

[22%20ianuarie%202019.pdf?sequence=1&isAllowed=y](#) [accesat 25.06.2025].

3. *Raport de activitate 2024*. Biblioteca Municipală „B.P. Hasdeu”. Mariana Harjevschi (resp. de ed.). Elena BUTUCEL, Natalia CAULIUC, Ana CHIORESCO, Tatiana COȘERI et al. (membrii echipei). Online. Chișinău, 2025. Disponibil: <https://hapes.hasdeu.md/xmlui/handle/123456789/569> [accesat 25.06.2025].

CZU 023.2:159.944=135.1

LETARGIA PROFESIONALĂ: ESENȚĂ, ORIGINI, TENDINȚE DE MANIFESTARE ȘI CĂI DE DIMINUARE

*Liubov ARION,
specialist principal, Direcția generală educație, tineret și sport
a Consiliului municipal Chișinău*

Rezumat: Articolul elucidează fenomenul letargiei profesionale, prezintă factori determinanți și propuneri de ameliorare a acesteia în temeiul unui studiu complex: observații, analiza rapoartelor de activitate a bibliotecilor școlare și a unui sondaj.

Cuvinte-cheie: personal de specialitate din biblioteci, formare profesională, implicare profesională, letargie profesională.

Abstract: The article examines the lethargic professional phenomenon, presents the determining factors and suggestions for its improvement on the bases of a complex study: the analysis of the reports about the activity of the school libraries and of a survey.

Key words: library professional staff, professional formation, professional involvement, professional lethargy.

Termenii „letargie” și „letargic” își au originea în vocabularul medical, unde desemnează o diminuare pronunțată a energiei, a reactivității și a interesului față de mediu. În ultimele decenii, însă, aceștia au căpătat o utilizare extinsă în mass-media și în spațiul digital, fiind aplicați tot mai frecvent în analize cu privire la activitatea profesională, în special în domeniile ce implică procesare intelectuală intensivă.

Având în vedere că o treime din viață o petrecem la locul de muncă, starea fizică și psihologică asociată activității profesionale influențează direct sănătatea generală și calitatea vieții. În opoziție cu letargia, pasiunea pentru profesie reprezintă o implicare totală, caracterizată prin motivație, satisfacție emoțională și senzația

de „flux”, când individul este complet absorbit de sarcină. Munca realizată cu plăcere și dedicare devine un factor esențial al fericirii subiective. Literatura de specialitate indică faptul că profesioniștii animați de pasiune tind să atingă un nivel înalt de performanță și să devină lideri în domeniul lor. Pentru aceștia, procesul continuu de formare intelectuală reprezintă o condiție definitorie: învățarea și munca se contopesc într-un ciclu de autodepășire, generând entuziasm și stare de bine. Pasiunea profesională poate fi cultivată prin dezvoltarea competențelor, prin investiție afectivă în activitate și prin convingerea unei alegeri vocaționale adecvate.

Pentru promovarea și consolidarea imaginii profesiei de bibliotecar în Republica Moldova, a fost emis Decretul nr. 189 din 08.02.2010, prin care s-au adus modificări Decretului Președintelui Republicii Moldova nr. 1774-II din 21 noiembrie 2000, stabilindu-se astfel celebrarea anuală a Zilei Bibliotecarului la data de 23 aprilie. În Codul educației al Republicii Moldova nr. 152/2014, articolul 128 dedicat bibliotecilor din învățământ, se precizează că „bibliotecarii din învățământ beneficiază de facilități și pot aspira la categorii de calificare în conformitate cu legislația în vigoare. Pentru categoriile de calificare se acordă un spor la salariu stabilit prin acte normative aprobate de Guvern”. De asemenea, potrivit articolului 6 al Legii nr. 160/2017 „Cu privire la biblioteci”, bibliotecile școlare sunt integrate în Sistemul național de biblioteci, în calitate de biblioteci ale instituțiilor de învățământ. Acestea sunt incluse în procesele de evaluare, iar bibliotecarii școlari beneficiază de programe de formare continuă, atât în mediul formal, cât și non-formal.

De-a lungul anilor, comunitatea profesională a bibliotecarilor a reușit să țină pasul cu transformările accelerate ale societății: informatizarea, regândirea și revitalizarea conceptului de bibliotecă, gestionarea crizelor succesive și integrarea în procesul amplu al transformării digitale. În centrul acestor procese s-a aflat permanent bibliotecarul, ca principal agent al schimbării – prin adaptarea modului de gândire și a rolului profesional, prin orientarea către „a învăța pentru a-i învăța pe alții”, prin învățare continuă, accelerată și flexibilă. Bibliotecarii, inclusiv cei din mediul școlar, au beneficiat de numeroase programe de formare și de oportunități de schimb de bune practici. Diverse campanii și programe naționale sau municipale au impulsionat dezvoltarea profesională, stimulând inovația și creativitatea. Specialiștii din biblioteci

au învățat să argumenteze plusvaloarea instituției în comunitate și au dobândit competențe privind măsurarea impactului social asupra utilizatorilor și asupra bibliotecii înseși. De asemenea, politicile de susținere a gradelor de calificare și procesele de evaluare instituțională au urmărit aprofundarea formării profesionale și dobândirea de noi competențe. Ca rezultat, bibliotecile și-au modernizat radical spațiile, imaginea și serviciile, transferând o parte considerabilă a activităților în mediul virtual, ceea ce le-a permis apropierea de public și de nevoile emergente ale acestuia. Totuși, schimbarea nu se produce rapid și fără efort: persistă obstacole de ordin social, economic și financiar, precum și dificultăți legate de infrastructura tehnologică, achiziția de resurse documentare și asigurarea cu personal calificat.

Anca Gheorghiu subliniază într-un articol publicat în *Tribuna învățământului* consecințele grave ale renunțării la standarde înalte: „Dacă lăsăm jos ștacheta educației, ne condamnăm singuri la letargie, la stagnare și, în final, la dispariție”. În acest context, este relevant să extindem perspectiva asupra educației, nu doar ca domeniu instituționalizat, ci și ca proces personal de autodesăvârșire. Argument în acest sens oferă afirmația lui Samuel Smiles, care distinge două planuri esențiale ale formării: „Orice om capătă două feluri de educație: una pe care i-o dau alții, și alta, mult mai însemnată, pe care și-o dă el însuși”. Asumarea responsabilității pentru propria dezvoltare intelectuală devine un element central în prevenirea stagnării și în menținerea vitalității profesionale și personale.

De-a lungul timpului, specialiștii din biblioteci au fost constant stimulați să se perfecționeze în mediul profesional, direct la locul de muncă. În prezent, oportunitățile de formare sunt considerabil extinse, favorizând învățarea pe parcursul vieții și motivând fiecare bibliotecar să-și actualizeze continuu competențele pentru a ține pasul cu schimbările societale.

Totuși, asemenea altor sectoare, și în biblioteci există profesioniști afectați de apatie și lipsă de implicare. Ignorarea acestui fenomen compromite atât reușita instituțională, cât și dezvoltarea personală și profesională a echipei. Un individ sau un colectiv lipsit de motivare tinde să se limiteze la sarcini minime, fără reflecție critică, fără inițiativă și fără manifestarea creativității, transformând timpul de lucru într-o așteptare pasivă. În astfel de situații, performanțele scad, încrederea în sine se diminuează, satisfacția

profesională dispare și inovația devine absentă. Din acest motiv, sintagmele „condamnare la letargie” sau „ne condamnăm la letargie” apar tot mai frecvent în discursul privind calitatea muncii și implicarea profesională.

Consultând *Dicționarul explicativ al limbii române* (DEX), observăm că termenul „letargie” este definit prin: „somm profund (boala somnului), somnolență, diminuarea funcțiilor, stare de epuizare, oboseală prelungită, apatie, amorteală, lipsă de energie, dificultate de concentrare intelectuală” [8, p. 1038]. *Dicționarul de sinonime* completează această înțelegere, propunând termeni precum: atonie, delăsare, dezinteres, impasibilitate, indiferență, inepție, lânzezeală, toropeală, stare generală de rău [3, p. 1958].

În acest sens, letargia profesională reprezintă abandonarea interesului pentru muncă și pentru reușitele profesionale, renunțarea la ambiție, la asumarea unui rol activ și la responsabilitate. Această stare conduce la întrebări negative recurente de tipul „La ce bun?” sau „Pentru ce?” și generează o practică superficială, mecanică – o activitate desfășurată „pe pilot automat”. Din păcate, există cazuri în care persoanele ajung să respingă însăși activitatea pe care sunt nevoite să o realizeze zilnic, ceea ce afectează profund atât performanța individuală, cât și imaginea profesională a domeniului.

În domeniul medical, letargia este tratată fie ca afecțiune distinctă, fie ca simptom al unor tulburări diverse, fiind asociată adesea cu un proces de „autosabotare” fiziologică. Stările prelungite de somnolență pot avea cauze elementare, precum deficitul de magneziu sau alți factori metabolici. Prin analogie, în sfera profesională, este necesar să identificăm cauzele, formele de manifestare ale letargiei, precum și modalitățile de prevenire și combatere a acestui fenomen de natură socială.

Similar altor domenii, și în biblioteci întâlnim angajați afectați de apatie, lipsă de motivație și epuizare psihică. Ignorarea acestor manifestări este incompatibilă cu dorința de progres instituțional și cu necesitatea dezvoltării personale a specialiștilor. O persoană sau chiar o echipă lipsită de interes față de propria activitate nu va urmări impactul serviciilor prestate și se va limita la sarcini minime, fără reflecție, fără inițiativă și fără creativitate, așteptând pasiv încheierea programului de lucru. În consecință, performanțele scad, stima de sine se deteriorează, satisfacția profesională dispare, iar inovația este exclusă din practica zilnică.

Analizând cauzele letargiei profesionale, se pot identifica câteva tipare comportamentale recurente:

- *tendința juvenilă* – manifestată în rândul angajaților tineri sau recent încadrați în sistem, care percep activitatea din bibliotecă drept monotona, depășită și insuficient adaptată intereselor și dinamismului generației lor;
- *tendința conservatoare a personalului vârstnic* – întâlnită în mod special la cei aflați în preajma pensionării, care resping schimbarea și rămân ancorați în practici și concepții profesionale depășite;
- *tendința de ezitare* – specifică angajaților care nu intenționează să rămână pe termen lung în domeniu și, prin urmare, investesc minim în dezvoltarea propriilor competențe;
- *tendința celor „rătăciți în profesie”* – caracteristică persoanelor cu o viziune pesimistă asupra propriei cariere, care acceptă inerția profesională și evită ieșirea din zona de confort.

Activitatea bibliotecilor școlare din municipiul Chișinău.

Cauze de letargie profesională

În cele 156 de instituții de învățământ primar și secundar din municipiul Chișinău funcționează 153 de biblioteci școlare. Conform „Cercetării statistice anuale 6C. Activitatea bibliotecilor în anul 2023”, în aceste biblioteci au activat 183 de bibliotecari, dintre care personalul profesional a însumat 55 de persoane (30%), iar 63 dintre angajați (34%) dețin grade de calificare. Pentru a observa evoluția situației de-a lungul timpului, vom analiza comparativ datele statistice din ultimii ani, prezentate în tabelul de mai jos.

Tabelul nr. 1. Resursele umane din bibliotecile școlare și nivelul lor profesional

	2021	2022	2023
Numărul total al personalului	179	180	183
Cu studii superioare de profil	49	39	41
Cu studii profesionale de profil	13	12	14
Rata personalului cu studii de profil	34	23,8	30
Personalul care deține categorii de calificare	75	71	63
Participanți la cursurile de formare continuă	9	14	22
Participanți la întruniri profesionale organizate de Centrele biblioteconomice, inclusiv de DGETS	156	179	183

Creșterea numărului de bibliotecari activi în bibliotecile școlare se datorează deschiderii unor noi instituții de învățământ primar și secundar în ultimii ani, precum și ocupării unor posturi vacante existente. Ponderea personalului cu studii de specialitate se menține, totuși, într-o dinamică redusă, situându-se la nivelul de aproximativ 30%. Totodată, se observă o scădere a numărului bibliotecarilor care dețin grade de calificare; personalul care s-a pensionat nu a fost înlocuit de angajați noi interesați să susțină gradul II în primii ani de activitate. Interesul deținătorilor actuali de grade pentru a le menține a generat o creștere a numărului de bibliotecari participanți la programele de formare continuă (organizate de Universitatea de Stat din Moldova). Cu toate acestea, noii angajați nu sunt suficient încurajați de angajatori să urmeze formări profesionale, iar programele de recalificare continuă să fie ignorate. Consecința este că, an de an, în biblioteci se încadrează personal fără pregătire de profil, insuficient motivat să se recalifice și, implicit, incapabil să răspundă pe deplin funcțiilor bibliotecii într-un context educațional în schimbare. Participarea bibliotecarilor la întrunirile profesionale organizate de Centrele biblioteconomice rămâne, de asemenea, redusă. Dacă în anul 2022 au beneficiat de suport și mentorat 49 de biblioteci școlare (32%) în cadrul evaluărilor instituționale, în anul 2023 numărul acestora a crescut doar cu 6 unități.

Elementele menționate anterior indică existența unei indifeerențe față de profesie și față de calitatea activităților desfășurate. Persoanele provenite din alte specializări nu manifestă interesul necesar pentru aprofundarea cunoștințelor specifice profesiei de bibliotecar și întâmpină dificultăți semnificative în gestionarea evidenței colecțiilor și a întregii activități de bibliotecă. Cercetările, raportările și documentările profesionale sunt adesea realizate cu dificultate, lipsă de motivație și dezamăgire, profesia fiind percepută mai degrabă ca o soluție temporară pentru ocuparea unui post de muncă. Din totalul de 153 de biblioteci școlare, în 33 dintre acestea bibliotecarii activează cu un echivalent de 0,5 normă, iar în 3 cazuri personalul este angajat cu un coeficient de 0,25. În aceste situații, timpul disponibil pentru activități de promovare a lecturii și a literaturii de valoare este extrem de redus. Cel mai frecvent, munca în bibliotecă reprezintă doar o responsabilitate suplimentară față de activitatea de bază, ceea ce transformă profesia într-o sarcină împovărată, marcată de apatie și lipsă de implicare.

Insuficiența specialiștilor de profil determină diminuarea numărului de activități culturale și, în special, a celor dedicate formării utilizatorilor. Datele pentru anul 2023 arată că în 34 de biblioteci școlare (22,2%) nu au fost organizate ore de instruire non-formală. În numeroase instituții, elevii claselor I-II au beneficiat doar de prima întâlnire: familiarizarea cu biblioteca și înscrierea ca utilizatori. Trebuie remarcat faptul că valorile din „Cercetarea statistică anuală 6C. Activitatea bibliotecilor” pentru perioada 2021-2023 indică o tendință ascendentă, însă este necesară o analiză contextualizată, având în vedere perioada post-COVID-19 și particularitățile fiecărei biblioteci.

Tabelul nr. 2. Activități culturale și de instruire non-formală

	2021	2022	2023
Activități culturale	3680	3959	4539
Expoziții	2169	2234	2511
Instruiri non-formale	1013	1056	1396

O altă cauză a delăsării și letargiei profesionale manifestate de bibliotecarii școlari este legată de caracterul învechit și dezechilibrat al colecțiilor, dominate de manuale școlare. Conform *Cercetării statistice anuale 6C. Activitatea bibliotecilor în anul 2023*, fondurile celor 153 de biblioteci școlare însumau 3.438.016 exemplare de documente, dintre care 1.976.367 exemplare (57%) erau manuale. La începutul anului 2024, colecțiile s-au îmbogățit cu 60 de titluri de manuale noi, editate pentru anul de studii 2023-2024, totalizând 318.950 de exemplare. În consecință, la sfârșitul primului trimestru al anului 2024, ponderea manualelor în colecțiile bibliotecilor școlare a crescut la 61%. Această proporție depășește limita recomandată de Liniile directoare IFLA/UNESCO pentru bibliotecile școlare, care stabilesc ca manualele să nu reprezinte mai mult de 50% din colecțiile de bază. Creșterea constantă a numărului și ponderii manualelor este determinată, în principal, de lipsa achizițiilor de literatură beletristică și documentară, fapt ce reduce atractivitatea colecțiilor și contribuie indirect la scăderea motivației profesionale a bibliotecarilor.

Analiza achizițiilor de literatură pentru colecțiile bibliotecilor școlare din municipiul Chișinău, realizate din fonduri bugetare în perioada 2019-2023, relevă o situație îngrijorătoare. În ultimii cinci ani, din totalul celor 156 de instituții de învățământ primar și secundar, doar 39 (25%) au beneficiat de achiziții de carte – atât

literatură conform curriculumului școlar, cât și resurse de referință. Rata de îmbătrânire a fondului de carte, estimată la aproximativ 50 de ani, limitează semnificativ capacitatea bibliotecilor școlare de a contribui eficient la formarea profesională a cadrelor didactice și la sprijinirea informațional-documentară a elevilor. Această situație generează cerințe educaționale neonorate, reduce utilitatea colecțiilor și afectează satisfacția profesională a bibliotecarilor, contribuind indirect la stări de demotivare și letargie în activitatea de zi cu zi.

Suprasolicitarea și epuizarea la locul de muncă determină bibliotecarul să devină inactiv și predispus la letargie. Mulți profesioniști, în încercarea de a asigura un nivel de trai mai bun pentru familie, acceptă activități în cumul care le consumă considerabil resursele fizice și psihice. Paradoxal, aceste activități suplimentare sunt adesea mai bine remunerate decât funcția de bază din bibliotecă. Stresul și epuizarea profesională au constituit teme frecvente de discuție în colectivele de bibliotecari, fiind identificate cauzele și manifestările lor. Psihologii propun strategii de organizare eficientă a muncii pentru reducerea oboselii și conservarea energiei, însă menținerea bunei dispoziții, a motivației și a unei atitudini active necesită un spectru mult mai larg de acțiuni. În acest sens, profesorul de psihologie Brett Philips formulează 101 recomandări utile [10, p. 28-33]. Letargia profesională, manifestată ca stare generală de disconfort, este alimentată și de stresul generat de sarcinile neplanificate care apar pe neașteptate, impun întreruperea activităților curente și solicită o concentrare intensă într-un timp redus. De regulă, aceste sarcini provin din partea structurilor ierarhice superioare și nu țin cont de un calendar de activități deja organizat. În asemenea situații, angajații devin agitați, își pierd echilibrul emoțional la cele mai mici dificultăți și reacționează disproporționat la însărcinări noi sau nereușite minore.

În mediul profesional se depun eforturi considerabile pentru a încuraja colaborarea și pentru a cultiva capacitatea de a ne bucura de succesele celorlalți. Totuși, traseele personale diferă, iar dificultățile de viață își lasă amprenta asupra fiecărui specialist. În biblioteci activează oameni reali, marcați de experiențele trecutului, adesea prea preocupați de opiniile altora și consumând timp, energie și resurse emoționale pentru a demonstra contrariul. Dezamăgirea acționează ca o lovitură dură și persistentă, generând

tristețe, lehamite și retragere în sine. Senzația de singurătate la locul de muncă reduce conexiunile sociale și poate favoriza letargia profesională.

În multe biblioteci școlare, bibliotecarul activează singur, fără un mediu profesional stabil, fără un tutore apropiat pentru sprijin și consultanță. În astfel de condiții, se confruntă cu dificultăți fără suport imediat, trăind stări de nesiguranță, subapreciere și insuficientă automotivare în atingerea obiectivelor personale și profesionale. Situația este agravată de insuficiența resurselor tehnice: în anul 2023, doar 132 din cele 153 de biblioteci școlare (86%) dețineau calculatoare, iar doar 112 (73,2%) aveau acces la internet. Această lipsă generează frustrări, obligând bibliotecarul să caute sprijin din exterior și accentuând sentimentul de dependență și necompetitivitate. Adesea, tocmai acești specialiști nu stăpânesc suficient programele informatice, nu înțeleg pe deplin sarcinile, nu reușesc să elaboreze produse de calitate și, în consecință, sunt criticați.

Indivizii mai puțin creativi transformă timpul petrecut în bibliotecă într-o rutină monotonă, lipsită de varietate, de stimulare intelectuală și de satisfacție profesională. Pentru aceștia, activitatea devine o simplă obligație remunerată, lipsită de motivație intrinsecă și de atașament față de profesie.

Rezultatele sondajului adresat specialiștilor din bibliotecile școlare

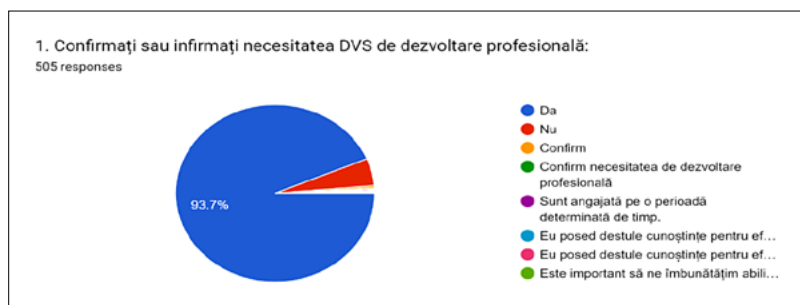
Sondajul online a fost adresat în principal specialiștilor din bibliotecile școlare, însă au participat și câțiva colegi din alte tipuri de biblioteci. Pe parcurs, numărul respondenților din afara mediului școlar a crescut, dar ponderea bibliotecarilor din instituțiile de învățământ a rămas dominantă: din totalul de 506 participanți, 466 (92,1%) proveneau din biblioteci școlare.

Scopul sondajului a fost acela de a obține o perspectivă directă și realistă asupra situației actuale, a cauzelor indiferenței și inactivismului profesional, precum și asupra modalităților de diminuare a acestora. Instrumentul de cercetare a inclus opt întrebări, unele cu variante multiple de răspuns (anexa nr. 1), referitoare la: confirmarea sau infirmarea necesității dezvoltării profesionale; frecvența implicării în activitățile colectivului; aprecierea stării emoționale în cadrul întrunirilor profesionale; cauzele neparticipării la asemenea întruniri; cele mai utilizate căi de creștere profesională

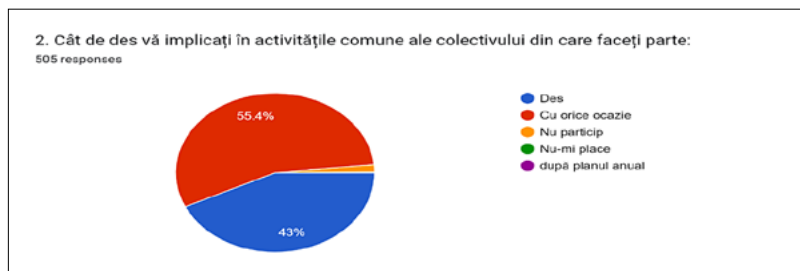
(cu posibilitatea selectării mai multor opțiuni); percepția asupra cauzelor nepăsării/pasivității bibliotecarilor; factorii care ar putea motiva o activitate mai eficientă și o implicare profesională sporită (răspuns multiplu); tipul de bibliotecă în care activează respondentul.

Sondajul, desfășurat în perioada 20.03–03.04.2024, a cumulat 506 răspunsuri. La prima întrebare, specialiștii au fost invitați să confirme sau să infirme necesitatea dezvoltării profesionale. Un număr de 474 respondenți (93,7%) au confirmat această necesitate, în timp ce 25 de persoane (4,9%) au răspuns negativ. Două persoane au menționat că dețin deja competențele necesare.

Sondajul a inclus 506 respondenți și a fost realizat în perioada 20.03 – 03.04.2024. La prima întrebare, specialiștii din biblioteci au fost invitați să confirme sau să infirme necesitatea dezvoltării profesionale. Un număr de 474 respondenți (93,7%) au confirmat importanța formării continue, în timp ce 25 de persoane (4,9%) au declarat că nu consideră necesară dezvoltarea profesională. Două dintre persoane au menționat că dispun deja de cunoștințele pe care le consideră suficiente.

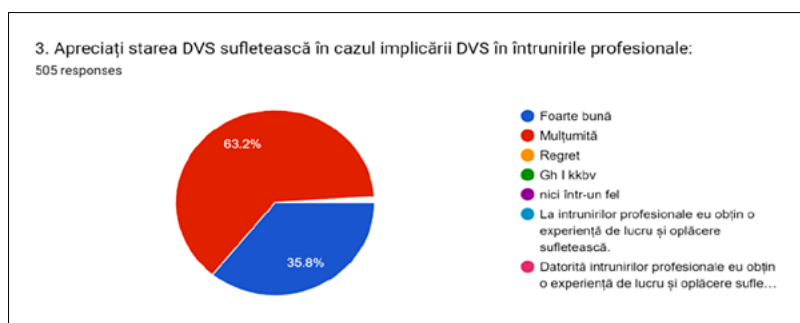


La întrebarea a doua, respondenții urmau să comunice cât de des se implică în activitatea colectivului din care fac parte. 218 persoane (43,1%) au relatat că se implică foarte des, 280 de

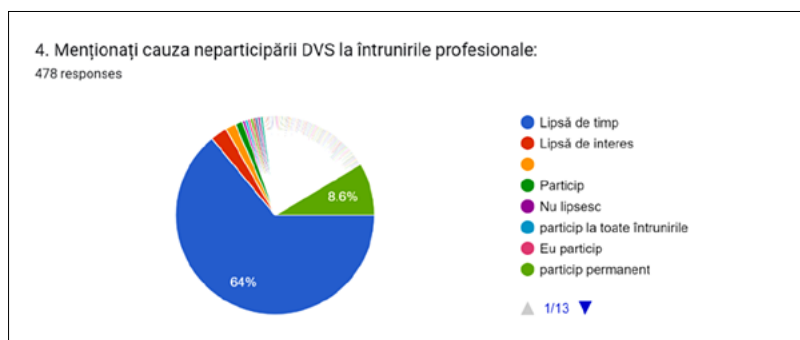


bibliotecari (55%) se implică cu orice ocazie și doar 7 persoane (1,4%) au indicat, că nu participă. Cineva a răspuns, că se implică conform planului fără a concretiza.

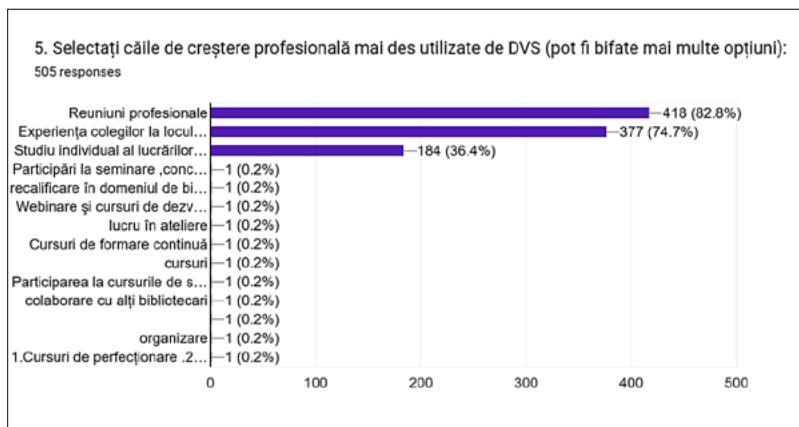
Întrebarea a treia a vizat evaluarea stării sufletești a bibliotecarilor în contextul participării la întrunirile profesionale. Un număr de 181 de persoane (35,8%) au indicat o stare sufletească foarte bună, iar 320 de respondenți au menționat că se simt mulțumiți după participare. Patru persoane au adăugat că întâlnirile profesionale le oferă, pe lângă o stare de bine, și oportunitatea de a dobândi experiențe noi. Doar un singur respondent, din totalul de 506, a afirmat că regretă implicarea în astfel de activități.



La întrebarea a patra au răspuns 479 de persoane (94,6% din totalul celor 506 respondenți). Dintre acestea, 323 de bibliotecari (67,4%) consideră că lipsa de timp reprezintă principalul obstacol care le împiedică implicarea activă în întrunirile profesionale. Lipsa de interes a fost menționată de 13 respondenți (2,7%).



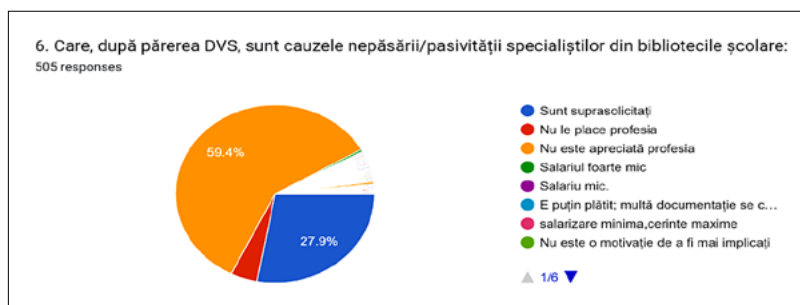
La întrebarea a cincea, participanților la sondaj li s-a oferit posibilitatea de a selecta căile preferate de creștere profesională. Majoritatea respondenților, 418 persoane (82,6%), au optat

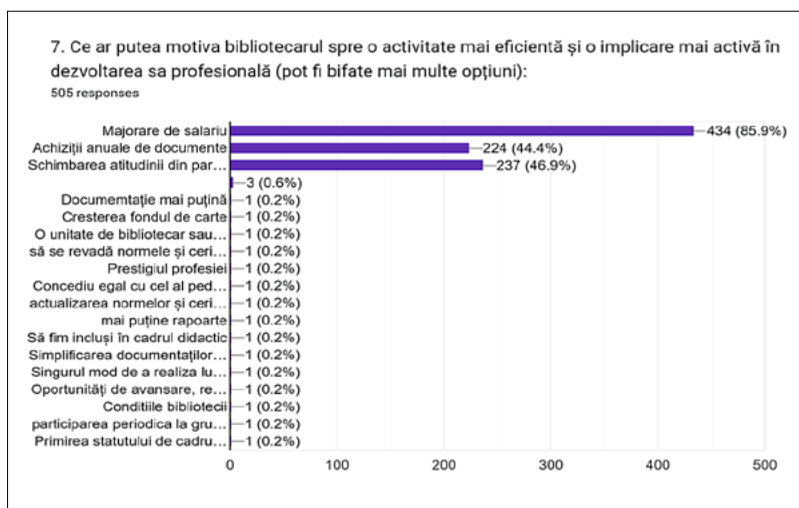


pentru reuniunile metodice, iar 377 de specialiști (74,5%) au indicat schimbul de experiență ca formă importantă de dezvoltare. Studiul individual a fost menționat de 184 de persoane (36,4%). Doar cinci respondenți au preferat cursurile de formare, iar trei au nominalizat alte forme de formare continuă, precum ateliere, seminare și webinare.

La întrebarea a șasea, am urmărit identificarea cauzelor nepăsării și pasivității profesionale în rândul bibliotecarilor. Majoritatea colegilor, 301 persoane (59,5%), consideră că principala cauză o reprezintă lipsa de apreciere a profesiei. Suprasolicitarea este invocată de 141 de respondenți (27,9%), iar 64 de specialiști (12,6%) atribuie pasivitatea nivelului redus de remunerare — salarii mici sau foarte mici. Au fost identificați și 22 de bibliotecari (4,3%) care declară că nu le place profesia, precum și un singur respondent care menționează lipsa oricărei motivații pentru depășirea pasivității.

La întrebarea privind factorii care ar putea motiva bibliotecarul spre o activitate mai eficientă și o implicare sporită în dezvoltarea profesională, 435 de respondenți (86%) au indicat majorarea





salariului. Un număr de 237 persoane (46,8%) consideră că schimbarea atitudinii organelor ierarhic superioare și a societății față de bibliotecă ar constitui un stimul important. Achizițiile limitate sau absența acestora sunt menționate de 224 de respondenți (44,3%). Printre alte motive apar menționate volumul ridicat al documentației și complexitatea procedurilor administrative.

Analizând rezultatele chestionarului, putem constata că sondajul a cuprins un număr semnificativ de specialiști (506 persoane). Totuși, raportat la numărul total al bibliotecarilor școlari din republică – 1226 – rata de participare constituie doar 38%. Restul se află într-o stare de somnolență profesională, manifestând indiferență și lipsă de implicare. Este unanim recunoscut faptul că dezvoltarea profesională contribuie la obținerea succeselor, iar implicarea în activitatea colectivului și a comunității profesionale consolidează imaginea și satisfacția personalului. Momentele de slăbiciune evidențiate în răspunsuri demonstrează că există un potențial considerabil de îmbunătățire, atât la nivel individual, cât și instituțional.

Din observațiile și discuțiile derulate pe o perioadă mai lungă, se poate concluziona că letargia profesională este consecința unor atitudini precum lenea, lăcomia, egoismul, aroganța, neîncrederea, incapacitatea de a accepta eșecurile și lipsa de perseverență în fața dificultăților. Neîncrederea, inactivismul, descurajarea și pierderea interesului față de sine, față de colegi și față de activitatea desfășurată reprezintă manifestări evidente ale letargiei profesionale.

10 remedii contra letargiei profesionale

Fiecare persoană este înzestrată, în mod natural, cu capacitatea de a munci, capacitate esențială pentru supraviețuire și dezvoltare. Pentru ca munca să nu devină o povară, este necesar să fie cultivată ca activitate creatoare; atunci, efortul se transformă în plăcere, iar omul se bucură de propriile realizări. Sentimentul de bucurie generează o stare de bine, deschide calea spre împlinire și elimină riscul de instalare a letargiei profesionale. În acest sens, pot fi conturați câțiva pași importanți pentru ieșirea din starea de apatie profesională:

1. **Cultivarea atașamentului față de muncă.** Persoana afectată de letargie profesională trebuie sprijinită să redescopere plăcerea activității sale și să învețe să se bucure de mici succese, personale sau ale colegilor. Colegii și angajatorul au un rol esențial în acest proces, prin încurajări, recunoașterea eforturilor și feedback pozitiv. Relevant este îndemnul lui Prometeu: „Lucrurile mari au începuturi mici”.
2. **Recunoașterea beneficiilor profesiei.** Persoanele indifferente față de activitate trebuie ajutate să înțeleagă ce anume au datorită muncii lor: stabilitate, dezvoltare profesională, bunăstare personală, sănătate, pace.
3. **Conturarea unei viziuni de viitor.** Viața este în continuă mișcare, iar trăirea prezentului trebuie armonizată cu planificarea viitorului. Este important să existe obiective personale și profesionale clare. Mark Twain sintetizează această idee: „Plănuiți-vă cu grijă viitorul, pentru că acolo o să vă petreceți restul vieții”.
4. **Crearea de legături profesionale.** Formarea de prietenii în alte biblioteci și implicarea în comunitatea profesională au efecte structurante. Mark Twain avertizează: „Ferește-te de oamenii care încearcă să îți diminueze ambițiile...”. De asemenea, activitățile desfășurate în natură (școli și tabere de vară) oferă cadre excelente pentru relaționare și regenerare emoțională.
5. **Automotivarea și autocunoașterea.** Procesul pornește de la autoevaluare și continuă cu dezvoltarea celor patru componente ale motivației: ambiția, responsabilitatea, inițiativa și optimismul. Schimbarea personală este dificilă, dar posibilă.

Hector Berlioz subliniază: „Trebuie să strângi pietrele ce ți se aruncă; sunt începutul unui pedestal”.

6. **Gestionarea eșecurilor.** Este necesar să renunțăm la decizii pripite bazate pe experiențe neplăcute. Persoanele marcate de eșecuri repede își pierd încrederea. Lidia Kulikovski, în articolul *Eșecul – cea mai mare parte a inovației*, recomandă discutarea eșecurilor în biblioteci, pentru înțelegerea lor și transformarea în învățare [13]. În Silicon Valley eșecul este perceput ca „un pas spre succes”. Acceptarea și depășirea eșecurilor îi caracterizează pe cei care reușesc în viață (a se vedea și exemplul mamei tenorului Enrico Caruso).
7. **Dezvoltarea tenacității.** Perseverența este esențială atât în viața profesională, cât și în cea personală. Asemenea copilului care învață să meargă după multe căderi, omul trebuie să învețe să depășească obstacolele pentru a progresa. Tenacitatea (capacitatea de a continua în ciuda dificultăților) se formează încă din copilărie și reprezintă fundamentul reușitei.
8. **Orientarea spre creativitate.** Creația este un proces de explorare, iar în fața unui insucces este util să regândim traseul: „Există o altă cale?”, „Cum pot ajunge la rezultat printr-o metodă diferită?”.
9. **Cultivarea vigilenței profesionale.** Alegerea unui mediu motivațional, menținerea încrederii în sine și adoptarea unei gândiri pozitive contribuie la prevenirea instalării letargiei profesionale.
10. **Schimbarea orientării mentale.** Persoanele de succes adoptă șapte direcții de gândire: orientarea spre viitor, spre obiective, spre excelență, spre rezultate, spre soluții, spre progres și spre acțiune. Aceste orientări pot transforma modul în care bibliotecarul abordează munca și dezvoltarea personală.

Concluzii

Armonia cu lumea din jur începe cu armonia interioară – un fapt bine cunoscut, dar dificil de menținut. Tot mai des suntem îndemnați să căutăm sănătatea nu în tratamente exterioare, ci în propriile gânduri și în modul în care ne gestionăm mintea. Acest lucru este însă greu de realizat, deoarece omul, ca ființă socială, este puternic influențat de mediul în care trăiește, inclusiv de cel profesional.

Letargia profesională reprezintă opusul unei vieți profesionale active – o formă de apatie și stagnare. Ea devine, în esență, o alegere a individului, o retragere în zona de confort. Specialiștii care se auto-condamnă la letargie profesională evită participarea la activități profesionale, inclusiv la formările continue și la discuțiile metodice. Ei resping schimbarea, preferând repetarea aceluiași sarcini, ignoră oportunitățile de dezvoltare și se mulțumesc cu nivelul deja atins, fără aspirația de a obține o categorie de calificare mai înaltă. Zâmbetul lor devine artificial, mascând adesea sentimentul de singurătate. Lenea și indiferența profesională trădează lipsa unei stări de pace interioară. Sarcinile sunt percepute ca o povară, iar persoanele care le formulează ajung să fie percepute drept ostile.

Acest declin profesional poate conduce ulterior la dificultăți de memorie, atenție și concentrare, la diminuarea capacităților intelectuale, la creștere în greutate și la pierderea energiei, evoluând treptat spre o stare de letargie morală. Dorința de schimbare și schimbarea însăși pot constitui un motor al transformării, motivând individul să țină pasul cu lumea și cu ritmul evolutiv al profesiei. Lectura, participarea la discuții, explorarea unor activități noi și creative pot revitaliza persoana predispusă la letargie profesională și pot contribui la renașterea unei vieți active, inclusiv din punct de vedere profesional.

Letargia profesională este un fenomen complex, care necesită o analiză aprofundată. Lipsa de energie pentru progres profesional este, în primul rând, o problemă individuală, dar ea poate influența negativ întreaga echipă, propagându-se în colectivele de lucru. În astfel de situații, este pertinent îndemnul: „Străduiește-te să fii bun în profesie pentru a nu aduce prejudicii!”

Depășirea letargiei profesionale depinde direct atât de efortul angajatului, cât și de implicarea persoanei care îl ghidează profesional. Pentru a menține „pulsul profesional” al colectivului, angajatorul trebuie să monitorizeze situația, să distribuie responsabilitățile într-o manieră bine gândită și să urmărească etapele de lucru, gradul de implicare și calitatea rezultatelor. Inteligența, empatia, răbdarea, utilizarea cuvintelor de încurajare, stimularea activităților culturale și artistice, precum și organizarea de momente colective informale pot reduce riscul apariției letargiei profesionale și pot contribui la consolidarea profesiei. Relevante sunt cuvintele psihologului Elena Grăchila-Gheras: „Valorează mai mult două

mâini care te îmbrățișează la momente de tristețe decât mii de mâini care te aplaudă când ai succes” [10].

Intervenția unui psiholog ar putea oferi un set structurat de recomandări și măsuri, atât la nivel individual, cât și la nivel de colectiv profesional. Fenomenul letargiei profesionale trebuie abordat ca o componentă a managementului instituțional și a culturii succesului. În acest sens, este relevantă „Parabola despre muncă”, care subliniază că fericirea omului depinde de atitudinea față de propria activitate. Atunci când munca este îndeplinită cu plăcere și entuziasm, ea devine un „balsam profesional”, iar letargia nu are șanse să se instaleze.

Referințe bibliografice

1. Biblioteconomie și științe ale informării : Manual practic / Ludmila Corghenci, Elena Pintilei, Renata Cozonac [et al.] ; coordonatori: Ludmila Corghenci, Vera Osoianu ; director general: Elena Pintilei ; Ministerul Educației, Culturii și Cercetării, Biblioteca Națională a Republicii Moldova. – Chișinău : BNRM, 2020.
2. BUTUCEL, Elena și Lidia KULIKOVSKI. Locul de muncă – Biblioteca Municipală. Gradul de identitate cu instituția. *BiblioPolis*. 2012, vol. 42, nr. 1, pp. 26-32. ISSN 1811-900X.
3. COBET, Doina și Laura MANEA. *Dicționar general de sinonime al limbii române*. Chișinău: Gunivas, 2013. ISBN 978-9975-4260-9-1.
4. CORGHENCI, Ludmila. *Bibliotecarul și biblioteca: aspecte ale eficienței profesionale*. Chișinău: Epigraf SRL, 2009. ISBN 978-9975-947-83-1.
5. CORGHENCI, Ludmila; Elena PINTILEI; Renata COZONAC et al. *Biblioteconomie și științe ale informării: Manual practic*. Ludmila CORGHENCI și Vera OSOIANU (coordonatori). Chișinău: BNRM, 2020.
6. COȘERI, Tatiana. Competența profesională – brandul instituțiilor infodocumentare. *Buletinul ABRM*. 2010, nr. 2, p. 39. ISSN 1857-4459.
7. COȘERI, Tatiana. Rivalități corporative în testarea competențelor profesionale. *BiblioPolis*. 2012, vol. 44, nr. 3, pp. 40-44. ISSN 1811-900X.
8. DIMA, Eugenia; Doina COBET și Laura MANEA. *Dicționar explicativ ilustrat al limbii române*. Chișinău: ARC: Gunivas, 2007. ISBN 978-9975-908-04-7.
9. FRUMUZACHI, Tatiana. Automotivarea – calea cea mai sigură către succes. *Făclia*. 2023, 23 noiem., p. 8. ISSN 1857-3010.
10. GRĂCHILA-GHERAS, Elena. *Metamorfoză în lică*. Chișinău: UNU, 2023. ISBN 978-9975-3613-8-5.
11. IFTODI, Lina. Instruirea profesională a bibliotecarilor ca factor de dezvoltare a abilităților creative. *BiblioPolis*. 2013, vol. 48, nr. 2, pp. 52-57. ISSN 1811-900X.

12. KULIKOVSKI, Lidia. Competențe pentru bibliotecarii de azi. In: Natalia GOIAN (coord.). *Probleme actuale ale teoriei și practicii biblioteconomice*. Chișinău: Muzeum, 2005. ISBN 9975-948-40-5.
13. KULIKOVSKI, Lidia. Eșecul – cea mai mare parte a inovației. *BiblioPolis*. 2015, vol. 56, nr. 1, pp. 65-74. ISSN 1811-900X.
14. Lege cu privire la biblioteci: nr. 160 din 20.07.2017. *Monitorul Oficial al Republicii Moldova*. Online. 2017, nr. 301-315, art. 529. Disponibil: https://www.legis.md/cautare/getResults?doc_id=120694&lang=ro [accesat 04.06.2024].
15. VATAMANU, Maria. Bibliotecarul modern. *Buletinul ABRM*. 2010, nr. 1, p. 12. ISSN 1857-4459.