

FURNIZAREA DE SERVICII SPECIFICE BIBLIOTECII ÎN SUSȚINEREA ÎNVĂȚĂRII PE TOT PARCURSUL VIEȚII

Margareta CEBOTARI

Învățarea pe tot parcursul vieții, considerată o caracteristică esențială a societății informaționale, se impune ca o condiție indispensabilă de adaptare la cerințele profesionale, sociale și economice în continuă schimbare, având drept scop de a favoriza formarea continuă și consolidarea cunoștințelor și deprinderilor necesare pentru dezvoltarea multilaterală și împlinirea personală a fiecărui membru al societății.

Cadrul strategic european *Educație și formare 2020* propune realizarea următoarelor obiective:

- *creșterea inteligenței*, prin reformarea educației și formarea profesională;
- *creșterea incluzivă*, pentru reducerea șomajului, sărăciei și excluziunii sociale;
- *creșterea durabilă*, prin utilizarea eficientă a resurselor și a competitivității persoanelor adulte [3].

Specialiști în domeniul educației demonstrează că în Republica Moldova elaborarea strategiilor de educație/învățare pe tot parcursul vieții constituie o prioritate bazată pe cunoaștere, în care accesul la informații și cunoștințe de ultimă oră, împreună cu motivația și capacitatea de a folosi în mod inteligent resursele, au devenit chei pentru stimularea ofertei pieței muncii, a competitivității și inserției sociale [2].

Educația pe tot parcursul vieții presupune învățarea unor competențe-cheie care să stimuleze manifestarea creativității și inovării la toate persoanele, inclusiv și cele cu dizabilități, în vederea elaborării unor soluții efective și originale în viața personală,

profesională și socială. În același timp, învățarea pe parcursul vieții presupune studiul în cadrul, dar și în afara sistemelor tradiționale de educație și formare.

În acest context, în activitatea bibliotecilor publice sunt prevăzute și astfel de obiective strategice: aplicarea în practică a învățării pe tot parcursul vieții, educarea creativității și inovării, promovarea echității, coeziunii sociale și a cetățeniei active a utilizatorilor și a tuturor membrilor comunității.

Pornind de la aceste abordări ale educației permanente, importanța implicării bibliotecilor în dezvoltarea competențelor-cheie ale utilizatorilor devine tot mai esențială. Competențele-cheie includ abilități de bază precum comunicarea în limba maternă și în alte limbi, competențe digitale, competențe de cercetare în știință sau tehnologii, dar și competențe conexe: capacitatea de a învăța să înveți, competențe sociale și civice, spirit de inițiativă, competențe antreprenoriale, conștiință și expresie culturală, creativitate.

Bibliotecile publice oferă încontinuu membrilor comunității resurse, servicii și facilități orientate spre realizarea acestor obiective: asigurarea accesului la informație, cunoaștere și învățare pe parcursul vieții; asigurarea accesului la dezvoltarea culturală și socială, la recreere, la tehnologii informaționale și la cunoștințe necesare pentru utilizarea acestor tehnologii; asigurarea rolului bibliotecii de centru public de acces gratuit al membrilor comunității la Internet etc. Specificul învățării pe tot parcursul vieții influențează în mod decisiv procesul de planificare, organizare și desfășurare a activității de instruire a utilizatorilor bibliotecii. Pentru asigurarea succesului este necesar ca formatorul să țină cont de un set de principii, ce vor fi integrate în activitățile de instruire ale utilizatorilor:

- Experiența participanților este importantă pentru activitățile

de instruire a adulților și, respectiv este inclusă în procesul desfășurării instruirii.

- Activitățile de instruire sunt centrate pe dezvoltarea abilităților necesare adulților. Este important ca prezentările formatorului să constituie 10-15% din timpul total al instruirii, să fie urmate de exerciții practice și aplicații, ce vor contribui la dezvoltarea abilităților de aplicare în practică a noilor cunoștințe și vor încuraja modificările necesare în performanțele viitoare ale participanților.

- Formatorul va încuraja participarea tuturor celor implicați în instruire, ținând cont de specificul fiecărui individ.

- Strategiile și tehnicile aplicate sunt semnificative pentru adulți. Pornind de la premiza că participanții învață mai mult și mai bine prin aplicarea corectă a procesului de instruire, devine important ca formatorul să selecteze cu grijă strategiile și tehnicile relevante pentru valorificarea cunoștințelor și experienței anterioare a participanților, pentru încurajarea schimbului de idei și opinii cu privire la posibilitățile ulterioare de aplicare în practică a noilor informații.

- Utilizarea materialelor vizuale contribuie la perceperea și, respectiv, la înțelegerea corectă a informației prezentate.

- Informația și cunoștințele noi sunt consolidate prin exersarea lor în activitățile practice. Activitățile de instruire indică, în mod evident, posibilitatea aplicării noilor cunoștințe și abilități.

- Instaurarea unui climat de respect contribuie simțitor la creșterea eficienței instruirii adulților.

- Rolul formatorului este cel de a facilita învățarea, și nu de a o impune. Dacă formatorul insistă asupra propriului punct de vedere, nu încurajează exprimarea sau neglijează opiniile participanților, o asemenea abordare nu va contribui la formarea participanților [4].

Este evident că dezvoltarea competențelor-cheie personale și

sociale ale utilizatorilor trebuie să predominie printre obiectivele bibliotecilor publice. Mijloacele bibliotecilor publice de realizare a demersurilor formative/de educație pe tot parcursul vieții, pot fi diverse ca forme, metode și tehnici utilizate.

***Servicii, metode și tehnici de formare a adulților:
recomandări pentru formatorii din bibliotecile publice***

Servicii

Exemple de bune practici în diversificarea dezvoltării multilaterale a persoanelor sunt implementate în bibliotecile publice din Republica Moldova prin organizarea multiplelor servicii de bibliotecă, care au drept scop dezvoltarea competențelor de cultura lecturii/cultura informației, digitale/alfabetizare WEB, financiare/antreprenoriale etc.

Aceste servicii sunt planificate și realizate pentru educarea abilităților de studiu individual, competențelor de lectură critică, lectură de tip investigație de text etc. În special, trainingurile organizate de biblioteci în cadrul acestor servicii au drept scop formarea abilităților/promovarea modului sănătos de viață, prevenirea abuzului de folosire a substanțelor narcotice, integrarea persoanelor în viața societății, promovarea valorilor umane, implicarea activă a cetățenilor în dezvoltarea economică și socială a comunității etc.

Toate aceste servicii implică tehnici de instruire și relaxare, de înțelegere personală, fiind reliefată importanța lecturii în viața participanților și rolul bibliotecii publice în sprijinirea dezvoltării multilaterale a membrilor comunității. Aceste rezultate sunt exprimate în termeni de satisfacție personală, deprinderea de noi competențe, încercarea de noi experiențe, creșterea încrederii și respectului de sine, dezvoltarea creativității, conștientizarea culturală, capacități sporite de comunicare prin dezvoltarea lim-

bajului etc. În același timp, am remarca faptul că organizarea de cursuri pentru utilizatori în funcție de cerințele acestora este un serviciu relativ nou, în cadrul căruia bibliotecile din Republica Moldova oferă membrilor comunității spații unde aceștia continuă să învețe, dezvoltându-și abilitățile de bază, necesare pentru participarea în viața socială, culturală și economică a comunității. Aceste servicii presupun dezvoltarea culturii generale, studierea limbilor, dezvoltarea abilităților de lectură, dezvoltarea competențelor tehnologice etc.

Prin activitățile organizate diferențiat, pentru diverse categorii de utilizatori, bibliotecile stimulează ideile, discuțiile, cultura dialogului și formarea competențelor noi [1].

Lectura critică

Lectura reprezintă o metodă fundamentală în activitatea intelectuală legată de studiul individual de cercetare, în același timp, această metodă poate face parte din structura unui curs/training de formare a competențelor de lectură critică. Lectura problematizată este o tehnică de lectură dirijată prin anumite întrebări-problemă, adresate în prealabil de către formator, urmărindu-se ca participanții la o astfel de instruire să identifice răspunsuri în baza unor texte date. În baza lecturii critice se pot formula opinii personale argumentate în domeniul de specializare ales de utilizatori. În același timp, ca metodă de formare, lectura îndeplinește mai multe funcții: de informare și documentare; de instruire și autoinstruire; de culturalizare etc.

Avantajele lecturii:

- oferă participanților la activități de formare a competențelor de lectură posibilitatea de a interpreta fenomene, procese, legități etc,
- stimulează gândirea analitică,
- oferă posibilitatea muncii independente [5, pp. 40-41].

Metoda socratică

Această metodă presupune o conversație euristică asupra unui text sau a unui subiect de interes comun. Este o metodă bazată pe dialog, de incitare la discuție a participanților la *atelier de lectură* sau membri ale unor *cluburi de creație literară* prin întrebări, care are la bază gândirea socratică, arta socratică a aflării adevărului printr-un șir de întrebări bine puse, întrebări care generează gândire, nu controlează gândirea.

Această metodă constă într-o succesiune de întrebări formulate de formator în alternanță cu răspunsurile participanților, numiți succesiv de formator. Formatorul tot timpul continuă să ceară argumente de la fiecare participant, referitoare la cele expuse. Întrebările derivă din răspunsurile participanților. În același timp, formatorul trebuie să fie gata să renunțe la mersul activității, programată din timp.

Conform acestei metode, veritabila cunoaștere nu constă doar în aflarea unor răspunsuri, ci are la bază un proces de chestionare permanentă. Întrebările pot fi și „artificiale, premeditate”, pentru a provoca participanții la dialog să găsească soluții, să iasă din pasivitate și conformism, stimulând inițiativa. În funcție de circumstanțe pot fi adresate mai multe tipuri de întrebări:

- tip reproductiv (ce?, unde?, când?);
- tip productiv (de ce? cum ?);
- tip ipotetic (dar dacă? ce credeți voi despre? să presupunem că...).

O discuție care începe cu o întrebare dificilă necesită un angajament activ al participanților de a răspunde și a găsi soluții. Este mult mai productivă pentru dezvoltarea gândirii decât receptarea pasivă a unei informații. În plus, metoda socratică captează atenția auditoriului.

Tehnica de lucru a metodei socratice:

- Scopul este de a stimula gândirea și dezbateră, formatorul

nu trebuie să exprime nicio opinie sau convingere referitoare la subiectul discuției.

- Formatorul reformulează pe parcursul discuției părerile participanților, pentru a incita dezbaterile și astfel se înțeleg mai bine ideile expuse.

- În procesul formării prin intermediul folosirii întrebărilor ipotetice, analiza răspunsului se realizează punând întrebări și răspunzând la ele. Argumentele discuției nu sunt nici „corecte” nici „incorecte”, participanții la dialog trebuie să sintetizeze concluzii prin intermediul propriului proces de gândire.

- Întrebarea ipotetică oferă participanților doar un mecanism de procesare a ideilor care duc la o concluzie, fără aprecierea formatorului referitoare la corectitudinea sau incorectitudinea răspunsului.

- La încheierea unei discuții dialog reușit, fiecare participant va adopta o poziție în legătură cu subiectul propus spre dezbateri.

Avantajele metodei socratice:

- oferă participanților un mecanism de procesare al ideilor care duc la o concluzie;

- stimulează gândirea individuală/ gândirea creativă;

- creează teren favorabil pentru respectul reciproc al participanților [5, pp. 37-39].

Traininguri

Trainingurile pentru utilizatori sunt cele mai frecvente forme utilizate de bibliotecile publice, în cadrul cărora se contribuie la dezvoltarea multilaterală a membrilor comunității, asigurând formarea competențelor-cheie personale. Orice training vizează realizarea mai multor obiective: cunoașterea de sine și a lumii înconjurătoare; schimbarea personală prin comunicare; comunicarea într-o atmosferă de încredere și într-un mediu neformal,

fiind un mediu de lucru eficient pentru dobândirea cunoștințelor. Trainingul include o diversitate de metode, tehnici și instrumente de formare a competențelor și abilităților, de însușire a valorilor morale și etice.

Cele mai multe metode și tehnici se centreză pe participarea și interacțiunea în grup. Ele oferă participanților posibilitatea să adreseze întrebări, să împărtășească idei și opinii, să discute. Scopul folosirii acestor metode și tehnici este de a-i ajuta pe participanți să învețe.

Printre metodele interactive recomandate în realizarea unui training se evidențiază brainstormingul, studiul de caz, jocul de rol (role play), discuția/dezbaterea, observarea etc.

Brainstorming

O modalitate de generare a ideilor într-un interval scurt de timp este brainstormingul, care se folosește pentru a găsi soluțiile unei probleme sau pentru a defini un termen. Această metodă facilitează apariția unui număr nelimitat de idei și concepte.

Este mai mult o metodă de stimulare a creativității, care se utilizează în discuții, dezbateri pentru formarea unor calități imaginative, creative. Metoda *asaltului de idei* se numește și *metoda marelui DA*, întrucât pe moment sunt reținute toate ideile, se acceptă totul, nu se respinge nimic, procesul de analiză și evaluare are loc ulterior, adică are loc eliberarea imaginației, prin anularea cenzurii intelectuale (este bună sau nu este bună ideea ta). Ședința de brainstorming începe prin enunțarea unei probleme, după care, în mod spontan se emit soluții, fără preocupări de căutare a validității. Contează cantitatea și nu calitatea. Pot fi emise și idei bizare, non-standard. Nimeni nu are voie să contrazică ideile colegilor. Formatorul trebuie să propună spre rezolvare probleme care au un interes real.

Principiile fundamentale ale brainstorming-ului sunt:

- orice persoană este capabilă să producă idei, deci în această formă de lucru cu grupul este important să încurajăm toți participanții să formuleze cât mai multe idei, soluții;
- cantitatea stimulează calitatea, cu cât se generează mai multe idei, de către mai mulți participanți, cu atât mai reușită va fi sesiunea de brainstorming;
- sunt generate cât mai multe idei, soluții, moduri de a asimila o situație pentru a înțelege cât mai bine acea situație, a avea o bază mare de soluții, idei pentru abordarea situației, a implica toți membrii grupului în acest proces [7].

Avantajele asaltului de idei:

- pot fi propuse numeroase alternative/soluții într-un interval scurt de timp;
- permite formularea de opinii și aprecieri creative, fără restricții, referitoare la tema de discuție.

Jocul de rol. Lucru în echipă

Scopul jocului de rol constă în simularea unei probleme de viață și rezolvarea în comun a problemei, luarea deciziilor; contribuirea la conștientizarea de către participanți a multiplelor valori, perspective, stiluri de comunicare și norme culturale; asigurarea aplicării în practică a unei game variate de aptitudini, precum ar fi: participarea la o ședință, participarea la negocieri, soluționarea conflictelor, însușirea procesului de decizie participativ; asigurarea de aptitudini practice pentru a face față situațiilor neprevăzute din viață.

Recomandări pentru formator: atenție la spațiu, aranjatul sălii, la nivelul de zgomot din timpul activităților; participanții trebuie să dispună de cunoștințe și abilități necesare pentru efectuarea activității; instrucțiunile trebuie să fie clare. Jocul de rol presupune provocarea unei discuții pe o problemă cu incidență directă

asupra unui subiect ales. Subiectul „jucat” trebuie să fie familiar, extras din practica de viață a participanților. Se cere unor membri ai grupului de participanți să improvizeze conform unui scenariu prestabilit anumite situații problematice/conflictuale din viața cotidiană. Jocul propriu-zis nu trebuie să dureze mai mult de 5-10 minute, după care vor interveni comentariile participanților. În jocul de rol structurat formatorul creează scenariul, oferă fiecărui participant indicații precise cu privire la personajul care va trebui interpretat, (poziția acestuia cu privire la subiectul în discuție), după care formatorul prezintă elementele de bună practică.

Jocul de rol/lucrul în echipă sunt metode care conduc la realizarea următoarelor obiective:

- învățarea modurilor de gândire critică;
- dezvoltarea empatiei și a capacității de înțelegere a opiniilor, trăirilor și aspirațiilor altora;
- stimularea aptitudinii de a înțelege și evalua orientările valorice ale partenerilor de interacțiune;
- formarea competenței de a rezolva situații problematice dificile, verificarea corectitudinii comportamentelor formate [5, pp. 50-52].

CONCLUZII

Educația pe tot parcursul vieții este o problemă globală în contextul numeroaselor schimbări determinate în toate domeniile de activitate de evoluția rapidă a științei și tehnicii. La toate aceste schimbări omul trebuie să se adapteze prin educație/învățare pe tot parcursul vieții. Pentru extinderea cunoașterii, în scopul dezvoltării multilaterale a personalității umane nu există limite de vârstă sau oricare alte bariere. La nivel individual fiecare persoană trebuie să găsească calea cea mai bună și mai potrivită puterilor și aptitudinilor sale [6].

Strategiile de dezvoltare socială și tehnologiile actuale sunt marcate de necesitatea de adaptare, inovații, educația pe tot parcursul vieții. Serviciile esențiale pe care bibliotecile publice din Republica Moldova le pun la dispoziția comunităților locale în ceea ce privește incluziunea digitală, incluziunea socială, învățarea pe tot parcursul vieții și modalitățile de încadrare în muncă, sporesc rolul exercitat de serviciile respective, prin asistența pe care o acordă la realizarea obiectivelor Uniunii Europene privind educația/învățarea pe tot parcursul vieții.

Competențele-cheie dezvoltate prin intermediul bibliotecilor publice, definite drept – cunoștințe, abilități și atitudini – vor susține participanții la activitățile organizate de biblioteci în sprijinul educației pe parcursul vieții, în autorealizarea lor în viață, în găsirea unui loc de muncă, în participarea activă a lor în viața socială etc.

Ar fi de menționat și faptul că educația pe tot parcursul vieții este o modalitate care obligă pe toți, indiferent de profesie sau de vârstă, să învețe continuu, pentru a face față avalanșei de schimbări informaționale, tehnologice, științifice și culturale din societate, urmărind a avea ca finalitate dezvoltarea multilaterală a persoanelor, bazată pe cunoaștere.

Referințe bibliografice:

1. CEBOTARI, Margareta. Rolul bibliotecilor în formarea deprinderilor de lectură pe parcursul vieții. In: Lectura și scările: Culegere de articole. Chișinău: Prut Internațional: BNRM, 2020, pp. 64-85. ISBN 978-9975-54-455-9. ISBN 978-9975-3361-9-2 [citată 03.04.2021]. Disponibil: <http://moldlis.bnrm.md/handle/123456789/1108>
2. FURDUI, Emilia. Reprezentări sociale privind fenomenul „învățare pe tot parcursul vieții”. In: Școala modernă: provocări și oportunități. Conferință științifică internațională (Chișinău, 5-7 noiembrie 2015). Chișinău: Institutul de Științe ale Educației, 2015, pp. 474-477. ISBN 978-9975-48-100-7 [citată 12.03.2021]. Disponibil: https://ibn.idsi.md/sites/default/files/imag_file/474-477_2.pdf

-
3. GOLOVEI, Lilia. Tendințe internaționale în domeniul învățării pe tot parcursul vieții [online]. [citat 12.03.2021]. Disponibil: <http://carte.psihologie.md/tendintel%d0%b5-internationale-in-domeniul-invatarii-pe-tot-parcursul-vietii/>
 4. INSTRUIREA adulților: principii, metode și tehnici [online]. [citat 12.03.2021]. Disponibil: https://tdh-moldova.md/media/files/files/3_1_instruirea_adultilor_2620835.pdf
 5. MANUALUL formatorului. Alcătuitori: Otilia-Ștefania Păcurari, Valeria Șterbeț, Adriana Eșanu. Chișinău: Foxstrot, 2014. 98 p. ISBN 978-9975-120-27-2.
 6. PORUMBEANU, Octavia-Luciana. Educația pentru informație. In: Porumbeanu, Octavia-Luciana. Managementul cunoașterii și structurile infodocumentare. București: Editura Universității din București, 2011, pp. 223-253. ISBN 978-973-737-976-4.
 7. RADU, Carmen. Metode folosite în formare [online]. 10 iulie 2011 [citat 22.03.2021]. Disponibil: <https://blogunteer.ro/2011/07/training-101-metode-folosite-in-formare/>