

# O RADIOGRAFIE A INSTRUIRII LA BM „B.P. HASDEU”: REZULTATELE CERCETĂRII ACTIVITĂȚII ȘI A PERCEPȚIEI PROFESIONALE A CNEPB

*Conf. univ. dr. Lidia KULIKOVSKI,  
director adjunct, BM*

## INTRODUCERE

Studierea evoluției atitudinii sau viziunii față de aspectele necesare dezvoltării capacității Bibliotecii Municipale (BM) pentru a face față schimbărilor sugerează mai multe aspecte. În 2007 ne-am declarat *Instituția care învață*, din această viziune a fost gândit modelul Centrului de instruire, numit atunci Campusul Cunoștințelor, componentă indispensabilă realizării acestei viziuni. Strategia 2008-2017 conținea acest deziderat. Noua conducere a respectat angajamentele asumate anterior, inclusiv reparația Campusului Cunoștințelor care a ajuns, datorită Novatecii (dotare tehnică integrală și instruirea angajaților BM) Centrul de Excelență profesională.

Centrul Național de Excelență Profesională pentru Bibliotecari (CNEPB), deschis la 28 martie 2014, în acest an a marcat cinci ani de funcționare. În acești ani CNEPB a devenit un adevărat Centru de Excelență obținând rolul de centru metodologic pentru cele șase Centre Regionale de Excelență, (Telenești, Căușeni, Bălți, Orhei, Cahul, Ceadâr-Lunga) și de centru metodologic pentru raioanele arundate (Strășeni, Criuleni, Dubăsari, Nisporeni, Hâncești, Ialoveni).

A fost loc de reuniune pentru multe evenimente de instruire de nivel național, aici au livrat instruirii formatori notorii din Republica Moldova, România, Ucraina și chiar de la IFLA. Cele mai importante cur-

suri Novateca au fost lansate și livrate aici – de la Biblioteca Modernă la Cursul online Advocacy. Aici au fost instruiți peste 40 de formatori marca Hasdeu, care livrează activități educaționale în cadrul serviciilor BM.

În acest răstimp, CNEPB a devenit un Laborator de inovație – aici au fost lansate proiectele *Zilele FedEx@ Hasdeu*, *Chindii profesionale* și, mai nou, *Laboratorul de experimente nonformale*. A fost și Laborator tehnologic în care bibliotecarii au deprins abilități tehnologice, digitale, a fost spațiul în care au învățat design și inovație, advocacy și servicii noi. CNEPB a dezvoltat cele mai multe curricule pe diverse subiecte de interes și necesitate profesională.

## METODOLOGIA CERCETĂRII

Studiul a fost realizat la inițiativa Secției studii și cercetări a Bibliotecii Municipale „B.P. Hasdeu”.

Cercetarea a avut ca scop elucidarea imaginii CNEPB în mentalul colectiv al BM și a percepției rolului acestuia în organizarea instruirii bibliotecarilor.

### Obiectivele studiului au constat în:

- Analiza ofertei educaționale a CNEPB;
- Cartografierea necesităților de formare profesională a angajaților BM;
- Identificarea nevoile de dezvoltare a competențelor profesionale;

Tabelul 1. Datele statistice raportate la eșantion

Categoria de personal	Numărul de persoane	%	Numărul de respondenți conform eșantionului	%
Personal total	425	100%	115	27,06%
Personal profesional	360	84,71%	115	31,94%
Cu studii superioare (total)*	321	89,17%	105	91,30%
Cu studii superioare de specialitate*	93	25,83%	51	44,35%
Cu studii medii (total)*	39	10,83%	7	6,09%
Cu studii medii de specialitate*	3	0,83%	3	2,61%

**Sursa:** Raportul de activitate al Bibliotecii Municipale „B.P. Hasdeu” pentru anul 2018 [online]. Publicat 26 aprilie 2019. Disponibil: [https://issuu.com/ludmilapanzari6/docs/raport\\_bm\\_2018](https://issuu.com/ludmilapanzari6/docs/raport_bm_2018)

\* **Notă:** se calculează din categoria de personal profesional.

- Studiul opiniilor bibliotecarilor cu privire la activitatea CNEPB în calitate de centru de instruire;
- Analiza opiniilor referitor la modul de organizare a procesului instructiv-formativ la CNEPB;
- Examinarea percepțiilor bibliotecarilor cu privire la posibilitățile de formare profesională continuă în cadrul CNEPB etc.

**Obiectivul specific** a fost de a consolida capacitatea BM de formare profesională continuă.

Studiul a avut la bază un sondaj de opinie.

### Metodele de colectare a datelor

Pentru realizarea scopului propus a fost aplicată modalitatea cea mai des folosită în cadrul metodei cantitative – son-

dajul. Sondajul a fost o tehnică extrem de utilă dat fiind faptul că datele au fost colectate direct de la respondenți în vederea unei evaluări de bază. În practică, cercetările cantitative, de obicei, sunt realizate prin intermediul unui chestionar. În acest caz, a fost aplicat un chestionar online care a cuprins 47 de întrebări, având ca scop colectarea informației dorite. Chestionarul a fost structurat în 4 module, fiecare din ele punând accentul pe o anumită problemă de cercetare:

Modulul I. CNEPB – centru de instruire al BM „B.P. Hasdeu”;

Modulul II. Organizarea instruirilor la CNEPB;

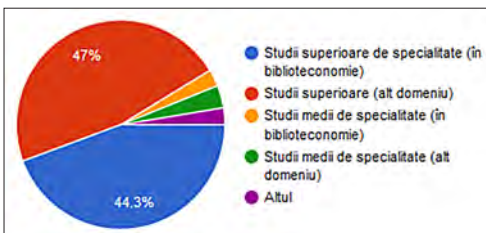
Modulul III. Oferta educațională;

Modulul IV. Satisfacția privind activitatea CNEPB.

Chestionarul a inclus întrebări închise, deschise, mixte, precum și întrebări de scală.

Cercetarea s-a realizat în perioada 16-31 octombrie 2018 pe un eșantion de 115 de respondenți din toate filialele și structurile organizaționale ale BM (Tabelul 1).

Eroarea de eșantionare este de +/- 5,5 % pentru un nivel de încredere de 95%.



Variabila	Grup	Nr. de respondenți	Procent
<b>Vârstă</b>	a) până în 25 ani	7	6,1%
	b) 26-35 ani	19	6,5%
	c) 36-45 ani	30	26,1%
	d) 46-57 ani	33	28,7%
	e) 58-65 ani	22	19,1%
	f) peste 66 ani	4	3,5%
<b>Sex</b>	a) feminin	109	94,8%
	b) masculin	6	5,2%
<b>Vechimea în muncă generală</b>	a) până în 5 ani	14	14,8%
	b) 6-10 ani	8	7,0%
	c) 11-15 ani	11	9,6%
	d) 16-20 ani	18	15,7%
	e) 21-25 ani	11	9,6%
	f) peste 26	50	43,5%
<b>Vechimea în muncă în biblioteconomie</b>	a) până în 5 ani	33	28,7%
	b) 6-10 ani	13	11,3%
	c) 11-15 ani	15	13,0%
	d) 16-20 ani	13	11,3%
	e) 21-25 ani	6	5,2%
	f) peste 26	35	30,4%
<b>Vechimea în muncă în actuala bibliotecă</b>	a) până în 5 ani	50	43,5%
	b) 6-10 ani	15	13,0%
	c) 11-15 ani	15	13,0%
	d) 16-20 ani	9	7,8%
	e) 21-25 ani	8	7,0%
	f) peste 26	18	15,7%
<b>Post / funcție</b>	a) director & director adjunct de bibliotecă	3	2,6%
	b) șef de bibliotecă / filială	20	17,4%
	c) șef serviciu / șef oficiu	40	34,8%
	d) bibliotecar principal	11	9,6%
	f) bibliotecar	40	34,8%
	g) altul	1	0,9%
<b>Pregătirea inițială</b>	a) studii superioare de specialitate (în biblioteconomie)	51	44,3%
	b) studii superioare (alt domeniu)	54	47,0%
	c) studii medii de specialitate (în biblioteconomie)	3	2,6%
	d) studii medii de specialitate (alt domeniu)	4	3,5%
	e) altul	3	2,6%

Variabila	Grup	Nr. de respondenți	Procent
Categoria de calificare	a) categoria superioară	23	20%
	b) categoria I	38	33%
	c) categoria II	29	25,2%
	d) fără categorie	25	21,7%

**Date privind pregătirea inițială a respondenților** sunt prezentate în Figura 1.

La cercetare au participat toate structurile BM.

### ANALIZA ȘI INTERPRETAREA DATELOR

Chestionarul a scos în evidență multe aspecte referitoare la calitatea activității, la spații, facilități, dotări, atmosferă ș.a. Rezultatele, sugestiile, recomandările și feedback-ul constructiv vor servi drept repere pentru elaborarea unui plan de îmbunătățire a activității CNEPB și de eficientizare a procesului de interrelație cu bibliotecarii dornici de dezvoltare profesională.

CNEPB își respectă rolul de componentă indispensabilă a conceptului *BM, Instituția care învață* înregistrând pe parcursul acestor cinci ani rezultate palpabile de capacitate, adoptând norme culturale precum deschiderea spre învățare a bibliotecarilor, educația învățării (învățăm cum să învățăm) care dezvoltă devotament autentic pentru învățare și pentru schimbare, oferind oportunități permanente de formare a abilităților pentru practică.

În biblioteca tradițională dogma este: conducere, organizare și control. În *biblioteca care învață* noua dogmă este: viziune, valori și modele mentale. Doar biblioteca care învață poate sistematiza căi de a face oamenii să dezvolte modele mentale cu care să facă față oricărei situații. Deschiderea și meritul sunt valorile la formarea și întărirea convingerii că procesul luării deciziilor poate fi transformat dacă oamenii devin mai capabili de a scoate la vedere și de a discuta productiv perspectivele lor diferite asupra lumii, asupra muncii, asu-

pra instituției. Știința acțiunii – să știi când să acționezi, când să inițiezi, când să chesționezi (dialoghezi) pentru a purta discuții deschise și productive asupra problemelor critice.

Mulți dintre bibliotecarii noștri se conduc și practică aceste valori – le-am sesizat în răspunsurile critice, bătăioase, în convingerile expuse, în insistența de a lămuri deciziile luate, opțiunile alese, de a evidenția momentele critice, de a propune curajos idei asupra organizării instruirii, în exprimarea devotamentului lor pentru CNEPB, în scoaterea la suprafață, fără jenă, a aspectelor (în viziunea lor) negative sau a neajunsurilor, dar și manifestarea generozității.

Citind și analizând 81 de pagini de răspunsuri am văzut alți bibliotecari – buni, păsători, generoși, devotați și în aceeași măsură critici, montați pe duel, în unele cazuri, capitulând în aprecieri și respect în alte cazuri, dând din deget uneori iar alteori dăruind afecțiune. Ei nu știau că atunci când criticau, ei de fapt dăruiau, ei nu știau că atunci când insistau asupra punctelor lor de vedere, asupra deciziilor lor, asupra incorectitudinii unor întrebări – îi admiram. Îi admiram chiar dacă în fiecare răspuns, opinie, sugestie, opțiune simțeam o îndârjire – parcă-mi spunea fiecare: „Cercetare ai vrut? Na, cercetare! Noi suntem oameni ocupați și vii aici cu 48 de întrebări și ceri comentarii la fiecare opțiune bifată?” Dar, cred că această supărare i-a făcut foarte buni evaluatori. Oamenii de știință recunosc că cel mai bun răspuns la orice chestionar vine din primul impuls. Ei, așa cum se grăbeau, chiar au răspuns bine, iar graba se regă-

sește în cuvinte, în formulări, trimiteri, exemple. M-au emoționat de multe ori în acest demers științific. Dar mă simțeam și mândră – au învățat foarte bine și corect a evalua – este colosal rezultatul obținut! Niciodată Biblioteca Municipală n-a întreprins o așa cercetare de calitate, de așa proporții pe un subiect îngust, dar foarte important pentru fiecare angajat și pentru instituție în ansamblu.

Cercetarea perceptuală și-a setat alte așteptări, mai modeste – bibliotecarii noștri au transformat-o, prin răspunsurile lor sincere, obiective, în cunoștință de cauză, într-o cercetare de profunzime și de cuprindere. Ei au scos la suprafață probleme de management instituțional, probleme de relaționare, de calitate, de cultură instituțională, de ritualuri, de strategii, planificare (planificarea trebuie văzută ca învățare), eșecuri, valori, jocuri de culise, atitudini. Au umblat pe toate dimensiunile, componentele, structurile BM, au scuturat toate ungherele, au lustruit oglinzile ca să vadă mai clar, și-au dat cu părerea și despre culoarea brâielor și a candrelului (păretarului) – n-au scăpat nimic. Și eu sunt tot mai mândră de ei... Au făcut, de fapt, un audit al instruirii BM.

Au răspuns 115 bibliotecari-respondenți. 115 modele mentale, 115 experiențe de relație cu CNEPB, 115 bibliotecari aproape supărați, 115 bibliotecari instruiți (dintre ei mai mult de 70% foarte instruiți), 115 bibliotecari diferiți – ca pregătire, experiență, vârstă, etnie, ca atitudini, convingeri și acțiuni. Ei au văzut instruirea la Hasdeu prin prisma modelului lor, individual mintal, care luat separat este incomplet. El prinde valoare doar în context. Toate diferențele oamenilor noștri s-au revărsat în răspunsurile lor țesând un covor cu mii (5 432 răspunsuri) de culori care au dat valoare și savoare cercetării.

Astfel cercetarea a favorizat o examinare sinceră a aspectelor importante ale

învățării la Hasdeu, prin care am obținut o mai bună implicare a bibliotecarilor în luarea deciziilor pe probleme de formare.

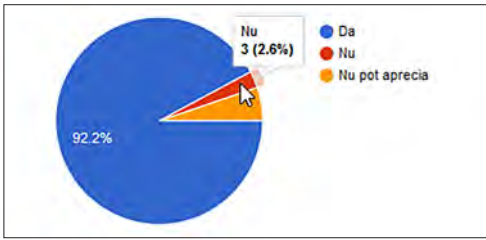
Participând și muncind onest într-un chestionar atât de vast, bibliotecarii și-au cizelat abilitățile de reflecție și abilitățile de chestionare. Conștientizarea faptului că toți colegii sunt implicați, sunt conectați într-o cauză, într-un interes comun a fortificat sentimentul de apartenență care a dat coerență cercetării. Un alt aspect desprins din răspunsurile respondenților – toți se vedeau unii pe alții drept colegi conferind, astfel, rezultatului final, caracteristica unui produs de gândire participativă. Or, asta îți dă sentimentul că ești parte, te implici, participi, contribui, chiar făurești ceva – un produs, un bun – or, rezultatele obținute sunt un bun al BM și totodată un produs.

Creșterea complexității lumii în care trăim și muncim, complicarea tot mai mare a rolului bibliotecii în această lume cer bibliotecari care învață. Instituția Hasdeu învață doar prin indivizi-bibliotecari care învață. Învățarea individuală nu garantează învățarea organizațională. Fără ea, însă, nu se produce învățarea organizațională. Bibliotecarii noștri, fără să pătrundă în această ecuație, învață, își dezvoltă măiestria personală și profesională și participă la procesul de îmbunătățire a învățării organizaționale – cercetarea actuală servește drept exemplu.

#### **Modulul I. CNEPB – centru de instruire al BM „B.P. Hasdeu”**

Bibliotecarii au răspuns la fel pozitiv și la cele patru ipoteze / supoziții în care li se cerea să-și exprime gradul în care sunt de acord cu ele. 108 bibliotecari consideră CNEPB o structură necesară pentru instruire – 37 dintre ei, în foarte mare măsură; 71 – în mare măsură. 102 bibliotecari consideră că își îndeplinește funcția de fabrică de instruire – 35 în foarte mare măsură, 67 în mare măsură.

1. Considerați că CNEPB este o structură necesară în organigrama BM „B.P. Hasdeu”?



2. Credeți că CNEPB își îndeplinește funcția de fabrică de instruire?



În ce măsură considerați că:	În foarte mare măsură	În mare măsură	În mică măsură	În foarte mică măsură	Indecis
CNEPB e o structură necesară în organigrama BM „B.P. Hasdeu”	37	71	3	1	3
CNEPB își îndeplinește funcția de fabrică de instruire	35	67	3	2	8
CNEPB ar trebui să analizeze necesitățile de instruire ale bibliotecarilor	23	67	17	4	4
Așteptările Dvs. cu privire la activitatea CNEPB s-au îndeplinit?	49	56	8	1	1

Comunitatea bibliotecară a BM totdeauna a fost divizată în două tabere: cei care considerau că niciodată nu e mult când e vorba de învățat și cei care considerau că la BM sunt prea multe instruirii. Aceste păreri au fost exprimate în cadrul diferitelor evenimente, ateliere, discuții și de fiecare dată când CNEPB anunța o nouă instruire.

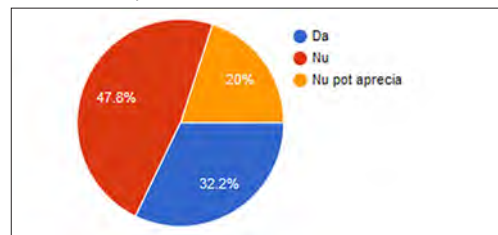
Cei din prima tabără consideră că orarul instruirilor e foarte bun, că Centrul de Excelență contribuie substanțial la actualizarea cunoștințelor și diseminarea bunelor practici, că este loc pentru nou întotdeauna, chiar și la subiecte, tematici cunoscute e potrivit de a reveni periodic. Aceștia consideră că Centrul de Excelență își urmează misiunea de a fi un centru de instruire în domeniul inovației bibliotecilor.

Întrebați dacă sunt prea multe instruirii la CNEPB, 32,2% din respondenți au răspuns un *Da* ferm. 47,8% au spus un *Nu* ferm. Nedumerire suscită cele 20% de respondenți care au spus *Nu pot aprecia*. Să fie un grup de bibliotecari nou-angajați? Să fie un grup de bibliotecari care nu au

fost la instruirile CNEPB? Poate găsim dezlegarea misterului în alte compartimente ale cercetării sau în răspunsuri la alte întrebări. O observație generală asupra rezultatelor ne dă temei pentru această afirmație. Am descoperit că respondenții revin cu răspunsuri la unele întrebări în alte module, în alte comentarii.

Întrebarea dacă sunt foarte multe instruirii la CNEPB a generat o avalanșă de comentarii pe care le considerăm feedback constructiv. Respondenții afirmă că nu-s multe instruirile, ci organizarea lor e incorectă; că formatorii sunt de vină, multe instruirii sunt ineficiente, tematicile se repetă și multe alte argumente. Dar problema cea mai gravă este

4. Considerați că sunt prea multe instruirii la BM?





lipsa personalului în biblioteci, marea fluctuație a cadrelor. Urmăriți ce spun bibliotecarii:

*Nu pot spune că sunt instruirii prea multe, dar ele nu sunt organizate mereu în așa mod ca să nu creeze disconfort persoanelor participante sau celor care sunt responsabile de instruirea dată; Uneori, chiar dacă prezența e obligatorie, nu ne putem prezenta din lipsă de personal la bibliotecă; Instruirile care au fost până acum, toate au fost necesare, doar că orele și zilele nu sunt mereu comode pentru o bună parte din bibliotecari.*

*Nu sunt multe instruirii, dar unele nu sunt duse la bun sfârșit; Sau unele se rezumă doar la un atelier, când în realitate ar fi necesare 2-3 (Exemplu atelierul Coding).*

*Nu se cunoaște de facto câte instruirii vor fi organizate lunar (tematica, coordonatorul, data fixă); Nu sunt postate vizibil pentru o anumită perioadă de timp; Anunțarea prealabilă prin telefon nu este metoda cea mai reușită pentru a aduna grupul interesat.*

*Sunt instruirii absolut necesare, dar sunt care nu ne privesc și, după părerea mea, nu au priză la bibliotecari; Instruirea trebuie să se facă la cererea de instruire a filialelor și mai des, în incinta lor.*

*Sunt multe ineficiente, ca și cum formatorii au plan de număr de activități; Ar trebui ca formatorii să ofere instruirii mereu noi, iar bibliotecarii să aleagă, să nu-i oblige, să nu meargă pentru că formatorul e director adjunct și când va merge cu borderoul la semnat... penalizați...*

*Am participat la puține instruirii, fiindcă sunt angajată de mai puțin de doi ani în structura complexă a Bibliotecii!; Aș prefera să fie la solicitare; Multe, dar nu toate utile. Câteodată ne cheamă la instruire pe unu și același subiect și tot nu se rezolvă la nivel de rețea problema sau nu-i eficient atelierul, nu dă roade; E necesar de organizat instruirii practice; Secțiile specializate, cu funcții metodice, ar trebui să coordoneze activitățile*

*de instruire, astfel, pe unele aspecte ale aceleiași subiect ar fi destulă o instruire și nu 3-4 fărâmițate.*

*Instruirile ar trebui să fie și despre componenta lectură. Bibliotecarii trebuie instruiți într-o manieră profesionistă privind cartea / autorii / critica literară, pentru a putea da sfaturi cititorilor, întărind astfel liantul bibliotecar – utilizator; Nu sunt prea multe instruirii, dar ele vor avea rezultatul dorit atunci când echipele de lucru din filiale vor fi completate cu cel puțin 60% resurse umane;*

*Uneori instruirile vin în detrimentul lucrului de bază; Nu ai timp să lucrezi; ... Avem și noi, poate, teme pentru instruirii; Avem sondaje, înainte de instruirii...; Suntem ocupați cu activitățile zilnice ale bibliotecii; Din cauza instruirilor nu rămâne timp pentru alte activități de bibliotecă; Sunt în detrimentul activității nemijlocite a bibliotecarului în cadrul bibliotecii; Prea multe instruirii (uneori cinci zile din săptămână) acționează asupra activității bibliotecii, unele activități necesită amânare; Bibliotecarii nu reușesc să-și îndeplinească obligațiunile.*

*Din discuția cu colegii și prezența mea la unele instruirii am constatat că sunt multe instruirii și colegii nu reușesc să implementeze în practică cele învățate; Ar trebui să fie doar câteva instruirii în lună, nu în fiecare zi, mai ales când sunt puțini bibliotecari; Sunt perioade când nu se fac instruirii, apoi se fac toate odată și repede... și multe...; Instruirile nu sunt organizate corect, sunt supra-punerii; Câteodată se repetă subiectele la mai mulți formatori; Unii formatori, pentru a raporta mai multe instruirii, formează grupuri mici – 6-7, cel mult 8 persoane și repetă acest atelier de patru ori, de exemplu, astfel înghesuind activitatea CNEPB și formând iluzia multor instruirii; Instruirile cu același subiect se repetă de două, trei ori pe an și în fiecare an...; Nu există o Politică clară de livrare a activităților de instruire...*

## Modulul II. Organizarea instruirilor la CNEPB

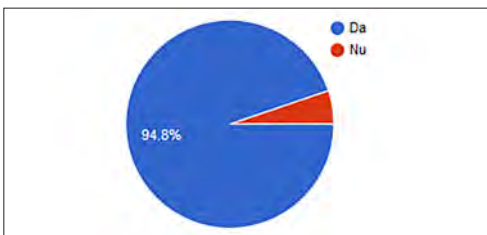
Modulul II cuprinde șapte întrebări.

7. Ce cursuri, ateliere, ați urmat? (Indicați tematica instruirilor) Dacă ați participat la mai multe activități de instruire, enumerați 3-5 activități.

Bibliotecarii au indicat de la una-două până la cinci activități de instruire. Nu au avut o listă a instruirilor ca să bifeze, trebuia să și le amintească. Tabloul reieșit din răspunsurile lor a construit oferta CNEPB. Din motiv că e prea mare, nu o reproducem, dar vom exemplifica pe parcurs, în această analiză a rezultatelor, la ce cursuri au fost din răspunsurile la alte întrebări. Ne concentrăm mai mult pe partea comentariilor asupra instruirilor la care au participat.

### Comentarii cu privire la tematica cursurilor de instruire:

*Tematica cursurilor este în corespundere cu necesitățile profesionale, oferă oportunități de dezvoltare profesională și obținere de abilități pentru diversificarea activității; Interesantă și diversă; Teme unice, cursuri bine documentate; Pentru mine a fost totul nou și captivant, de parcă am venit din altă dimensiune; Privitor la tematică: studiată, chibzuită, selectată, necesară și captivantă; Absolut toate instruirile, atelierelor și cursurile îmi prind bine în activitatea mea de bibliotecar; Îmi place să aflu ceva nou prin joc și aici găsesc această dimensiune; Sunt valoroase și importante pentru dezvoltarea personală și profesională; Este diversă și în 8. Ați participat la instruirile CNEPB?*

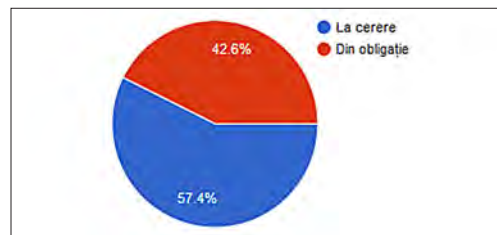


*trend cu tendințele în domeniu; Sunt multe subiecte foarte bune – Managementul proiectelor, Advocacy, Inovarea activității, Ignite, ZEN, Metode non-formale (foarte interesante!); Consider că au un conținut variat, inovativ, creativ; Noi idei, am practicat, am realizat produse, am fost apreciați; E bine, apreciez pozitiv; Îmi place diversitatea temelor de curs; Totdeauna rămâne loc de mai mult bine; Se poate și mai bine.*

### Feedback constructiv:

*Tematica e diversă, dar nu prea se înnoiește. Aproape nimic, sau foarte puțin, ca tematică nouă; Multe sunt ineficiente, cum am mai zis, de umplutură, de raportat că s-a făcut; Unele erau de folos și interesante, altele nu prea; Uneori nu sunt necesare pentru activitatea noastră și practic nu vii cu nimic nou; Uneori temele nu se potrivesc cu ceea ce facem la cursuri; Instruirile nu corespund necesităților bibliotecii; Dar se poate îmbunătăți, incluzând mai mult componenta „artă”; Mai multă practică; Nu știu cum faceți instruirile astea, că eu niciodată nu mai ajung, după cum am spus mai sus, și simt că degradez în biblioteca asta.*

Întrebarea respectivă a fost inclusă în chestionar pentru că s-a vehiculat mult pe marginea modului despre cum se organizează instruirea bibliotecarilor – la cererea bibliotecarilor (așa ar trebui să fie) sau se propune o ofertă bazată pe interesele de dezvoltare instituțională la care sunt obligați să participe (biblioteca are priorități și organizează instruirii pentru a forma capacitatea de realizare a acestora). Din ce 9. În opinia dvs., cum se face instruirea?





motive se opun bibliotecarii instruirilor la care sunt chemați? Răspunsurile lor scot în evidență multe aspecte care pot servi drept argumente convingătoare. Iată un sumar care demonstrează că bibliotecarii înțeleg dualitatea în contradicția – cerere / obligație:

*Deși am subliniat la cerere, sunt de acord că sunt unele instruirii și obligatorii, de exemplu, pentru cei care nu au studii în biblioteconomie ar trebui să le treacă pentru a lucra mai eficient; Cât despre cele la cerere... da; Pentru unele persoane, desigur că din obligație, dar majoritatea doresc să-și îmbogățească cunoștințele și să-și dezvolte abilități și competențe; Aici aș bifa ambele opțiuni, deoarece am participat atât la instruirii la cerere cât și din obligația mea de bibliotecar de a mă instrui continuu și a fi la nivel cu ceilalți colegi de la BM;*

*La toate cursurile la care am participat nu am fost obligată să particip, ci am fost interesată și m-am înscris în prealabil; Optez pentru ambele variante: și LA CERERE, și DIN OBLIGAȚIE; Unele cursuri sunt la solicitare, altele sunt din obligație pentru a acumula concepte noi necesare unui bibliotecar modern;*

*Instruirile sunt relevante, destul de interesante, cu multe suporturi de curs, tutoriale, metode și tehnici inovatoare, creative, non-formale, energizere, cu exerciții și teme pentru acasă, ca să cimentăm, să întărim cele studiate; Instruirea se face calitativ, iar impactul se vede în serviciile realizate; Unele sunt prea animate, nu toate persoanele sunt deschise pentru asemenea exerciții.*

Totodată, optează și pentru dreptul lor de a alege instruirile la care să meargă. Au dreptate și au dreptul dar, căutând argumente, câteodată alunecă în alte subiecte, însă valorificate aduc o nouă înțelegere asupra organizării activităților de instruire la BM.

Totuși, 66 de bibliotecari (57,4%) au afirmat că instruirea se face la cererea bi-

bliotecarilor. Restul de 49 (42,6%) au insistat că se face din obligație.

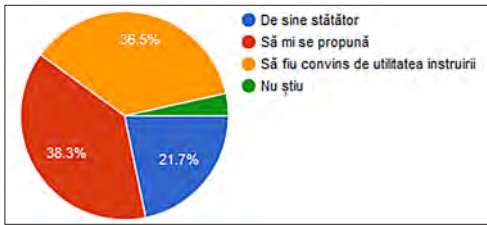
*Bibliotecarii trebuie consultați privind necesitățile lor de instruire/ ce vor, ce își doresc să îmbunătățească/ cu ce nevoi/probleme se confruntă în activitatea lor? Mai ales bibliotecarii noi, dar nu numai, au nevoie de instruire atât la cerere, cât și din inițiativa administrației.*

*Impusă, cerută de unii formatori, mai ales dacă sunt din eșalonul de vârf al conducerii; CNEPB trebuie să elaboreze o Ofertă cumulată, s-o publice și lumea să se înscrie...; Avem ofertă, dar nu-i promovată; A fost publicată o dată, sau mi se pare că nici n-a fost făcută public cea pentru trimestrul IV (se referă la oferta 2018). Avem ofertă, dar nimeni nu se înscrie și atunci încep telefoanele, emailurile... a spus directorul general, a spus directorul adjunct, obligator la instruire joi, de exemplu...; Consider că ar trebui să ne ofere dreptul de a alege; Și dacă s-au înscris 5, să facă cu 5!*

*Măcar 50% ar trebui să fie instruirii solicitate de majoritatea bibliotecarilor, în funcție de necesitățile lor. Să se facă la cererea bibliotecii, la locul de lucru – ar cuprinde mai mulți participanți;*

*Nu întotdeauna sunt la cererea noastră instruirile; Sunt adeptul alegerii subiectului de către bibliotecari..., dar sunt și bibliotecari apatici care nu vor nimic să învețe, ei trebuie obligați; Aspectul acesta persistă pentru că BM nu are o viziune cu referire la instruire – nu știm ce este prioritar și ce este secundar; Cursurile sunt gândite de formatori, la unele instruirii bibliotecarii vin din respect față de formator; Uneori se simte că unele instruirii se fac fiindcă formatorii impun, iar noi venim forțați știind că informația care este prezentată este cunoscută de publicul adunat; Sunt instruirii care nu sunt interesante, un bibliotecar poate fi chemat la aceeași instruire de 2-3 ori, sau suntem chemați, obligați să venim pentru că nu ajung oameni...; CNEPB are nevoie de sala*

11. Cum ați dori să alegeți activitățile de instruire?



plină fizic, dar rezultatul final cu care pleacă bibliotecarii nu corespunde așteptărilor;

Se face și la cerere, dar mai rar, formatorii uneori nu se încadrează în timp din cauza programului încărcat, trebuie instruite și bibliotecarii din teritoriu, cele arondate; E prea mult.

### Comentariile bibliotecarilor

Întrebarea *Cum?* limpezește cumva spiritele, orientându-i spre trei dimensiuni mai prietenoase: *aleg de sine stătător; să mi se propună, să fiu convinsă de utilitatea instruirii.* Într-un fel am pasat mingea în terenul lor și asta se vede în calmul răspunsurilor. Au răspuns foarte convingător și foarte bine. La fel de bine au identificat aspectele pasibile de îmbunătățiri ceea ce denotă că bibliotecarii noștri știu să-și managerieze timpul și interesele profesionale, vor să fie stăpâni pe deciziile lor, să conteze deciziile lor. Aceasta denotă un grad înalt de maturitate profesională. Iată un răspuns matur: „De ce de sine stătător, eu știu cel mai bine ce-mi trebuie! Dar aș vrea și să-mi propună, să mă convingă. Sau să facă descrieri ale cursurilor – scop, obiective, abilități și să fie un text de vânzare, prietenos, o invitație cu dragoste...; Știu de ce am nevoie pentru a îmbunătăți abilitățile mele profesionale”.

La fel, în categoria răspunsuri mature, înțelepte sunt și celelalte: *Colaboratorii Centrului cunosc mai bine necesitățile bibliotecii, inovațiile în domeniul biblioteconomiei și metodologia de instruire; De utilitatea lor deja sunt convinsă; Mai ales bibliotecarii noi, dar nu numai, au nevoie de instruire atât la*

*cerere, cât și din inițiativa administrației; Am încredere în competența personalului care stabilește tematica instruirilor; Formatorii știu mai bine decât noi necesitățile bibliotecarilor; Să mi se propună, deoarece există o consecutivitate în ceea ce se organizează, nimic nu e întâmplător, haotic.*

*Aici aș fi bifat primele trei răspunsuri, deoarece mi-aș dori să aleg de sine stătător atelierelor care mă interesează, de asemenea mi-aș dori și să mi se propună și alte teme care ar fi utile pentru noi, dar să ni se spună prin ce ar fi ele utile; Să mi se propună cu posibilitatea ulterioară de a alege; Ni se propune lista conform necesităților; Sunt pentru a alege temele interesante; Instruirea înseamnă angajament, schimbare și rezultat; Se învață cel mai productiv atunci când subiectul constituie pentru cursant o valoare cu aplicabilitate imediată.*

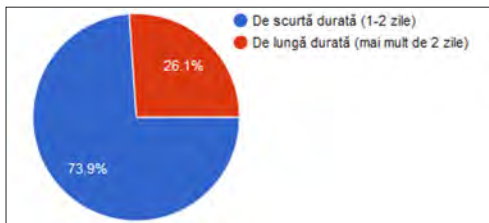
*Aș dori să-mi propună oferta educațională, iar eu să-mi aleg conform necesităților mele; Eu consider că părerea MEA tot trebuie să CONTEZE!; Să mi se propună... dar să nu mă oblighe; Sunt bibliotecare care au trecut cursuri de perfecționare avansate în alte instituții, până a lucra la instituția noastră, din acest motiv, nu toate temele propuse sunt necesare celui care deja a absolvit cursurile amintite, deși nu încercă de a repeta...*

*Sunt pentru a vota temele, după care să se facă topul priorităților; Sunt multe instruirii care după tema lor nu înțeleg despre ce este vorba și astfel mi-i greu să aleg de sine stătător ceea ce nu pricep; aș vrea să am o ofertă sau o listă cu subiecte și să aleg; Aș mai vrea să fie promovate cu mult înainte de data desfășurării, dar nu cu o zi doar..., pentru a nu irosi timpul în zădar.*

*Adevăr vorbit-au! Să elaborăm cursuri, să le propunem, să-i convingem de utilitatea lor, să alegă... e un mod ușor de a le satisface dorințele, dar și o cale corectă de organizare a procesului de instruire.*

*Ce preferă bibliotecarii noștri – instruirii de lungă durată, precum cursuri*

13. În opinia dvs., care sunt cele mai eficiente activități de instruire?



sau de scurtă durată, precum ateliere, workshopuri, master-classuri? Răspunsurile lor demonstrează că fac o diferențiere corectă și au o înțelegere corectă asupra ambelor tipuri de instruire. Au argumentele la ei. Deși au votat pentru instruire de scurtă durată, 73,9% dintre respondenți, mai multe răspunsuri argumentate au fost despre instruirile de lungă durată, de parcă se scuzau pentru opțiunea aleasă.

### Instruiri de lungă durată:

*Ambele sunt bune, dar cele mai eficiente – de scurtă durată. Însă cursuri de formare formatori, inovatori, gândire proiectivă sau scrierea proiectelor într-o sesiune sau într-o zi nu le înveți.*

*De lungă durată – sunt mai complexe; se învață și se întărește materialul obținut mai bine; Instruirea eficientă este cea de lungă durată, însușirea este mai eficientă; O instruire de lungă durată e o instruire bine structurată, care are la bază mai multe ateliere, mai mulți formatori. În unele cazuri, sunt acceptabile și cele de scurtă durată, dacă se axează pe un subiect restrâns.*

*Activitățile de instruire organizate pe termen lung oferă o înțelegere mai bună a subiectului, se reușește tema pentru acasă și se face și evaluare; În cadrul activităților de lungă durată se utilizează atât informații teoretice cât și practice. Sunt implicați mai mulți formatori în activitatea de instruire, proces ce facilitează dezvoltarea profesională a bibliotecarilor;*

*Cele de lungă durată se referă la formare formatori, inovatori, servicii noi ș.a.; O*

*perioadă mai lungă dă rezultate mai bune; Sunt bune în scopul de a cunoaște mai profund definiția, subiectul sau tema abordată în cadrul lecțiilor de instruire; Reușești să acumulezi mai multă informație, să exersezi, să faci schimb de experiență;*

*De fapt, aș bifa ambele răspunsuri. Unele instruirii pot dura mai puțin, altele mai mult. Cele scurte sunt bune pentru că au concentrată multă informație, cele de durată mai lungă sunt bune pentru că se detaliază / se lucrează pe fiecare aspect – formabilul memorând astfel, poate, mai bine;*

*Dar nu sunt convinsă că reflectez corect și realist. Instruirile de lungă durată au un rezultat mai bun și mai exact, iar cele de scurtă durată pot să nu fie clare, de aceea mereu apare întrebarea „cum?”; Activitățile de scurtă durată sunt ineficiente; Instruirea de lungă durată e mai eficientă, dar din lipsa personalului e mai bine de scurtă durată; de scurtă durată pentru bibliotecar cu experiență, pentru începători pot fi și cu o durată mai lungă;*

*Deși am bifat opțiunea de scurtă durată, câteodată îmi plac și cele de lungă durată, ca, de exemplu, o săptămână la ZEN!*

### Instruiri de scurtă durată

Problema care impune instruirii de scurtă durată, spun bibliotecarii, este lipsa personalului în biblioteci. Celelalte argumente nu sunt atât de relevante, deși au dreptate. Aici avem și răspunsuri haioase: „Când facem multe zile uităm ce învățăm și ce facem”, „Unele instruirii putem să le facem nu ziua întregă, dar în 2-3 ore pentru că nouă, femeilor, ni-i contraindicat să stăm nemișcate timp de câteva ore”, „Nu vrem să obosim și să ne plictisim”.

Cele mai serioase urmează:

*De scurtă durată, nu sunt plictisitoare, însușim mai repede și mai bine; Câteodată și două zile este puțin; De scurtă durată, dar depinde și de complexitatea cursului; De*

scurtă durată – *Informație succintă și la subiect, pentru că se învață mai bine.*

*Sunt prea puțini angajați și mai multe zile de instruire ar însemna lipsa unor salariați de la locul de muncă pe o durată îndelungată de timp și nu ar avea cine îndeplini procesele de muncă; Instruirile de multe zile sunt foarte oboseitoare, ceea ce se reflectă asupra calității de însușire a materialului; Când sunt de lungă durată îți pierzi interesul, dar depinde, desigur, și ce fel de instruire; O instruire ce ține mai mult de două zile deja obosește și nu este atât de eficientă; Pentru cele ce depășesc două zile: înseamnă că bibliotecarul trebuie să fie eliberat de la serviciu, ca el să poată asimila ceea ce a învățat.*

*Instruirile de scurtă durată sunt mai practice în ziua de azi; Două zile este suficient pentru familiarizarea cu un anumit subiect; Timpul este scump; Nu e așa de oboseitor și e mai eficient; Timpul contează; Suntem ocupați; După părerea mea, instruirile de scurtă durată au un impact mai productiv; Dacă instruirea se face timp de 1-2 zile atunci toată informația se va reține mai bine și nu se va uita; 1-2 zile e de ajuns, dar depinde de temă.*

Întrebați de câte ore de instruire pe an ar fi suficiente pentru perfecționarea lor au răspuns la fel de pestriț. Bucuria acestor răspunsuri e că avem 63 de persoane care au indicat de la 50 de ore la peste 100 de ore.

Până la 10 ore	11
10-20 ore	18
20-30 ore	10
30-40 ore	13
40-50 ore	15
50-60 ore	10
60-70 ore	7
70-80 ore	5
80-90 ore	8
90-100 ore	7
Peste 100 ore	11

## Despre formatori

Formatorii noștri sunt recunoscuți, apreciați, respectați de către comunitatea de bibliotecari a BM. Mulți au ripostat: Nu-i corect numai trei, sunt mai mulți! Nu-i corectă, în fond, întrebarea, scriau unii. Alții, protestând, l-au numit pe Kjell Nordstrom demonstrând că știu și formatori de talie internațională, dar care nu au instruit la BM, formatori care instruiesc stadioane de oameni. Unii au indicat că la oricare formator al BM „B.P. Hasdeu” venim de bună voie!

Au fost nominalizați și formatori din afară ca: Margareta Tătăruș, Nicoleta Fotia-de; Ilie Dercaci, Daniela Toma.

Multe opinii despre formatori au furnizat respondenții (așa cum motivează foarte des în răspunsurile lor că sunt foarte ocupați și nu au când scrie) – aici s-au dezlănțuit. Unii au indicat doar un singur formator, alții – trei, iarăși ca protest la întrebarea *De ce doar trei?* sau din generozitate – să-i aprecieze pe toți. Sunt de acord cu ei. Sunt formatori intrați în procesul de formare de unu – trei ani, dar foarte buni, sunt tineri ca Oxana Andreev, Diana Drozdovschi, Liliana Juc, Eugenia Butnaru, Aliona Nosatii, Angela Borș (pentru că s-a înscris natural în acest grup), pe care i-au îndrăgit pentru calitatea prestării, pentru noutatea predării, pentru arta lor relațională și pentru că sunt din rândul lor și înțeleg mult mai profund problemele cu care se confruntă. Sunt formatori experimentați ca Ludmila Pânzari, Mariana Harjevschi, Tatiana Coșeri, Taisia Foiu, foarte des amintiți în acest compartiment.

Scopul acestei întrebări a fost ca bibliotecarii noștri să-i identifice pe cei mai buni pentru un top la cei cinci ani de activitate a Centrului de Excelență. În baza nominalizărilor rezultate din desemnările lor a fost constituită lista celor 10 formatori gratificați cu titlul *Super formator* la ceremonia aniversară a CNEPB.

Cei mai des nominalizați (de la peste 15-20 nominalizări directe și nominalizările din comentarii la peste 70) îi vedeți ordonați alfabetic (nu în funcție de câte nominalizări au obținut) în lista de mai jos:

Andreev Oxana, Bocancea Evelina, Borodatii Tatiana, Butnaru Eugenia, Borș Angela, Coșeri Tatiana, Drozdovski Diana, Foiu Taisia, Harjevschi Mariana, Javelea Svetlana, Juc Liliana, Kulikovski Lidia, Nosatii Aliona, Pânzari Ludmila, Staver Maria, Tricolici Claudia, Țurcanu Nelly.

Comentariile la subiectul formatori conțin aprecieri, admirație, dar și aspecte pe care doar ei, experimentând instruirile cu formatori diferiți, au putut să le identifice. Urmează vocea lor:

*La toți formatorii am venit de bună voie și cu interes! Cursurile au fost utile!; La toate instruirile am participat de bună voie, indiferent de formatori; Sunt prietenoase, non-formale, empatic; Sunt formatori de talie internațională; Predau Interesant, consistent, accesibil; Sunt specialiști în domeniu; Formatori de înaltă calificare; Posedă metode atractive de instruire a bibliotecarilor; Îmi place modul în care organizează activitatea. I-am menționat pe cei la care îmi place felul în care prezintă, tematica selectată, consecutivitatea, dinamica, tonul ș.a.; La toți formatorii pe care i-am menționat am participat la instruire. Cursurile au fost bine explicate și argumentate. În urma acestor instruire am implementat noi servicii; Instruirile sunt foarte interesante și utile; Clar și succint expun materialul. Sunt instruire necesare, vesele; îmi plac ca formatori; Toți sunt competenți și utilizează metode interactive, participative de instruire.*

*Formatori pe care i-am enumerat sunt profi în ceea ce fac; la ele am avut ocazia să particip; Toate sunt excelente; Aș fi continuat lista, dacă mi-ar permite formatul chestionarului. I-am menționat pe formatorii care îmi oferă instruire interesante, necesare pentru activitatea mea; Așteți formatori sunt de*

*calificare foarte înaltă; Așteți formatori sunt profesioniști, competenți, creativi, inovatori și prietenoși; Sunt oameni profesioniști; pozitivi, bine-dispuși; Așteți formatori m-au definit ca personalitate, tratează lucrurile în profunzime. Instruirile formatorilor menționați au continuitate...*

*Sunt persoane care cunosc, știu, pot și au ce da; Petrec niște traininguri bine structurate, utile; Aplică metodici și practici inovatoare, în pas cu timpul; Sunt profesioniști cu multă practică în domeniu; Sunt formatori bine instruiți care abordează ... educația non-formală și promovează concepte inovative de dezvoltare a bibliotecilor; Au nivel înalt de pregătire;*

*Cu așteți formatori sunt instruirile interactive, îți acceptă orice opinie; Subiectele propuse de formatori au fost interesante, inovative pentru mine; Așteți formatori prin activitățile lor mi-au dezvoltat competențe și experiențe noi în domeniul biblioteconomic;*

*Au o experiență bogată; Sunt persoane ce abordează atractiv și inovativ conținutul instruirii; Profesioniști adevărați; Pentru că mai sunt sub impresia non-formalului, i-am numit pe cei implicați la acest eveniment dar, sunt mai mulți, bineînțeles... dar ați cerut 3; Așteți formatori sunt de valoare, ai ce învăța de la ei; Formatorii numiți pot organiza foarte bine instruirile. După cursurile lor este ușor de aplicat toate informațiile învățate; Au stilul lor deosebit și subiectele abordate întotdeauna captivante; De la toți am ce învăța; Sunt cei mai buni; Sunt formatori care se dăruiesc în ceea ce fac; Formatori de la care orice informație se memorează!; Sunt profesioniști în meseria lor; Cu plăcere am participat la instruirile ținute de aceste persoane, teme interesante, structurate cu tâlc, utile; Formatorii menționați au nu numai cunoștințe de performanță, dar pot cu măiestrie și tact pedagogic de a explica subiectul în profunzime, indiferent de nivelul de pregătire a ascultătorului.*



Deși nu li s-a cerut să nominalizeze în comentarii și numele formatorilor pentru care au optat, unii respondenți nu s-au abținut:

*Instruirile Svetlanei Javelea mi-au ușurat munca în îndeplinirea tabelelor și rapoartelor; Lidia Kulikovski vine mereu cu teme interesante și utile, îmbinate cu elemente inovative care te atrag mereu; Tandemul Liliana Juc și Angela Borș e plăcut de ascultat, informația oferită este ușor de asimilat; Mariana Harjevschi vine cu teme actuale, inovative, cu multe recomandări; Lidia Kulikovski – новое, интересное, креативное; Ludmila Pânzari – доступное изложение материала, постоянная практическая помощь; Instruirile dnei Kulikovski au un format deosebit;*

*Am participat doar la trainingul Formare formatori, dna Lidia Kulikovski fiind formatorul acestuia – un formator competent, abil, creativ, inovator și energic, care te surprinde și te motivează să-ți dorești mai multe;*

*Oxana Andreev cunoaște evoluțiile în domeniu, urmărește inovațiile și le împărtășește;*

*Sunt persoane competente și organizează interesant instruirile, fac instruirii cu umor (dna Kulikovski), e mai atractiv...;*

*Lidia Kulikovski – profesionist, conferențiar universitar – are pregătirea și talentul de a „ține un curs” în care „studenții” se simt implicați și nu se plictisesc. De asemenea, pregătește foarte bine materialul teoretic predat la curs.*

*Angela Borș, Liliana Juc – ambele foarte receptive, răspund la orice întrebare, au umor și simț artistic; L. Pânzari vorbește direct la temă, descoperim „computerul” prin programele pe care le prestează; T. Coșeri ne explică cum să ne facem rapoartele mai ușor de completat, vine cu noutăți pentru comunitatea bibliotecară; Ce-mi place la dna L. Kulikovski – umorul, entuziasmul și desigur informația vastă pe care o aflăm, despre*

*inovații și cărți noi din domeniul non-formalului și profesionalului; Dna Lidia (Kulikovski) este formatorul inovator și interesant. Dna Ludmila (Pânzari) e formatorul explicit – sunt cei mai buni, nu plictisesc publicul.*

*Nu am participat la toți formatorii, de aceea nu este corect să numesc doar trei, formatorii noștri de la BM sunt foarte buni. Pentru mine contează tema; Sunt mai mulți buni dar ați condiționat doar trei; Aș fi continuat lista, dacă mi-ar permite formatul chestionarului; Toate sunt excelente.*

Toate sunt excelente – este opțiunea universal corectă!

### Modulul III. Oferta educațională

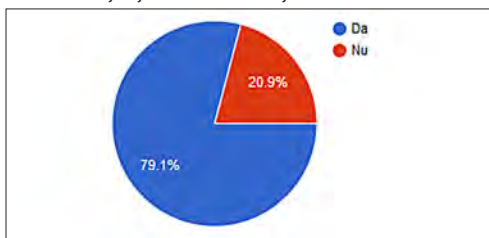
Întrebările referitoare la oferta CNEPB au adunat foarte multe opinii.

Rezultatele obținute la întrebările: „Cunoașteți oferta educațională a BM?” (91 – DA; NU - 24) și „Oferta satisface necesitățile de formare a bibliotecarilor de la toate nivelele ierarhice?” (69 – DA; 8 – NU; 38 – NU pot aprecia) sunt mai mult decât bune. Le putem accepta, le putem comenta. Am putea oferi o interpretare favorabilă a acestora. Dar considerăm că anume comentariile lor aduc valoare, pun accentele pe dimensiuni de calitate sau identifică dimensiunile vulnerabile, identifică aspectele negative sau oferă sugestii pentru îmbunătățire. În comentarii aflăm ce gândesc ei cu adevărat despre calitatea pretinsă, despre ce e important, despre preferințe și supărări (să le zicem insatisfacții). Din comentarii desprindem o problemă gravă – bibliotecarii tineri și instruirea lor, a bibliotecarilor nou-angajați, care au rămas pe dinafara procesului de instruire. Sau nu au fost, tactic vorbind, incluși în cunoașterea procesului de organizare a instruirii și nu cunosc nici metodologia, nici mecanismele pentru a ajunge în proces.

Comentariile lor variază – de la unele parcă luate din cărți, dar subliniază că



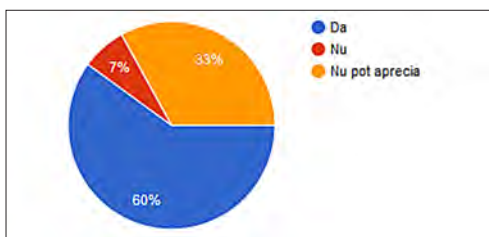
## 18. Cunoașteți oferta educațională a CNEPB?



sunt păreri proprii, subiective ca și cum se conving pe ei înșiși, la unele formale. Dar îi credem: *La CNEPB învățăm și ne formăm o cultură a instruirii continue și suntem motivați pentru a avea aspirații de a fi cei mai buni; Oferta educațională din acest an ne permite într-un mod mai diferit de a deprinde unele abilități, ieșind din vechile tipare; Oferta este elaborată conform metodologiei educaționale contemporane; Cred că există anumite criterii de selectare a tematicilor și a formatorilor; Temele sunt necesare și toți trebuie să ne facem timp pentru dezvoltare personală;*

*Instruirile sunt foarte diverse și pot participa bibliotecari din diferite categorii profesionale; Oferta educațională a CNEPB satisface necesitățile de formare a bibliotecarilor de la toate nivelele ierarhice; Cred că Oferta este vastă și îmi satisface / regăsesc necesitățile mele profesionale; Acoperă tematici bune și diverse peotriva grupurilor-țintă (BM, suburbii, zonele arondate, Centrele de Excelență); Oferta educațională a fost formată din cerințele bibliotecarilor care s-au întâlnit cu diferite dificultăți în di-*

19. În opinia dvs., oferta educațională a CNEPB satisface necesitățile de formare a bibliotecarilor de la toate nivelele ierarhice?



*ferite domenii; Oferta educațională a CNEPB satisface atât calitativ cât și cantitativ necesitățile bibliotecarilor.*

*Formatorii studiază atent rapoartele anuale, planurile de activitate a filialelor, țin cont de doleanțele angajaților, de ceea ce își planifică să facă, ce doresc să învețe, să desfășoare, și instruesc bibliotecarii în continuare; Da, pentru că sunt luate în considerație doleanțele bibliotecarilor de toate categoriile; CNEPB se orientează spre concepte inovative și servicii moderne pentru toate nivelele ierarhice, dar nu cunosc profund situația; Tematică foarte diversă, uneori sunt invitați formatori și din afară, ceea ce completează tematicile propuse din interior.*

*Este o ofertă care contribuie la dezvoltarea profesională a fiecărui bibliotecar; Există foarte mult potențial de valorificat. Trebuie să facem instruirii pentru a dezvolta „Biblioteca relațională”; Da, pentru că oferta educațională a CNEPB este una complexă, înglobează mai multe aspecte profesionale și totodată combină plăcerea cu utilul; Oferta educațională este pentru toți bibliotecarii, indiferent de vârstă și de experiență, instruirile sunt diferite, mai simple și mai complicate; Instruirile se fac după necesitate; Îmi satisface necesitățile ca formare; E diversă și completă; Tot ce ni se propune ne schimbă viziunea asupra unor aspecte din activitatea noastră...*

Cele mai multe răspunsuri recunosc că oferta este variată, pliată pe necesitățile bibliotecarilor, variată, pentru toate nivelele ierarhice, însă tot despre ofertă au fost foarte multe răspunsuri negative. Nu sunt de acord cu opinia precum că oferta poate acoperi necesitățile în schimbare ale bibliotecarilor, dar și oferta este răsuflată, că tinerii nu se regăsesc în această ofertă, că de ani de zile e aceeași, și mulți nici nu cunosc că există o ofertă:

*Nu pot răspunde pentru că nu sunt la curent cu oferta; Cursurile sunt pentru toate*

*categoriile de bibliotecari dar nu toți bibliotecarii au participat; Voi comenta când o să particip la oferta educațională a CNEPB; Nu pot aprecia; N-am participat, sunt nou angajat; Sunt bibliotecar nou, n-am auzit de oferte; Pentru angajații noi prea puține instruiți, aș propune ca angajații noi să fie instruiți la CNEPB începând cu înregistrarea utilizatorului, cultura comunicării cu utilizatorul, CZU...; Nu pot judeca despre toată oferta participând doar la câteva instruiți; Cred că nu satisface în totalitate. Unele subiecte trebuie să fie oferite de „sus”, dar trebuie să fie luate în considerație și interesele bibliotecarilor.*

*Nu cunosc despre ofertă; La toate nivelele ierarhice nu satisface nici o instituție de instruire... dar la CNEPB nimeni nu face o analiză sub acest aspect, așa mi se pare, e o opinie personală; Sunt începătoare în acest domeniu; Nu este de competența mea; Pentru că sunt aproape aceleași subiecte de ani de zile. Foarte puțini formatori își actualizează tematica...; Cam aceleași toți anii; De fapt, aș fi spus parțial, dar nu am avut opțiunea; Nu sunt de acord, deoarece, consider că depinde de anumiți factori: abilitățile și competențele formatorului de a forma viitorii specialiști și asimilarea informației de către persoana instruită;*

*Tehnologii, formare de abilități... dar avem nevoie de răspunsuri, exemple de acțiune la unele inițiative ale BM, dar suntem lăsați doar cu titlul, termenul ... și descurcați-vă!; Dacă nu cunosc oferta, nu o pot aprecia; Mai multă atenție noilor angajați; Nu urmăresc activitățile CNEPB!*

*Și o sugestie deocheată la final, la întrebarea despre ofertă... Centrul ăsta ar trebui să fie pentru personal. Nu pentru public. Când mai vine lume din bibliotecile din localitate, cei de la Centru ar trebui să le explice unde se află Centrul și să nu deranjeze personalul Bibliotecii Centrale să le deschidem ușa și să le explicăm unde se află Centrul. Deranjează.*

## 22. În opinia dvs., ce subiecte de instruire ar fi necesare în oferta educațională a CNEPB? Indicați 2-3 subiecte.

Am ordonat răspunsurile în felul următor: *Satisfăcuți* de subiectele de instruire; o grupare tematică a subiectelor sugerate și ultimul compartiment *Supărați*.

### Satisfăcuți:

Aria subiectelor propuse este foarte variată în cadrul CNEPB și nu văd necesitatea de a interveni cu „noi subiecte”, care practic ar repeta cele existente, doar cu alte cuvinte; Majoritatea subiectelor au fost acoperite, în unele cazuri – repetarea și actualizarea cunoștințelor; Subiectele oferite sunt suficiente; Sunt mulțumită de oferta educațională; Nici o ofertă nu poate acoperi toate interesele unui bibliotecar; În acești ani oferta CNEPB a fost atât de plină și bogată în subiecte și nu numai..., mai multe, de dezvoltare a serviciilor, metode noi de activitate.

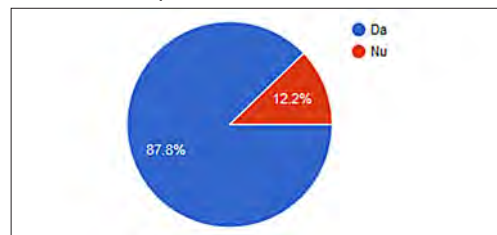
### Utilizatori:

Atragerea utilizatorilor; Despre relaționarea cu utilizatorii; Atragerea utilizatorilor la serviciile bibliotecii; Comunicarea cu utilizatorii; Dezvoltare de relații durabile.

### Servicii noi:

Furnizarea serviciilor moderne de bibliotecă; Metode non-formale în oferta de servicii; Diversificarea serviciilor moderne; Oratorie; Ținuta scenică; Promovarea cărții și lecturii; Leadership.

21. În oferta educațională a CNEPB se regăsesc interesele dvs. profesionale?



**Educație IT:**

Training: TI și managementul calculatorului – pentru toți angajații noi; Aplicații digitale; Instruire în IT (platforme, aplicații); Desenul grafic la calculator; Crearea și gestionarea blogurilor (cap-coadă!, pentru a reuși să înțelegem toate detaliile); Metodologia poveștilor digitale; Învățarea în domeniul editării și prelucrării materialelor audio-video, curs practic de design pentru crearea unui afiș, calendar, Canva; Posibilități multiple de prezentare a cărților noi, imaginii, cărți poștale etc.; Instruire Excel; Statistica pe rețele sociale; A face fotografii profesionale.

**Proiecte/parteneriate:**

Scrierea proiectelor; Elaborarea proiectelor cu implementare ulterioară în activitatea bibliotecii; Dezvoltarea parteneriatului social: strategii, tehnici și tactici de negociere.

**Dezvoltare personală:**

Atelier de dezvoltare personală: cultura informației la bibliotecari, inclusiv ce cărți de specialitate și literatură artistică se recomandă să consulte și ce spectacole să viziteze; Subiecte de dezvoltare personală, subiecte conexe biblioteconomiei; Rolul bibliotecarului în societate; Soluții de reducere / combatere a stresului la locul de muncă; Etica și estetica unui bibliotecar; Norme profesionale; Instrumente antiplagiat; Noi aplicații ale testelor interactive; Познай профессию, играя.

**Management:**

Management inovativ; Marketing; Metodologia poveștilor digitale; Politici în domeniu; Studiarea limbilor străine (engleza); Planificarea și raportarea (care sunt deja incluse în ofertă); Inovația în bibliotecă; Voluntariatul în bibliotecă; Учимся общаться без конфликтов, Организация библиотечного пространства; Testări de

noi produse, elaborare prototipuri; Experimentare pe loturi mici a serviciilor propuse; Ateliere de inițiere pe prioritățile anului cu discuții, sugestii, exemple; Ateliere de planificare, raportare ce și cum se va munci în anul respectiv, ce se presupune a fi important ca să nu fie în timpul anului intervenții cu diferite activități, propuneri de realizat.

**Prezentări, vorbit public:**

Public Speaking și Dicție, Ignite. Vortorium; Ateliere de dicție pentru bibliotecari; Prezentări de succes; Dicție perfectă; Susținerea unui discurs în fața publicului fără temeri.

**Cursuri de biblioteconomie:**

Propun să fie instruiți angajații care nu au fost absolut nici la o instruire... și temele la discreția lor; Ore de instruire / familiarizare pentru noii angajați privind diverse aspecte ale muncii bibliotecarului (criteriile de aranjare a cărții la raft și importanța cunoașterii literaturii române și a celei universale; catalogul electronic/OPAC; rolul și funcțiile bibliotecarului și alte cunoștințe elementare și de bază ale muncii unui bibliotecar); Abilități în descrierea bibliografică a documentului, alcătuirea unei referințe bibliografice.

**Mix:**

Promovarea, organizarea activităților; promovarea cărții, promovarea serviciilor, implicarea comunității în activitatea bibliotecii; Servicii inovative din experiența colegilor de peste hotare; Metode și forme non-formale de învățare etc.; Cărți și autori. Cluburi de carte. Teatru. Știință; Mai multe platforme on-line de promovare a cărții, a activității; Educația media; Metode și tehnici non-formale de organizare a activităților; cursuri on-line; Noi forme, servicii de activitate a bibliotecilor de peste hotare cu invitația bibliotecarilor din

bibliotecile respective; Ateliere de creație; Servicii non-formale de lecturi literare; Schimb de experiență.

### Supărați:

S-au mai făcut liste cu teme pentru instruire și nu am mai ajuns la instruire. Așa că... degeaba pierd acuma timpul să vă spun care ar fi subiectele. Da nici nu vreau să îmi pierd timpul cu ceea ce nu se va face; Scrierea poveștilor de succes anul ăsta nu a fost...; Comunicarea instituțională, nu cea care se repetă „copy paste” an de an și fără nici un rezultat; Nici un bibliotecar nu cunoaște acordul, și nici programul Koha și o spun ferm pentru ca am vizitat practic toate filialele și, cu regret, m-am convins; Sunt necesare instruirii operative, dacă apar schimbări în evidență, statistică etc.

### În comentarii au spus mai multe:

*Câteodată ne spune directorul sau kolegele, poșta bibliotecii; Prin mai multe surse; Invitația prin telefon este una mai umană și un îndemn mai personal; Predomină pagina de Facebook a CNEPB; Prefer să fiu informată de la directorul de filială; Directorul bibliotecii, dumneai selectează care dintre bibliotecari trebuie să plece la o anumită instruire; Doamna director ne informează de instruirile care au loc la CNEPB; Procesul de informare e bine organizat.*

*De obicei, sunt informată în prealabil de către Centrul de Excelență prin mail; Emailul este forma perfectă de înștiințare a instruirilor; E necesar să fie o claritate în acest*

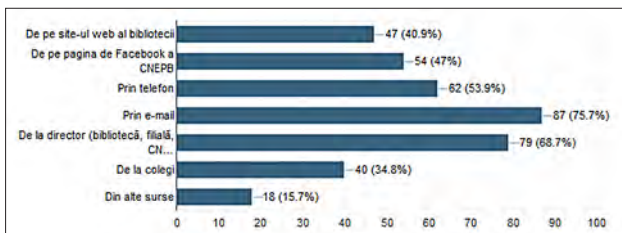
*sens: numită sursa exactă de unde preluăm informația veridică cu înscrierea prealabilă a participantului; Și de pe blogul CNEPB; Facem cunoștință și răspundem dacă cineva este interesat de această instruire; Uneori văd în Google calendarul; Cel mai adesea văd invitația prin e-mail; Discutăm în colectiv, sunt toate utile; Mă informez din sursele bifate mai sus, deoarece ele sunt veridice și sigure și vin din interiorul domeniului în care activez nemijlocit; De fiecare dată am fost anunțați, informați, chiar dacă au fost unele modificări; Mai mult din Google calendar; Echipa noastră are acces la toate sursele de informare enumerate mai sus; Suntem informați de persoanele de la CNEPB; Suntem o echipă prietenoasă și informația ajunge rapid; CNEPB este activ și ne informează prin telefon, sunăm și noi pentru informații, avem legături prietenești, colegiale; Am fost anunțată de fiecare dată de șefa bibliotecii; E normal ca angajat să primesc informația de la directorul filialei; E perfect când sunt mai multe surse; Oferta educațională o și promovăm; Sunt interesată de oferta Centrului.*

### Feedback constructiv

Un răspuns-întrebare: *N-am înțeles! Ce e de comentat aici? Sau alta: Ce comentariu așteptați aici? Vedeți mai jos ce e de comentat:*

*Aflu întotdeauna când sunt deja în bibliotecă, dar și prin telefon, când sunt liberă; În ultimul timp pe FB nu sunt anunțate instruirile ca eveniment; Am participat la cursul de formator doar pentru că mi s-a sunat; În*

23. De unde aflați că vor avea loc instruirii la CNEPB? Bifați toate variantele posibile.



unele cazuri, aflăm târziu; Dacă directorul ne trimite, noi ne ducem.

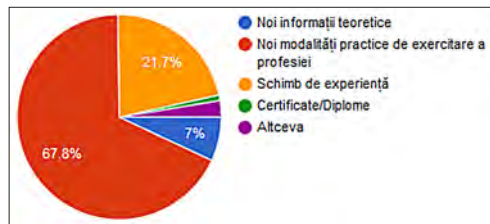
CNEPB ar trebui la fiecare două, trei zile să promoveze oferta; Să facă texte de invitație și să le posteze pe rețelele sociale, nu numai pe FB. Cu o săptămână înainte de instruire, apoi zilnic, să fie atrasă atenția prin postări, prin invitații ingenioase, în formate moderne – video, Canva, Powtone, film animat etc., nu postări cu agenda (de fapt nu am văzut așa ceva)...

Din Calendar, dar cu părere de rău Calendarul ne avertizează cu o zi înainte sau chiar în ziua respectivă și nu mai putem veni..., dar dacă ne obligă ori formatorul, ori direcția lăsăm tot și venim; Pe FB doar postări în timpul sau după eveniment; Nu există promovare pre-eveniment; Mai este Calendarul, dar ne atenționează când nu mai ai timp la dispoziție; Aș vrea să fiu înștiințat personal prin telefon și e-mail personal; Aflu de organizarea instruirilor în ajun, fapt care duce la unele schimbări în programul și activitatea bibliotecii; Aflăm despre instruire când suntem invitați să participăm la ea, deși este oferta educațională plasată pe blog, nu este suficient de promovată; De pe pagina de Facebook a CNEPB aflăm că se produce instruirea sau a fost deja.

Bibliotecarii își doresc cel mai mult noi modalități practice de exercitare a profesiei – 67,8% (78 respondenți). Pe locul doi în preferințele lor e dorința de schimb de experiență, foarte puțini s-au referit la informații teoretice și doar unul vrea certificate.

Bibliotecarii au nevoie de instruiți eficiente ca să se descurce în schimbarea vertiginosă a domeniului; Managerii ar trebui să treacă prin cursuri mai teoretice pentru a se orienta în tendințe și a putea duce biblioteca spre modernizare continuă; Îmi place să învăț pe parcursul vieții; Acumulare de noi cunoștințe și experiențe; Modalitățile practice permit să lucrăm mai calitativ, dar avem

25. Ce așteptați în cea mai mare măsură de la instruirile oferite de CNEPB?



nevoie și de schimb de experiență, teorie și aceleași certificate (oricât de banal ar suna) astăzi fără tehnologii este greu – instruiți concrete în utilizarea tehnologiilor; Experiență nouă.

Așteptăm și teorie, dar modalități cu aplicabilitate, adică CENPB să fie un laborator de experimentare, de schimb de experiență, precum și este; Preferăm experiență practică în profesie; Îmi place mult și teoria, dar în unele cazuri practica e mai convingătoare; Atât schimb de experiență cât și teorie și practică; Îmi doresc să înțeleg bine temele livrate, să iau din ele ce este mai important ca să pot implementa în activitatea mea; Competențele practice odată dobândite rămân pentru totdeauna în memoria noastră; Orice teorie trebuie înrădăcinată prin practică; Noi metode de activitate în cadrul serviciilor; Всегда интересен опыт работы коллег из других библиотек, полученные знания можно применить в своей работе; Așteptări: Informații atât teoretice, cât și practice, cu greutate și valoare.

Ce să comentez?! Schimbul de experiență cu bibliotecari din alte biblioteci din țară; Mai multe subiecte noi. Pot formatorii să fie obligați să dezvolte noi tematici?: Formate noi de instruire, noi experiențe, cu alți colegi; Avem nevoie de a acumula noi abilități practice deoarece totul e mereu în dezvoltare și trebuie să ținem pasul; De cele mai multe ori practica bate teoria; Modalități practice de exercitare a muncii de zi cu zi; Mi-aș dori un schimb de experiență cu și în bibliotecile din Europa; Lumea este în continuă schimbare, de aceea și noi, bibliotecarii, trebuie să fim în



*căutare de noi metode de incitare la lectură, dar și alte servicii; Experiențe, competențe și abilități noi în organizarea serviciilor inovative; Dezvoltarea și actualizarea cunoștințelor profesionale care asigură succesul în activitatea bibliotecii; Dorim să îmbunătățim activitatea, schimbarea impune noi competențe; Mi-ar plăcea să vizitez biblioteci publice atât din țară cât și de peste hotarele ei; Dornică a cunoaște mereu ceva nou; Trebuie să implementăm concepte inovative în domeniul biblioteconomic, să împărtășim din experiențele proprii și să îmbunătățim calitatea serviciilor moderne.*

*Sunt mai mult teoretician decât practicant, așa că îmi place să-mi îmbogățesc bagajul teoretic (oare cine-i?); Schimbul de experiență este o modalitate extraordinară de avansare pe plan profesional; Aș vrea să aflu cât mai multe lucruri legate de această profesie (un începător, sau paraprofesional?); Cât mai multe activități practice decât teoretice; Totul e în schimbare, dorim să fim în pas cu timpul și să implementăm în bibliotecă noastră multe servicii noi necesare comunității; Prin exersare reții mai bine cele învățate; Atât teoretice cât și practice, care să atragă, să intereseze, dar să fie și foarte utile; Omul, cât trăiește, învață! E firesc să avem tendința de a ne dezvolta profesional; Prin practică se însușește mai bine.*

### **Un alt punct de vedere:**

*Pe mine mă interesează și experiența internațională, nu doar cea la nivel de municipiu ori național. Și la vizitele astea de studiu care se mai organizează, ar fi bine să se ia în considerare cine merge și cine nu. Din ceea ce văd – persoane care lucrează de unu-doi ani merg prin București, alții că au ani buni – administrația, nici un stres. După aia comentează că persoana dată nu își dă interesul de a lucra. Păi iată de ce nu își dă interesul.*

**Rugați să enumere trei aspecte care le-au plăcut cel mai mult în programe-**

**le de instruire de la CNEPB**, comentariile au roit, dar nu oricum, ci foarte ținut pe inovație, interactivitate, nonformal, ludic, atractivitate, utilitate, calitate, accesibilitate, profesionalism, individualitate, creativitate, competențe, practici noi și multe altele:

*Spiritul de echipă care se constituie în cadrul instruirilor, cunoașterea mai profundă, personală a bibliotecarilor, descoperirea unor talente latente a colegilor noștri, disponibilitatea lor de a se implica, a participa și dăruir; Formatori bine pregătiți, atmosfera degajată, învățare prin forme non-formale și ludice; Noi tehnici și metode de lucru; Practica îmbinată cu teorie; Instruirile au fost alese după necesitate; Cursurile dnei L. Kulikovski – ambianță, jocuri; Cunoștințe noi, subiecte interesante; Modul de organizare, aspectele practice, interactivitatea; Inovația în bibliotecă; TI și managementul calculatorului; Servicii moderne de bibliotecă; Metoda de informare atractivă, metoda jocului; Accesibilitatea organizării activităților; Metodele noi de predare; Formele de organizare; Abordarea non-formală a temelor; Aplicarea în practică în timpul instruirilor a temelor predate (fapt ce ne permite de a înțelege mai bine tematica); Posibilitatea de a cunoaște alți bibliotecari și bibliotecare și la fel posibilitatea de a lua ceva de la ei ce ne-ar prinde bine în activitatea noastră.*

*Atmosfera; Elemente de surpriză din cadrul atelierelor; Exercițiile interesante; Oferirea instruirilor profesionale calitative; Varietatea tematicilor; Educația non-formală; Managementul conflictelor; Lucrul în comun, expunerea informației cu umor și atmosfera de prietenie, jocuri; Aspectul informativ, cognitiv, evocativ; Temele pentru acasă; Inovații, idei originale; Instruirea mixtă, non-formală, interactivă.*

*Mi-au plăcut instruirile ce au adus folos în activitatea bibliotecii, formatori buni de la care ai ce învăța, metodele interactive de predare (trainingurile, unde sunt prea multe*



*exerciții energizante, pentru mine sunt prea plictisitoare și irelevante) și nu în ultimul rând pauzele de cafea, organizate de unii formatori, unde te relaxezi un pic, te încarci cu energie pentru a asculta mai departe și comunicarea cu colegii.*

*Accesibilitate, profesionalism, individualitate; Instruirile utile și folositoare ale formatorilor profesioniști; Competențele formatorilor, materialele ilustrative, dotarea CNEPB; Mi-a plăcut să învăț despre inovațiile în bibliotecă; Cum se utilizează instrumentul Canva și a e-readerelor; Informația și lucrul practic oferit de către dna psiholog Mariana; Atractive, distractive, necesare; Formatorii, ambianța și atitudinea; Formatul unor activități de instruire (Zilele FedEx, Cafenea publică etc., traininguri Novateca), disponibilitatea angajaților; De la începutul activității CNEPB – caracteristică-i nouitatea.*

*Inovativ, creativ, distractiv; Organizarea, predarea; Utilizarea metodelor noi de instruire; Partea practică; Oferirea diplomelor, certificatelor; Pregătirea profesională a moderatorului; Predarea cursului pe înțelesul tuturor; Traininguri practice; Informația profesională; Inovații în profesie; Formatorii au răbdare și explică detaliat, dacă ceva nu este pe înțeles; Pauzele de ceai și cafea sunt necesare; Fiecare poate să lucreze individual ca să fie mai bine asimilată instruirea; Subiecte de învățare moderne; Formatori profesioniști; Bibliotecarii obțin cunoștințe gratis, în altă parte ar plăti bani; Ambianța, spațiul, Buna dispoziție; Tematica; Metodele; Atractivitatea, diversitatea; Atmosfera pozitivă; Analiza comparativă a subiectelor puse în discuție; Carisma, prezentările, atmosfera; Gradul de instruire a formatorilor, Spațiul, informația acumulată; Bunăvoința CNEPB-ului; Buna organizare a instruirilor; Operativitatea.*

*Programe de instruire bine constituite, bogate în conținut și metode non-formale; Caracter non-formal, inovativ; Solidaritatea și aprecierea; Subiecte interesante, forma-*

*tori excelenți, interactivitatea; Diversitatea instruirilor; Metodele non-formale utilizate în activități; Suportul material-didactic oferit bibliotecarilor; Atmosfera, relațiile constituite, schimbul de idei; Metodele non-formale; Unii formatori.*

*Spiritul de comunitate care învață, constituită în cadrul instruirilor; Structura, eficacitatea, atmosfera plăcută; Modul de predare, practica, acumularea cunoștințelor; Modern, interactiv, accesibil; Aspectul ludic, spiritul de echipă; Formatul interactiv, non-formal - să tot înveți!; Sistemul de follow-up – ne ține responsabili pentru implementare; Subiecte inovative, abordare practică interactivă (L. Kulikovski); Varietate; Specialiști cu literă mare; Forme și metode inedite; Profesionalism, comunicare prietenoasă; Empatia, bunăvoința, profesionalismul; Calitatea și capacitatea formatorilor, colectivul, atmosfera de bine, de colegialitate; Atmosfera, oamenii, jocurile; Noi aplicații – APP, Kitul de idei, serviciul de Coding și Robotică; Instruiri de calitate, interior plăcut, schimb de experiență; Emoții, generozitate; Socializare liberă, democratică, partea teoretică; Accesibilitatea, inovativitatea, utilitatea; Calitatea răspunsului formatorului la întrebările formabililor.*

La fel de generoși au fost atunci când au enumerat **trei aspecte care, în opinia lor, ar trebui îmbunătățite pe viitor în vederea creșterii calității programelor de instruire de la CNEPB.** Au enumerat mai multe, dar au expus și sfaturi, recomandări, muștrări, metodologii de îmbunătățire valoroase prin care au dovedit că știu ce le trebuie, iar CNEPB are la dispoziție o solidă bază de date pe care ar trebui să o valorifice:

*Cursuri, ateliere noi pe domenii noi de interes ca comunicare relațională; lcoalizarea utilizatorilor, servicii moderne etc.; Identificate temele de interes și dacă nu avem formatori, invităm din afară; O viziune comună a BM – conducerea, CNEPB, bibliote-*

cari – cu privire la prioritățile educaționale ale instituției noastre.

Un mai mare efort de promovare (nu doar FB), prin conținut, prin metode tehnologice noi ca să ajungă la toată lumea interesată; Să extindă aria de acțiune și asupra utilizatorilor, chișinăuienilor, oferind cursuri, ateliere, evenimente; Modernizarea echipamentului și suport didactic și informațional mai divers; Să se pună accent pe exercițiile practice; Pentru moment nu-mi pot exprima opinia vis-à-vis de îmbunătățire; Nu dispun de o cunoaștere vastă în acest domeniu; Până în prezent văd programele de instruire doar benefice.

Programul de instruire trebuie bine stabilit în așa fel încât bibliotecarii să poată fi prezenți la cursuri; Fiecare curs trebuie argumentat în utilitatea sa (de ex. Coding).

Nu întotdeauna primim materialele promise din cadrul instruirilor pe poștă, dar de care avem nevoie; Spațiul Centrului nu întotdeauna permite o bună desfășurare a instruirilor; Atitudinea unor formatori: evită să ne răspundă la unele întrebări, nu trimit suportul de curs, deși au promis; Tehnologiile informaționale: nu întotdeauna funcționează bine, iar responsabilii nu au grijă; Peste tot este loc de mai bine, dar personal sunt mulțumită de calitatea instruirilor; Spațiul CNEPB să fie mai mare; Sunt satisfăcută de nivelul înalt de pregătire a programelor de instruire; La cele care am participat a fost totul OK; Меня всё устраивает.

CNEPB este un centru indispensabil pentru dezvoltarea profesiei de bibliotecar, atât de gonită în ultimul timp; Sunt obligatorii instruirile ce țin de tehnologii, servicii, dar nu în tempoul atât de rapid; Cei ce și-au ales profesia de bibliotecar, au ales-o pentru liniștea din bibliotecă, pentru lucrul ce se făcea la voie, calitativ și pentru faptul că era posibilitatea de a deschide o carte. Astăzi nu poți să te bucuri de așa ceva, ceea ce generează stres, lipsă de atitudine; Lucru făcut la repezeală, necalitativ, ieftin, fiindcă în bi-

blioteci lucrează oameni de altădată cărora nu li-i pe plac și nici nu le reușește un lucru activ. Cu părere de rău, astăzi cititorul e mai citit și mai informat ca bibliotecarul. Și totul – datorită lucrului enorm pentru 10 angajați, dar împărțit la doi bibliotecari, dintre care unul este la instruire. În acest context, n-ar fi de prisos lecții psihologice și de psihoterapie.

Instruirea la locul de muncă, care ar cuprinde un număr mai mare de lucrători instruiți; Îmbinarea teoriei cu practica; Asigurarea cu materialele necesare; Alimentația cu dulciuri să fie înlocuită cu tartine sau o masă cu produse alimentare sănătoase.

Consider că, pentru creșterea calității, ar fi necesar să se insiste mai mult pe aspectul practic (spre ex.: când se învață despre gestionarea blogurilor, să se insiste mai mult pe aspectul asimilării informației); Specialiști din alte domenii, excursii tematice pe viu; Instruirile să nu dureze mai mult de 2 ore + pauză.

Operativitatea organizării; Promovarea rezultatelor ca urmare a instruirii; Livrarea cursurilor online; Diversificarea și actualizarea ofertei educaționale, spațiile cam înghesuite, dotarea tehnică precară; Tema instruirii să fie livrată cu ceva explicații despre conținutul instruirii; Unele jocuri sunt plictisitoare sau naive; Participarea la cererea bibliotecarilor; Experți invitați; Mobilitatea spațiului, organizarea cursurilor fără suprapuneri, informarea privind cursurile oferite; Tehnologii informaționale care să corespundă cerințelor; Grupul de instruire să fie organizat în număr mai mic; Combinarea informațiilor teoretice cu cele practice; Formatori doar din Republica Moldova (aș opta pentru formatori și din România);

Modalități de atragere a voluntarilor profesioniști în activitatea bibliotecii.

Grupul-țintă să fie eterogen, să nu ni-merească oameni întâmplători și persoana înscrisă să frecventeze cursul până la urmă; Formatori din România; Instruire la cererea

*bibliotecarilor; Orele de instruire să se desfășoare în prima jumătate a zilei; Atitudinea formatorilor, respectarea programului și fără obligații.*

*De ajustat programele de instruire după posibilitățile bibliotecarilor, de ținut cont de necesitățile utilizatorilor; Spațiu, aerisire, pauză de recreere; Să nu fim obligați, să nu dureze instruirile prea mult; Veceul e primitiv și insuficient pentru lumea care participă; Puțin spațiu, mai multă promovare a ofertei; Publicarea ofertei pe toate canalele și de mai multe ori; Promovarea activităților de instruire – nu se face promovare.*

*Unii formatori fac a lehamete, se grăbesc, scurtează... , noi ne bucurăm, dar nu-i treabă bună; Sunt mulțumită de calitatea programelor de instruire de la CNEPB; Să nu se accepte instruire-prelegeri, fără angajament, fără dezvoltare abilități; Cursuri de scurtă durată, nu de săptămâni; Angajați traineri pozitivi; Spațiu mai confortabil, programe la cerere, traineri experimentați (funcția încă nu înseamnă că poți face totul); Axarea pe probleme reale, dezvoltare și modernizare în funcție de resursele reale; Mai multă organizare. Definirea clară a misiunii; programul instruirilor să fie concret, grupurile să fie formate până la 10 persoane, mai multe exerciții ca probe de rezolvat; Chestionarea bibliotecarilor în vederea stabilirii tematicii programelor de instruire; Mai multă mișcare a publicului, activități mai vesele și utile, punctualitatea: Începerea și finalizarea la ora indicată; Arta de a compune și de a rosti discursurile în public; Nu propun nimic, deoarece este deja stabilit un mecanism bine conturat, care face treabă bună; Mai multe exerciții practice; Pentru teme complexe instruirile să fie livrate mai mult timp ca să putem asimila materialul și evident să-l putem pune în practică; Propun ca pe blogul Centrului să fie creată o rubrică pentru plasarea termenilor de specialitate ca noi, bibliotecarii, să-i învățăm și utilizăm; Calculatoare mai performante; Să nu ne tra-*

*geți pe sfoară, să ne expediați suportul metodic al instruirii...*

105 bibliotecari au afirmat că tematicile sunt adecvate nevoilor lor de formare. Rezultat foarte bun!

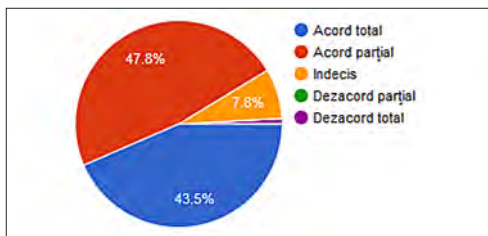
Duminica însă nu ar sacrifica-o pentru instruire, deși duminica e zi lucrătoare pentru bibliotecari. Paradox?

Îndemnând să aleagă varianta convenabilă au găsit mai multe soluții – 37,4% vor cursuri on-line, 14,8% preferă ziua de curățenie pentru instruire, 9,6% sunt de acord cu oricare variantă, numai 1,7% sunt de acord să învețe duminica și 73,9% optează pentru orele de muncă.

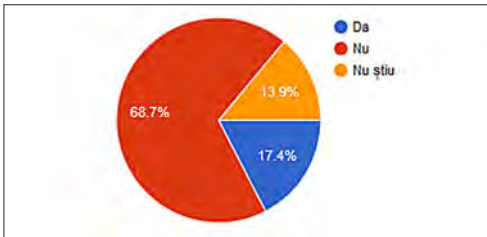
#### **Modulul IV. Satisfacția privind activitatea CNEPB**

Multe lucruri le plac la CNEPB. Chiar dacă au fost limitați doar la trei lucruri care le plac cel mai mult bibliotecarii au găsit numeroase aspecte: atmosferă, atitudine, grijă, bunăvoință, ambianță, profesionalism, pozitivism, prietenie, spirit, stare. Alături de instruire și responsabilitate, alături de dotare, spații, ei au găsit la CNEPB un loc, o destinație care oferă mai mult decât satisfacție. CNEPB oferă un mediu cu stare de bine, un loc în care se leagă prietenii, un loc în care pot să se pună în valoare, să se exprime, să strălucească, să se laude, cum s-au exprimat – să se manifeste, sau să se plângă, un loc în care, recunosc ei, devin mai buni. Un loc unde pot discuta, unde se reîntâlnesc, unde trăiesc sentimentul

29. Tematicile pe care le propun programele de formare continuă sunt adecvate nevoilor de formare proprii?



30. Dacă ar fi cursuri duminica, ați veni?



de echipă. Cum s-a exprimat cineva dintre ei, „E singurul loc unde se întâlnesc bibliotecari cu bibliotecari. La Zile de dezvoltare merg șefii, la Conferințe – șefii, când e de făcut public, obligator bibliotecarii! Aici ne simțim în siguranță, suntem noi și avem posibilitatea de a discuta prietenos cu colegii din alte biblioteci”.

*Atitudinea angajaților; Atmosfera prietenoasă asigurată; Unii formatori tot sunt OK; Lucrul în grup, momente care dezvoltă creativitatea și ingeniozitatea, spațiul...; Organizare, desfășurare, certificare; Echipament tehnic, formatori profesionali, informație utilă; Atmosferă degajată, plăcută, instruire atractivă.*

*Atmosfera, grija personalului față de participanți, tematica instruirilor; Bunăvoința angajaților; Atmosferă plăcută, aer condiționat, instruirii interesante; Ambianță plăcută; Schimb de experiență cu colegii; Oferirea soluțiilor în rezolvarea problemelor existente în munca noastră zilnică; Fac cunoștință cu colaboratori noi din alte filiale, preiau noi forme de lucru; Atmosfera, colegialitatea, buna dispoziție; Atmosfera de prietenie, umor, aspectul vizual, tehnic-informativ; Oameni senini; Ambianță*

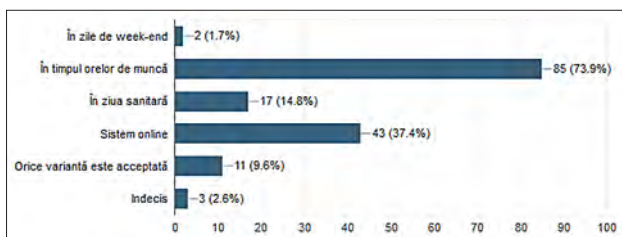
*plăcută; Pozitivismul, liderismul, spiritul de inovație al colaboratorilor; Diversitatea, actualitatea și importanța cursurilor în dezvoltarea profesională; Anturaj plăcut, personal drăguț, materiale accesibile; Modul în care se organizează instruirile, amabilitatea formatorilor, instruirile, condițiile, formatorii; Materiale ilustrative, nivelul de pregătire al formatorilor; Împărtășirea experienței profesionale a bibliotecilor de peste hotare; Designul sălilor; Pentru că sunt pauze de cafea; Atmosfera, buna dispoziție, colegialitatea; Ambianța, atitudinea, formatorii; Voia bună; Angajați sârguincioși; Atmosfera, responsabilitatea pentru calitate.*

*Buna organizare; Atitudinea, simțul echipei; Pauzele de ceai și cafea; Fiecare are loc individual să lucreze; CNEPB contribuie să fie cât mai confortabilă instruirea.*

*Locație convenabilă, condiții confortabile; Atitudine prietenoasă, Postări imediate pe rețele sociale; Utilizarea de către formatori a metodelor și tehnicilor non-formale în cadrul activităților; Nonconformismul formatorilor; Ambianța creativă; Competența formatorilor, atitudine prietenoasă, posibilitatea de a comunica cu colegi din alte biblioteci; Diversitatea instruirilor, utilitatea și scopul CNEPB; Accesul liber la oferta educațională; Suportul didactic al cursurilor accesibile pe pagina CNEPB; Spirit de echipă, participarea utilizatorilor la unele instruirii CNEPB; Formatori de calitate, decorul spațiilor, oferta educațională pe potrivă.*

*Modalitățile non-formale de organizare; Răspuns prompt la solicitările bibliotecarului; Expedierea imediată a suportului*

31. Alegeți varianta convenabilă de organizare a instruirilor la CNEPB:





*didactic după fiecare instruire; Reîntâlnire și discuții cu colegii, schimb de experiență, manifestare personală; Очень хорошая организация, максимум внимания, кофейная пауза; Unii formatori; Pagina FB activă; Acțiuni prompte în organizarea și susținerea activităților de instruire; Atmosfera creată de participanți – prietenoasă, de schimb de opinii și dezbateri profesionale, sentimentul de echipă; Atitudinea angajaților CNEPB – binevoitoare; Unii formatori care bine dispun; Productivitatea, amabilitatea, dăruirea; Instruirile sunt și un fel de socializare profesională; Un fel de schimb de experiență; Personal receptiv, ambianță plăcută, varietate de programe de instruire; Modul de predare, buna dispoziție; Pozitivismul, Inovația, Amabilitatea; Atmosfera, oamenii, activitățile; Total.*

Pe cât de sensibili au fost când au enumerat aspectele care le plac cel mai mult, pe atât de îndârjiți au enumerat aspectele care nu le plac cel mai mult:

*Spațiu mic, instruirii monotone și teoretizate; Spațiul, când sunt mulți și nu lucrează internetul; Instruirii de durată lungă; E prea mic spațiul; Când ceva îmi place foarte mult, nu văd nimic negativ în jur.*

*Cel mai mult nu îmi place doar un singur lucru... faptul că instruirile care necesită o perioadă mai îndelungată sunt făcute timp de câteva zile; Cum poate o persoană să învețe ceva în două zile, când același material pentru utilizatori este extins pentru o lună?; Unele instruirii sunt mai complexe și necesită mai mult timp; Pe lângă toate acestea n-avem permanent toate materialele de la instruire la noi; Spațiul (cam mic); Funcționarea slabă a tehnicii; lipsa multor accesorii; Jocuri necesare pentru desfășurarea instruirilor; Spațiul a devenit neîncăpător; Uneori instruirile se fac vineri, când avem zi de schimb și suntem puține la serviciu; Să se excludă ad-hoc-ul în organizare (fără programare).*

*Asigurarea cu echipament necesar desfășurării corecte și eficiente a activităților*

*de instruire: un aparat de luat vedere de la Pazvante-Vodă, se descarcă în cinci minute, calitatea foto e de nivel foarte jos; Unii formatori nu folosesc întotdeauna metode interactive, e plictisitor și par lungi instruirile, alții prea multă interacțiune; Ar fi fost bine de reorganizat spațiul, de dotat mai comod, în unele cazuri e prea mic, e cald, gălăgie de afară; Pauzele de cafea nu sunt totdeauna respectate, iar prânzul, în genere, nu se ia în serios; Forfota; Uneori, nervozitatea exagerată; Spațiul mic fără aer; Aglomerație, zgomot, amplasare; Nu totdeauna funcționează calculatoarele; Atunci când sunt prea mulți participanți la o anumită oră de instruire; Atunci când cineva te privește de sus.*

*De ce școlarizați numai directorii de filiale... dar cerințele le fac bibliotecarii!!!; Instruirii în zilele de odihnă; Sunt prea animate; Distracție copilărească; Nereseriozitate; Spațiul închis; Durabilitatea mai mult de două ore; Organizați și anunțați din timp bibliotecarii; Este zgomot mare; Internetul este slab; Este greu de apreciat activitatea Centrului pentru că se rezumă numai la transmiterea invitației la instruire, pregătirea unui ceai...; Mai puțin științific; Nu sunt în măsură să răspund, nu-mi permite nivelul ierarhic..., (am nevoie de timp ca să meditez asupra aspectelor de îmbunătățire a CNEPB).*

*În unele cazuri aroganța, unele tematici și felul de a preda al unor formatori; Sala arhiplină la unele instruirii; Lipsa internetului la unele dispozitive;*

*Selectarea participanților la instruire (să fie de același nivel); Spațiul mic, fără simpatii și antipatii; Sală mică pentru instruirii; Grupuri de instruire prea mari la unele activități; Formarea grupurilor după nivelul de cunoaștere a subiectului; Lipsa promovării pre-eveniment; Înghesuiala, câteodată prea mari grupurile și ne înăbușim.*

*Mobila greoaie pe care trebuie să o împingem pentru a putea face exercițiile, jocurile; Câteodată nici hârtie nu-i!; Uneori prea multe ore; Uneori activități inutile pen-*

*tru bibliotecar; Participarea la instruire este obligatorie și nu e corect; Uneori materialul se repetă; Viteza internetului slabă!*

*Și totuși, cineva la final a scris: Îmi place tot ce se petrece la CNEPB; N-am obiecții; Îmi place tot!*

### **Ce ați schimba în structura, spațiu, cultura CNEPB?**

Bibliotecarii respondenți au interreționat de foarte multe ori cu CNEPB, au trăit experiențe de neuitat, dar și unele practici care le-au afectat percepția. În răspunsurile lor s-au referit fiecare la ce a experimentat.

Sunt respondenți care nu ar schimba nimic, le place absolut tot ce se întâmplă la CNEPB: *Nimic; E perfect; Sunt mulțumită de structura actuală; Momentan e bine cum este; În structură – nimic; Все организовано на очень высоком уровне, тренеры высокопрофессиональны и их уровень подготовки к тренингам и подача материала выше всех похвал; Cultura e OK.*

Respondenții și-au expus opinia și referitor la spațiu. Practic fiecare al doilea respondent a caracterizat spațiul CNEPB ca neîncăpător, a atenționat asupra lipsei facilităților moderne, au sugerat, argumentând re-designul localului, mobilierului etc.: *Culoarea; Extinderea spațiului; Designul, în general cere transformare – două camere stau fără utilizare (bune numai pentru ședințe mici); sala mare e neîncăpătoare cu calculatoare, scaune masive, mobilierul greu, dificil de transformat în feluri necesare instruirii (ar trebui mai mici, ușoare, moi și pliabile)... Nimeni nu citește literatura care-i în două săli – poate fi revizuită, redistribuită, realocată în alte spații; Unele modificări ale spațiului pentru a asigura accesul unui număr mai mare de beneficiari; Extinderea spațiilor; Aș vopsi pereții albi, să fie pereți inteligenți și să-i putem utiliza expunând orice ne vine în cap – vrem sentimentul de*

*democrație; Sala mai încăpătoare; Culoarea existentă nu stimulează creativitatea; Mai puțină mobilă și mai mult spațiu; Mai multă culoare; Obsesia de regulă și nimic pe nicăieri dă impresia de cazarmă.*

Calitatea internetului e o problemă care cere rezolvare, aproape toți au menționat-o. Multe sunt propunerile cu referire la schimbarea modului organizării activităților de instruire și a elaborării ofertei. În unele m-am încurcat stăruindu-mă să înțeleg rezonul, argumentul, câteva suscită interes, sunt bune, dar trebuie analizate, iar una e cu totul extremistă – **„Să fie o structură independentă, să nu depindă de Biblioteca Municipală!”**

*Aș reduce din multitudinea de cursuri, ateliere, seminare... , puține dintre ele au continuitate; Tematica, unii formatori; Oferta educațională să fie sistematizată în raport cu principiul accesibilității și individualizării; particularităților de vechime în muncă; Diversificarea ofertei educaționale centrată pe anumite categorii de bibliotecari, nivelul pregătirii profesionale și responsabilității profesionale; Mai multe instruirii în care să vorbim despre cărți și autori.*

*Angajații CNEPB trebuie să fie formatori, să organizeze instruirii pentru comunitate; Studiarea sistematică a necesităților de formare continuă a personalului recent angajat; Zilele și orele de instruire să nu afecteze activitățile programate de filială.*

Avem bibliotecari-experti în bloguri. Așa se pare citind toate cele peste 300 de răspunsuri adunate la acest aspect. Dacă comparăm ce e bine și ce-i rău pe Blogul CNEPB vedem exact 50% de laude și caracterizări profund pozitive despre acest instrument de comunicare cu publicul și 50% de aspecte de îmbunătățit sau chiar de schimbat. Respondenții s-au referit și într-un caz și-n altul la structură, interfață, design, conținut, vizibilitate, flux, rubrici, postări. Au propus și idei de îmbunătățire, bune de luat în seamă. Reproducem



35. Citiți postările pe blogul CNEPB?



în continuare opiniile respondenților (am evitat răspunsurile ca *bun, reușit, foarte bun, blog inteligent, blog util, blog interesant, blog vizibil, e bine pentru moment sau propoziții fără substanță*).

Aspecte pozitive: *Mie totul îmi place; Acum arată interesant, Este un blog cu articole bune; Datorită informației postate aflăm când și ce se petrece la CNEPB, când vor avea loc instruirile; Blogul este bine organizat / structurat; Toată informația necesară e reflectată adecvat, cuprinzător; Despre toate evenimentele suntem informați la timp; Are un design plăcut, informații curente; Правумся; Postările sunt actuale, accesibile tuturor, limbaj cărturar; Este explicit și are un design atrăgător; Ar fi bine să facă o analiză amplă a propunerilor filialelor; Din punctul de vedere al designului este foarte bine; Blogul este excelent, ca și Centrul; Blogul reflectă tot ce se întâmplă în activitatea CNEPB; Clar, concis, informativ; Blogul are un design plăcut (ultima variantă), structura poate fi schimbată sau rămâne, esențial este să fie actualizat conținutul; Totul corespunde rigorilor unui blog; Mai puțin mă interesează designul blogului, adică forma, important este conținutul acestuia,*

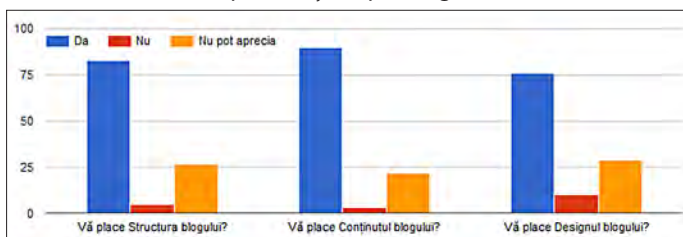
*iar recenziile cu caracter științific ale Elenei Taragan (de Troya) pe care le citesc cu mare interes, demonstrează că în această structură activează oameni avizați, în măsură să schimbe structurile de minți învechite; Toți cei care fac acest lucru sunt profesioniști; Agreeabil, bine structurat, cu informații despre activitatea CNEPB, profesionist; Interfață agreeabilă, operativitatea plasării informației, conținut clar și concis; Este un instrument divers de comunicare virtuală; Conține toate secțiunile necesare unui blog; Are o interfață OK, nu e încărcat.*

*Блог оформлен на очень хорошем уровне и достаточно информативен; Desing unic, doar sunteți de excelență!; Bine structurat; Toate cele trei aspecte expuse mai sus (Structura, Conținutul și Designul) sunt bine organizate; Blogul este structurat foarte bine, cu un design frumos, se poate de accesat foarte comod. Conținutul blogului este foarte bun; Pe Blogul CNEPB găsim informații necesare și utile; Toată activitatea CNEPB este relatată pe blog și suntem la curent cu tematica instruirilor; Blogul, după structură și conținut este potrivit pentru momentul de față, pe parcurs ar putea fi modernizat.*

Aspecte critice sau de îmbunătățit: *Este bine, dar mediu, se poate îmbunătăți (completarea anumitor rubrici, postări mai multe); Îmi place conținutul blogului din ultima perioadă de timp, dar nu și structura lui, prea multe căutări se fac până ajungi la informația necesară.*

*Trebuie de actualizat, la noile cerințe IT; Aș dori ca blogul să recomande cursuri, formatori, manuale profesionale, cursuri în*

36. Ce opinii aveți despre blogul CNEPB?



afara BM, prezentare formatori BM și din afară, așa, ca o Gală a formatorilor, Organizare concursuri formatori... ; Feedback de la formabili și feedback de la formatori; Interviu cu personalități care au trecut prin mai multe instruiți... Designul blogului neatractiv, nu există o politică de postare – o periodicitate: când e prea activ, când săptămâni la rând nu se postează nimic; Ar fi bine să fie mai atractiv ca interfață, postări mai dese, oferta nu-i pe blog, ce să mai căutăm?; Anterior era un design mult mai atractiv și mai ușor de accesat. O sugestie ar fi apelul către programatorii în design, care i-ar oferi un aspect motivațional; Când este activ îmi place, dar de multe ori nu este actualizat, sau nu este disponibil; Designul blogului nu este suficient de atractiv. Este prea simplu, ar fi bine să fie angajat un web-designer; La structură poate fi introdus un compartiment cu noutăți în instruire continuă; E necesar de a schimba aranjarea conținutului – pentru a naviga mai ușor; Sunt și unele articole bune dar majoritatea – scrise a lehamete, structura e greoaie, multe adunate pe pagina de start...

Structură greoaie, design neatractiv. Interfața trebuie să fie prietenoasă, structura ușor de navigat. Nu mă atrage, e parcă a unei structuri de stat...; În viziunea mea ar trebui să aibă o structură ZEN, colorat, materiale interesante și nu numai ce s-a petrecut la CNEPB, dar și recomandări de cursuri, prezentare formatori buni, promovare de ateliere și cursuri din afara Centrului, prezentare de curriculum, sfaturi de cum se face o activitate de instruire, trucuri pentru formatori, de cum să-ți formezi competențe de trainer etc.; conținutul nu este actualizat întotdeauna, de aceea ar fi bine să fie și nota - parțial îmi place; Asupra designului cred că mai este nevoie de lucru.

Deși articolele sunt interesante, vizual atractivitatea e pe nota 6 din 10; Orice lucru poate fi îmbunătățit. Poate și aici, beneficiind de o instruire cap-coadă, s-ar putea de

schimbat unele lucruri, pentru a fi un blog și mai bun; Un blog obișnuit, ca și în toate bibliotecile din rețeaua BM; Acum activizat, dar mult timp mort... Cred că, la poziția de design mai este spațiu pentru mai bine; Nu am timp... Pozele nu întotdeauna sunt reușite; Nu l-am accesat; Ce ține de structură și design, nu le pot aprecia neavând cunoștințe în domeniul dat; Am puțină experiență, încă nu l-am văzut, dar începând cu acest moment îl voi accesa.

Dezinteres: Mă abțin; Nu comentez; Nu urmăresc din moment ce nu sunt invitată la instruiți; Nu mă interesează; Nu citesc postările; Nu l-am accesat; Nu-mi plac blogurile, n-am timp de ele.

La sfârșitul chestionarului a fost plasat un îndemn: „În cazul în care chestionarul nu a inclus anumite aspecte pe care le considerați importante privind activitatea CNEPB și pe care doriți să le semnalati, vă rugăm să le notați în spațiul de mai jos:

Doar 27 de bibliotecari au răspuns la acest îndemn. Am spicuit câteva mai originale, care nu se repetă:

CNEPB trebuie să fie cartea de vizită a BM – de capacitatea bibliotecarilor depinde succesul ei!

Există aspecte în care nu sunt competentă și întâlnesc dificultăți în exprimarea opiniei personale. În general sunt mulțumită de activitatea CNEPB și de ceea ce mi-a oferit Centrul până în prezent. Mulțumim!

Parcă au fost cuprinse toate aspectele, iar eu am fost sinceră în răspunsuri.

Vă doresc succese și la mai multe și interesante instruiți!

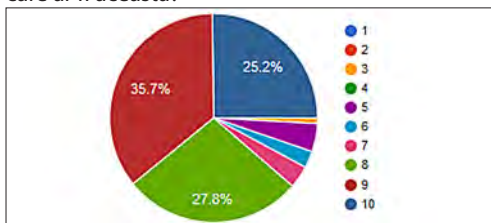
Biblioteca și-a pierdut unele funcții importante în domeniul de specialitate biblioteconomic, mai cu seamă cea științifică.

Un chestionar incitant! În stilul lui Bulgakov! Fără Mășți!

Au fost abordate multe aspecte...

Consider ca în chestionar au fost incluse suficiente aspecte din activitatea CNEPB și nu am obiecții.

38. Dacă e să punei o notă activității CNEPB, care ar fi aceasta?



*Aspecte mai sunt, însă deja nu le pot confirma acum, e prea consistent acest chestionar...*

### Concluzii

În viitor, cea mai importantă misiune a noastră va fi dezvoltarea potențialului uman cu sau fără viziunea BM, *instituția care învață*. Cultivarea abilității de a învăța, de a găsi semnificații, de a crea și coopera cade în sarcina BM.

Cercetarea scoate în prim-plan problema tinerilor bibliotecari – puțini, dar importanți. Nu le oferim tinerilor bibliotecari suficient timp să cunoască, să înțeleagă complexitatea muncii, responsabilitatea noastră socială și culturală, să exploreze și să exerseze. Declarativ sunt pregătiți să promoveze creativitatea în general, ei sunt de părere că nu, că încă se accentuează rigoarea, controlul, standardul, auditul, obligativitatea, or, când acestea sunt puse în capul mesei, creativitatea și imaginația sunt eliminate. De aici multe nemulțumiri-sugestii referitor la tematici, formatori.

Datoria noastră să creăm un loc – BM (pe acestea le găsim în răspunsurile lor din fiecare compartiment) – care ar desființa barierele de spațiu și timp, ierarhice etc., dar să nu credem că rigoarea nu are un rol important în ecuația învățării – ne-o spun chiar ei, în evaluările pe care le-au făcut.

Suntem într-un tot al acord cu bibliotecarii noștri – nu se pot dezvolta profesional dacă nu li se oferă spațiu. CNEPB era ideal, era încântarea lor, de când și-a des-

chis ușile cu generozitate. Dar acum nu e destul, nu pentru că e mic, ci pentru că nu există un management al utilizării. Avem de lucru aici.

Nu putem programa un bibliotecar să devină creativ – vom obține un robot. Dacă vrem ca bibliotecarii noștri să ne aducă idei originale trebuie să valorificăm și să-și valorifice propriile pasiuni, visuri vis-à-vis de munca pe care o prestează – asta ne spun ei : „... am și eu ideile mele, am și eu teme, am și eu interese, ar trebui să mi se permită să iau și eu decizii...”

Pentru a obține rezultate mai bune, e important să adoptăm învățarea creativă – de la viziune la manageri, la formatori, la șefi de filiale, la bibliotecari – până la noi și tineri angajați. Dacă nu reușim să învățăm creativ, învățăm să eșuăm. Noi nu învățăm bibliotecarii pentru a-i disciplina, ci pentru a-i măiestri, pentru a-i face persoane învață-tot, dar și persoane cărora le place să învețe. Un bibliotecar învață-tot va fi întotdeauna mai bun decât un știe-tot, chiar dacă pornește cu capacități mai mici. Misiunea noastră e să educăm mentalități de dezvoltare. Astăzi nu mai contează ce știi, ci ce înveți.

Schimbările tehnologice rapide, viețile mai lungi și roboții înseamnă că învățarea însăși e importantă. Una din puținele limitări ale învățării e timpul, cum bine au indicat respondenții... Întrebarea este cum putem programa eficient această învățare, astfel încât bibliotecarii s-o facă eficientă. Să nu mai spună că lansăm cursuri, apoi îi lăsăm la voia întâmplării. Bibliotecarii s-au exprimat că vor să învețe ca să-și poată exercita corect și totodată creativ profesia, munca punând accent pe exercițiu, exercițiu pentru performanțele viitoare.

N-am putea, din cele expuse de respondenți și din cele expuse ca o consecință a celor exprimate de ei, să spunem că avem probleme la capitolul programe de învățare. Nu putem spune că au fost

numite mari probleme ale sistemului de instruire la BM. Dimpotrivă, și asta au apreciat respondenții, programele noastre contribuie la micșorarea dintre înțelegere și aplicare mai bine decât majoritatea instituțiilor din domeniu. Dar dacă am face o listă cu subiectele la care trebuie să se priceapă bibliotecarii unei biblioteci moderne, transformatoare, incluzive, civice ar trebui să atribuim un număr extraordinar de mare de ore de instruire. Ne-am da seama că un novice (sesizat ca grup vulnerabil în răspunsurile lor) n-ar avea cum să reușească toate acele lucruri. Din acest motiv ar trebui să schimbăm, simplificând ecuația instruirii tinerilor și noilor angajați la Hasdeu, incluzând cele mai utile și mai dătătoare de încredere aspecte pentru ei.

BM a depus eforturi considerabile, specifice și susținute pentru a-și construi un sistem, al ei, de învățare. A reușit! Ceea ce au evidențiat bibliotecarii noștri în acest studiu sunt lucruri pe care le putem remedia fără mari transformări și sacrificii

– doar efort intelectual, măiestria formatorilor, dorința de a fi mai buni și dorința de a dăru bibliotecarilor, de a contribui la a-i face mai buni. Autoevaluarea sinceră, adeseori dureroasă, s-a produs. Noi știm vulnerabilitățile, bibliotecarii au înțeles că învățarea îi face puternici, că exersarea îi face experți, că performanța trebuie mereu îmbunătățită; că nu există nicio altă variantă!

Începem cu grijă a pătrunde în fiecare răspuns, în fiecare sugestie ca să răspundem pozitiv la aptitudinea naturală a bibliotecarilor de a învăța și să-i ajutăm să-și formeze abilitatea de a stăpâni instrumentele din ziua de azi în serviciul muncii, bibliotecii, utilizatorului.

Începem cu mândrie și cu bucurie. Nu avem încă noua formulă de eficientizare a învățării instituționale – urmează; însă avem un scop strategic clar – biblioteca inovatoare, biblioteca care învață! Suntem de acum prinși în acest cerc virtuos în care învățarea determină învățare.

## PROZA LUI E. HEMINGWAY ȘI A LUI V. VOICULESCU SUB LUPA PSIHANALIZEI LUI J. LACAN

*Dr. conf. Victoria FONARI,  
Universitatea de Stat din Moldova*

### Introducere

Literatura artistică, introvertită între coperti, scrisă de oameni, despre oameni, pentru oameni, evident că se pretează la diverse interpretări, inclusiv la un instrumentar psihanalist. Deseori cuvintele traversează domeniile, uneori păstrează sensul, alteori figurația se schimbă de la un domeniu la altul.

De obicei, analizând acțiunile, limbajul unei persoane, comparația se realizează atent punând accent pe fiecare caz con-

cret. În literatura critică de multe ori motive simultane pot apropia scriitorii din diferite spații, care confruntă în paginile lor situații similare, dar nicidecum identice.

Determinați de literatura comparată vom investiga acele teste artistice ale lui Vasile Voiculescu și Ernest Hemingway ce împletesc realitatea și imaginația în plasa lor de pescari ai scrisului. Deși îmi asum o anumită responsabilitate de a reveni la interpretarea mult cunoscutelor texte *Pescarul Amin* de V. Voiculescu și *Bătrânul*