișeu unic de solicitare a serviciilor*. *Bibliotecarul eAmbasador*, *Servicii noi de bibliotecă*, *Portalul Centru de Guvernană Electronică & Tânăra generație eServi-*

*cii, Metodologia organizării Orei poveștilor, Harta mentală, Formare facilitatori, Dezvoltarea serviciilor noi de bibliotecă, Advocacy pentru bibliotecari, BiblioTur – descoperim Chișinăul altfel, Statistica Facebook ș.a.* În cadrul instruirilor oferite de CNEPB și-au actualizat și au dezvoltat competențele profesionale circa 700 de bibliotecari din toate filialele Bibliotecii Municipale „B.P. Hasdeu”.

Menționăm că pentru anul 2017 bibliotecarii de la BM au solicitat cursuri de formare continuă la următoarele subiecte: *Biblioteci digitale, Conflicte și negociere în biblioteci, Comunicarea cu mass-media, Management instituțional, Vlogging, Fundraising, Cultura profesională* etc. De asemenea, au fost specificate o serie de competențe profesionale care necesită actualizare sau dezvoltare, cum ar fi: leadership, competențe de cercetare, creativitate, colaborare, competențe digitale ș.a.

În urma acestei analize putem trage următoarele concluzii:

- asupra peisajului locurilor de muncă și a competențelor pentru viitor influențează o serie de tendințe, cum ar fi: schimbarea mediilor de lucru, modelate de tehnologia informației și comunicațiilor, tehnologii convergente și abilități interdisciplinare, digitalizarea producției, schimbarea perspectivelor economice ca urmare a globalizării și a schimbărilor tehnologice etc.;
- diversificarea constantă a nevoilor societăților, schimbarea tehnologiilor, creșterea cerințelor față de cunoștințele profesionale cer extinderea cunoștințelor și actualizarea în mod continuu a competențelor bibliotecarilor și a altor profesioniști din domeniul infodocumentar;
- listele competențelor profesionale pot fi folosite ca un instrument de

autoevaluare pentru dezvoltarea personală și profesională, pentru formarea personalului și a planurilor de dezvoltare, pentru cursuri de formare și oportunități de dezvoltare profesională continuă;

- Studiul necesităților de formare profesională a bibliotecarilor din Republica Moldova a constatat că dezvoltarea și actualizarea competențelor profesionale este motivată de asigurarea succesului în activitatea profesională și dezvoltarea unei cariere în biblioteconomie (57,1% de respondenți);
- doar 42,9% din bibliotecari consideră că aptitudinile și competențele profesionale corespund cerințelor postului actual și de perspectivă, ceea ce confirmă necesitatea actualizării continue a competențelor profesionale. Actualizarea continuă a pregătirii profesionale este foarte importantă pentru 63,4%, iar 80,2% din bibliotecari participă la diverse programe de formare profesională continuă în scopul de a dobândi competențelor profesionale noi;
- bibliotecarii consideră că aspectele principale care necesită a fi actualizate sunt competențele tehnologice (54,1%) și competențele de comunicare și relaționare (37,5%), iar colegii bibliotecarilor participanți la chestionare, în primul rând, trebuie să actualizeze competențele de specialitate (62,9%) și competențele digitale (45,3%);
- centrele acreditate de Ministerul Educației al Republicii Moldova – CFC al USM și CNEPB din cadrul BM „B.P. Hasdeu” – oferă diverse posibilități de actualizare și dezvoltare a competențelor profesionale.

## Referințe bibliografice

1. *The shape of jobs to come Possible New Careers Emerging from Advances in Science and Technology (2010 – 2030): Final Report* [online]. January 2010 [citat 30.11.2016]. Disponibil: [http://fastfuture.com/wp-content/uploads/2010/01/FastFuture\\_Shapeofjobstocome\\_FullReport1.pdf](http://fastfuture.com/wp-content/uploads/2010/01/FastFuture_Shapeofjobstocome_FullReport1.pdf)
2. *Атлас новых профессий* [online]. Агентство стратегических инициатив по продвижению новых проектов. Москва, 2015 [citat 30.11.2016]. Disponibil: [http://atlas100.ru/upload/pdf\\_files/atlas.pdf](http://atlas100.ru/upload/pdf_files/atlas.pdf)
3. *The Future of Work: Jobs and skills in 2030: UKCES Evidence Report 84* [online]. February 2014. [citat 30.11.2016]. Disponibil: [https://www.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment\\_data/file/303334/er84-the-future-of-work-evidence-report.pdf](https://www.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/303334/er84-the-future-of-work-evidence-report.pdf).
4. *The Future of Jobs, looks at the employment, skills and workforce strategy for the future. Global Challenge Insight Report* [online]. WEF, January 2016. [citat 30.11.2016]. Disponibil: [http://www3.weforum.org/docs/WEF\\_Future\\_of\\_Jobs.pdf](http://www3.weforum.org/docs/WEF_Future_of_Jobs.pdf).
5. Varlejs, Jana. *IFLA Guidelines for Continuing Professional Development: Principles and Best Practices*. Second edition [online]. May 2016, Endorsed by the IFLA Professional Committee [citat 30.11.2026]. Disponibil: <http://www.ifla.org/files/assets/cpdwl/guidelines/ifla-guidelines-for-continuing-professional-development.pdf>
6. *My Professional Knowledge and Skills Base. Identify gaps and maximize opportunities along your career path* [online]. CILIP, 2012. [citat 30.11.2016]. Disponibil: <http://www.cilip.org.uk/sites/default/files/Professional%20Knowledge%20and%20Skills%20Base.pdf>.
7. *Your Professional Knowledge and Skills Base* [online]. CILIP, 2013. [citat 30.11.2016]. Disponibil: <http://www.cilip.org.uk/sites/default/files/documents/Your%20PKSB%20WEB.pdf>.
8. *Competency Index for the Library Field / Compiled by WebJunction* [online]. OCLC, Updated February 2014. [citat 30.11.2016]. Disponibil: [https://www.webjunction.org/content/dam/WebJunction/Documents/webJunction/2015-03/Competency%20Index%20for%20the%20Library%20Field%20\(2014\).pdf](https://www.webjunction.org/content/dam/WebJunction/Documents/webJunction/2015-03/Competency%20Index%20for%20the%20Library%20Field%20(2014).pdf)
9. Schwartz, Meredith. *Top Skills for Tomorrow's Librarians. Careers 2016*. In: *Library Journal* [online]. 2016, March 9 [citat 30.11.2016]. Disponibil: <http://lj.libraryjournal.com/2016/03/careers/top-skills-for-tomorrows-librarians-careers-2016/>
10. *Date statistice privind activitatea bibliotecilor publice din Republica Moldova în anii 2010-2015* [online]. BNRM, 2016 [citat 30.11.2016]. Disponibil: <http://bnrm.md/files/accesDedicat/Data-statistice-privind-activitatea-bibliotecilor-publice-RM-2010-2015.docx>
11. *Raport statistic privind activitatea bibliotecilor din învățământ pentru anul 2015* [online]. Ministerul Educației RM, 2016 [citat 30.11.2016]. Disponibil: [www.edu.gov.md/sites/default/files/centralizator\\_raport\\_statistic\\_2015-biblioteci\\_din\\_invatamint-17.03.16.xlsx](http://www.edu.gov.md/sites/default/files/centralizator_raport_statistic_2015-biblioteci_din_invatamint-17.03.16.xlsx).