

# AUTODEZVOLTAREA BIBLIOTECARILOR – CONDIȚIE SINE QUA NON A EVOLUȚIEI PROFESIONALE

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

## **Abstract**

*The field of librarianship is ever expanding and changing, from exploding information technologies, to diverse groups of users with increasingly complex information needs. Library professionals need to be as savvy as the clients they serve, and the most productive and effective way for librarians to keep up with these changes is to seek out professional development opportunities. This paper seeks to address the changing trends of the library profession, including the changing nature of library and information science self-development as a method of continuing education, and to exemplify the importance and necessity of self-development for librarians. The paper presents several results of the survey regarding professional competences of librarians and continuing professional education that has been conducted in libraries of the Republic of Moldova.*

**Keywords:** *self-development, the librarian profession, professional education, continuous professional education.*

\* \* \*

Secolul al XXI-lea este un secol al unor schimbări rapide, provocate, în mare parte, de tehnologiile informaționale care, la rândul lor, creează noi provocări și oportunități. În societatea bazată pe cunoaștere, profesia de bibliotecar și specialist în servicii de informare îmbină expertiza în gestionarea informațiilor cu competențele în tehnologiile de informare și comunicare (TIC). Este, credem, una din cele mai dificile profesii. Tehnologiile informaționale au un impact foarte mare asupra resurselor,

serviciilor, personalului și utilizatorilor, cu alte cuvinte, asupra funcționării bibliotecii. Profesioniștii în biblioteconomie și știința informării se confruntă cu o provocare dinamică a mediului tehnologic care cere utilizarea extensivă și eficientă a TIC 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. Schimbarea este inevitabilă pentru supraviețuirea și succesul oricărei biblioteci în lumea tehnologică. Profesioniști din biblioteconomie și știința informării trebuie să dezvolte competențele profesionale necesare pentru a oferi acces la o gamă cât mai largă și variată de resurse și servicii informaționale, educaționale, socioculturale.

După cum menționează distinsul profesor Ion Stoica, „sunt puține profesiile în perimetrul cărora s-au produs schimbări atât de esențiale și atât de profunde cum este cazul biblioteconomiei și științei informării” [10, p. 79]. Particularitatea activității bibliotecilor este caracterizată prin mobilitate care este asociată cu modificarea resurselor și tehnologiilor informaționale. Totodată suntem conștienți că și competențele profesionale anterioare foarte rapid pot deveni depășite, trebuie implementate forme și metode inovative de activitate în bibliotecă, sunt necesare cunoștințe teoretice din științe conexe. În jurul nostru totul s-a schimbat, inclusiv mediul educațional și informațional, iar cel mai important, s-au schimbat

utilizatorii noștri, nevoile și cerințele lor. Pentru a ține pasul cu aceste procese, bibliotecarul trebuie să învețe permanent.

În aceste circumstanțe, calea principală a evoluției profesionale a bibliotecarilor constă în realizarea celor trei „auto”:

- autoeducație;
- autoinstruire;
- autodezvoltare.

Deși, la prima vedere, aceste concepte sunt asemănătoare, există anumite diferențe. Autoeducația se definește ca fiind activitatea conștientă și complexă a ființei umane desfășurată în scopul desăvârșirii propriei personalități. Prin autoeducație omul dobândește conștiința identității de sine. Se caută pe sine, se cunoaște, se identifică și se evaluează. Prin autoeducație individul se modelează pe sine în plan cognitiv, afectiv, atitudinal, se construiește pe sine dezvoltându-și calitățile și corectându-și defectele. Funcția principală a autoeducației angajează transformarea obiectului educației în subiect al educației care implică valorificarea unui ansamblu de acțiuni educaționale, proiectate și realizate permanent.

Conceptul de autoinstruire, de obicei, este perceput ca o dorința de învățare de sine stătătoare, de învățare auto-dirijată. În dicționarul enciclopedic *Științele educației* [7, p. 79] se evidențiază că „principala formă prin intermediul căreia se concretizează autoperfecționarea este studiul individual”. Se consideră că auto-dirijarea învățării exprimă cel mai bine libertatea individului cu privire la: deciziile privind propriile nevoi de învățare; prioritățile în domeniul nevoilor și interesului de a învăța; motivația obiectivelor învățării; alegerea unor stiluri și strategii de învățare; evaluarea rezultatelor învățării [2, p. 41].

Succesul autoinstruirii depinde de mai multe componente ale activității cognitive, printre care:

- persoana trebuie să conștientizeze necesitatea acumulării unor cunoștințe suplimentare;
- persoana trebuie să posede competențe intelectuale pentru a putea percepe problemele, a formula și a planifica măsurile relevante de soluționare a problemelor;
- persoana trebuie să poată actualiza și identifica cunoștințele și competențele necesare pentru soluționarea problemelor concrete;
- totdeauna trebuie să existe dorința de soluționare a problemelor.

De asemenea, trebuie să punem unele accente privind înțelegerea conceptului *autodezvoltare*. Fenomenul autodezvoltării a inspirat mai mulți oameni de știință (de ex.: C. Rogers, A. Maslow, E. Frome), care au ajuns la concluzia că fiecare persoană se dezvoltă după legile sale proprii, iar manifestarea potențialului depinde de inițiativa personală, curajul și ambiția persoanei.

Conceptul privind dezvoltarea a fost foarte bine studiat în filosofie și se abordează ca o direcție, ca o schimbare firească în urma căreia apare o stare nouă a obiectului (calitativă sau cantitativă, de conținut sau de structură). La fel de importantă este înțelegerea dezvoltării ca un anumit set de schimbări: este imposibil să schimbăm o calitate fără să schimbăm și alte calități interconectate cu prima. Filosofii, de asemenea, au constatat că dezvoltarea este un rezultat al soluționării de sine stătătoare a problemelor personale complicate, precum și faptul că dezvoltarea este întotdeauna o „luptă a contradicțiilor”.

Subiectul discuției de astăzi este autodezvoltarea, deci să vedem care este rolul ei în evoluția profesională. De ce încercăm să ne autodezvoltăm? De unde începe autodezvoltarea unei persoane? În general, este necesar să ne dezvoltăm prin forțe

proprii? Într-adevăr, este greu, durează o viață întreagă și necesită angajamentul deplin și muncă perseverentă zi de zi.

Trăiește omul destul de confortabil, dar într-o bună zi înțelege: „Ceva nu merge! Vreau să fac schimbări!” El începe să citească cărți inteligente, să caute experiențe pozitive. Pentru ce toate acestea? Pentru a fi ca toți ceilalți sau pentru a fi mai bun? Poate lăsăm totul baltă sau totuși avem nevoie de autodezvoltare?

Dacă nu toți, atunci majoritatea din noi ne-am pus astfel de întrebări. Și totuși, ce este autodezvoltarea? Autodezvoltarea unei persoane nu se termină cu realizarea unui scop, dar este un proces continuu care durează o viață de om. De exemplu, un businessman meditează mereu cum să-și eficientizeze afacerea, cum să obțină un profit mai mare. El se gândește la aceste lucruri permanent. Poate chiar și în somn! Este un coșmar!? Pentru ce? Presupunem, el a muncit din greu, a câștigat mulți bani, a devenit un om de succes, dar, în același timp, și-a pierdut sănătatea, nu este fericit în familie, ce urmează? Muncește în continuare pentru a obține performanțe noi – venit mai mare? Își recuperează sănătatea? Pentru ce? Poate s-a obișnuit și nu mai poate altfel! E plictisitor dacă nu ai un scop!

Rezultă că autodezvoltarea ne ajută să scăpăm de plictiseală? Sau totuși avem nevoie de autodezvoltare pentru altceva? Întrebarea poate să rămână deschisă. În același timp, fiecare din noi poate avea propriul răspuns. Vom încerca să oferim un răspuns.

Albert Einstein spunea: „Viața este ca mersul pe bicicletă. Pentru a-ți menține echilibrul trebuie să continui să mergi înainte.” Dar ce se întâmplă dacă nu știm să mergem pe bicicletă? Riscăm să rămânem cu unul sau poate chiar cu mulți pași în urma celorlalți. Rămânem pe margine de drum! Ca să nu se întâmple toate acestea,

trebuie să învățăm a merge pe bicicletă. Toți am urcat pe bicicletă. Unii au reușit din prima, alții au rămas cu genunchii ju-liți sau cu vânătăi. Iar pentru a ne face înaintarea cât mai ușoară este necesar să ne menținem vii, să avem disponibilitatea și interesul de a descoperi în noi sau în jurul nostru lucrurile care ne ajută să creștem și, totodată, să ne dezvoltăm în permanență abilitățile mentale, afective și fizice.

Fiecare om, din fragedă copilărie, are trei aspirații sau dorințe: să se exprime, să cunoască și să evolueze. Orice copil dorește să crească. Copiii se află în competiție unii cu alții și cu ei înșiși. Își doresc să fie mai buni, mai mari, mai puternici, mai rapizi, mai deștepți etc. Pentru asta există educația. Și cu cât un om găsește mai multă plăcere în procesul de educare sau autodezvoltare, cu atât evoluează mai rapid. La ce vârstă ne oprim, este alegerea fiecăruia; unii o fac la 16 ani, alții după examenul de maturitate, unii la 40 de ani, iar alții nu se opresc niciodată.

Marea majoritate dintre noi conștientizăm că trăim în epoca informației. Împărtășim o cultură comunicațională. Trăim vremuri în care ideile și conceptele noi schimbă totul de la o zi la alta, indiferent dacă este vorba de nanotehnologie sau de bibliotecă. Ceea ce caracterizează cel mai bine lumea modernă este fluxul masiv de informații, aproape de neînchipuit, care generează un torent de schimbări. Din cele mai diverse surse: cărți și filme, mass-media și internet, informația nouă vine ca o avalanșă de date pentru ca noi să le vedem, să le pipăim și să le auzim. Așa cum scria Anthony Robbins în cartea *Putere nemărginită*: „În societatea de azi, cei care au informațiile și mijloacele de a comunica sunt precum regii de odinioară: au puterea nemărginită. [...] Interesant de remarcat este faptul că, în zilele noastre, secretul puterii este la îndemâna noastră, a tuturor. Dacă în vremurile medievale nu

erai rege, nici că puteai deveni prea ușor. Dacă la începutul revoluției industriale nu aveai capital, șansele să-l obții erau destul de reduse. Dar în ziua de azi, orice puștan îmbrăcat în blue-jeans poate crea o corporație care să schimbe fața lumii. În lumea modernă, informația este apanajul regilor. Cei care au acces la anumite forme de cunoștințe specializate se pot schimba pe ei înșiși și, în multe privințe, întreaga noastră lume” [9, p. 17].

Și dacă tot vorbim de epoca informației, trebuie să constatăm că tot mai des caracterizăm viața modernă prin calificative care reflectă dinamism și variabilitate: timpul de viață, densitatea de informații, fluxul de evenimente etc. Analiștii occidentali consideră că în timpul vieții omul modern este nevoit de șapteenouă ori să-și schimbe statutul profesional și să studieze direcții noi de activitate [15, p. 3]. Aceste probleme complexe, nu pot fi soluționate în afara contextului autodezvoltării.

Dificultatea înțelegerii fenomenului de autodezvoltare constă în faptul că atât forța motrice, cât și obiectul schimbării sunt un tot întreg: arenă de transformare, precum și rezultatul transformării devine omul însuși. Diversitatea manifestărilor personale sugerează că există o varietate de tipuri și strategii de autodezvoltare.

Autodezvoltarea profesională a bibliotecarilor este un proces conștient, orientat pentru dezvoltare personală care include perfecționarea individuală a cunoștințelor, competențelor, calităților personale și funcționale și care asigură eficiența activității profesionale. Acest proces presupune unitatea următoarelor componente:

- dezvoltarea personalității bibliotecarului;
- dezvoltarea intelectuală a bibliotecarului;
- dezvoltarea profesională a bibliotecarului.

Atunci când vorbim despre dezvoltarea profesională a unui bibliotecar, avem în vedere nu doar că nivelul profesional s-a schimbat într-un anumit mod, dar că nivelul profesional a evoluat cu un nivel. De ce la unele persoane constatăm astfel de ascensiune, dar la altele nu? Autodezvoltarea e posibilă doar atunci când persoanele posedă calități necesare, principale fiind:

- motivarea internă, orientată către sarcinile profesionale, atingerea unor rezultate majore în soluționarea acestor sarcini, precum și motivarea personală;
- capacitatea de autodezvoltare;
- înțelegerea conținutului autodezvoltării.

Totodată, eficiența autodezvoltării profesionale, inclusiv cea a bibliotecarilor depinde de o serie de factori externi, printre care:

- condiții organizaționale și sociopsihologice ale activității profesionale, într-un context mai larg – de cultura corporativă a bibliotecii;
- accesibilitatea sistemelor informaționale moderne, precum și competența de a lucra cu aceste sisteme;
- asigurarea metodologică a condițiilor pentru dezvoltarea profesională.

Astfel, pentru ca un bibliotecar să fie preocupat de autodezvoltare este necesar ca el să posedă motivație internă pentru activitatea profesională și capacitate pentru autodezvoltare. Rolul persoanelor competente în societate devine tot mai important, inclusiv datorită tehnologiilor moderne. În activitatea bibliotecilor sunt remarcăți profesioniștii cu gândire creativă, dinamică, modernă. Investițiile în resursele umane, în special, în bibliotecarii tineri, devin investiții pe termen lung, investiții în competitivitatea bibliotecii ca centru al comunității. Astăzi soarta bibliotecii este determinată de un personal bine instruit, bine organizat, motivat pen-

tru autodezvoltare și dezvoltarea carierei profesionale, de un personal care dorește și este capabil să lucreze indiferent de situația social-politică din țară, ce se caracterizează prin lipsa de finanțare și statutul profesional scăzut al profesiei noastre.

În acest context este oportun să menționăm despre principiul 80/20. Conform acestui principiu, o mică parte a cauzelor, intrărilor sau eforturilor determină de regulă majoritatea rezultatelor, ieșirilor sau recompenselor. Interpretând acest principiu în sens literal, înseamnă că, de exemplu, 80% din ceea ce realizați la serviciu este rezultatul a 20% din ceea ce faceți în timpul petrecut acolo.

Modelul care stă la baza principiului 80/20 a fost descoperit în 1897, de economistul italian Vilfredo Pareto (1848-1923). De atunci, descoperirea lui a primit numeroase denumiri: principiul lui Pareto, legea lui Pareto, principiul efortului minim, regula 80/20 etc. Mai mulți cercetători au încercat să dezvolte și să găsească aplicabilitatea legii lui Pareto, printre ei se numără inginerul american de origine română Joseph Moses Juran (1904-2008), omul din spatele revoluției calității, și George K. Zipf (1902-1950), profesor de filologie la Harvard, cunoscut și pentru determinarea legității frecvenței de distribuire a cuvintelor într-un limbaj natural. Zipf a reformulat și a dezvoltat legea lui Pareto. Principiul lui Zipf afirmă că resursele (oamenii, bunurile, timpul, atitudinile și tot ceea ce este folosit pentru a produce) tind să se organizeze în așa fel încât munca să fie redusă la minimum, așa încât aproximativ 20-30% dintr-o resursă oarecare să contribuie în proporție de 70-80% la activitatea care are legătură cu această resursă [6, p. 22].

Principiul 80/20 este o metodă de comparare a cauzelor și efectelor. Trebuie să folosim creator acest principiu nu doar pentru a identifica și a penaliza productivitatea scăzută, ci și pentru a face ceva pozi-

tiv în legătură cu aceasta. Implicația acestui principiu este aceea că procesul poate fi nu doar sporit, ci și înmulțit. Legea lui Pareto și-a dovedit valabilitatea în diverse sfere, domenii de activitate.

Cum putem aplica acest principiu în activitatea noastră, inclusiv în evoluția profesională? Efortul de 20% pe care îl depunem prin autodezvoltarea profesională va da un efect de 80% de productivitate în activitatea bibliotecii. Este o cale de a găsi posibilități noi de valorificare mai eficientă a resurselor neproductive, de a face ca resursele cu potențial scăzut să se comporte la fel ca și colegii lor mai productivi. În calitate de exemplu putem aduce una din metodele noi de formare profesională implementată la BM „B.P. Hasdeu” – „Zilele FedEx@Hasdeu”. Este o metodă nonformală de învățare, prin care se colectează și se promovează ideile angajaților. Dacă vom face analize profunde ale eficienței acestei metode și ale efectului ei, vom ajunge la următorul rezultat: efortul inițial pe care l-a depus dna dr. Lidia Kulikovski, studiind această metodă și pregătind materialele metodice pentru organizarea instruirii, reprezintă 20%, pe când rezultatul constituie 80%, care s-a majorat datorită ideilor, serviciilor, activităților noi care au fost propuse în procesul de instruire.

Putem prezenta multe argumente și exemple care ar demonstra că efortul pe care-l depunem prin autodezvoltarea profesională ne aduce efecte și beneficii impunătoare. Doar câteva: firmele „Apple” și „Microsoft” au folosit din plin acest principiu pentru prosperitatea afacerii.

O altă dimensiune a subiectului pe care-l discutăm este că evoluția profesională a bibliotecarilor nu poate fi realizată în afara unei formări profesionale continue, precum și prin profesionalizarea carierei de bibliotecar.

Acum mai bine de 80 de ani Ranganathan a elaborat celebrele *Legi ale bibli-*

*oteconomiei* (1931), pe care le considerăm actuale și astăzi, inclusiv în ceea ce privește evoluția profesională a bibliotecarilor. Toate cele cinci legi ale lui Ranganathan sunt aplicabile pentru formarea profesională a bibliotecarilor, în special cea de-a cincea lege care, probabil, nemijlocit se referă la schimbarea rolului educației în domeniul biblioteconomiei și științei informării. A cincea lege spune că „biblioteca este un organism în creștere”. Această lege ne spune despre caracteristicile vitale și durabile ale bibliotecii în calitate de o instituție și obligă ajustarea constantă a concepțiilor, competențelor noastre la misiunea și activitatea bibliotecii. Dovadă este efortul continuu de adaptare la mediu, când bibliotecarii și bibliotecile caută, folosind toată gama de capacități și competențe, să-și diversifice resursele informaționale și serviciile (de exemplu: *Ora poveștilor*, *Ludoteca*, *Mediateca*, *Bătălia cărților*, centre de acces gratuit la internet ș.a.).

Biblioteconomia și știința informării, de asemenea, sunt organisme în dezvoltare, iar când Ranganathan a sugerat că perspectivele noastre privind relațiile cu biblioteca trebuie permanent să fie ajustate, credem că savantul s-a referit și la educația în domeniul biblioteconomiei și științei informării. Programele în domeniul biblioteconomiei și științei informării cu siguranță s-au schimbat, au fost ajustate la schimbări pentru a fi adaptate la noile perspective și tehnologii. Cele mai recente se referă la implementarea formelor noi de formare profesională atât cea formală, cât și cea nonformală. De exemplu: includerea specialităților noi în *Nomenclatorul domeniilor de formare profesională al specialităților pentru pregătirea cadrelor în instituțiile de învățământ superior, ciclul I*, deschiderea programelor de masterat, activitatea Centrului de Formare Continuă a Universității de Stat din Moldova, deschiderea la BM „B.P. Hasdeu”

a Centrului de Excelență Profesională, precum și metodele inovatoare de instruire „Cafenea publică”, „Zilele FedEx@ Hasdeu” etc.

În calitate de fundamentare teoretico-pragmatică a procesului de evoluție profesională se folosesc câteva concepte: *formarea profesională continuă*, *educația continuă sau educația permanentă*, *instruirea de-a lungul întregii vieți* etc. Desigur, există anumite diferențe în abordarea acestor concepte, care depind de contextul utilizării acestora, nivelul de integrare etc. Lăsând la o parte anumite particularități pe care le identifică specialiștii din domeniul științelor educației cu privire la conceptele menționate, în esență ele includ:

- a) dezvoltarea competențelor;
- b) dezvoltarea permanentă, continuă, de perspectivă;
- c) formarea în fiecare moment al vieții.

Într-un raport al UNESCO, publicat încă în 1972, sunt menționate două concepte de bază ale formării profesionale continue [4]:

1) fiecare individ trebuie să fie în stare să învețe pe tot parcursul vieții; instruirea pe tot parcursul vieții este piatra de temelie a societății care învață;

2) noul spirit educațional face ca individul să devină creator al propriului progres cultural, autoînvățarea, în special autoînvățarea asistată, are o valoare de neînlocuit în orice sistem de învățământ.

În scopul îndeplinirii acestui concept, una din fondatoarele mesei rotunde ce a pus în discuție problemele de formare profesională continuă, Elizabeth W. Stone, care a avut și contribuții importante la nivel internațional privind dezvoltarea formării profesionale continue a bibliotecarilor, a lansat trei ipoteze [14, p. 14]:

1) una dintre cele mai importante probleme cu care se confruntă profesia noastră este formarea profesională continuă a



personalului de bibliotecă și din instituțiile de informare și documentare;

2) există o discrepanță serioasă între cunoștințele disponibile și aplicabilitatea lor în implementarea serviciilor prestate de biblioteci și instituții de informare și documentare;

3) formarea profesională continuă în biblioteci, în instituțiile de informare și documentare este o problemă de nivel național care poate fi soluționată datorită unei planificări, de asemenea, la nivel național.

Aceste concepte și ipoteze au fost confirmate și în alte documente internaționale și europene din sfera infodocumentară. În acest sens putem menționa *Manifestul IFLA / UNESCO cu privire la bibliotecile publice* [5]. Conform acestui document, „bibliotecarul este un intermediar activ între utilizatori și sursele de informare. Educația profesională continuă a bibliotecarului este indispensabilă pentru asigurarea celor mai bune servicii de bibliotecă”. Aceasta ar însemna ca eficiența și calitatea serviciilor prestate de bibliotecile publice, precum și de alte tipuri de biblioteci și instituții infodocumentare pentru publicul larg, depind de experiența angajaților acestora. Schimbarea constantă a nevoilor societății, tehnologiile în continuă evoluție și dezvoltarea cunoștințelor profesionale cer stringent ca cei ce oferă informația să își lărgescă orizontul de cunoaștere și să își îmbunătățească deprinderile prin învățare continuă [13]. De asemenea, conform *Manifestului IFLA / UNESCO cu privire la bibliotecile publice* formarea profesională continuă se axează pe mai multe principii, printre care:

- evaluarea periodică a nevoilor de învățare;

- spirit organizațional și managerial din partea celor delegați să se ocupe de dezvoltarea profesională și educarea continuă a personalului, oameni cu experiență în educarea continuă;

- diseminarea largă a informației privind educarea continuă și a surselor de informație;

- activități legate de educarea continuă, care: să includă obiective legate de învățare aliniată unor nevoi clare; să urmeze principiile proiectului de instruire și a teoriei învățării; să selecteze instructori de curs pe baza cunoștințelor acestora în domeniu și a abilităților lor de predare; să aibă mereu în vedere transferul de cunoștințe și feedbackul;

- aproximativ 10% din orele de muncă să fie asigurate pentru participarea la seminare, ateliere de lucru, învățare la locul de muncă;

- evaluarea dezvoltării profesionale continue.

Pentru ca să învățăm ceva nou, trebuie, în primul rând, să ne autoevaluăm, să generalizăm rezultatele obținute, să analizăm nivelul pe care l-am atins, să facem schimb de experiență cu alți bibliotecari și, în așa fel, să avem o satisfacție de la cele realizate. Trebuie să constatăm că la acest capitol lucrurile nu stau chiar așa cum ne-am fi dorit. Studiul pe care l-am realizat în anul 2013 în toate tipurile de biblioteci și zone geografice ale țării și la care au participat circa 300 de bibliotecari, a constatat că bibliotecarii au o percepție destul de bună privind activitatea lor profesională. Deși circa 41% din participanții la sondaj au menționat că actualizarea continuă a pregătirii profesionale are un rol foarte mare, doar 8% din respondenți au menționat că într-o măsură foarte mare acordă timp și resurse pentru pregătirea profesională. Cu toate acestea, 40% din respondenți apreciază la un nivel foarte înalt că pregătirea profesională actuală corespunde cerințelor postului actual și de perspectivă. De asemenea, 34% de bibliotecari consideră că într-o măsură foarte mare pregătirea continuă asigură succesul în activitatea profesio-

nală și dezvoltarea unei cariere în biblioteconomie.

Dar cum pot fi asigurate acestea fără autodezvoltarea profesională permanentă? S-ar părea că bibliotecarii conștientizează necesitatea de a cunoaște multe, de a poseda competențe noi, dar este îngrijorător faptul că în procesul chestionării, întrebarea *Ce cunoști, competențe trebuie actualizate?* a pus în dificultate mulți bibliotecari, iar ca rezultat întrebarea din chestionar a rămas fără răspuns în aproximativ 25% de chestionare. Putem avea două explicații pentru această situație: sau nu știm ce trebuie să știm, sau deja le cunoaștem pe toate... Poate greșim, dar nu excludem situația că și astăzi, dacă s-ar fi propus să fie completat acest chestionar, ar fi câteva chestionare fără răspuns la întrebarea cu privire la identificarea competențelor care trebuie actualizate sau cele care trebuie dobândite.

Dobândirea unui anumit nivel de competență poate fi percepută ca fiind capacitatea unei persoane de a utiliza și a combina capacitățile de cunoaștere, deprinderile și competențele generale în acord cu diversele cerințe specifice unui anumit context, situații sau probleme. Cu alte cuvinte, **capacitatea individului de a face față schimbării, situațiilor complexe și neprevăzute determină nivelul său de competență.**

Diverse organisme, organizații și instituții internaționale, europene și profesionale sunt preocupate de evoluția profesională care specifică nivelele competențelor profesionale. În primul rând, trebuie să menționăm documentul de lucru al Comisiei Europene *Un posibil cadru european al calificărilor în perspectiva învățării pe parcursul întregii vieți* [11], conceput pentru a reprezenta o referință pentru diferitele sisteme și cadre de calificări din Europa și în care sunt specificate opt niveluri de referință cuprinse în cadrul european al

calificărilor, definite prin rezultate ale învățării, care pot fi aplicate și pentru specialiștii din informare și documentare. Un alt document este *Euroreferențialul privind competențele profesioniștilor europeni în domeniul informării și documentării* [3] care este un instrument util pentru recunoașterea competențelor în informare și documentare. În această lucrare sunt evidențiate 33 de domenii de competență și 20 de aptitudini principale.

Subiectul privind competențele profesionale ale bibliotecarilor este unul deslușit de frecvent în literatura de specialitate, inclusiv în Republica Moldova [12]. În ultimii cinci ani, la nivel mondial, pe tema competențelor profesioniștilor din biblioteconomie și știința informării au fost publicate peste 200 de lucrări. Practic, fiecare competență și abilitate este evidențiată ca fiind foarte importantă pentru profesioniștii din sfera informațională. Numărul de documente, referitoare la acest subiect, sugerează că este o problemă importantă pentru bibliotecă și profesia de bibliotecar, precum și faptul că profesia a ajuns la un moment de cotitură în istoria sa. De asemenea, se menționează că natura profesiei ar putea să se schimbe dramatic în funcție de modul în care profesioniștii răspund provocărilor din mediul înconjurător.

Problema competențelor profesionale este importantă datorită mediului provocator cu care se confruntă profesioniștii din domeniul informației. Linda Ashcroft caracterizează mediul de lucru al profesioniștilor din domeniul informației și documentării în secolul al XXI-lea ca fiind unul dintre cele mai dinamice și cu schimbări constante. Autoarea menționează că introducerea rapidă a noilor tehnologii presupune că profesioniștii din domeniul informării trebuie să fie flexibili în adaptarea și adoptarea de noi competențe și strategii [1].



Bibliotecarii au nevoie de un nou set de competențe specifice pentru a furniza servicii de calitate și pentru menținerea rolului lor în calitate de experți de informații într-o lume Web 2.0 și Web 3.0. Aceste competențe se dezvoltă nu doar prin participarea la instruirea formală și informală, dar și prin autodezvoltare.

Să presupunem că există un model optim de formare profesională (bazat pe cele mai noi tehnologii, proiectare, softuri inteligente). Și totuși, este imposibil să se țină cont de individualitatea fiecărui bibliotecar. Această posibilitate este oferită de autodezvoltare. Acestei forme de formare profesională trebuie să se acorde mai multă atenție atât în teorie, cât și în practică. Când vorbim despre formarea continuă a bibliotecarilor, trebuie să fie clar că baza acestei activități este autodezvoltarea. Dacă persoana nu are dorințe, aspirații pentru autodezvoltare profesională, atunci procesul de instruire este lipsit de orice sens.

Este importantă, de asemenea, concentrarea pe rezultate. Este vorba despre motivația bibliotecarilor pentru autodezvoltare profesională. Dacă avem un anumit scop (de exemplu, a deveni un bibliotecar de categorie superioară), dezvoltând un algoritm pentru realizarea acestui scop, acumulând un anumit volum de cunoștințe, muncim regulat și sistematic. Sau suntem în situația care necesită dobândirea unor cunoștințe și competențe specifice (de exemplu, un stimulent de acest gen ar putea fi schimbarea sectorului de activitate profesională, pregătirea și participarea la conferințe, lansări de carte, treninguri și alte evenimente din viața bibliotecii).

Forme de autodezvoltare a bibliotecarilor pot fi: lectura profesională, vizitarea site-urilor bibliotecilor, comunicarea informală cu colegii și altele. Pentru ca un bibliotecar să se simtă confortabil și încrezut în forțele proprii într-o lume în schimbare ra-

pidă, lectura profesională a bibliotecarului nu trebuie să se limiteze doar la publicațiile de specialitate, dar să includă publicații pe subiecte specifice din economie, drept, pedagogie, psihologie, istorie, informatică etc. Este important de a studia limbile străine: citind în ele literatura de specialitate, ni se deschid noi oportunități de cercetare și de analiză independentă a informației profesionale.

Bibliotecarii, ca și cadrele didactice, trebuie să aibă o temă pentru autodezvoltare, să studieze această temă, iar apoi cunoștințele să le aplice în activitatea bibliotecii, să prezinte rezultatele studiului individual. Aceste teme pot fi foarte diferite: unii pot studia formele inovatoare de servicii, alții – se pot axa pe studierea tehnologiilor noi sau să-și îmbogățească bagajul profesional prin studierea unor teme de interferență cu alte domenii: comunicare, marketing, psihologie, relațiile publice etc.

Unii ar putea să reproșeze: „Pentru atestare, dosarul fiecărui pretendent la gradul de calificare conține o prezentare a temei de cercetare profesională și formularea unor constatări personale.” Să fim sinceri, câți dintre cei care au participat în anul curent la atestare au studiat această temă pe parcursul celor patru ani? Presupun că nu prea mulți.

Aspectul pozitiv al autodezvoltării, ca metodă de formare continuă, constă în faptul că bibliotecarii pot alege propria cale de dezvoltare, care ar corespunde caracteristicilor individuale. Condițiile favorabile pentru autodezvoltarea profesională de succes a personalului de bibliotecă sunt:

- susținerea din partea colegilor și a managerilor;
- buna organizare a timpului de lucru;
- posibilitatea de a studia în afara orelor de muncă.

În cele din urmă, rezultatele autodezvoltării pot fi:

- încrederea mai bună în forțele proprii la locul de muncă;
- creșterea autoaprecierii;
- consolidarea competențelor pentru activitatea independentă;
- dezvoltarea capacităților de realizare a obiectivelor;
- îmbunătățirea semnificativă a calității activității profesionale.

Poate nu am spus ceva cu totul nou, ce nu ar cunoaște fiecare dintre noi, multe lucruri fiind subliniate și de alții. *De ce dar se întâmplă că nu toți reușim să intrăm în categoria celor care se manifestă în profesie?* Deoarece refuzăm să mai învățăm (dez-învățăm ce am învățat!) și să re-învățăm.

În încheiere, un exemplu, în primul rând, pentru cei care atunci când ating un anumit prag al „succesului”, cred că nu mai e nevoie să se implice la fel cum s-au implicat la început, deoarece ceea ce au acum este suficient și nu mai trebuie să „vâslească”. Este semnificativ exemplul lui Anthony Robbins, din cartea-audio *Deciziile sunt cheia schimbării*, care se potrivește foarte bine pentru aceste situații și pe care le putem numi „sindromul Niagara”: „*Te află pe un râu ce curge încet, întins într-o barcă, fără să mai vâslești – deoarece crezi că nu mai este nevoie, deoarece râul curge lin. Prins în desfătare și nepăsare, nu observi că râul prinde ușor viteză, iar când te trezești și vezi ce se întâmplă, observi că mai ai câțiva metri până la cascadă și începi să cauți vâslele și să vâslești vârtos în amonte*” [8].

Ce se va întâmpla? Majoritatea cad în cascadă, însă puțini totuși găsesc resursele, puterea și îndârjirea de a se ridica și a o lua de la capăt. Chiar și cazul în care cazi arată lipsa de pregătire, dar călește pe orice amator și întărește un învingător.

### Referințe bibliografice

1. ASHCROFT, L. Developing competencies, critical analysis and personal transferable skills in

future information professionals. In: *Library Review*. 2004, 53(2), 82-88.

2. CHIRCHINA, Olga; GHILAN, Zinaida. Autoinstruirea – fundamentul de bază al modernizării învățământului superior. În: *Studia Universitatis*. 2012, nr. 9(59), pp. 41-46.

3. *Euroreferențialul I & D* [online]. Ed. a 2-a revăzută integral. Trad.: Julieta Moleanu, Marie Trancu-Boscoff, Nicoleta Marinescu. 2005 [citat 14.06.2014]. Disponibil: [http://www.bmms.ro/continut/doc/P13\\_Euroref.pdf](http://www.bmms.ro/continut/doc/P13_Euroref.pdf)

4. FAURE, E. et al. *Learning to Be: The World of Education Today and Tomorrow*. Paris: UNAESCFO, 1972, pp.181-182.

5. IFLA / UNESCO *Manifestul bibliotecii publice* [online]. 1994 [citat 14.06.2014]. Disponibil: <http://www.ifla.org/VII/s8/unesco/manif.htm>.

6. KOCH, Rochard. *Principiul 80/20: cum să obții mai mult cu mai puțin*. Ed. a 2-a, actualizată. București: Meteor Press, 2012.

7. NOVEANU, E.; POTOLEA, D. Științele educației: *dicționar enciclopedic*. Vol. I. București: Sigma, 2007.

8. ROBBINS, Anthony. *Deciziile sunt cheia schimbării*: Audiobook: [resursă electronică]. București: Audiosfera, 2007. Disponibil: <http://www.librarie.net/carte/86258/Deciziile-sunt-cheia-schimbării-Audiobook-volume-Anthony-Robbins&nia=1144>

9. ROBBINS, Anthony. *Putere nemărginită*. București: Amaltea, 2001.

10. STOICA, Ion. *Structuri și relații informaționale în dezvoltarea învățământului și a cercetării românești*. București: Alternative, 1997.

11. *Un posibil cadru european al calificărilor în perspectiva învățării pe parcursul întregii vieți*: Document de lucru al Comisiei Europene [online]. Bruxelles, 2005 [citat 14.06.2014]. Disponibil: <http://www.edu.ro/index.php/articles/3342>

12. ȚURCAN, Nelly. *Biblioteca 2.0. Competențe și abilități pentru Biblioteca 2.0*. În: *Biblioteca 2.0 – o nouă generație de biblioteci: (Materialele Seminarului Naț. al managerilor de biblioteci publice 2009)*. Chișinău: BNRM, 2010, pp. 50-70.

13. VARLEJS, Jana. *Dezvoltarea profesională continuă: Principii și acumularea celei mai bune experiențe* [online]. 2008 [citat 14.06.2014]. Disponibil: <http://www.ifla.org/files/assets/cpdwl/guidelines/cpdwl-qual-guide-ro.pdf>.

14. WOOLLS, Blanche. *Continuing professional education to continuing professional de-*

velopment and workplace learning: the journey and beyond. In: *Continuing Professional Development – Preparing for New Roles in Libraries: A Voyage of Discovery: Sixth World Conference on Continuing Professional Development and Workplace Learning for the Library and Information Professions*. München: Saur, 2005, pp. 14-25.

15. АНДРЕЕВА, Ю.В. Саморазвитие как личностный рост в контексте психолого-педагогических стратегий. În: *Образование и саморазвитие* [online]. 2012, nr. 6(34), pp. 3-9 [citat 14.06.2014]. Disponibil: [http://kpfu.ru/docs/F1223867551/Obrazovanie\\_34.pdf](http://kpfu.ru/docs/F1223867551/Obrazovanie_34.pdf)

## IMPACTUL MEDIULUI DE MARKETING ASUPRA FUNCȚIONĂRII BIBLIOTECILOR UNIVERSITARE DIN REPUBLICA MOLDOVA

*Natalia CHERADI,  
director adjunct, Biblioteca Științifică a ASEM*

### **Abstract**

*The article is devoted to the environmental impact on the university library and the different levels of its influence. The external environmental factors that influence the performance of a library service define the macro environment of infodocumentary services, expressing all the conditions established by the heterogeneous nature of the components of this environment: economic, political, sociocultural, demographic, technological, natural and institutional. The university library has complex relations with the factors in close proximity, forming the microenvironment and representing the forces that influence its ability to serve consumers.*

**Keywords:** *marketing environment, internal environment, external environment, macroenvironment, microenvironment, university library, public library, services for users, information services, information needs, users of information, the library market.*

\*\*\*

Servirea bibliotecară este un subsistem deschis al bibliotecii cu multe niveluri destinat prestării diverselor servicii informaționale și orientat spre utilizatori. Prin urmare, buna funcționare a acestui subsistem este determinată în mare parte de gradul de monitorizare, analiză și estimare a stării pieței de utilizatori reali și potențiali, a necesităților și așteptărilor lor. Pentru fundamentarea strategiei de marketing în sfera serviciilor infodocumentare se cere cunoașterea pieței, a principalelor ei dimensiuni în funcție de structura, aria și capacitatea acesteia. Piața serviciilor de bibliotecă poate fi definită în linii generale ca reprezentând spațiul de întâlnire a cererii cu oferta de servicii și produse de bibliotecă, incluzând și condițiile mediului extern circumscrise acestui spațiu. În funcție de cantitatea și calitatea ofertei, ca și de caracteristicile segmentelor de public vizate, piața serviciilor infodocumentare are un profil propriu.