



INSTITUȚIA PUBLICĂ
BIBLIOTECA NAȚIONALĂ A REPUBLICII MOLDOVA

Lilia POVESTCA

**FORMAREA
PROFESIONALĂ CONTINUĂ
A PERSONALULUI DE SPECIALITATE
DIN BIBLIOTECILE REPUBLICII MOLDOVA:
STAREA DE FAPT ȘI PERSPECTIVE**



INSTITUȚIA PUBLICĂ
BIBLIOTECĂ NAȚIONALĂ A REPUBLICII MOLDOVA

LILIA POVESTCA

FORMAREA PROFESIONALĂ
CONTINUĂ A PERSONALULUI DE
SPECIALITATE DIN BIBLIOTECILE
REPUBLICII MOLDOVA:
STAREA DE FAPT ȘI PERSPECTIVE

Chișinău, 2025

CZU 378.14:023.5(478)

P 88

Responsabil de ediție: Elena PINTILEI, director general

Consultant științific: Nelly ȚURCAN, dr. habil. în sociologie, prof. univ.

Coperta: Alexandru BURDILA

Procesare computerizată: Diana ODOBESCU

DESCRIEREA CIP A CAMEREI NAȚIONALE A CĂRȚII DIN REPUBLICA MOLDOVA
Povestca, Lilia.

Formarea profesională continuă a personalului de specialitate din bibliotecile Republicii Moldova: starea de fapt și perspective / Lilia Povestca ; responsabil de ediție: Elena Pintilei ; consultant științific: Nelly Țurcan ; Instituția Publică Biblioteca Națională a Republicii Moldova. – Chișinău : [S. n.], 2025 (Primex-Com). – 227 p. : fig. color, tab.

Bibliogr.: p. 167-197 (344 tit.). – 60 ex.

ISBN 978-9975-119-73-3.

378.14:023.5(478)

P 88



Creative Commons - 4.0 International - CCBY 4.0

DOI 10.5281/zenodo.17551842

© IP Biblioteca Națională a Republicii Moldova, 2025

© Lilia Povestca, 2025

CUPRINS

CUVÂNT-ÎNAINTE, Elena PINTILEI, director general, IP BNRM.....	5
INTRODUCERE	7
1. FUNDAMENTE TEORETICE ȘI METODOLOGICE ALE SISTEMULUI DE FORMARE PROFESIONALĂ CONTINUĂ A PERSONALULUI DE SPECIALITATE DIN BIBLIOTECI	11
1.1. Formarea profesională continuă: dimensiuni teoretico-conceptuale.....	11
1.2. Abordarea sistemică a formării profesionale continue în domeniul infodocumentar	19
1.3. Modele de competențe ale personalului din instituțiile infodocumentare la nivel național și internațional.....	28
1.4. Metodologia cercetării sistemului de formare profesională continuă în domeniul infodocumentar	44
2. DEZVOLTAREA FORMĂRII PROFESIONALE CONTINUE ÎN INSTITUȚIILE INFODOCUMENTARE DIN REPUBLICA MOLDOVA.....	50
2.1. Evoluția sistemului de formare profesională continuă a personalului de specialitate din bibliotecile Republicii Moldova.....	50
2.2. Analiza stării actuale a formării profesionale continue în domeniul infodocumentar din Republica Moldova	62
2.3. Formele și metodele de formare profesională continuă în instituțiile infodocumentare din Republica Moldova	87
3. OPTIMIZAREA SISTEMULUI DE FORMARE PROFESIONALĂ CONTINUĂ A PERSONALULUI DIN BIBLIOTECILE REPUBLICII MOLDOVA.....	103
3.1. Funcționarea formării profesionale continue în percepția personalului de specialitate din bibliotecile Republicii Moldova	103

3.2. Tendințele de dezvoltare a formării profesionale continue în domeniul infodocumentar	125
3.3. Perspectivele formării profesionale continue a personalului de specialitate din bibliotecile Republicii Moldova	140
CONCLUZII GENERALE ȘI RECOMANDĂRI	159
BIBLIOGRAFIE	167
LISTA ABREVIERILOR	198
ANEXE	201
ANEXA 1. Chestionar cercetarea sociologică „Funcționarea sistemului de formare profesională continuă a personalului de specialitate din SNB”	201
ANEXA 2. Lista întrebărilor privind interviuarea directorilor de biblioteci, directorilor adjuncți, șefilor de centre de formare, formatorilor	214
ANEXA 3. Lista întrebărilor privind interviuarea autorităților publice locale	215
ANEXA 4. Lista experților	216
ANEXA 5. Variația datelor referitoare la preferința pentru un anumit curs în funcție de anumite criterii.....	217
ANEXA 6. Analiza SWOT privind formarea profesională continuă a personalului de specialitate din SNB	221
ANEXA 7. Repartizarea opiniilor privind îmbunătățirea calității sistemului de formare profesională continuă	223

CUVÂNT-ÎNAINTE

În contextul transformărilor profunde ale secolului XXI – marcat de globalizare, digitalizare, democratizarea accesului la informație și expansiunea accelerată a inteligenței artificiale – bibliotecile, în calitatea lor de instituții infodocumentare, sunt supuse unui proces complex de redefinire funcțională și misiune instituțională. Aceste reconfigurări sistemice influențează direct și ireversibil profilul profesional al personalului de specialitate, solicitând o adaptare continuă la noile realități informaționale, tehnologice, educaționale și sociale.

În această dinamică, **formarea profesională continuă** se afirmă drept un vector esențial al dezvoltării instituționale și al consolidării competențelor profesionale în domeniul biblioteconomic. Prezenta lucrare, intitulată *Formarea profesională continuă a personalului de specialitate din bibliotecile Republicii Moldova: starea de fapt și perspective*, autor dr. Lilia Povestca, reprezintă rezultatul unei cercetări complexe dedicate analizei aprofundate a proceselor de formare profesională continuă, dintr-o perspectivă sistemică și contextualizată, în consonanță cu transformările societății informaționale. Autoarea examinează evoluția formării profesionale în biblioteci, scoțând în evidență trecerea de la un sistem rigid și centralizat – specific perioadei sovietice – către un cadru descentralizat, flexibil și adaptat atât nevoilor individuale ale angajaților, cât și obiectivelor strategice instituționale.

Monografia este structurată pe baza unui cadru teoretic riguros, susținut de studii de caz, documente de politici, date statistice, precum și exemple de bună practică din instituțiile infodocumentare naționale și internaționale. Abordarea este una interdisciplinară, integrând perspective din domeniul educației adulților, managementului instituțional, sociologiei organizaționale și tehnologiilor informației.

Lucrarea tratează formarea profesională în biblioteconomie ca parte a unui ecosistem instituțional interdependent, modelat de factori organizaționali, politici, economici și tehnologici. Sunt investigate principalele componente ale acestui sistem: actorii implicați (bibliotecari, formatori, manageri, autorități publice), procesele de planificare, implementare și evaluare a formării, resursele disponibile și rezultatele așteptate în termeni de creștere a competențelor, inovare și performanță profesională.

Un element central al analizei îl constituie identificarea reperelor de competență profesională și tranziția de la un model bazat preponderent pe abilități tehnico-administrative la unul complex, care integrează competențe digitale, interculturale, etice, manageriale și de leadership. În acest sens, lucrarea

contribuie la definirea unui nou profil profesional al bibliotecarului, în deplină concordanță cu cerințele unei societăți bazate pe cunoaștere și învățare continuă.

Studiul de față oferă o contribuție substanțială la înțelegerea proceselor actuale de profesionalizare a resurselor umane din biblioteci, furnizând date, interpretări și propuneri relevante pentru formularea unor politici publice coerente și sustenabile. Într-un context caracterizat de transformări accelerate, monografia subliniază necesitatea strategică a consolidării sistemului de formare profesională continuă, în vederea menținerii relevanței și calității serviciilor bibliotecare.

Lucrarea este destinată cercetătorilor în domeniul biblioteconomiei, managerilor, factorilor decidenți din sectorul cultural și educațional, formatorilor, precum și practicienilor din biblioteci interesați de modernizarea sistemului de formare profesională și de alinierea acestuia la standardele internaționale. Totodată, volumul poate servi drept suport teoretic și aplicativ pentru inițierea sau consolidarea programelor de dezvoltare profesională continuă la nivel instituțional, regional sau național.

În concluzie, lucrarea elaborată de doamna dr. Lilia Povestca reprezintă un demers științific remarcabil, de o actualitate incontestabilă, care aduce în prim-plan o temă strategică pentru viitorul bibliotecilor: formarea profesională continuă a personalului de specialitate. Prin rigoare analitică, profunzime teoretică și deschidere către bunele practici internaționale, autoarea reușește să ofere o viziune clară și sustenabilă asupra unui domeniu aflat în plină transformare.

O felicităm sincer pentru această contribuție valoroasă la dezvoltarea biblioteconomiei naționale și îi urăm mult succes în activitatea profesională și științifică, inspirație continuă și noi realizări în sprijinul comunității bibliotecare!

**Cu profund respect, Elena Pintilei,
director general, IP BNRM**

INTRODUCERE

Dinamica și complexitatea socioeconomică actuală impun bibliotecarilor o adaptabilitate continuă. În ultimele decenii, dezvoltarea unui sistem educațional durabil în domeniul biblioteconomiei și științei informării a devenit o prioritate la nivel global. Începând cu anii '90 ai secolului trecut, educația continuă a personalului de specialitate din bibliotecile Republicii Moldova a intrat într-un proces de reformare, determinat de schimbarea paradigmatelor educaționale și de dezvoltarea societății informaționale. Se promovează o nouă viziune asupra formării profesionale a bibliotecarilor, bazată pe deschidere, accesibilitate și continuitate.

Problema formării profesionale continue a bibliotecarilor este una de importanță majoră în domeniul infodocumentar din Republica Moldova. Actualmente, bibliotecile se confruntă cu o necesitate stridentă de specialiști competenți și competitivi, deoarece prioritățile sociale se schimbă rapid, tehnologia de bibliotecă se modernizează, cererile de informare ale utilizatorilor se modifică și se diversifică, apar formate noi de publicații etc.

În contextul procesului de aderare a Republicii Moldova la Uniunea Europeană, devine evidentă necesitatea unor resurse umane concurențiale și capabile de a se încadra pe piața forței de muncă europeană. Acest demers necesită o abordare integrată care să includă formare profesională continuă adecvată pentru bibliotecari, aliniată nevoilor pieței de muncă actuale și viitoare. Este important să existe programe de formare care să încurajeze dezvoltarea abilităților necesare pentru locurile de muncă din domeniul infodocumentar. În plus, facilitarea circulației personalului de specialitate din biblioteci între statele membre poate contribui la creșterea competențelor și la crearea unei piețe europene a forței de muncă mai dinamice și performante.

Necesitatea studierii sistemului de formare profesională continuă a personalului de specialitate din biblioteci presupune soluționarea mai multor probleme, printre care: neconcordanța dintre gradul de calificare și cerințele pieței muncii, numărul redus de specialiști calificați în domeniul biblioteconomiei și științei informării, nivelul scăzut de pregătire profesională și deficitul de competențe speciale și interdisciplinare, precum și exigențele tot mai ridicate privind organizarea programelor de formare profesională continuă destinate prestatorilor din domeniul infodocumentar.

În condițiile în care formarea profesională inițială din țară traversează o perioadă de criză, devine imperativă dezvoltarea unui sistem eficient de perfecționare a cunoștințelor și abilităților bibliotecarilor, în concordanță cu noile realizări din domeniile culturii, științei, tehnicii și cu experiențele biblio-

teconomice avansate. În acest context, formarea profesională continuă joacă un rol important, care „vine să reconfigureze, reconsidere, uneori să corecteze sau să adauge elemente” [60, p. 2]. Pentru a asigura schimbarea dorită în domeniul infodocumentar din Republica Moldova și pentru a obține rezultatele scontate, este necesară organizarea unor programe de perfecționare și recalificare pentru angajații din alte sfere de activitate, care în prezent reprezintă aproximativ 60% din totalul personalului din biblioteci, în vederea dobândirii competențelor specifice domeniului.

Politica de personal a instituțiilor infodocumentare din țară trebuie să vizeze atât păstrarea potențialului profesional, cât și pregătirea unor specialiști de o nouă formație, cu competențe interdisciplinare pentru îndeplinirea unui rol profesional și social activ. Soluționarea acestei provocări presupune dezvoltarea unei infrastructuri educaționale adecvate, în care educația formală, nonformală și informală a bibliotecarilor va ocupa un loc din ce în ce mai important.

Pe lângă progresele constante din ultimele decenii, toate cele trei componente ale educației – formală, nonformală și informală – se confruntă cu o serie de dificultăți generate de lipsa corelării între programele de formare continuă și nevoile reale de dezvoltare profesională a personalului de specialitate din biblioteci. Printre problemele majore se numără mecanismele insuficiente de monitorizare a corelației dintre formele educației continue, inexistența unor instrumente eficiente de motivare a bibliotecarilor pentru a deveni formatori la nivel regional și național, precum și lipsa unei instituții responsabile de supravegherea relației dintre educația formală, nonformală și informală a bibliotecarilor, inclusiv evaluarea aplicării în practică a cunoștințelor dobândite prin instruire. Aceste provocări, combinate cu lipsa unei motivații cauzate de statutul social insuficient al bibliotecarilor, accentuează problemele legate de atragerea tinerilor spre obținerea unei calificări în domeniul infodocumentar.

Una dintre provocările importante în domeniul biblioteconomiei este asigurarea bibliotecarilor cu oportunități continue de formare, acces la medii moderne de învățare și dezvoltare, precum și utilizarea unor metode interactive pentru cultivarea competențelor profesionale. Este fundamentală dotarea procesului educațional cu resurse corespunzătoare și crearea unor mecanisme eficiente de motivare a bibliotecarilor spre învățare și perfecționare continuă. Numai printr-o astfel de abordare, specialiștii din domeniu își vor putea păstra statutul de mediatori între utilizatori și informație, vor furniza servicii de calitate, se vor menține în mediul concurențial și vor putea răspunde provocărilor generate de evoluția rapidă a societății informaționale.

În acest context, având în vedere aspirațiile Republicii Moldova de a adera la Uniunea Europeană, va fi necesar să se dezvolte strategii și direcții de acțiune aliniată la modelele europene de dezvoltare profesională, oferind astfel cadrul

necesar pentru asimilarea continuă de informații și competențe utile fiecărui individ, inclusiv în ceea ce privește armonizarea politicilor în domeniul bibliotecilor. *Recomandarea nr. 1/2022 a Consiliului de asociere UE-Republica Moldova din 22 august 2022 privind Programul de asociere UE-Republica Moldova [2022/1997]* subliniază necesitatea consolidării educației și formării favorabile incluziunii la toate nivelurile. De asemenea, recomandă crearea unui ecosistem de învățare pe tot parcursul vieții, incluzând validarea funcțională a experienței profesionale anterioare.

Monografia adoptă o abordare sistemică a formării profesionale continue în domeniul infodocumentar, explorând relațiile dintre elementele componente ale sistemului, în scopul dezvoltării profilului de competențe specifice profesiei de bibliotecar. Aceasta se concentrează pe realizarea unei analize generale a contextului, punând accent pe sistemul de formare continuă a personalului de specialitate din biblioteci și pe factorii care susțin această dezvoltare. De asemenea, monografia examinează influențele externe care afectează procesul de organizare a formării, abordând atât problemele curente, cât și direcțiile de perspectivă pentru instruirea bibliotecarilor din Republica Moldova.

Atunci când discutăm despre dezvoltarea profesională a salariaților, este important să luăm în considerare o serie de factori interni și externi, care pot contribui la stabilirea unor politici de formare continuă de calitate, coerente, realiste și aplicabile, având în vedere întregul parcurs al vieții profesionale și personale a individului. Este evident că prin educație continuă se obține performanță, calitate, profesionalizare, se înregistrează reușite în competiția profesională.

Sistematizând literatura teoretică în analiza sistemului de formare continuă a bibliotecarilor din țară, autoarea propune o reflecție asupra elementelor structurale și organizatorice care stau la baza dezvoltării competențelor profesionale în contextul evoluției sociale, științifice și tehnologice. Se pune accent pe modernizarea și asigurarea calității procesului de instruire continuă a personalului de specialitate din biblioteci, precum și pe satisfacerea nevoilor de formare prin participarea la diverse programe de dezvoltare profesională oferite de instituțiile educaționale din domeniul infodocumentar.

Pentru soluționarea problemelor din domeniul formării continue, au fost propuse soluții precum optimizarea procesului de formare profesională, valorificarea rolului centrelor de formare în biblioteconomie și stabilirea metodelor de extindere a competențelor, inclusiv identificarea necesităților de instruire ale bibliotecarilor din Republica Moldova. Investigația adoptă o abordare sistemică a formării profesionale continue în domeniul infodocumentar, axată pe relațiile dintre elementele componente ale sistemului, în vederea dezvoltării profilului de competențe specifice profesiei de bibliotecar.

Exprim cele mai sincere mulțumiri conducătorului științific, prof. univ. dr. habil. în sociologie Nelly Țurcan, pentru îndrumarea competentă, răbdarea și sprijinul acordat de-a lungul cercetării, concretizate în prezenta monografie, elaborată în baza tezei de doctorat susținute la specialitatea 572.02 – Infodocumentare, biblioteconomie și știința informării.

Mulțumiri speciale Bibliotecii Naționale a Republicii Moldova pentru editarea și publicarea acestei monografii.

La fel, sunt recunoscătoare bibliotecarilor din întreaga țară pentru implicarea în studiile sociologice și experților din domeniu pentru contribuțiile valoroase oferite prin interviuri.

Monografia este adresată cercetătorilor științifici, formatorilor, specialiștilor din domeniul infodocumentar, studenților, tuturor celor interesați de problema formării profesionale continue.

1. FUNDAMENTE TEORETICE ȘI METODOLOGICE ALE SISTEMULUI DE FORMARE PROFESIONALĂ CONTINUĂ A PERSONALULUI DE SPECIALITATE DIN BIBLIOTECI

1.1. Formarea profesională continuă: dimensiuni teoretico- conceptuale

Tehnologia informațională și comunicațională este motorul fundamental al tuturor schimbărilor [237, p. 135]. Perioada condusă de progresele tehnice este benefică, în special, profesiilor care oferă servicii, iar profesia de bibliotecar nu este o excepție [275, p. 377]. În cele din urmă, fiind obligată de schimbare și inovație, profesiunea necesită actualizare constantă a cunoștințelor, reacție promptă la toate transformările în mediul social și cultural. În acest aspect, educația continuă devine o condiție indispensabilă pentru îndeplinirea de înaltă calitate a funcțiilor profesionale, o garanție a recunoașterii publice și a necesităților serviciilor de bibliotecă pentru societate. Principiul educației permanente exprimă trebuința perceperii și asimilării informațiilor noi care apar, al integrării lor în structurile mentale în vederea valorificării pe plan profesional sau în viața cotidiană. Ca urmare, orice persoană, indiferent de vârstă, este pusă frecvent în situația de a învăța [94, p. 36].

Conceptul de *educație permanentă* înglobează „un proces integrator al tuturor influențelor educaționale exercitate asupra individului pe toată durata vieții sale” [106]. Noțiunea s-a impus, în anii 1960, sub impulsul organizațiilor internaționale ca UNESCO și Consiliul Europei, pledând pentru oferirea șanselor egale fiecărui individ la dezvoltare personală și profesională în toate domeniile de activitate pe parcursul întregii vieți. Într-un raport UNESCO (1972) se recomandă „educația pe tot parcursul vieții”, ca un concept de bază pentru politicile educaționale pentru anii următori, atât țărilor dezvoltate, cât și celor în curs de dezvoltare. Astfel, sunt menționate două idei de bază ale formării profesionale continue care accentuează necesitatea și conștientizarea de personal din domeniul infodocumentar de a participa permanent la educația continuă, de a se autodezvolta pentru a crea noi servicii și produse de bibliotecă conform cerințelor societății:

- fiecare individ trebuie să fie în stare să învețe pe tot parcursul vieții; instruirea pe tot parcursul vieții este piatra de temelie a societății care învață;
- noul spirit educațional face ca individul să devină creator al propriului progres cultural, autoînvățarea, în special cea asistată, are o valoare de neînlocuit în orice sistem de învățământ [181, p. 407; 223, p. 181-182].

În linii generale, educația poate fi privită ca având mai multe segmente distincte și suprapuse. Darlene E. Weingand a încercat să identifice modul de percepere și locul formării profesionale continue în cadrul unei construcții educaționale mai mari (Fig. 1.1).

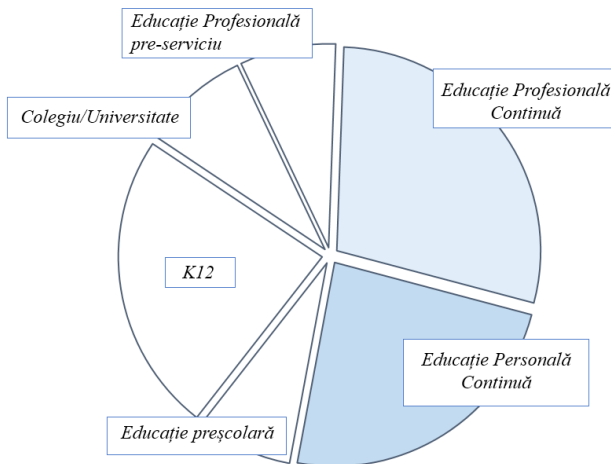


Fig. 1.1. Model de învățare pe parcursul vieții propusă de Darlene E. Weingand

Sursa: Weingand, D. E. [302].

Liniile din cerc desemnează separarea între segmente, însă ele trebuie considerate ca fiind mai degrabă flexibile decât arbitrare. În funcție de cadrul normativ, cultura unei țări, interesele personale, o persoană va participa la diferite etape ale modelului de învățare pe tot parcursul vieții. Acest model este destinat să acopere întreaga durată de viață a individului. După cum observăm în Figura 1.1, educația continuă, fie ea profesională sau personală, ocupă cea mai mare parte a modelului [109, p. 26].

Trebuie să menționăm faptul că formarea profesională continuă, ca element esențial al învățării pe tot parcursul vieții al unui bibliotecar, a fost stabilită la Prima Conferință Mondială privind Educația Continuă pentru Profesiile de Biblioteconomie și Știința Informării (Colegiul Comunitar Moraine Valley, Palos Hills, Illinois, SUA, august 1985). Analizând publicațiile recente la acest subiect, considerăm că pe parcursul anilor opinia, potrivit căreia „acceptarea totală că formarea profesională continuă este o activitate care trebuie să aibă loc pe parcursul carierei unui profesionist este încă departe” [286, p. 489], a scăzut din intensitate. Drept argument, sunt datele unui studiu din Ucraina cu privire la investigarea problemei îmbunătățirii dezvoltării profesionale a bibliotecarilor care demonstrează că majoritatea respondenților au o percepție pozitivă a

învățării pe tot parcursul vieții și conștientizează rolul acesteia în progresul bibliotecilor sub influența factorilor economici, sociali și tehnologici [314].

Conform Manifestului IFLA/UNESCO cu privire la bibliotecile publice, formarea profesională continuă se axează pe mai multe principii, dintre care enumerăm:

- evaluarea periodică a nevoilor de învățare;
- spirit organizațional și managerial din partea celor delegați să se ocupe de dezvoltarea profesională și educarea continuă a personalului, oameni cu experiență în educarea continuă;
- diseminarea largă a informației privind educarea continuă și a surselor de informație;
- activități legate de educarea continuă, care: să includă obiective legate de învățare, aliniatelor unor nevoi clare; să urmeze principiile proiectului de instruire și a teoriei învățării; să selecteze instructorii de curs pe baza cunoștințelor acestora în domeniu și a abilităților lor de predare; să aibă mereu în vedere transferul de cunoștințe și feedbackul;
- aproximativ 10% din orele de muncă să fie asigurate pentru participarea la seminare, ateliere de lucru, învățare la locul de muncă;
- evaluarea dezvoltării profesionale continue [235].

Remarcăm faptul că în domeniul biblioteconomiei și științei informării conceptul de formare profesională continuă a fost acceptat unanim ca fiind unul generic și director la cea de-a 63-a Conferință IFLA, 1997, organizată la Copenhaga, în Danemarca [141, p. 10].

Considerăm că este importantă abordarea noțiunii de *formare profesională continuă* și expunerea punctelor de vedere asupra originii ideii și esenței acestuia din diverse perspective: *educației continue* sau *permanente*, formarea continuă fiind un proces de învățare constantă și nu ca o simplă completare a deficiențelor formării inițiale; *educației adulților*, formarea continuă vizând dezvoltarea personalității adultului; *educației pe parcursul vieții*, formarea continuă desfășurându-se pe întreaga durată de viață a individului. Majoritatea surselor teoretice din domeniul educației folosesc aceste noțiuni cu titlu de sinonime relative (C. Preda, 1980 [128]; R.H. Dave, 1991 [48]; E. Păun [104], C. Schifirneț, 1997 [157]; Z. Gozo, 2009 [61]; T. Callo, L. Cuznețov, M. Hadîrcă, 2014 [19] ș.a.). De exemplu, conform afirmațiilor lui J. Thomas, citat de E. Păun [104, p. 65], conceptul de educație permanentă înglobează „un proces integrator al tuturor influențelor educaționale exercitate asupra individului pe toată durata vieții sale”. Z. Gozo [61, p. 23] determină că „educația permanentă se manifestă în tendința spre schimbare, deschiderea spre o învățare continuă de noi abordări, concepții și comportamente”.

Analizând termenii din educație, profesorul universitar N. Țurcan concluzionează, „lăsând la o parte anumite particularități pe care le identifică specialiștii din domeniul științelor educației cu privire la conceptele menționate, în esență ele includ: (1) dezvoltarea competențelor; (2) dezvoltarea permanentă, continuă, de perspectivă; (3) formarea în fiecare moment al vieții” [181, p. 407].

La nivel conceptual, IFLA folosește termenii *educație profesională continuă* sau *dezvoltare profesională continuă* în biblioteconomie. Potrivit IFLA, educația profesională continuă reprezintă îmbunătățirea și explorarea fără întrerupere a cunoștințelor și abilităților profesionale legate de munca unui individ [213]. În articolul *Dezvoltarea umană: competențe pentru secolul al XXI-lea*, formarea profesională continuă este descrisă drept „activități educaționale concepute în principal pentru a ține la curent bibliotecarii și profesioniștii din domeniul informației cu schimbările din domeniu și a le oferi instruire în domenii noi” [207]. Această abordare extinde definiția dată de experta E. Weingand: „procesul de implicare în desfășurarea educației cu scopul de a fi la curent cu cunoștințele și abilitățile propriei profesii” [302], care presupune menținerea competenței actuale a personalului de bibliotecă prin dobândirea de noi abilități, pe măsură ce profesia se schimbă.

Conform filozofiei *Asociației Bibliotecilor Americane* (American Library Association, ALA), educația continuă este un proces de învățare care se bazează pe actualizarea cunoștințelor dobândite anterior, aptitudini, abilități și atitudini ale individului. ALA recunoaște menținerea competenței prin educație continuă ca un imperativ de etică profesională. Consiliul ALA a adoptat *Guidelines for Quality in Continuing Education for Information, Library, and Media Personnel* (1988) [230]. La rândul său, *Consiliul național pentru calitatea educației continue în biblioteconomie, informație și servicii culturale* din SUA, a stabilit că formarea profesională continuă a bibliotecarilor este „un proces educațional bazat pe cunoștințele, abilitățile dobândite anterior de un specialist, trăsăturile de personalitate pe care le dezvoltă în continuare” [322, p. 6]. De regulă, aceasta este autoinstruirea unei persoane care conștientizează responsabilitatea pentru dezvoltarea sa profesională și satisfacerea nevoilor cognitive. Specialiștii americani sunt de părerea că pe lângă responsabilitatea personală pentru educație există întotdeauna o obligație profesională colectivă față de societate. Ei consideră formarea profesională continuă parte a programului educațional general, o reflectare a cerințelor mereu în schimbare față de activitățile profesionale [324, p. 38].

Analiza formării prin viziunea unor cercetători care încearcă să-l explice din punct de vedere științific, a permis să constatăm că conceptul de *formare profesională continuă* deseori se identifică cu dezvoltarea, perfecționarea sau pregătirea profesională, din motivul că urmăresc același scop. Utilizarea diferitor termeni în scopul de a caracteriza esența procesului de formare continuă este o

urmare a apariției necesității continuării procesului pregătirii profesionale după absolvirea unei forme de calificare.

În această ordine de idei, în *Dictionary for Library and Information Science*, educația continuă presupune „instrucțiuni oficiale pentru persoanele care au obținut o diplomă academică, s-au mutat la locul de muncă și doresc să țină pasul cu schimbările și inovațiile din domeniul lor. Pentru bibliotecari, oportunitățile de educație continuă includ cursuri oferite online sau tradițional printr-o școală de biblioteconomie, instruire oferită de furnizori comerciali și ateliere sponsorizate de centre de servicii bibliografice și asociații de biblioteci, precum și studii independente” [212].

Biblioteconomista N. Marinescu [89, p. 9] stabilește o distincție între noțiunile de formare și perfecționare, cel puțin de principiu: *formarea* este dezvoltarea unor capacități noi, în timp ce *perfecționarea* este îmbunătățirea capacităților existente. În același timp, profesorul I. Enache [54, p. 356] identifică două obiective comune ale formării și perfecționării angajaților: 1) sprijinirea în atingerea unui maximum de performanță în realizarea muncii bibliotecarilor și 2) pregătirea pentru evoluția viitoare a locurilor de muncă. Conform opiniei specialistei în managementul bibliotecilor L. Jennings, formarea profesională se reduce chiar la acțiunea de calificare: „Personalul de bibliotecă trebuie să fie conștient de calificarea pe care o posedă, încercând să stabilească modul în care își vor reorienta calificarea spre a satisface cerințele modificate ale utilizatorilor” [240]. Autoarea mai utilizează noțiunea de „re-formare”, în viziunea căreia presupune transformarea bibliotecii într-un alt tip de instituție prin convingerea calificării specialiștilor în informare.

Deci, procesele de calificare și perfecționare profesională sunt elemente componente ale unui singur proces complex – pregătirea profesională. Bibliotecarii calificați necesită să însușească nu doar noi cunoștințe de ordin teoretic, dar și noi priceperi, deprinderi practice în activitatea pe care o desfășoară. Prin urmare, acțiunile enumerate fac parte din categoria de formare profesională continuă. Din punct de vedere profesional, se formează acel bibliotecar care parcurge un program de perfecționare, calificare, recalificare.

Z. Stratan [168, p. 179] face diferența și explică că dezvoltarea profesională este o categorie mai vastă, incluzând și activități de stimulare a creativității, practici de inovare, de atragere a personalului la funcții de conducere etc. Cercetătorii A. Rothwell și J. Arnold [279] susțin că la etapa actuală termenul de *formare profesională continuă* este utilizat ca „termen umbrelă” pentru învățarea și dezvoltarea profesională. J. Ke [247] menționează că „formarea profesională continuă este un domeniu de practică și studiu direcționat la nevoile de învățare”. La rândul lor, Ann Webster-Wright [301] și T. Adanu [191] definesc un astfel de termen prin descrierea situațiilor, modalităților și rezultatelor for-

mării continue. Potrivit Elizabeth W. Stone [286, p. 489], formarea continuă a bibliotecarilor constă din activități și eforturi de învățare, fie formale sau informale. Pe parcursul evoluției educației continue în profesie, Elizabeth W. Stone a reunit o serie de noțiuni ale termenului, inclusiv definiția specifică elaborată de cei șase lideri LIS: „Educația continuă este un proces de învățare care se bazează pe actualizarea cunoștințelor, abilităților și atitudinilor individului dobândite anterior [...]. De obicei, este o învățare auto-inițiată în care indivizii își asumă responsabilitatea pentru propria lor dezvoltare. Este mai larg decât dezvoltarea personalului care este de obicei inițiată de o organizație pentru creșterea resurselor umane proprii” [299].

Considerăm că abordarea noțiunii de *formare continuă* din această reprezentare este utilă în măsura în care include dezvoltarea personalului ca pe un element esențial și este stabilită ca responsabilitatea principală a fiecărui profesionist. Cu toate acestea, definiția dată nu descrie modalitățile și motivul instruirii continue. Astfel, Noragh Jones a definit formarea continuă din altă perspectivă – ca „toate acele legături după calificarea inițială în biblioteconomie care contribuie la continuarea învățării, fie la locul de muncă, în cadrul bibliotecii angajate sau oferite de organisme externe, cum ar fi bibliotecă, asociație sau școli de biblioteconomie” [243, p. 39]. Autorul a interpretat educația continuă în sensul său cel mai larg posibil, incluzând, de asemenea, programele care conduc la calificări formale, precum și întâlniri informale, cursuri scurte și conferințe, ale căror rezultat nu este oficial evaluat și unde participarea este mai voluntară.

În literatura de specialitate dedicată subiectului investigat, se conturează ideea că formarea continuă a personalului din domeniul infodocumentar poate fi înțeleasă în multiple sensuri. Drept exemplu, I.M.N. Kigongo-Bukenya [248, p. 96] subliniază importanța educației continue dincolo de calificarea profesională inițială, indiferent de modalitatea acesteia. Conform cercetătorului, instruirea se referă exclusiv la activitățile caracterizate prin focalizare și durată mai restrânsă, chiar dacă acestea sunt organizate formal. Autorul face trimitere la caracteristicile educației continue conforme cu *The National Commission on Libraries and Information Science* (Comisia Națională pentru Biblioteci și Știința Informației), precum: (a) implicarea învățării pe tot parcursul vieții; (b) actualizarea educației unei persoane, diversificarea într-o zonă nouă în cadrul unui domeniu; (c) responsabilitatea de bază a individului pentru planificarea personală de dezvoltare; (d) activități de implicare și educare dincolo de cele considerate necesare pentru intrarea în câmpul muncii.

Dacă admitem că „în condițiile societății cunoașterii potențialul profesional al persoanelor instruite nu poate fi format o dată pentru totdeauna” [333, p. 145], ar trebui să acceptăm, de asemenea, că „formarea profesională continuă completează lacunele în formarea de bază” [310] și este o funcție compensatorie

[329, p. 39], iar într-un mediu TIC, permanent în schimbare și reînnoire, bibliotecile trebuie să fie „organizații de învățare” care să ofere oportunități de dezvoltare profesională [262]. Astfel, unii autori consideră că noțiunea de *formare profesională continuă* este o activitate de învățare întreprinsă de-a lungul vieții pentru a îmbunătăți cunoștințele, abilitățile și competențele, indiferent de vârstă și tipul de dobândire (formale, nonformale, informale) [259, p. 36].

Tabelul 1.1. Elementele educației formale, nonformale și informale

Variabila	Educație formală	Educație nonformală	Educație informală
Locul de desfășurare	Cadru instituționalizat (centre de formare în cadrul instituțiilor de învățământ specializate).	Cadru instituționalizat (centre de formare în cadrul instituțiilor bibliotecare, la locul de muncă).	În afara unui cadru instituționalizat.
Finalități	Stabilite prin politica educațională și de învățământ.	Complementare educației formale.	De altă natură decât domeniul de specialitate și cu un câmp mai larg.
Conținutul	Conținuturi și modalități specifice, programe curriculare acreditate și autorizate.	Conținuturi mai flexibile, cu caracter predominant aplicativ.	Conținut variat, nediferențiat, neorganizat.
Agenții implicați	Se realizează cu cadre didactice specializate și practicieni în domeniu.	Formatori, specialiști în domeniu și din cele conexe.	Comunitatea, mediul social, mediul profesional, mass-media etc.
Metodologia de realizare	Dispune de un context metodologic organizat.	Dispune de un context metodologic bazat pe motivarea învățării pe tot parcursul vieții.	Nu dispune de un context metodologic organizat.
Evaluarea	Se apreciază cu note sau credite pe baza cărora se asigură promovarea.	Mai puțin evidentă, se bazează pe autocontrol.	Este realizată social.
Timp de realizare	Ocupă timp puțin.	Ocupă timp în măsura necesității și motivării dezvoltării.	Pe parcursul vieții.

Sursa: Adaptat după Afanas, A. [4].

Din punctul de vedere al lui R. H. Dave, „formarea profesională continuă este un aspect multidirecțional care cuprinde educația oficială și neoficială a individului pe parcursul întregii vieți pentru dezvoltarea socială, profesională și personală” [215]. Analizând această definiție, se observă că autorul face referire la combinația a celor trei tipuri de formare profesională continuă: *formală*, realizată de instituțiile abilitate să confere cunoaștere de bază și calificări con-

firmate prin diplome și certificate; *nonformală*, completează educația formală și este oferită la locul de muncă sau de prestatorii de educație continuă [107, p. 9]; *informală*, include ansamblul influențelor cu efecte educative în contextul situațiilor și activităților cotidiene, care nu-și propun în mod deliberat realizarea unor obiective educaționale [52, p. 37].

Aliona Afanas [4, p. 152] a analizat diverse perspective asupra contextelor educaționale în cadrul procesului de formare, care le poate prezenta sub forma unui model simplist și comparativ (Tabelul 1.1).

Este important să subliniem că există o interconexiune între cele trei forme de organizare a învățării continue și este necesar să se dezvolte o rețea deschisă de oportunități pentru fiecare dintre cele nominalizate. Cu toate acestea, conform lui A. Савина [337, p. 105], observăm o estompere a granițelor dintre viața profesională și perioada educației formale și informale.

În ordinea structurată, prin utilizarea mai multor variabile care ne oferă o viziune integrală, evidențiem că prin calea formală se înțelege parcurgerea unui program de formare profesională, în cadrul unui proces de instruire realizat cu rigurozitate, în timp și spațiu. Prin cea nonformală – practicarea unor activități specifice, direct la locul de muncă. Calea informală presupune modalități de formare profesională neinstituționalizate, nestructurate și neintenționate prin contact nesistematic cu diferite surse ale câmpului socio-educațional, familie, societate sau mediu profesional [116, p. 71].

Generalizând numeroasele opinii lansate în literatura de specialitate, ne asociem concepției că formarea de bază și formarea profesională continuă nu sunt identice, deoarece pornesc din diferite puncte de vedere: (1) la etapa inițială a formării, cursantul se află într-o situație de învățare „întotdeauna creându-și identitatea profesională”; (2) în formarea continuă, el învață să-și îmbunătățească cunoștințele și să-și dezvolte abilitățile profesionale pe care deja le posedă, dorește să le plaseze într-o nouă perspectivă. Astfel, în formarea de bază, pregătirea se realizează după un proiect profesional modelat prin implicarea cursantului, iar în formarea continuă, punct de plecare sunt realitățile profesionale ale bibliotecarilor pentru a-i ajuta să progreseze în profesia lor [113, p. 139].

În baza celor expuse și analizate pe parcursul cercetării subiectului respectiv, autoarea formulează următoarea definiție: ***Formarea profesională continuă a personalului de specialitate din domeniul infodocumentar este un ansamblu de activități de învățare pe tot parcursul vieții, realizată prin interdependența contextelor educației formale, nonformale și informale în vederea dezvoltării competențelor profesionale generice și specifice calificării.***

1.2. Abordarea sistemică a formării profesionale continue în domeniul infodocumentar

Abordarea sistemică este o direcție a filozofiei și metodologiei cunoașterii științifice, care se bazează pe studiul obiectelor ca sisteme. Principiile unei abordări sistemice se aplică aproape în toate domeniile cunoașterii și practicii științifice. Formarea profesională continuă a personalului de specialitate din domeniul infodocumentar este înțeleasă ca un sistem, fiind analizată pe baza teoriei generale a sistemelor formulată de Ludwig von Bertalanffy (1901-1972). Savantul a emis conceptul clasic al sistemului și l-a determinat drept o categorie prin care se cunosc relațiile dintre obiecte și fenomene [92, p. 7]. Prin *sistem* se înțelege un *ansamblu de elemente* aflate în legătură între ele în cadrul unei formațiuni mai complexe și relativ stabile [15, p. 20].

Abordarea sistemică a formării profesionale continue a personalului de specialitate din biblioteci nu există sub forma unui concept metodologic strict, ci mai degrabă sub forma unui set de principii de cercetare. Specialiștii consideră că sistemul se caracterizează printr-o structură, care reprezintă un ansamblu de relații stabile în interiorul său, adică păstrarea proprietăților de bază pe fundalul schimbărilor din exterior și interior. Sistemul este alcătuit din componente, numite *sub-sisteme*. Acestea au o autonomie relativă, ceea ce explică anumite neconcordanțe ale sistemului. Legătura dintre componente nu este directă, ci mediată de funcționalitatea acestui sistem, adică este o legătură inversă [15, p. 20; 25, p. 16]. Părțile independente ale sistemului, la rândul lor, pot fi examinate ca sisteme.

Teoria generală a sistemelor poate fi folosită pentru a analiza formarea profesională continuă a bibliotecarilor, care este înțeleasă ca sistem. În acest sens, V. Grigas, după J.P. Gigch [311, p. 81-82], stabilesc principalele trăsături ale formării profesionale continue, cum ar fi: *sistem neviu*, deoarece nu are tangență cu funcții biologice; *sistem abstract*, pentru că este alcătuită din concepte; *sistem deschis*, deoarece se află în interacțiune activă, atât cu nivelele superioare din sistem (program de formare), cât și cu un sistem de nivel mai inferior (autoinstruire); *sistem cu nivel ridicat sau scăzut de entropie sau dezordine*; *sistem de organizare complexă*, deoarece funcționarea acestuia este organizată multidirecțional; *sistem fezabil*, permite instruirea specialiștilor din alte domenii; *sistem organizat*, care corespunde următoarei caracteristici: (a) *conținut* (organizațiile se bazează pe un sistem om-mașină); (b) *structură* (sistem adaptat pentru realizarea diferitor sarcini sub influența diferitor factori); (c) *comunicare* (relațiile contribuie la definirea comportamentului și interacțiunii subsistemelor); (d) *luarea deciziilor* (mai multe variante pentru rezolvarea diverselor probleme) și (e) *feedbackul* în formarea profesională continuă a bibliotecarilor. Valabilitatea mecanismului de evaluare a sistemului este asigurată doar atunci când se apreciază nivelul de atingere a obiectivelor propuse – un specialist instruit.

Susținem că educația continuă a bibliotecarilor poate fi considerată ca subsistem a sistemului educațional. În corespundere cu I.I. Rusu [155, p. 86], una din principalele caracteristici ale acestui subsistem este *integralitatea*, interdependența dintre elementele componente, ca identificarea nevoilor de formare profesională, organizarea și desfășurarea cursurilor, evaluarea finală. Nerealizarea oricărei interdependențe influențează negativ întregul sistem. Finalitatea sistemului de formare profesională continuă este realizarea scopurilor și obiectivelor într-un timp stabilit. Prin urmare, procesul de formare profesională continuă are ca obiectiv dobândirea competențelor personalului de specialitate din biblioteci. De asemenea, autoarea a evidențiat unele trăsături, ca reglarea și autoreglarea, adaptabilitatea și stabilitatea, finalitatea.

Conform opiniilor I.I. Rusu [155], V. Grigas [311], A. M. Мазурицкий [332], В. В. Вязникова [320] ș.a., formarea profesională continuă este considerată un sistem deschis, care funcționează sub acțiunea diferitor factori externi, se adaptează permanent la schimbările macrosistemului din care face parte și la cerințele provocate de dinamica elementelor integrate. Ca sistem deschis, formarea profesională continuă se află în două tipuri de relații: *relații de subordonare*, care presupun raportul dintre întreg și parte, dintre sistem și elementele componente; *relații de coordonare*, care privesc, fie raporturile dintre elemente în cadrul sistemului, fie interacțiunile dintre sisteme în context sau dintre elemente ale unor sisteme diferite [85, p. 3].

Această abordare se datorează faptului că o singură structură de formare profesională continuă nu poate satisface diversitatea nevoilor educaționale ale specialiștilor. Prin urmare, este esențială relația și eforturile educaționale dintre diverse subsisteme organizatorice, cum ar fi: instituții de învățământ specializate, centre de formare, biblioteci, unde se asigură atât aspectul didactic, susținerea științifică și metodologică a programelor de formare, cât și cel de implementare în practică. Plus la cele menționate, toate bibliotecile pe intern sunt implicate în dezvoltarea profesională. Confruntarea, negarea continuității și cooperarea între organizațiile individuale implicate în procesul de formare profesională continuă duce la scăderea eficacității acestui sistem. „Așa cum pregătirea personalului de bibliotecă la o universitate nu se poate desfășura fără bibliotecă, tot așa și recalificarea bibliotecarilor nu se poate face fără universitate. Îmbunătățirea sistemului de recalificare a angajaților ar trebui să fie rodul eforturilor comune ale teoreticienilor și practicienilor biblioteconomiei” [332, p. 19].

După cum s-a menționat mai sus, formarea profesională continuă este un sistem deschis care primește și transmite influențe în/din mediul extern (Fig. 1.2). Intrările în sistemul de formare profesională continuă, respectiv cursanții care parcurg programele de formare, sunt influențele primite din partea mediului, iar ieșirile din sistem, respectiv absolvenții, sunt influențe ale sistemului

asupra mediului. De conținutul și ansamblul interdependențelor create depinde complexitatea sistemului. Relațiile create în interiorul sistemului influențează atât intrările, cât și ieșirile care sunt în continuă schimbare [155, p. 84].

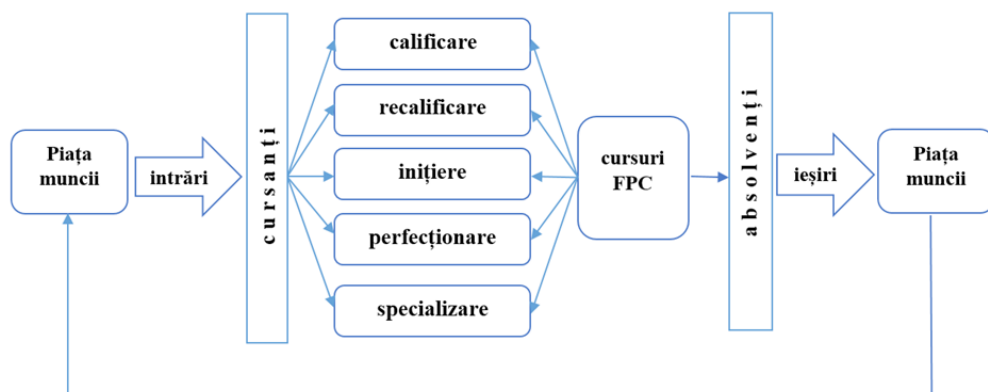


Fig. 1.2. Intrările și ieșirile din sistemul de formare profesională continuă

Sursa: Adaptat după Rusu I.I. [155].

Potrivit Fig. 1.2, formele de bază ale realizării formării profesionale continue, instrument eficient de implicare a bibliotecarilor în procesul de implementare a noilor sarcini sociale și tehnologice, sunt: *calificarea*, dobândirea unui ansamblu de competențe profesionale care permit persoanei interesate să desfășoare activități specifice unei ocupații sau profesii; *recalificarea*, obținerea de competențe necesare unei noi ocupații sau profesii, diferită de cea dobândită anterior; *inițierea*, dobândirea unor cunoștințe de bază din domeniu; *perfecționarea*, dezvoltarea competențelor profesionale în cadrul aceleiași calificări; *specializarea*, obținerea de cunoștințe și deprinderi într-o arie restrânsă din sfera de cuprindere a unei ocupații [95].

În opinia lui Vincas Grigas [311], principalele patru entități care interacționează în sistemul de formare profesională continuă a personalului de specialitate din biblioteci sunt:

- Formator (persoană pregătită pentru a implementa și evalua procesul de formare);
- Beneficiar (bibliotecar care participă la instruire);
- Metodologie educațională (complex de instrumente);
- Context (factorii care influențează învățarea).

În Figura 1.3 este ilustrată schematic această interacțiune dintre ABMC, unde A – Formator, B – Beneficiar, M – Metodologie, C – Context.

Observăm că relațiile interne între aceste componente sunt interdependente. Modificarea uneia din ele duce la schimbarea altora. Prin urmare, dacă A se va schimba, atunci B și M vor suferi modificări și ele; dacă A își schimbă relația cu C, atunci B trebuie să modifice relația cu M sau cu A. C acționează asupra lui

A, B și M. C formează conținutul lui M. Transformările lui A privind M, vor influența scopurile educaționale ale lui B. De asemenea, C influențează obiectivele și motivația lui B cu referire la instruirea continuă.

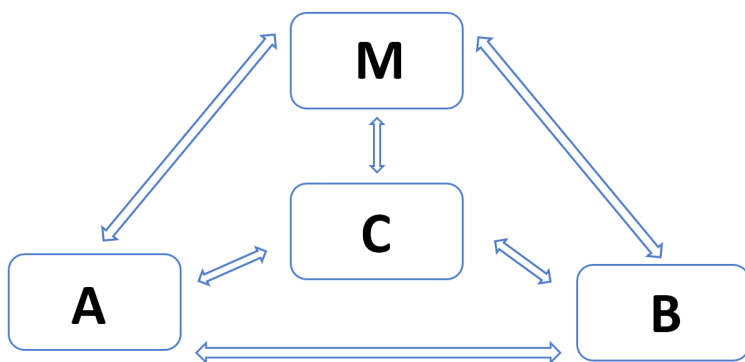


Fig. 1.3. Interacțiunea componentelor formării profesionale continue

Sursa: Adaptată după Grigas, V. [311].

O altă abordare privind elementele sistemului de formare profesională continuă poate fi dedusă pe baza modelului bibliotecii publice propusă de E. Аврамова [317, p. 25]:

1. Baza juridică a funcționării.
2. Organizație care coordonează sistemul de formare profesională continuă.
3. Baza de resurse.
4. Subdiviziunea organizației coordonatoare care elaborează programe de instruire, implementează activități educaționale specifice.
5. Organizații implicate în procesul de dezvoltare profesională.
6. Programe educaționale.
7. Sistemul managerial al calității procesului de formare profesională continuă.
8. Instrumente pentru evaluarea cunoștințelor și abilităților, incluzând astfel de elemente precum atestarea și feedbackul.

Rezultatele analizei componentelor, ne permit să constatăm că pentru funcționarea eficientă a unui sistem de formare profesională continuă a personalului de specialitate din biblioteci este necesară o bază legală, atât la nivel național, teritorial, cât și instituțional. Rolul organizației-coordonatoare constă în coordonarea altor subdiviziuni implicate în dezvoltarea profesională, identificarea, crearea și aplicarea unor modele inovaționale de formare. Relația dintre organizația-coordonatoare și cele participante ar trebui să se bazeze pe crearea de rețele colaborative. În calitate de coordonator, poate fi o bibliotecă de nivel național, fie o instituție de învățământ superior sau o autoritate de conducere. Modelul de funcționare al unui sistem, atât pe intern, cât și extern, necesită

să includă următoarele procese de formare, ca: funcționarea (cadru normativ), dezvoltarea (satisfacerea necesităților de formare), dirijarea (relații de coordonare). Implementarea programelor educaționale solicită resurse informaționale, intelectuale, materiale și tehnice. Organizațiile implicate în procesul de dezvoltare profesională sunt atât furnizorii de programe (centre, instituții, biblioteci), cât și bibliotecile ale căror angajați obțin servicii educaționale. Prin urmare, un specialist poate avea rol de transmisător și, în același timp, – consumator de cunoștințe. Conținutul programelor de formare trebuie să fie relevante, în corespundere cu nevoile reale ale personalului de specialitate din biblioteci (identificate prin studii) și realizările teoriei biblioteconomice. Procesul de formare prevede aplicarea diverselor forme și metode de instruire, stil de predare, instrumente de evaluare a cunoștințelor, motivarea.

Conceptual, modelul este principalul produs al gândirii sistemice. Scopul creării unui model este de a dezvolta o structură care să satisfacă nevoile de învățare. Fiecare sistem educațional are propriile sale modele de formare, care prezintă schematic practica educațională ca întreg sau elementele sale structurale individuale [334].

Structura recomandată a modelului de formare profesională continuă, ca sistem deschis (Fig. 1.4), bazată pe folosirea procedurii metodologic propus de В. Вязникова [320, p. 94], demonstrează că integritatea sistemului este asigurată prin unitatea din trei blocuri: *Blocul Intrări* (BIn), *Blocul de Bază* (BB) și *Blocul Ieșiri* (BIe). Fiecare din aceste blocuri sunt constituite din elemente cu rol aparte în acest sistem. Fără aceste elemente și fără interacțiunile dintre ele, formarea profesională continuă ca sistem se descompune. *Relațiile* demonstrează că elementele se află într-o interdependență și conexiune cu mediul extern. *Mediul extern* este determinat ca un ansamblu de factori eterogeni care există în timp, spațiu și influențează sistemul [25, p. 17].

Potrivot primului bloc (*BIn*), funcționarea sistemului de formare profesională continuă a personalului de specialitate din biblioteci se datorează solicitărilor atât din partea statului, societății, comunității, instituțiilor infodocumentare, cât și a individului care participă activ la alegerea propriului itinerar educațional. Identificarea scopului educației reprezintă o condiție importantă în instruirea continuă a unui specialist, deoarece acesta acționează ca un factor în formarea sistemului, stabilind directive concrete întregului proces de formare care pe parcurs se transformă în rezultatul final.

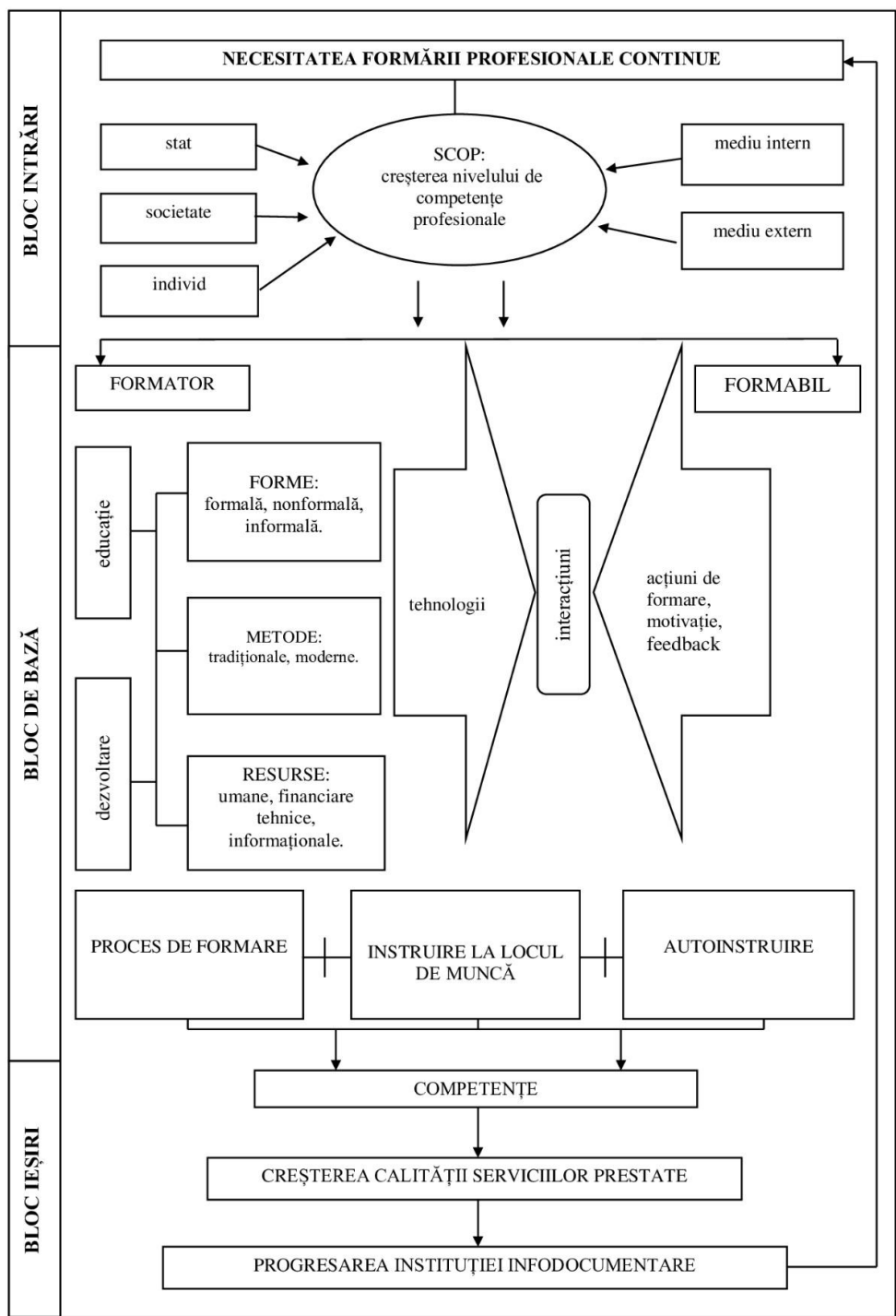


Fig. 1.4. Model de formare profesională continuă ca sistem deschis

Sursa: Elaborată după Вязникова, В.В. [320].

Fiecare persoană învață continuu, conștient sau inconștient, direct sau indirect, sistematic, periodic sau episodic. Indiferent de modul în care învață, omul este permanent influențat de o mulțime de factori care îi asigură perfecționarea personală sau cea profesională [47, p. 96]. În acest context, formarea profesională continuă a personalului de specialitate din biblioteci este determinată de *factorii interni* (mediul de bibliotecă, dotarea tehnologică, profesionalizarea cerută de managementul instituției infodocumentare etc.) și *factorii externi* (cadrul normativ, alocarea resurselor financiare, inovarea accentuată în practica și teoria biblioteconomică, criza de specialiști în biblioteci etc.).

Conform următorului bloc al modelului (*BB*), formarea profesională continuă, ca sistem, este creată dintr-o serie de subsisteme: *educarea și dezvoltarea*. Fiecare din aceste subsisteme necesită a atinge un scop educațional, a avea un design de formare, suport organizațional și metodologic, resurse. Relațiile dintre elemente formează acea integritate care asigură formarea profesională continuă a unui specialist ca individ și ca profesionist. Rezultatul procesului de educare și dezvoltare este influențat de un șir de factori și condiții: tehnologii, acțiuni de formare, motivare, feedback.

Este necesar să remarcăm că pentru educarea continuă a bibliotecarilor este foarte importantă motivarea, deoarece „fără motivare nu există impuls și puterea de a rezista la învățare“ [64, p. 40]. Pe de o parte, trebuie să se țină cont de scopul cursului, iar pe de altă parte, de starea motivațională a persoanelor instruite. Personalul are nevoie de o motivație specială. Această constatare o găsim la cercetătorul Isaac Osei [269], care în baza experienței Bibliotecii Universității de Științe și Tehnologie din Kumasi, consideră că dacă profesioniștii nu sunt entuziaști, poate exista o situație de „dezvoltare involuntară a personalului”, iar rezultatul final se poate dovedi a fi inefficient. Problema se agravează atunci când organizația este incapabilă de a furniza resursele necesare pentru a aplica în practică o nouă tehnică sau abilitate după participarea la instruire continuă, considerând că se va pierde entuziasmul, iar angajații vor deveni frustrați și nemulțumiți. Sub aspect motivațional, Constantin Schifirneț [157, p. 11] remarcă trei cerințe: (1) formarea motivației la personalul neinteresat în educație continuă; (2) stimularea participării la acțiuni de educație continuă; (3) formarea convingerii participării active la viața socială la personalul deja instruit.

Este cert că furnizorul de formare profesională continuă reprezintă veriga de bază în sistem. Entitatea este un subsistem. Analizată separat, este un sistem. În cadrul acestuia, se organizează și se desfășoară întreaga activitate de formare profesională continuă. Rezultă că realizările sau nerealizările de la nivelul furnizorilor se reflectă până la nivelul sistemului general de formare profesională continuă a personalului din instituțiile infodocumentare. Modul de

funcționare a furnizorului de formare, ca sistem separat, reflectă unitatea dintre trei dimensiuni: funcțională, structurală, operațională [155, p. 102-105]. După cum susține C. Dumitru [52, p. 17-18], răspunsul la anumite întrebări ne oferă o analiză a acestor dimensiuni: (1) din punct de vedere funcțional: *de ce se organizează?* (pentru atingerea obiectivelor propuse); (2) sub aspect structural: *cine?* (învață, predă, evaluează); *în ce condiții?* (social-istorice, culturale etc.); *cu ce resurse?* (umane, informaționale, materiale); *în baza căror norme?* (profilul socio-demografic); (3) în plan operațional: *cum se desfășoară?* *cum se controlează și cum se reglează?* (prin conexiune inversă).

Cercetătorii din diverse domenii afirmă că, pentru ca un program de formare să fie eficient pentru beneficiari ai programelor de studiu, este nevoie de un formator capabil să livreze calitate [45, p. 26]. Cooperarea „formator – cursant” influențează nemijlocit asupra eficienței funcționării sistemului de formare profesională continuă [320, p. 95]. Formatorul permanent trebuie să contribuie la dezvoltarea abilităților de utilizare a cunoștințelor și de a motiva beneficiarii instruirii pentru implicarea în perfecționarea pe tot parcursul vieții, instruirea la locul de muncă și autoinstruirea continuă [114, p. 45]. Deplasarea unui specialist în categoria de participant activ la procesul de formare se realizează printr-o abordare bazată pe competențe, care asigură dezvoltarea participanților la instruire prin acumularea unui complex de cunoștințe, abilități, aptitudini, caracteristici personale necesare pentru activități profesionale și sociale [320, p. 95]. Deci, putem să constatăm că dezvoltarea competențelor profesionale sunt rezultatul interdependenței dintre conținutul programelor de formare și toate elementele spațiului educațional: forme, metode de predare, stil de comunicare, suport metodologic și educațional etc.

Modalitatea de funcționare a furnizorului de formare, ca sistem separat, poate fi înțeleasă prin realizarea a trei forme. Astfel, *forma funcțională de descriere* se realizează prin prezentarea modului în care se ating scopurile. De exemplu, în scopul autorizării unor cursuri, pentru dobândirea de cursanți a unor competențe, deprinderi noi, furnizorul va ține seama de interdependențele dintre nevoile pieței muncii, premisele sistemului de a obține rezultatele scontate și finale. Descrierea modalității în care se desfășoară activitățile de formare pune în evidență gradul de realizare, precum: scopul, obiectivele, conținutul, utilizarea metodelor, mijloacelor de învățare și evaluare [155, p. 102]. Concluzionăm că furnizorii trebuie să fie preocupați de studierea nevoilor de formare. Este necesară interdependența dintre cerere (nevoi de formare) și ofertă (programe de formare relevante prestate de furnizor).

Forma structurală a descrierii procesului de formare profesională continuă presupune modul în care organizarea activității furnizorului asigură folosirea resurselor materiale, financiare, umane, informaționale pentru realizarea pro-

gramelor de formare. Interrelațiile resurselor cu celelalte elemente ale sistemului se pot asigura doar în cadrul unei structuri organizatorice existente la furnizori pentru a asigura realizarea eficientă a funcțiilor educaționale. La rândul său, *forma operațională a descrierii* expune maniera de desfășurare a procesului de formare profesională continuă, referindu-se la participanți, activitățile de formare, tehnologiile utilizate, metodele aplicate etc. [155, p. 105]. Constatăm că este nevoie de o structură organizatorică adecvată pentru a evita situații de „relaxare”, iar formatorii să nu desfășoare activități de instruire la nivelul propriilor cunoștințe și convingeri.

Rezultatele procesului de formare profesională continuă – „ieșire” sunt specialiștii care au parcurs fie calificarea, recalificarea, inițierea, perfecționarea sau specializarea. Interacțiunea specialiștilor cu activitățile de instruire la locul de muncă, inclusiv autoinstruirea, sunt reflectate în al treilea bloc (*Ble*). Potrivit rezultatelor cercetărilor, *scopul* final al formării profesionale continue este creșterea nivelului de competențe profesionale ale specialiștilor care vor contribui la prestarea unor servicii și produse de calitate utilizatorilor. În acest context, putem menționa *Manifestul IFLA/UNESCO cu privire la bibliotecile publice* [235]. Conform acestui document, Jana Varlejs menționează: „Bibliotecarul este un intermediar activ între utilizatori și sursele de informare. Educația profesională continuă a bibliotecarului este indispensabilă pentru asigurarea celor mai bune servicii de bibliotecă” [186]. Anume de experiența, nivelul de cunoștințe ale personalului din domeniul informației depinde calitatea serviciilor de bibliotecă.

Potrivit modelului propus, sistemul de formare profesională continuă a bibliotecarilor presupune conexiune între subsisteme și elementele de bază, care conduc la atingerea rezultatului final – progresarea instituției infodocumentare. În schema dată este indicată, prin săgeți, o ciclitate de la *Blocul Ieșiri* la *Blocul Intrări*, care determină adaptabilitatea modelului propus către un sistem care contribuie la dezvoltarea continuă a bibliotecarilor. E. B. Аврамова [316, p. 29] conchide că prezența unui sistem dezvoltat de formare profesională continuă este unul dintre indicatorii calității muncii bibliotecii în ansamblu, deoarece permite reproducerea calității resursei umane.

În baza modelelor analizate, se constată că formarea profesională continuă se caracterizează printr-o structură, constituită dintr-un ansamblu de elemente aflate în interdependență între ele, care funcționează sub acțiunea diferitor factori externi pentru a satisface nevoile de învățare.

1.3. Modele de competențe ale personalului din instituțiile infodocumentare la nivel național și internațional

În funcție de succesul umanității în utilizarea tehnologiilor erei digitale se modifică esențial rolurile personalului de specialitate din biblioteci și se lărgeste spectrul de competențe obligatorii. Formarea continuă presupune menținerea și dezvoltarea abilităților pe măsură ce profesia de bibliotecar se transformă. Prin urmare, este imposibil să studiem sistemul de formare profesională continuă fără a analiza modele de competențe pentru un specialist din domeniul infodocumentar.

Tehnologiile evoluează rapid și funcțiile clasice ale bibliotecii nu mai sunt solicitate, fiind înlocuite de stații automate, sisteme informaționale specializate, servicii de recomandare și tehnologii de inteligență artificială (IA) [323, p. 37]. În lucrarea *An Introduction to Staff Development in Academic Libraries* este specificat că „cea mai valoroasă resursă a unei biblioteci este forța de muncă” [194]. În raportul publicat de *Institutul Olandez pentru Biblioteci Publice* (The Netherlands Institute for Public Libraries, SIOB) *The library of the future: junction of knowledge, contact and culture* [292] predomină ideea că biblioteca viitorului este cu „mai puține colecții și mai multe conexiuni”. După cercetătorul Ion Stoica, așa cum în lumea cunoașterii s-au schimbat accentele, trebuie pregătiți specialiști care participă, evaluează, înțeleg limitele, fac opțiuni, iau decizii” [165, p. 137]. Pentru autorul american Seth Godin, în lucrarea sa *Stop Stealing Dreams (what is school for?)*, bibliotecarul este „interfață între multitudinea de date și utilizatorul neinstruit, dar motivat” [229, p. 86].

Astfel, F. Bouthillier [309], analizând definiția bibliotecarului în Enciclopedia lui Diderot și d’Alembert (1751), a remarcat că la etapa actuală rămâne relevantă, dar cu siguranță nu mai este reprezentativă pentru rolurile multiple ale personalului de specialitate din biblioteci.

Un nou raport fascinant aruncă o privire nouă asupra modului în care va arăta forța de muncă în viitor și a abilităților care vor fi extrem de căutate. Potrivit *Viitorul abilităților: ocuparea forței de muncă în 2030* [291] va solicita o cerere sporită pentru bibliotecari, curatori și arhiviști, printre alte ocupații. Potrivit raportului, bibliotecarii vor fi mai solicitați în 2030 decât lucrătorii din mass-media și comunicare, cei din domeniul construcțiilor și alții. Bibliotecile, concepute în mod tradițional, au trecut prin transformări masive, pe măsură ce a evoluat modalitatea în care creăm, împărtășim și stocăm informații. Vom avea în continuare nevoie de bibliotecari, care să ne ajute să parcurgem informații atât vechi, cât și noi. Dar, la fel ca multe ocupații, profilul abilităților unui bibliotecar este probabil să se schimbe substanțial în anii următori.

Chiar mai mult decât atât, la forumul „Bibliotecarul viitorului” (27 mai 2021, Rusia) au fost prezentate mai multe roluri ale bibliografului 5.0 [318]. Deci, din

ce în ce mai mult, profesioniștii domeniului au nevoie de competențe noi, care să le permită găsirea de soluții originale, inovative, pentru ca bibliotecile să-și poată îndeplini cât mai bine misiunea [187, p. 27].

În corespundere cu *Dictionary for Library and Information Science*, competențele sunt definite ca fiind „capacitățile preconizate de o persoană angajată pentru a îndeplini o anumită slujbă sau finalizarea cu succes a unui curs de formare. În domeniul biblioteconomiei sunt cunoștințele, abilitățile și experiența necesară pentru a gestiona în mod eficient responsabilitățile profesionale, de obicei, în cadrul unei specializări” [210]. În monografia *Teoria și practica educației nonformale în Republica Moldova* [174, 92], modelul competenței este reprezentat ca ansamblul cunoștințelor, deprinderilor, calităților și valorilor necesare pentru realizarea unui rol social. Astfel, în baza acestor constatări, deducem că un *model de competență* este un set de competențe interconectate, reprezentând abilități, cunoștințe și practici dobândite, care permit individului să acționeze rațional și eficient în contexte de muncă specifice.

Diverse organizații și instituții internaționale, europene, organizații de profil și experți din domeniul infodocumentar sunt preocupați de evoluția profesională care specifică nivelele competențelor de bază. Prin urmare, la *Forumul Economic Mondial* (Davos, 16-20 ianuarie, 2023) a fost discutat subiectul competențelor pentru viitor. *Future of Jobs Report 2023* [225] explorează modul în care locurile de muncă și competențele vor evolua în următorii cinci ani. Potrivit analizei așteptărilor angajatorilor, pentru personalul de specialitate din biblioteci gândirea creativă și cea analitică vor fi cele mai importante abilități până în anul 2027. Totodată, se cere alfabetizare tehnologică; curiozitate și învățare pe tot parcursul vieții; reziliență, flexibilitate și agilitate; gândire sistemică; IA și big data; motivație și conștientizarea de sine; managementul talentelor; orientare către servicii pentru clienți. Pe lângă cele 10 competențe cheie, se solicită leadership și influență socială, empatie și ascultare activă, fiabilitate și atenție la detalii, control de calitate, design, predare și mentorat etc.

S. Meredith [261] a subliniat topul competențelor bibliotecarilor în următorii 20 de ani, realizate de revista *Library Journal*, ca: advocacy / politică, colaborare, comunicare/competențe umane, creativitate / inovație, gândire critică, analiza datelor, flexibilitate, marketing, management de proiect, expertiză tehnologică. Analizând studiile de caz ale bibliotecilor academice din SUA și Regatul Unit, E. Connor [194] constată că bibliotecarii academici joacă un rol esențial în predare, orientare, formare, mentorat.

Consiliul ALA în 2009 a aprobat *Competențele de bază în biblioteconomie*, necesare specialiștilor pentru a putea asigura activitatea eficientă a bibliotecii, indiferent dacă se ocupă de servicii tehnice sau interacționează cu publicul. Competențele recomandate de ALA, revizuite în 2021, sunt structurate

în următoarele categorii: bazele profesiei, resurse informaționale, organizarea cunoștințelor și a informațiilor înregistrate, cunoștințe și abilități tehnologice, servicii de referințe și utilizatori, cercetare și practică bazată pe dovezi, educație continuă și învățare pe tot parcursul vieții, administrare și management, justiție socială [193]. În acest context, putem specifica *Indexul competențelor în câmpul biblioteconomiei* (Competency Index for the Library Field) [211], elaborat de Web Junction, care clasifică competențele în șase blocuri: managementul bibliotecii, competențe personale și interpersonale, servicii pentru public, servicii tehnice, tehnologii de bază, sisteme și tehnologii de informare.

CAVAL Competencies for Academic and Research Librarians [254] de J. Leong de la Universitatea RMIT și S. Woods de la Universitatea din Melbourne este un manual care descrie setul necesar de competențe profesionale. Îndrumări suplimentare privind competențele specifice ale bibliotecarului sunt enumerate în standardele profesionale. De exemplu, *Standards for Proficiencies for Instructional Librarians and Coordinators Revision Task Force* [277] numește cunoștințele de integrare disciplinară și curriculară, despre crearea modulelor online, abilitățile de predare cu aplicarea diverselor formate și metode, capacități de colaborare etc.

În urma unei consultări cu diferiți angajatori, biblioteci, experți din domeniul informării, practicieni și prestatori de servicii educaționale, Chartered Institute of Library and information professionals (CILIP) a elaborat două ghiduri: *My Professional Knowledge and Skills Base. Identify gaps and maximize opportunities along your career path* [264] și *Your Professional Knowledge and Skills Base* [304] care prezintă un set de cunoștințe și abilități necesare în cadrul profesiei de bibliotecar. Printre aceste competențe remarcăm managementul cunoștințelor și al informațiilor; strategie, planificare și management; dezvoltarea și managementul colecțiilor; competențe de cercetare; alfabetizarea și învățarea; leadership și advocacy; TIC etc. [266].

În conformitate cu rapoartele *Association of Research Libraries* (ARL – Asociația Bibliotecilor de Cercetare, SUA) [96, p. 45], profesioniștii din domeniul informării îndeplinesc rolurile de experți informaționali, consultanți, antrenori, mentori și manageri.

Este important să menționăm *Cadrul european al calificărilor pentru învățarea de-a lungul vieții* [144] în care sunt specificate opt niveluri de referință, ulterior aplicate și pentru specialiștii din informare și documentare. *Euroreferențial I&D* (Euroreferențialul privind competențele profesioniștilor europeni în domeniul informării și documentării) este documentul care cuprinde 33 de domenii de competențe repartizate în cinci grupe: informare, tehnologii, comunicare, management, alte cunoștințe și un altul de 20 de aptitudini: relaționale, cercetare, analiză, comunicare, gestionare, organizare [89, pp. 111-115]. *Recomanda-*

rea Consiliului UE din 22 mai 2018 privind competențele-cheie pentru învățarea pe tot parcursul vieții către statele membre vizează susținerea și consolidarea dezvoltării competențelor-cheie ca parte a strategiilor naționale de învățare pe tot parcursul vieții; sporirea și îmbunătățirea nivelului de competențe digitale, antreprenoriale, a creativității și a spiritului de inițiativă; creșterea nivelului de competențe lingvistice, cetățenești etc. [143].

Una dintre cele șapte inițiative din *Strategia Europa 2020* este „O agendă pentru noi competențe și noi locuri de muncă”, care presupune modernizarea pieței muncii și dezvoltarea competențelor cetățenilor pe tot parcursul vieții [228]. *European Skills, Competences, Qualifications and Occupations*, (ESCO) [303] identifică și clasifică aptitudinile, competențele, calificările și ocupațiile relevante pentru piața muncii din UE și pentru educație și formare profesională. În corespundere cu ESCO, bibliotecarii sunt persoanele care administrează instituțiile de specialitate și prestează servicii conexe de bibliotecă. Tot ei gestionează, colectează și dezvoltă resurse informaționale. De asemenea, oferă informații care pot fi accesate și căutate de utilizatori.

În situația când utilizarea tehnologiei este în creștere și are un impact semnificativ asupra activității generale a personalului din biblioteci, profesioniștii caută răspuns la întrebarea persistentă: „Care sunt competențele necesare pentru a practica profesia de bibliotecar?” Conform literaturii de specialitate publicată în Franța, Marea Britanie, Germania, SUA, Rusia, România, Republica Moldova etc., competențele bibliotecarilor includ: *competențe cognitive*, utilizarea teoriei și ale conceptelor, precum și a capacităților de cunoaștere dobândite tacit și informal prin experiență; *competențe funcționale*, deprinderi sau capacități de utilizare a cunoștințelor într-o situație de muncă dată; *competențe personale*, capacitatea adoptării unei atitudini și comportament adecvat într-o situație particulară; *competențe etice*, demonstrarea anumitor valori personale și profesionale [176].

Potrivit rezultatelor studiului de caz realizat de E.E. Entalang [221], un bibliotecar digital dintr-o bibliotecă academică necesită *abilități informaționale*: utilizarea cataloagelor online (OPAC), conștientizarea motorului de căutare a bazei de date online și capacitatea de a opera tehnica de căutare booleană. De asemenea, bibliotecarul trebuie să aibă abilități înalte în *managementul informațiilor*: capacitatea de a înțelege și utiliza instrumentele de partajare a resurselor și cunoașterea industriei editoriale și informaționale. În baza opiniilor respondenților, a treia competență necesară unui bibliotecar academic este *competența interpersonală*: să posede abilități de luare a deciziilor, să poată colabora și lucra cu diverse grupuri, capacitatea de a lucra de acasă și / sau fizic într-o organizație etc. Cele mai puțin importante pentru a-și îndeplini sarcinile zilnice sunt competențele manageriale, potrivit opiniilor respondenților.

Prin urmare, unii autori sugerează că bibliotecarii au nevoie de o solidă cul-

tură generală (L. Stanciu, M.L. Butnariu [285], V. Petrescu, O. Sachelarie [105]). Alții consideră că trebuie să dețină cunoștințe referitoare la proprietatea intelectuală și problemele legate de drepturile de autor (L. Gasaway [227], A. Shiri [283]), să fie inginer social, asistent pentru comunitate și educator (G. Buluță [12, p. 135]), psiholog, lider în cadrul echipei și navigator de informații (I. Shettar și B. Chavan [282]). De asemenea, experții accentuează cerințele față de specialiști de a cerceta problemele businessu-lui pentru a putea furniza informații despre afaceri utilizatorilor operativ, exhaustiv și cu puține resurse [278]. La fel, va fi nevoie ca personalul de bibliotecă să dețină abilități de administrare a bugetelor, ca parte a culturii instituționale [75, p. 13]. Mai mult, M. Koganuramath și M. Angadi [251] au reiterat faptul că comunicarea eficientă, abilitățile de conducere și creare de rețele sunt esențiale pentru o activitate eficientă, dat fiind faptul că funcțiile bibliotecarilor depășesc dincolo de achiziționarea, conservarea și diseminarea informațiilor.

Unii cercetătorii pun accent pe formarea de abilități și cunoștințe specifice referitoare la computer, rețea și de management: capacitatea de a gestiona bibliotecă digitală (W. Ibrahim [233]), de a interpreta și a lua decizii în baza faptelor, a datelor (N. Constantinescu [41]), gestionarea big datelor și altor surse digitale de informații (I.K. Zotoo, Z. Lu și G. Liu [306]). Abordarea lui M. Jordan [244], care face referire la caracteristicile tipice ale bibliotecarului de sistem, propuse de T.C. Wilson (Wilson, 1998, pp. 22-35), pune accent pe managementul integrat al bibliotecii, proiectarea și gestionarea rețelelor. La fel și P. Neumann [265, p. 27] a subliniat că profesioniștii trebuie să-și dezvolte abilitățile de management. P. Ahmad și M. Yaseen [192] au propus nevoia de abilități tehnice, conceptuale, de prezentare, comunicare, gestionare a timpului, conducere, planificare, organizare, control, de luare a deciziilor etc.

În mod evident, A. E. Гуськов [323, p. 36] acordă o atenție deosebită rolului bibliotecilor universitare în dezvoltarea alfabetizării informației a cercetătorilor și competențelor conexe, în gestionarea datelor de cercetare, susținerea infrastructurii și practicilor Științei Deschise, inclusiv Accesul Deschis la rezultatele cercetării. În baza analizei potențialelor roluri de colaborare între biblioteci și centrele de dezvoltare a facultăților, K. Handler și L. Hays [231] de la Park University Library și MidAmerica Nazarene University constată că bibliotecarii preiau o serie de responsabilități în ceea ce privește programarea, predarea, promovarea învățării. În acest context, biblioteconomiiștii americani, M. Flierl, C. Maybee, R. Fundator [224], conform unui studiu fenomenografic, au identificat patru roluri de bază și abilități ale bibliotecarilor din bibliotecile academice în baza a două dimensiuni identificate pentru categoria (1) alfabetizare informațională și (2) relațiile interpersonale: *facilitator*, ghidează instructorii prin proiectarea cursului; *collegial*, întreține relații reciproc avantajoase cu in-

structorii; *dezvoltator*, dezvoltă instructori pentru a-și transforma abordarea asupra predării; *conector*, conectează instructorii cu experți în pedagogie sau tehnologie [344].

De fapt, toate aceste cunoștințe și abilități se regăsesc la А.И. Земсков [327, pp. 47-59] în analiza competențelor *Bibliotecarului 4.0*. La rândul său, N. Dinu [49] lărgeste spectrul – să fie și un bun dealer, care se ocupă cu vânzarea de produse infodocumentare online, denumite E-Commerce (Electronic Commerce).

Analiza rezultatelor unor studii internaționale din SUA, Marea Britanie, Canada, Australia, România, Ucraina, Rusia etc., cu privire la cunoștințele și abilitățile personalului din domeniul infodocumentar, evidențiază nevoia de competențe de comunicare, negociere și colaborare, manageriale, abilități IT, cercetare, abilități de business (B.P. Lynch și K.R. Smith, 2001 [256], L. Ashcroft, 2004 [199]), H. Partridge, J. Lee și C. Munro, 2010 [270]). De asemenea, bibliotecarii au nevoie de abilități în organizarea activităților educaționale, seminarii, sesiuni de instruire ad-hoc, programe de formare eficiente (R. Bhatti și M. Na-deem, 2014 [204]), să fie creativi (R. Volovici, 2016 [298, p. 28]).

Cercetarea abilităților tehnologiei informației solicitate în instituțiile informaționale din ofertele a 6 959 locuri de muncă în perioada 2004–2020 din Turcia a identificat caracteristicile comune la 5 941 de postări în anunțurile de angajare cu necesități de abilități IT. Acestea sunt limbaje de programare (PHP, JavaScript, Java și Python), sisteme de operare (Linux, Unix și MS Windows), tehnologii web (XML, HTML, CSS și XSL), baze de date (MySQL, Oracle și PostgreSQL), standarde de metadate (MARC, DC, EAD) și alte abilități (K. Binici, 2021 [205]).

Sondajul realizat la solicitarea *Conference Directors of National Libraries (CDNL)* și *IFLA* (29 mai - 10 iunie 2020) [289] a constatat că jumătate din 55 de biblioteci naționale au nevoie de personal cu abilități digitale.

Марина Толмач [315, pp. 57-69], în articolul *Цифрова компетентність бібліотечних фахівців як чинник діяльності бібліотек в умовах цифрової трансформації* (Competența digitală a bibliotecarilor ca factor al activității bibliotecii în contextul transformării digitale), relatează despre rolul competenței digitale ca factor al activității bibliotecii în contextul transformării digitale. Autoarea menționează că una dintre provocările pentru educația formală a bibliotecarilor este formarea competențelor digitale, care ar trebui luate în considerare în programele de dezvoltare profesională. Folosind exemplul unor noi tipuri de activitate profesională, sunt descrise posibilele roluri ale bibliotecarilor, care necesită competențe digitale pentru a îndeplini anumite sarcini. Totodată, se face o analogie cu cercetările privind abilitățile digitale ale bibliotecarilor din țările Uniunii Europene.

Potrivit rezultatelor sondajului realizat de *Library Journal* și *ProQuest* (mai

- iulie 2021), pe un eșantion mondial de 1 843 de biblioteci academice, au confirmat nevoia de competențe digitale (41,8%), precum în crearea resurselor educaționale deschise disponibile prin biblioteci (55,7%), cunoștințe în catalogare, pentru a se mări vizibilitatea resurselor (41,4%) [273]. În baza analizei comparative, rezultatele studiului din cadrul proiectului BIBLIO (2019-2022) [305, p. 10] au arătat că competențele de bază în sectorul bibliotecilor europene variază de la o țară la alta, însă, în aspect general, profesioniștii sunt conștienți că trebuie să-și reîmprospăteze cunoștințele referitor la comunicarea online și offline, comunicarea și interacțiunea cu utilizatorii, crearea conținuturilor digitale, explorarea schimbărilor tehnologice, date și media, evaluarea și facilitarea comunității [115, p. 177].

În această ordine de idei, considerăm că profesia de bibliotecar are tangență nemijlocită cu viitoarea profesie de știință a datelor (Data Science). Utilizarea eficientă a tehnologiilor Data Science necesită noi abilități și cerințe pentru noi profesii, de obicei denumit Data Scientist: un expert care este capabil atât să extragă valoare semnificativă din datele colectate, cât și să gestioneze întregul ciclu de viață al datelor, inclusiv sprijinirea datelor științifice, e-Infrastructuri.

Considerăm important să menționăm că începând cu 2015, proiectul EDISON (Educație pentru știința intensivă a datelor pentru a deschide noi frontiere științifice) [219], finanțat de UE, pune în aplicare mecanisme fundamentale care vor accelera creșterea numărului de cercetători competenți și calificați în domeniul științei datelor din Europa și nu numai. Cadrul EDISON pentru știința datelor (EDSF) se bazează pe un grup de documente: *Cadrul de competențe* (CF-DS), *Corpul de cunoștințe* (CF-DS) și *Modelul de curriculum* (MC-DC).

CF-DS este definit în conformitate cu *Cadrul european de competențe electronice* (e-CF3.0) și oferă sugestii pentru extinderea e-CF3.0 cu competențe și abilități legate de Data Science. Credem că acest document va servi instituțiilor infodocumentare drept bază pentru definirea unui set de competențe necesare pentru domeniul lor specific în știința datelor.

Potrivit taxonomiei ESCO [217], în Tabelul 1.2 enumerăm profilurile profesionale în știința datelor (DSPP) care pot fi atribuite specialiștilor din domeniul infodocumentar din Republica Moldova, fiindcă se referă la grupul de competențe profesionale de prelucrarea/gestionarea datelor:

Tabelul 1.2. Profilurile profesionale în prelucrarea/gestionarea datelor

ID Profil	Profilul profesional	Conținutul profilului Data Science	Titluri alternative
DSP10	Administratori de date (Data Stewards)	Planifică, implementează și gestionează datele de cercetare, introduce, stochează, caută, și prezintă date; creează model de date pentru date specifice domeniului, oferă suport și consiliere oamenilor de știință/cercetătorilor pe parcursul întregii cercetări	
DSP11	Curatori de date digitale (Digital data curator)	Găsește, selectează, organizează, distribuie (expune) digital culegerile de date, își menține integritatea, starea actualizată și prospețimea, capacitatea de descoperire	Curator digital, arhivar digital, bibliotecar digital
DSP12	Bibliotecari de date (Data Librarians)	Bibliotecarii de date efectuează sau sprijină unul sau mai multe dintre următoarele procese: achiziție (dezvoltare a colecției), organizare (catalogare și metadate) și implementare de servicii adecvate pentru utilizatori	Curator de date digitale
DSP13	Arhiviști de date (Data Archivists)	Menține seturi de date semnificative din punct de vedere istoric, documente și înregistrări, altele date electronice, precum caută articole noi pentru arhivare	Arhiviști digitali

Sursa: Elaborat de autoare în baza taxonomiei ESCO [217].

Specialiștii din țară abordează problema dezvoltării competențelor bibliotecarilor, capabili să gestioneze toți parametrii tehnici, sociali, politici, economici, culturali. În acest context, conferențiarul universitar dr. L. Kulikovski [72, p. 22], identifică trei modele: (1) *Modelul „Competențe”*, ca soluție rapidă pentru a pregăti angajații să dobândească abilitățile necesare bibliotecii; (2) *Modelul „Dezvoltare profesională”*, practicat în dezvoltarea capacităților de a utiliza abilitățile, cunoștințele personalului pentru a face față schimbărilor; (3) *Modelul „Capacitate organizațională”*, utilizat cu angajamente de „instituție care învață”. În viziunea L. Corghenci, bibliotecarii ar trebui „să inspire încredere profesională din momentul angajării, să dețină fenomenul „tehnici și tehnologii informaționale”, să fie îndrăzneți și convingători, să posede spiritul analitic și să manifeste atitudini profesionale divergente” [37, p. 47]. V. Osoianu [100, p. 117] consideră importante abilitățile de alfabetizare digitală și de comunicare efectivă, de a învăța pe

parcursul întregii vieți. V. Lupu [86, p. 377] pune accent pe abilitățile bibliotecarului de gestionare a datelor: cunoștințe contextuale despre mediul instituțional; abilități de colaborare și cooperare cu comunitatea universitară; abilități interpersonale și caracteristici comportamentale; abilități tehnice; cunoștințe tehnologice; cunoștințele și abilitățile specifice datelor.

Potrivit rezultatelor unor studii, 76,6% au declarat că dezvoltarea rapidă a tehnologiilor informaționale îi impune să-și dezvolte permanent competențele profesionale [7, p. 28]. Bibliotecarii din toate tipurile de biblioteci optează, în primul rând, pentru dobândirea și perfecționarea competențelor tehnologice (54,1%), competențelor de comunicare și relaționare (37,5%), competențelor TIC (32%), competențelor de specialitate (62,9%) [182, p. 20; 178, p. 18]. În anul 2019, pentru majoritatea respondenților, participarea la programele de formare continuă a fost determinată de nevoia dezvoltării competențelor în tehnologiile informaționale (67,4%) [112, p. 71]. În contextul trecerii la organizarea instruirii continue în format online, în baza selecției răspunsurilor libere date de chestionarii participanți la investigare, am constatat că au nevoie de cursuri IT, legislație, scriere de proiecte, biblioteconomice și bibliografice, cercetare, management și marketing, Acces Deschis, comunicare [124].

Ca rezultat al sintetizării răspunsurilor eșantionului participant la sondaj, au fost identificate următoarele competențe de bază necesare bibliotecarilor în activitatea lor profesională, în ordine descrescătoare de importanță: competențe de comunicare (82,3%), competențe tehnologice (57,8%), competențe metodologice (44,9%), competențe manageriale (37%), competențe pedagogice (30,2%) și competențe psihosociale (28,1%) (Fig. 1.5).

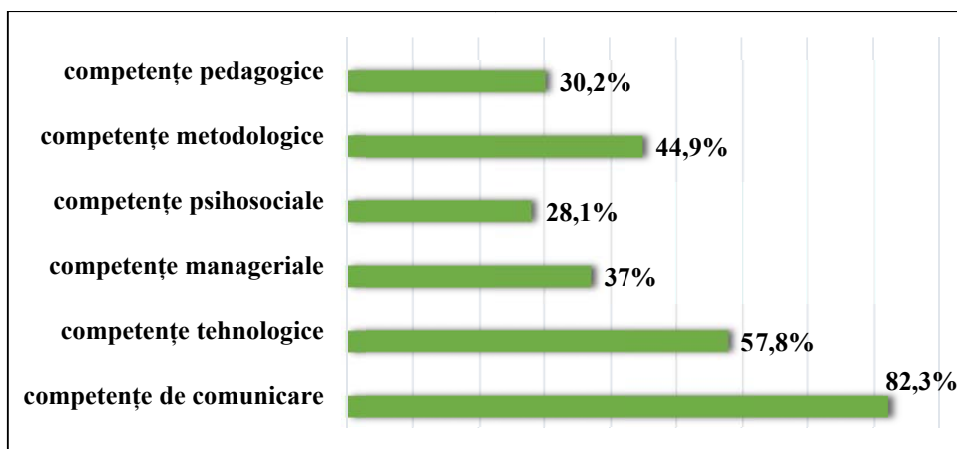


Fig. 1.5. Opiniile respondenților privind competențele de bază

Sursa: Elaborată de autoare.

În același timp, urmare a evaluării competențelor în ordinea importanței, pe o scală cu cinci niveluri (5 – cel mai important), s-a constatat că aprecii-

ate sunt competențele de comunicare (scor 4,7), competențele tehnologice (scor 4,42), competențele metodologice (scor 4,36), competențele pedagogice și competențele psihosociale (scor 4,16). Cel mai mic scor a fost atribuit competenței manageriale (scor 4). În baza răspunsurilor, observăm că coincide opinia respondenților referitor la competența de comunicare, considerând-o fundamentală (Fig.1.6).

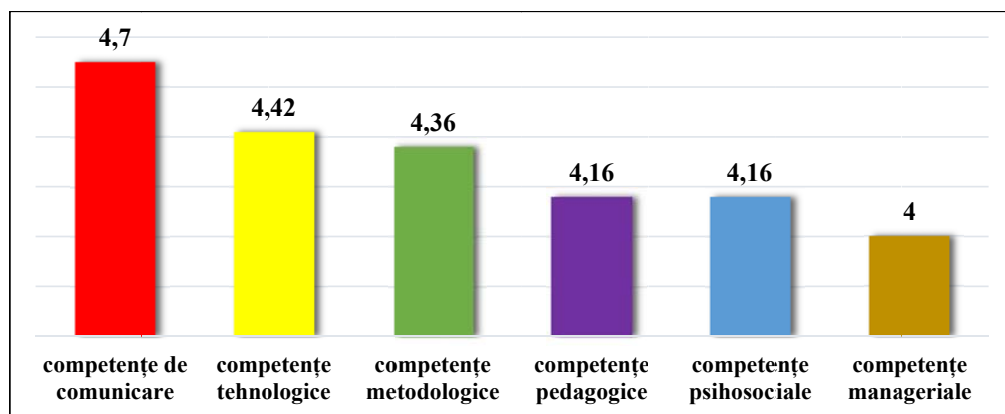


Fig. 1.6. Opinia respondenților privind importanța competențelor

Sursa: Elaborată de autoare.

Experții intervievați de asemenea confirmă că bibliotecarii de azi trebuie să dețină un spectru larg de competențe. Astfel, în opinia **Expertului 3** „*La moment, cele mai solicitate competențe sunt cele legate de transformarea digitală a bibliotecii. Bibliotecarii simt că meseria este în schimbare, mediul online influențează puternic activitățile bibliotecii și serviciile prestate, iar componenta de tehnologii informaționale trebuie integrată ca un instrument strategic pe tot lanțul de operațiuni și procese ale bibliotecii*”. Majoritatea au evidențiat că bibliotecarii solicită dezvoltarea competențelor digitale – 11/16 și competențelor de comunicare – 10/16. La fel de necesare sunt competențele manageriale – 8/16, competențele care asigură diversificarea și personalizarea serviciilor – 6/16, competențele de management al proiectelor – 5/16. Mai mult de jumătate dintre respondenți menționează necesitatea competențelor profesionale. **Expertul 13**, în mod special, menționează „*bibliotecarii de colegii care au rămas în urmă privind actualizarea competențelor profesionale. Nu mai zic nimic de cei din școli profesionale*”, iar în opinia **Expertului 8** „*bibliotecarii școlari au nevoie să cunoască toate aspectele activității bibliotecii. Ei solicită dezvoltarea abilităților practice privind activitatea de referințe, informațional-bibliografică, de clasificare a documentelor*”. 5/16 dintre respondenți au menționat că bibliotecarii au nevoie de creativitate și inovație. De exemplu, **Expertul 2** „*forme noi de animație, dezvoltarea jocurilor educaționale proprii pentru activitatea de instruire a utilizatorilor*”, **Expertul 10**:

„capacitatea de a învăța”, iar **Expertul 5** menționează pentru a deveni un „utilizator de conținuturi în Acces Deschis” și a putea „elabora tutoriale online, infografice și alte materiale promoționale”.

Expertul 3 a identificat una din probleme care se referă la lipsa accesului formatorilor la solicitările și nevoile beneficiarilor programelor de formare continuă. „Și, de fapt, aceste aspecte ar trebuie să fie în aria preocupărilor centrelor de formare”, ceea ce reduce din calitatea programelor de formare continuă ale personalului de specialitate din biblioteci.

În linii generale, în literatura de specialitate, angajatul din domeniul infodocumentar este caracterizat ca pe o personalitate „multi-talentată”, care deține un spectru larg de competențe. Profesia de bibliotecar, ca orice altă meserie, necesită *competențe profesionale* pentru realizarea sarcinilor specifice de bibliotecă. Conform Fig. 1.7, competențele profesionale pot fi *generice (transversale)* („soft skills”) și *speciale calificării* („hard skills”).

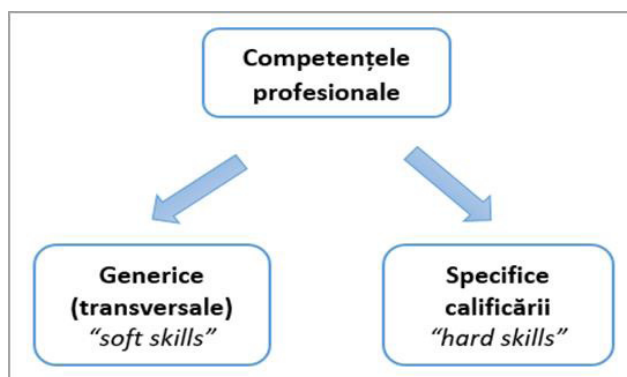


Fig. 1.7. Competențe profesionale

Sursa: Elaborată de autoare.

Potrivit definiției, *competențele transversale* sunt relevante pentru o gamă largă de ocupații și sectoare și pot fi transferate de la un domeniu profesional specific la altul. Acestea reprezintă elementele esențiale pentru a reuși pe piața muncii și pentru dezvoltarea personală. Bibliotecarul deține un ansamblu de competențe legate de atitudini și valori (*a ști cum să fii*) și de proceduri (*a ști cum să faci/acționezi*) [91]. În literatura de specialitate, unii autori le identifică ca „soft skills”. De exemplu, abilități de leadership, sensibilizare, colaborare și comunicare (M. Matteson [260]); abilități de comunicare, interpersonale, relații publice, negociere (S. Joseph [245]); abilități de predare, ascultare, lucrul cu clienții, abilități digitale (D. R. Gabhane [226]) ș.a.

Conform *Cadrului de competențe pentru știința datelor* [218], abilitățile „soft” necesare personalului din domeniul infodocumentar în secolul XXI sunt gândirea critică, comunicarea, colaborarea, conștientizarea organizațională, etică ș.a.

Tabelul 1.3. Competențe „soft” necesare bibliotecarului la locul de muncă

ID Competențe	Definirea aptitudinilor
SK21C	<i>Definiția generală a grupului:</i> Gândire critică, comunicare, colaborare, organizațională, conștientizare, atitudine etc.
SK21C01	<i>Gândire critică:</i> Demonstrarea capacității de a aplica abilitățile de gândire critică pentru a rezolva probleme și a lua decizii eficiente
SK21C02	<i>Comunicare:</i> înțelegerea și comunicarea ideilor
SK21C03	<i>Colaborare:</i> Lucrul în echipă, aprecierea diferențelor multiculturalale
SK21C04	<i>Creativitate și atitudine:</i> oferirea unei munci de înaltă calitate și orientată pe rezultatul final, inițiativă, risc intelectual
SK21C05	<i>Planificare și organizare:</i> planificarea și prioritizarea muncii pentru a gestiona timpul în mod eficient și a îndeplini sarcinile atribuite
SK21C06	<i>Fundamentele afacerii:</i> Cunoștințe fundamentale despre instituția în care activează
SK21C07	<i>Orientare către client:</i> identificarea permanentă a cerințelor pieței și satisfacerea necesităților utilizatorilor
SK21C08	<i>Lucrul cu instrumente și tehnologie:</i> selectarea, utilizarea și întreținerea instrumentelor și tehnologiei pentru a facilita activitatea de muncă
SK21C09	<i>Recalificare, (auto) educare:</i> monitorizarea continuă a cunoștințelor și abilităților individuale, capacitatea de a adopta schimbări
SK21C10	<i>Rețea profesională:</i> implicarea și contribuția la activitățile rețelei profesionale
SK21C11	<i>etică:</i> Respectarea normelor etice și profesionale, utilizarea responsabilă a datelor bazate pe tehnologii, evitarea și ignorarea utilizării neetice a tehnologiilor și a datelor părtinitoare, colectare și prezentare

Sursa: Elaborat de autoare pe baza recomandărilor proiectului DARE [218].

Constantinescu N., bazându-se pe diseminarea informațiilor analitice și de sinteză cu privire la competențele și tendințele pieței muncii actuale și viitoare oferite de Cedefop [343], în comunicarea „Actualizarea competențelor specialiștilor din domeniul informării în Anul european al abilităților, un cadru stimulator pentru a răspunde necesităților viitorului” (București, 4 noiembrie 2023),

a prezentat cele mai cerute abilități pentru profesioniștii din domeniul infodocumentar în anunțurile online din România în 2022: *analiza și evaluarea informațiilor și datelor; procesarea informațiilor; accesarea și analiza datelor în format digital; utilizarea instrumentelor digitale pentru colaborare, creare de conținut și pentru rezolvarea problemelor.*

În baza analizei diverselor opinii, documentelor și rezultatelor studiilor, sunt identificate următoarele competențe profesionale generice pentru bibliotecari: *de comunicare, digitale, sociale și civice, manageriale, pedagogice, multilingvistice și cercetare* (Fig. 1.8).

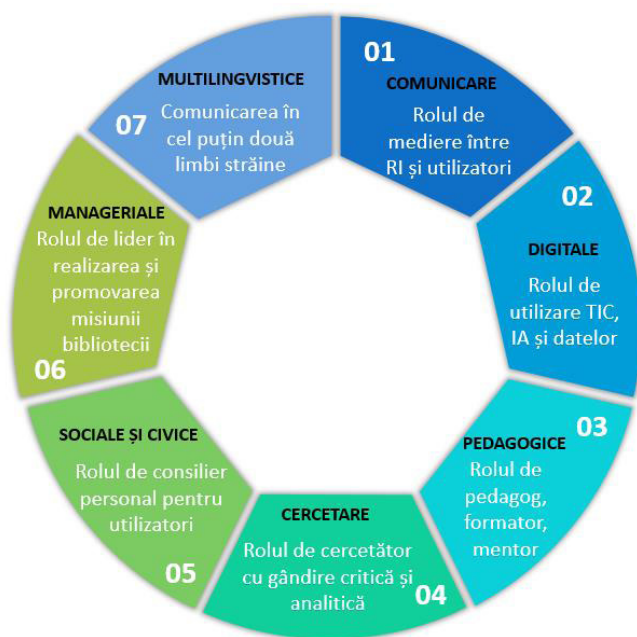


Fig. 1.8. Model de competențe profesionale generice (transversale) ale bibliotecarului

Sursa: Elaborată de autoare.

Recunoaștem faptul că în calitate de instituții de comunicare, bibliotecile au responsabilitatea de a promova un mediu propice pentru comunicarea infodocumentară interpersonală, satisfăcând în același timp nevoile individuale de apreciere și afirmare în cadrul comunității sociale [190, p. 25]. *Competențele de comunicare și relaționare* sunt considerate cheia succesului în activitatea bibliotecii, deoarece contribuie la îmbunătățirea calității serviciilor. Pentru a evita percepția negativă în societate cu privire la insuficienta comunicare cu utilizatorii, care afectează în mod direct prestigiul și recunoașterea profesiei, personalul de specialitate din biblioteci ar putea să accepte rolul esențial de mediere între resursele informaționale și beneficiari. Bibliotecarul ar trebui să dețină abilități de intervievare în mod eficient cu diferite categorii de utilizatori, să poată dialo-

ga cu publicul, să aibă capacitatea de a asculta și negocia, să manifeste competențe interpersonale și trăsături comportamentale. Capacitatea bibliotecarului de a manifesta empatie față de nevoile utilizatorilor, tratarea tuturor utilizatorilor cu egalitate și respect facilitează o comunicare eficientă. Credem că abilitățile de comunicare stau la baza profesionalismului bibliotecarului, contribuind la creșterea încrederii comunității în bibliotecari ca profesioniști competenți și dedicați.

În baza argumentelor expuse, a opiniilor cercetătorilor și a rezultatelor studiilor efectuate, propunem următoarea clasificare a principalelor categorii de competențe de comunicare ale unui bibliotecar modern:

- *Comunicare verbală* (interacțiunea cu utilizatorii în scopul oferirii informațiilor și consultațiilor; abilități de a comunica cu colegii și a rezolva probleme profesionale);
- *Comunicare non-verbală* (interacțiunea cu utilizatorii prin utilizarea corectă a expresiei faciale, a contactului vizual și a limbajului corporal pentru a comunica încredere și disponibilitate);
- *Comunicare scrisă* (capacitatea de a transmite idei, informații, mesaje corecte din punct de vedere gramatical, structurare logică a ideilor, utilizând textul scris).
- *Comunicare interpersonală* (capacitatea de a comunica cu publicul, de a asculta și negocia, de a înțelege utilizatorul, de a manifesta empatie, de a gestiona situații conflictuale cu utilizatorii sau între colegi);
- *Comunicare documentară* (asigurarea continuității informaționale în biblioteci prin intermediul documentelor scrise sau altor suporturi fixe);
- *Comunicare digitală* (capacitatea de a utiliza tehnologia digitală pentru a naviga, căuta, accesa, evalua, procesa, comunica informații prin diverse platforme; acestea pot implica și competențe avansate de programare, design-ul web, gestionarea datelor și securitate cibernetică);
- *Comunicare și promovare online* (capacitatea de a comunica prin intermediul platformelor online, rețelor sociale și altor medii online).

Potrivit unor analize a Comisiei Europene, în viitor, 90% din locurile de muncă din UE vor avea nevoie de personal cu abilități digitale. La etapa actuală mai mult de 1/3 a forței de muncă a UE îi lipsește abilitățile digitale necesare în majoritatea locurilor de muncă. Astfel, tot mai mult se discută despre cât de esențiale sunt competențele digitale legate de IA și utilizarea datelor pentru specialiștii din domeniul infodocumentar. *Competențele digitale* presupun utilizarea în activitate tehnologii moderne de informare și comunicare, instruirea utilizatorilor în vederea folosirii TIC, elaborarea bazelor de date online, statistici, cunoașterea unor limbaje de programare, promovarea bibliotecii în rețelele sociale, alfabetizare digitală și informațională, capacitatea de a utiliza anumite tehnici și resurse informaționale în scopul soluționării unei probleme, abilitatea

de a gestiona bibliotecii digitale.

Competențele pedagogice în susținerea învățării devin din ce în ce mai importante în munca zilnică a bibliotecarilor în educarea utilizatorilor privind cercetarea și utilizarea informațiilor. Bibliotecarul devine atât partener al cadrelor didactice, cât și ocupă rolul de pedagog, formator, mentor care contribuie la susținerea învățării.

Competențele de cercetare presupun utilizarea gândirii critice și analitice, cunoștințe despre etica cercetării, cunoștințe și abilități de bază pentru analiza datelor cantitative și calitative, de gestionare a datelor, monitorizare, diagnosticare, dezvoltare de programe etc.

În contextul bibliotecilor și misiunii lor de a satisface nevoile de informare și documentare ale indivizilor și comunității, se conturează următoarele responsabilități sociale fundamentale ale personalului de specialitate din biblioteci: respectarea dreptului omului la acces liber la informații, furnizarea de servicii informaționale de calitate, inclusiv facilitarea accesului la informații, combaterea cenzurii și limitărilor asupra accesului la informații, recunoașterea dreptului de autor și a proprietății intelectuale. Bibliotecarii contribuie la alfabetizarea digitală a utilizatorilor, pot influența pozitiv schimbarea socială și promovarea dialogului intercultural. Bibliotecile, în calitate de instituții educative și culturale, au responsabilitatea de a contribui la formarea personalității individului. [190, p. 25]. Pentru a deveni consilieri personali pentru utilizatori, bibliotecarii ar trebui să dobândească *competențe sociale și civice* esențiale. Acestea includ capacități de proiectare și organizare a evenimentelor, dezvoltarea programelor de activități educative și recreative pentru comunități atât reale, cât și virtuale. De asemenea, bibliotecarii trebuie să manifeste respect și încredere față de utilizatori, să fie flexibili și să adopte o atitudine pozitivă în interacțiunile cu oamenii.

Deținerea *competențelor manageriale* vor contribui la realizarea și promovarea misiunii bibliotecii. Competențele manageriale sunt primordiale pentru gestionarea instituției, organizarea muncii conform principiilor culturii organizaționale. Bibliotecarii necesită un comportament adecvat poziției de lider, orientarea la realizări, inițiativă, viziunea strategiilor de perspectivă; capacitatea de a lua decizii în baza faptelor, a datelor, precum și în situații de criză; abilitățile de gestionare a timpului și de planificare, organizare, control. De asemenea, sunt importante cunoștințele în domeniul afacerilor și parteneriatului, negocierii și colaborării, coordonării de proiecte, munca în echipă etc.

Competențele multilingvistice presupun comunicarea în cel puțin două limbi străine.

Competențele profesionale speciale ale profesioniștilor din biblioteci sunt orientate spre dezvoltarea și gestionarea colecțiilor de documente, crearea resurselor informaționale, căutarea și recuperarea informațiilor, prestarea servici-

ilor și instruirea utilizatorilor în abilitățile necesare pentru a utiliza informațiile într-un mod eficient și responsabil, supervizarea profesională a echipelor/colectivelor.

În Figura 1.9 se prezintă competențele speciale ale bibliotecarilor. Sunt identificate următoarele cunoștințe teoretice și practice condiționate de specificul proceselor de bază ale bibliotecii: dezvoltarea resurselor informaționale, achiziționarea și prelucrarea documentelor, catalogarea și indexarea documentelor, cercetare bibliografică și referințe, comunicarea resurselor informaționale, servicii publice pentru utilizatori și nonutilizatori, tehnologia resurselor digitale.



Fig. 1.9. Competențele profesionale specifice ale bibliotecarului

Sursa: Elaborată de autoare.

Totodată, activitatea profesională infodocumentară presupune rigori de natură etică, ce prevăd calități personale, precum: integritatea, responsabilitatea, verticalitatea, disciplina, cultura media și a informației, implicarea civică, corectitudinea, imparțialitatea etc.

La etapa actuală nu este suficient ca personalul din instituțiile infodocumentare doar să-și dezvolte și extindă competențele vechi, ci se impune dobândirea de competențe noi [127, p. 64]. Există opinii precum că bibliotecarul trebuie să reînnoiască anual circa 5% de cunoștințe teoretice și aproximativ 20% de competențe profesionale [182, p. 13]. Y.H. Kim [249, p. 91] ajunge la concluzia că există o asociere pozitivă între evoluția tehnologiei și perfecționarea forței de muncă.

Considerăm că tehnologia transformă sistemul de formare profesională continuă a personalului din domeniul infodocumentar. Cu investiții adecvate, utilizarea tehnologiilor digitale în educația continuă a bibliotecarilor va contribui la calitatea dezvoltării competențelor profesionale generale și speciale necesare pentru provocările secolului XXI.

1.4. Metodologia cercetării sistemului de formare profesională continuă în domeniul infodocumentar

Dezvoltarea educației continue în domeniul infodocumentar a devenit o problemă de cercetare științifică, care se manifestă prin creșterea numărului de publicații și studii. Metodologia cercetării reprezintă un element important în proiectarea direcțiilor generale fundamentale teoretice și practice pentru investigarea sistemului de formare profesională continuă a personalului de specialitate din bibliotecile Republicii Moldova.

Ioana Lupu [84, p. 52] consideră că odată ce disciplina biblioteconomică, aflată dintotdeauna în categoria așa-numitelor științe de graniță, științe de interferențe, apropiindu-și în anii din urmă domenii ca informatica, automatizarea, electronica, tehnicile mass-media și nu numai, va fi obligată să-și regândească și sfera de competențe profesionale. Concepția lui R.D. Stueart [288], cu privire la formarea profesioniștilor în informații pentru următorul secol, presupune o planificare și evaluare continuă a pregătirii bibliotecarilor în corespundere cu politicile informaționale și dezvoltarea economică la nivel mondial. Componenta cheie este formarea viitorilor profesioniști care cunosc și înțeleg natura informațiilor, modul în care acestea sunt utilizate și gestionate. Indiferent de domeniul de activitate, P.C. Лунев [331] constată că orice aspecte ale procesului de formare și dezvoltare umană sunt studiate din mai multe puncte de vedere: al *exhaustivității*, al unificării și al implicării întregii populații; al *continuității*, care accentuează persistența sau variabilitatea în timp și spațiu a obiectivelor și metodelor sociale pentru implementarea lor; al *individualizării*, care indică contabilizarea timpului, orientarea nevoilor fiecărui individ.

Potrivit analizei M.И. Захаренко [325, p. 48] a evoluției educației continue, am putea grupa studierea problemei în următoarele etape: (1) educația continuă văzută ca o problemă a educației adulților (compensarea deficiențelor pregătirii profesionale anterioare, completarea cunoștințelor în legătură cu noile cerințe ale vieții); (2) educația continuă abordată ca pe un sistem unificat care îmbină formarea profesională a adulților cu educația generală pentru a se adapta cu succes la schimbările sociale; (3) educația continuă, la etapa actuală, studiată în scopul de a crea condiții optime pentru dezvoltarea abilităților de-a lungul vieții.

Astfel, menționăm că subiectul formării profesionale continue a devenit unul de interes central pentru specialiștii din domeniul biblioteconomiei și științei informării (de exemplu, M. Oldroz, 1996 [268]; I. Stoica 1997 [166], 2001 [164]; Elizabeth W. Stone [285]; С.И. Головки, 2002 [321]; N. Marinescu, 2007 [89]; Э. Р. Сукиясян, 2004 [340]; J. Varlejs, 2016 [296]). De asemenea, remarcăm faptul că sunt realizate cercetări interne privind dezvoltarea competențelor de L. Kulikovski, 2005 [70], 2006 [69]; N. Goian, 2005 [58]; L. Corghenci, 2005 [36], 2009 [33]; V. Osoianu, 2013 [100]; N. Țurcan, 2016 [184], 2023 [185], N. Cheradi, 2005 [24] ș.a.

În linii generale, educația poate fi privită ca având mai multe segmente distincte și suprapuse. În cadrul unei construcții educaționale mai mari, D. E. Weingand [302] a stabilit că educația continuă, fie ea profesională sau personală, ocupă cea mai mare parte a modelului de învățare pe tot parcursul vieții a individului. Ion Stoica [164-166] consideră că în contextul dezvoltării tehnologiilor de informare și documentare este nevoie de format specialiști ca reper al schimbării. Jana Varlejs [186, 296] remarcă faptul că anume de experiența, nivelul cunoștințelor personalului de specialitate din biblioteca publică și instituțiile de informare depinde calitatea serviciilor de bibliotecă.

Analiza percepțiilor și opiniilor diferitor autori privind aspectele conceptuale și teoretice a constatat că formarea profesională continuă este ulterioară formării inițiale și asigură personalului din domeniul infodocumentar atât actualizarea cunoștințelor, abilităților și atitudinilor existente, cât și dobândirea de noi competențe (N. Marinescu [89], I. Enache [54], L. Jennings [240], A. Rothwell, J. Arnold [279], I.M.N. Kigongo-Bukenya [248], S. Delorme [310], R.H. Dave [48] ș.a.

Cercetarea formelor și metodelor de formare profesională continuă în domeniul infodocumentar devine o prioritate, pentru că, pe de o parte, ele sunt componente de bază ce fac posibilă organizarea procesului de formare, iar pe de altă parte, este calea de a asigura cursanții cu conținuturi corecte și eficiente, medii și instrumente, resurse de învățare. Subiectul respectiv a fost abordat în lucrarea L. Kulikovski – *Biblioteca interactivă: 111 forme și metode de animație* [67]. În *Manualul de psihologia muncii și organizațională* [88], autorii menționează o gamă largă de metode de formare aplicate fie în afara locului de muncă, fie la locul de muncă. Totodată, biblioteconomiștii (de exemplu, H.E. Каленов, 2017 [328]; L. Sare, S. Bales și B. Neville, 2012 [280], O. Okechukwu, 2012 [267], T. Неверова, 2014 [335], A. Brett, 2003 [206], analizând mecanismul de dezvoltare al bibliotecarilor, au demonstrat că formarea la locul de muncă și formarea în afara locului de muncă sunt forme efective care asigură coerența în procesul de instruire, se constituie ca parte a unui sistem general.

Majoritatea cercetătorilor afirmă că tehnologiile de informare, comunicate și digitale au un impact asupra dezvoltării personalului de specialitate din bibliotecă. În volumul *Educație digitală* [53] autorii analizează intersectarea formării profesionale continue cu tehnologiile TIC. Potrivit abordărilor lui I. Albușescu și H. Catalano, 2021 [5], TIC completează metodele tradiționale de formare. Pentru educarea continuă a bibliotecarilor este oportună împărțirea procesului de calificare a personalului de specialitate din bibliotecă în niveluri (A. Barrio, J. Bourdet, 2020 [308] și motivați pentru instruirea continuă (Isaac Osei, 1996 [269], E.W. Stone, 1980 [286], C. Schifirneț, 1997 [157]).

Specialiștii consideră că formarea profesională continuă se caracterizează printr-o structură, care reprezintă un ansamblu de relații stabile în interiorul

său, adică păstrarea proprietăților de bază pe fundalul schimbărilor din exterior și interior (V. Grigas, 2013 [311], I.I. Rusu, 2012 [155], A. M. Мазурицкий, 2000 [332], В.В. Вязникова [320]).

În ultimul deceniu au fost realizate mai multe studii axate pe influența factorilor economici, sociali și tehnologici asupra educației continuă care se răsfrânge și asupra muncii de bibliotecar, cunoștințelor și abilităților necesare. Astfel, în anul 2015, NESTA (National Endowment for Science, Technology and the Arts) a publicat raportul *Creativity versus Robot, the creativity, economy and the future of employment*. Raportul citează un studiu anterior realizat de Universitatea Oxford care sugerează că în următoarele decenii, 47% din locurile de muncă din SUA și 35% din Regatul Unit vor fi influențate de noile tehnologii [201].

Un grup de cercetători de la Institutul Tehnologic Massachusetts (MIT) din SUA, în componența căruia au fost și bibliotecari, după un an de studiu, la 24 octombrie 2016, au publicat raportul *Institute-wide Task Force on the Future of Librerie* (Viitorul bibliotecii), care au venit cu propuneri menite să contribuie la dezvoltarea bibliotecii, să devină o „platformă globală deschisă” care să permită „descoperirea, utilizarea, administrarea informației și a cunoașterii pentru generațiile viitoare” [236; 102, pp. 12-15].

Relevanța problemei educației continue și dezvoltarea competențelor personalului de specialitate din biblioteci la nivel global este confirmată prin constituirea unui grup de lucru, în 2016, de IFLA privind instituirea unui sistem educațional internațional durabil în domeniul biblioteconomiei și științei informării (Building Strong LIS Education, BSLISE). Scopul dezvoltării acestui sistem presupune asigurarea calității, elaborarea și promovarea standardelor educaționale în domeniul biblioteconomiei și științei informării. Prima etapă de activitate a grupului a constat în realizarea unui sondaj internațional privind calificarea personalului din domeniul infodocumentar în baza condițiilor naționale și regionale. Principalele concluzii și recomandări (în baza celor 706 răspunsuri din 101 țări, dintre care 51% - specialiști din domeniul biblioteconomiei și științele informării) ale acestui studiu au fost rezumate în raportul de expertiză *Building Strong Library and Information Science Education: a Call to Global and Local Action* (Formarea sistemului educațional durabil în biblioteconomie și știința informării: apel la acțiune globală și locală), publicat în august 2018. În baza analizei rezultatelor cercetării, au fost formulate șase concluzii cheie, recomandări de acțiune și trei priorități: (1) crearea unei resurse internaționale care va determina structurile locale; (2) dezvoltarea sistemului internațional de evaluare a standardelor educaționale de calitate în biblioteconomie și știința informării, stabilirea competențelor de bază, precum și alte competențe pentru activitate și schimb reciproc; (3) elaborarea unui cadru normativ documentar global privind educația continuă a personalului din domeniul infodocumentar [208].

În practica cercetării biblioteconomice, studiile educației continue tratează astăzi atât aspectele calitative, cât și cele cantitative privind formarea profesională a personalului de specialitate din biblioteci. În această ordine de idei, menționăm studii privind identificarea abilităților necesare bibliotecarilor pentru a satisface nevoile viitoare ale consumatorilor de informații (L. Ashcroft, 2004, Marea Britanie [199]; percepția profesioniștilor din domeniul biblioteconomiei și științei informării cu privire la nevoile de formare (R. Bhatti și N. Muhammad, 2014, Pakistan [204], Jean-Louis Herve, 2001, Franța [312]; analiza nevoilor de formare, abilitățile necesare în mediul digital, direcțiile viitoare ale biblioteconomiei și științei informării (O.L. Madge, România, 2016 [257]; investigarea problemei îmbunătățirii dezvoltării profesionale (O. Сербін, Є. Кулик, Ucraina, 2018 [314]), iar grupul de cercetători din Statele Unite și Regatul Unit (Dona F. Ekart, J.H. Furrey, S.R. Fields, M. Weaver, P. Holland, D. Vanderpol, P. Finley, J.H. Heinrichs etc., 2009 [194]) au evaluat experiențele bibliotecilor academice cu privire la dezvoltarea personalului. La rândul său, K. Shahzad ș.a. [281] au studiat diferiți factorii care influențează adoptarea e-learningului pentru formarea profesională continuă a bibliotecarilor.

La nivel național, au fost efectuate studii cantitative pentru a evalua bibliotecile universitare în contextul sistemului național de biblioteci (N. Cheradi, 1995 [26]); pentru a investiga necesitatea formării profesionale și nivelul de cunoștințe și abilități obținute (N. Țurcan, 2014 [175]; 2016 [184]; 2023 [185]), pentru a estima oportunitățile de dezvoltare a serviciilor bibliotecilor și de instruire a bibliotecarilor din universitățile din țară (T. Ambroci, 2015 [7],); a efectua o radiografie a instruirii la Biblioteca Municipală „B.P. Hasdeu” (L. Kulikovski, 2019 [73]) etc. Pornind de la aceste rezultate, accentuăm una din problemele esențiale cu care se confruntă domeniul biblioteconomiei – necesitatea unui sistem de formare profesională continuă durabil și viabil pentru cultivarea competențelor profesionale ale personalului de a face față TIC-ului și serviciilor inovative, „impusă de cerințele înaintate de beneficiari ai programelor de formare profesională” [90].

În scopul identificării publicațiilor consacrate formării profesionale continue a bibliotecarilor, se analizează bazele de date internaționale Web of Science (WoS) și Scopus Potrivit ultimilor date, 24.11.2023, în baza de date WoS au fost identificate 15 365 de publicații, iar în baza de date Scopus - 16 308 de documente. Următoarea etapă a presupus căutarea în baza cuvintelor-cheie formulate de autori. Astfel, în baza de date WoS au fost recuperate doar 71 de înregistrări relevante pentru acest studiu, iar în baza de date Scopus – 68 de înregistrări. Aceste rezultate arată că există puține activități de cercetare referitoare la formarea profesională continuă a bibliotecarilor.

Analiza bibliometrică a înregistrărilor recuperate arată că datele eșantionate includ în special articole de revistă (n=58), atât din baza de date WoS, cât și din

baza de date Scopus. Constatările specialiștilor arată că articolele din reviste au devenit mijlocul dominant de difuzare a cunoștințelor științifice și în domeniul științelor sociale și umaniste.

În baza analizei a 25 de studii relevante privind formarea profesională continuă a personalului din domeniul infodocumentar [72; 182-183; 199; 204; 209; 221; 238-239; 257-258; 260; 271; 280-281; 284; 300; 307; 312-315; 339], am constatat că cel mai frecvent se aplică drept metodă de cercetare ancheta pe bază de chestionar. Cu toate că metoda anchetei are punctele sale forte și punctele slabe, considerăm că aceasta nu este un neajuns în sine. Dominația sa indică faptul că multe dintre studii au urmărit scopul de a căuta opinii, puncte de vedere sau atitudini ale eșantionului cercetat. De asemenea, au fost utilizate și alte metode de investigație științifică: interviul, analiza de conținut, studiul de caz, analiza documentară, comparația, experimentul, focus-grupul, bibliometria, studiul Delphi etc.

Prezenta cercetare se bazează pe un suport teoretico-științific și metodologic complex, determinat de caracterul multidisciplinar al temei investigate. În funcție de obiectivele studiului, au fost utilizate metode cantitative și calitative, asigurând astfel o abordare completă a subiectului.

Metodologia cercetării a inclus documentarea, conceptualizarea, inducția și deducția, analiza și sinteza, abordarea sistemică și metoda structural-funcțională. A fost formulată o ipoteză privind subiectul analizat, verificată ulterior prin date empirice. Metodele general logice au contribuit la definirea conceptelor-cheie, iar abordarea sistemică a permis o înțelegere amplă a procesului de formare profesională continuă.

Componenta descriptivă a investigat funcționarea sistemului de formare profesională continuă la nivel național, incluzând analiza furnizorilor, metodelor de instruire și condițiilor de învățare. Componenta explicativă a identificat interdependențele din sistem și impactul acestora asupra dezvoltării profesionale continue.

Ancheta, utilizată ca metodă principală de cercetare, a inclus chestionare și interviuri semistructurate, completate prin analiza statistică a datelor obținute. În plus, metoda observației participative a oferit o perspectivă directă asupra procesului de formare, contribuind la validarea concluziilor.

Structura eșantionului a inclus 842 de persoane din toate tipurile de biblioteci din 35 de subdiviziuni administrative: biblioteci naționale (5,6%), publice (51,3%), școlare (30,8%), colegii și centre de excelență (2,8%), universitare și specializate (9,5%). Mărimea eșantionului a fost calculată pe baza datelor Biroului Național de Statistică, folosind The Survey System, pentru o populație de 3 981 de persoane, cu un nivel de încredere de 95% și o marjă de eroare de $\pm 3\%$.

Eșantionul a fost analizat în funcție de gradul de calificare, studii, vârstă și vechime în muncă. 12,5% dintre respondenți aveau categorie superioară, iar 37,1%

categoria I. În funcție de studii, 34,5% dețineau studii superioare în biblioteconomie, iar 37,4% în alte domenii. Majoritatea respondenților (33,4%) aveau vârsta între 51-60 de ani, iar 26,8% aveau peste 30 de ani vechime în muncă.

Pe lângă aspectele socio-demografice, cercetarea a inclus și autoevaluarea trăsăturilor de personalitate. Astfel, 50% dintre respondenți se consideră competitivi, 56,6% empatici, iar 68,4% sociabili. Disponibilitatea către învățare continuă este apreciată de 86,2% dintre participanți, iar 74,3% valorizează corectitudinea și meritocrația.

Instrumentarul de cercetare a inclus un chestionar sociologic structurat în 6 secțiuni cu 42 de întrebări (Anexa 4), aplicat între 26 iulie – 18 septembrie 2022. De asemenea, au fost realizate interviuri cu 13 experți în domeniul infodocumentar și 3 reprezentanți ai administrației publice locale, pentru a obține perspective asupra problemelor sistemului de formare profesională continuă și identificarea strategiilor de îmbunătățire.

2. DEZVOLTAREA FORMĂRII PROFESIONALE CONTINUE ÎN INSTITUȚIILE INFODOCUMENTARE DIN REPUBLICA MOLDOVA

2.1. Evoluția sistemului de formare profesională continuă a personalului de specialitate din bibliotecile Republicii Moldova

Educația continuă pe parcursul mai multor secole s-a dezvoltat ca o formă personificată, neinstituțională, de autoeducare. Abia la mijlocul secolului XX „a evadat din câmpul nevoilor individuale spre cele sociale” [338, p. 9]. Cercetătorii consideră că pentru a sprijini procesul de formare profesională continuă a bibliotecarilor este necesar de un sistem durabil care să ofere comunității profesionale diverse oportunități de cunoaștere, studiere și cultivare a competențelor profesionale [181, p. 405]. Ю. Дрешеп [324] este de părerea că sistemul de formare profesională continuă este influențat de mai multe procese care au loc în cultura și tehnologia modernă, precum: diversificarea, descentralizarea, automatizarea tehnologiei informației.

Ca punct de reper în cercetarea problemei cu privire la evoluția sistemului de formare profesională continuă a personalului de specialitate din bibliotecile Republicii Moldova a fost anul 1960, odată cu instituirea învățământului superior universitar a unei secții cu frecvență redusă la Facultatea de Litere a Universității de Stat din Moldova (USM). În anul 1965, după absolvirea primei promoții de absolvenți, s-a decis deschiderea secției de zi pentru pregătirea personalului în domeniul biblioteconomiei. După o experiență de unsprezece ani de pregătire a viitorilor bibliotecari, în anul 1972, în baza ordinului emis de Ministerul Învățământului Public al Republicii Sovietice Socialiste Moldovenești (RSSM), a fost deschisă Facultatea de Biblioteconomie și Bibliografie [177, pp. 8-9].

Școala de Iluminare politică din Soroca, inițiată în 1940, actualul Colegiu de Arte „Nicolae Botgros” din orașul Soroca, pregătea bibliotecari de calificare medie. Începând cu anul 1990 a fost suspendat procesul de formare profesională a bibliotecarilor, fiind reluată în anul 2008. Actualmente, Colegiul oferă programul de formare profesională acreditat la specialitatea „Biblioteconomie și asistență informațională” (frecvență redusă).

În monografia sa, E. Lupașco [83, p. 143] atenționează că în anii '70 ai sec. XX „s-a făcut o mare muncă de lărgire și perfecționare a sistemului de instruire a bibliotecarilor. Odată cu înființarea pentru prima dată în republică ai unui sistem de învățământ superior, s-a perfecționat conducerea bibliotecilor, s-a intensificat activitatea lor în domeniul cercetărilor științifice”. Drept urmare, în biblioteci numărul de bibliotecari titulari s-a mărit de cca 3 ori (de la 1687 în

1959 la 5 mii în 1974). În baza analizei datelor din *Raportul despre activitatea bibliotecilor din Moldova pentru anul 1975*, sunt identificate problemele instruirii continue la nivel de republică, specificând că un număr mare de specialiști nu au studii speciale, iar studii superioare în domeniu au doar 15%.

Despre importanța calificării profesionale s-a discutat la Prima Conferință științifico-practică a bibliotecarilor din RSSM (septembrie 1964). În cele 11 rapoarte prezentate de specialiștii din domeniu (N.K. Sanalati, V.S. Olhovic, L.V. Bolotina ș.a.) s-a menționat problema dezvoltării bibliotecilor cu ajutorul unor bibliotecari calificați: „Republica trebuie să dispună de forțe capabile să ridice activitatea bibliotecilor la un nivel mai înalt” [83, p. 144]. Drept exemplu, menționăm activitatea *Institutului de perfecționare a cadrelor didactice* care organiza cursuri pentru bibliotecarii școlari, deoarece implicarea bibliotecilor în perfecționare, ridicarea calității învățământului public conform cerințelor dezvoltării economiei, științei și culturii necesită competențe noi, specifice (pedagogice, psihologice, de cercetare etc.).

Formarea profesională continuă, ca funcție de bază a activității metodologice, se realiza în diferite modalități. Începând cu anul 1967, ca formă efectivă de dezvoltare profesională au fost conferințele științifico-practice zonale care au fost organizate sistematic din 1967 până în anul 1996, când au fost înlocuite cu seminarele naționale. Anual, la conferințele zonale participau între 400-800 bibliotecari. Școlile de promovare a experienței avansate au contribuit esențial la profesionalizarea și actualizarea cunoștințelor, înscriindu-se, la o anumită perioadă de timp, printre aspectele avansate de formare continuă. Primii ani de după centralizare, 1976-1981, au fost marcați de intensificarea relațiilor de cooperare cu alte biblioteci și departamente. Conform analizei acestei perioade, se constată că au fost organizate 33 de seminare, 9 întâlniri republicane, 29 de conferințe științifico-practice, 506 vizite în biblioteci. La cursurile coordonate de Ministerul Culturii și-au perfecționat cunoștințele 1900 de specialiști. În această perioadă au apărut peste 70 de lucrări metodice [98, p. 6]. Un rol important a revenit deplasărilor în teritoriu, care aveau ca scop atât asistența de specialitate, cât și controlul activității, cea din urmă pierzându-și actualitatea la sfârșitul anilor '80 ai secolului trecut [101, p. 16-17].

Până la începutul anilor '90 ai secolului al XX-lea, personalul de bibliotecă din RSSM, parte componentă a Uniunii Sovietice, participa la cursurile de reciclare și perfecționare organizate de *Institutele de Perfecționare a lucrătorilor din domeniul culturii* pe lângă Ministerul de Cultură (MC) al URSS și MC al RSSM. La instruire, de regulă, erau invitați directorii, directorii adjuncți ai bibliotecilor centrale din diferite regiuni și specialiști responsabili de sistemul centralizat de biblioteci [336, p. 206]. Programele de perfecționare a personalului de specialitate din biblioteci reflectau problemele actuale din acea perioadă, experiențele

notorii, rezultatele cercetărilor științifice în domeniul biblioteconomiei. Drept exemplu, menționăm conținutul unui program de perfecționare și reciclare organizat de *Institutul Unional de perfecționare a lucrătorilor din domeniul culturii* (Moscova, 1988) (Tabelul 2.1).

Tabelul 2.1. Conținutul programului de perfecționare profesională (1988)

Nr. ord.	Conținutul tematic	Nr. ore
1.	Etapa actuală de cultură generală	22
2.	Literatura contemporană, istoria literaturii	10
3.	Metode contemporane de conducere	26
4.	Activitatea teoretică și practică a activității bibliotecii	18
5.	Activitatea contemporană a Sistemului Centralizat de Biblioteci (SCB)	54
6.	Colaborarea SCB cu alte biblioteci	6
7.	Tendențele de bază privind dezvoltarea activității bibliotecii peste hotare	4

Sursa: Adeverința de perfecționare a unui angajat (tradusă din limba rusă).

Cursurile de perfecționare la nivel de țară erau desfășurate de *Institutul de Perfecționare a lucrătorilor din domeniul culturii* o dată la 5 ani. Programele și planurile de învățământ se elaborau în cooperare cu secțiile metodice și erau aprobate de minister sau direcțiile de cultură. Se practicau diferite forme de instruire, cum ar fi: lecții, activități practice, schimb de experiențe, vizitarea unor evenimente organizate de bibliotecile inovatoare, discuții, recomandări ale literaturii metodice de specialitate, jocuri profesionale etc. De regulă, la frecvența acestor cursuri aveau prioritate specialiștii fără studii în domeniu.

Derularea evenimentelor de cotitură în istoria țării, precum declararea Republicii Moldova ca stat independent la 27 august 1991, a contribuit la reorganizarea domeniului biblioteconomiei autohtone. Biblioteconomistul Alexe Rău, caracterizând anul biblioteconomic 1991 „anul schimbării la față a bibliotecilor basarabene”, sugerează că „pregătirea și perfecționarea bibliotecarilor trebuie făcută după niște criterii și civilizație, ci nu după niște postulate și canoane politico-ideologice... dând libertate bibliotecarilor să-și manifeste disponibilitățile creative și spiritul de inițiativă” [142, p. 114].

Considerăm că odată cu aprobarea *Modelului Strategic „Sistemul Național de Biblioteci al Republicii Moldova”*, prin hotărârea din 27.12.1991 a Colegiului Ministerului Culturii și Cultelor al Republicii Moldova (MCC) s-a pus baza și s-a accentuat necesitatea constituirii sistemului de formare profesională conti-

nuă a personalului de specialitate din bibliotecile din țară. În prima fază, „Sistemul de instruire și reciclare a cadrelor de bibliotecă”, creat după principiile: (1) continuitatea și unitatea de instruire și reciclare și (2) cointeresarea materială a bibliotecarilor în perfecționare, avea drept scop „pregătirea unor specialiști de ținută europeană, care, pe lângă cunoștințele și deprinderile de specialitate, ar cunoaște la perfecție patrimoniul național, valorile culturii și civilizației umane, două limbi de circulație internațională, bazele automatizării și computerizării proceselor bibliotecare și informaționale” [62, p. 31].

Bibliotecile SNB formau o rețea unică organizată după principiul teritorial-departamental aflate în raporturi de coordonare și colaborare profesională. La recomandările UNESCO, bibliotecile au fost clasificate în următoarea structură:

- Biblioteca Națională a Republicii Moldova (BNRM);
- Biblioteci cu funcții naționale (Biblioteca Academiei de Științe, Biblioteca Centrală Universitară a Universității de Stat din Moldova, Biblioteca Publică de Informație (Tehnico-Științifică);
- Biblioteci de învățământ superior;
- Biblioteci de învățământ mediu și mediu de specialitate (biblioteci școlare, liceale, ale școlilor profesional-tehnice și medii de specialitate);
- Biblioteci specializate (bibliotecile institutelor de cercetări științifice, instituțiilor medicale, bibliotecile de informație tehnică ale întreprinderilor și organizațiilor);
- Bibliotecile de lectură publică (municipale, județene, populare).

Funcția biblioteconomică era una din sarcinile principale ale centrelor biblioteconomice naționale (BNRM, Biblioteca pentru Copii „Ion Creangă”), teritoriale (bibliotecile municipale, județene, publice) și departamentale (Biblioteca Republicană de Medicină, Biblioteca Publică de Informație Tehnico-Științifică, Biblioteca Centrală Universitară a Universității de Stat din Moldova etc.).

Bibliotecile, centre metodologice, organizau seminare, stagii, conferințe științifico-practice în scopul perfecționării profesionale. Seminarele se desfășurau pentru toate categoriile de personal: conducători de biblioteci, angajați din diferite sectoare (relații cu publicul, completarea colecțiilor, servicii metodice, activitatea bibliografică etc.), punând în vizor diferite direcții din activitatea specifică. Regularitatea organizării seminarelor (de la câteva zile, până la 1-2 ori pe an) la nivel raional, orășenesc ofereau posibilități bibliotecarilor la dezvoltarea profesională continuă. Ca exemplu, Biblioteca Institutului de Stat de Medicină din Chișinău, centru biblioteconomic pentru bibliotecile colegiilor de medicină din republică, pe parcursul anilor 1978-1991 organiza constant 2-3 activități pe an. Astfel, dacă în perioada anilor 1978-1991 numărul deplasărilor anuale pe țară erau de 5-7, apoi începând cu anul 2009 numărul acestora ajunge la 2-3 [14].

În scopul organizării și reglementării procesului de formare continuă a personalului din domeniul culturii, în conformitate cu hotărârea Guvernului (HG) Republicii Moldova din 18 februarie 1991, a fost aprobat ordinul nr. 85 din 02.04.1992 al MCC „Cu privire la reciclarea specialiștilor în domeniul culturii și artelor” [46, p. 6]. Potrivit ordinului respectiv, s-a decis lichidarea cursurilor de perfecționare a lucrătorilor de cultură de la Institutul de Stat de Arte (începând cu 23 mai 1992) și crearea subdiviziunii de perfecționare a specialiștilor în domeniul culturii în cadrul Bibliotecii Naționale a Republicii Moldova (începând cu 1 iunie 1992).

Drept urmare, a demarat procesul de elaborare a *Regulamentului de organizare și funcționare a Centrului de reciclare și perfecționare profesională a cadrelor de bibliotecă* [148]. Începând cu anul 1993, Centrul funcționa în baza *Regulamentului de organizare și funcționare a departamentului „Biblioteconomie”* [149] care avea ca sarcină asigurarea organizatorică și documentară a sistemului de perfecționare, asistență de specialitate:

- programe postliceale de inițiere și formare, destinate specialiștilor cu studii medii generale din bibliotecile publice („Bazele biblioteconomiei”);
- programe destinate bibliotecarilor cu studii superioare nespeciale („Bazele bibliologiei”);
- programe de pregătire și perfecționare profesională a personalului de conducere (destinate bibliotecarilor cu studii superioare în biblioteconomie) [38, p. 15].

Centrul funcționa în conformitate cu programele anuale, aprobate de directorul BNRM. Procesul de studiu se desfășura prin antrenarea compartimentelor corespunzătoare ale BNRM, Bibliotecii de Stat pentru Copii „Ion Creangă”, precum și experți în istoria culturii naționale și universale, informatică, sociologie și alte domenii. Parcurgerea cursurilor de perfecționare presupunea crearea unor grupe în funcție de specialitate, nivelul de studiu și postul ocupat. Cursurile urmăreau realizarea obiectivelor de bază: (1) perfecționarea cunoștințelor, nivelului general de cultură și deprinderilor profesionale ale cursanților; (2) înaintarea propunerilor de ameliorare a organizării și conținutului procesului de studiu; (3) verificarea cunoștințelor prin testări, colocvii, convorbiri etc. [148, p. 73].

Perfecționarea personalului de specialitate din biblioteci se realiza de *Centrul de Reciclare de pe lângă Facultatea (catedra) de biblioteconomie*. Admiterea se făcea pe bază de concurs. Programele educaționale aveau caracter diferențiat, în funcție de categoria de calificare conferită și de particularitățile specializării. După finalizarea programului, bibliotecarii susțineau două examene și, în funcție de succese, li se elibera certificatul de conferire a categoriei. Solicitarea conferirii unei noi categorii se realiza o dată la trei ani. În acea perioadă, MCC efectua periodic expertiza calității instruirii, folosind în acest scop testarea și alte metode adecvate [62, p. 34-35].

Potrivit *Regulamentului-cadru de organizare și funcționare a bibliotecilor publice din Republica Moldova* [145, pp. 175-178], aprobat prin ordinul nr. 219 din 10.10.1991 al MCC, bibliotecile publice (comunală, sătească, orășenească, municipală, județeană) au avut ca obiect de activitate formarea și perfecționarea profesională. De asemenea, s-a stabilit ca bibliotecile publice orășenești (fostele biblioteci centrale raionale) trebuie să asigure asistența metodologică a bibliotecilor comunale, sătești și să organizeze atestarea bibliotecarilor. Serviciul biblioteconomic efectua asistența metodologică și de specialitate prin îndrumarea și sprijinirea bibliotecilor din județ, municipiu în corespundere cu obiectivele ministerului, centrelor biblioteconomice republicane și deciziile Consiliului Biblioteconomic Național (CBN) [145, p. 184].

Programul de dezvoltare a bibliotecilor din Republica Moldova (1997-2000) [132], aprobat prin HG Republicii Moldova nr. 610 din 2.07.1997, prevedea problema creării unui centru de reciclare și perfecționare profesională a bibliotecarilor SNB (1997-1998) de Minister, CBN, Asociația Bibliotecarilor din Republica Moldova (ABRM).

În perioada sovietică, una din direcțiile principale ale activității metodice a bibliotecilor din învățământul superior a fost perfecționarea personalului bibliotecii. Funcția biblioteconomico-metodică era exercitată de *cabinetul metodic* ca structură de sine stătătoare. O activitate vastă a fost desfășurată în vederea asistenței bibliotecarilor din instituțiile medii speciale de învățământ. Drept exemplu, Comisia Republicană Științifică Metodică pentru biblioteci de pe lângă Direcția instituțiilor de învățământ mediu special și superior a nominat Biblioteca Institutului Politehnic din Chișinău, actuala Bibliotecă Tehnico-Științifică a Universității Tehnice din Moldova (BTȘ a UTM), de a efectua asistență metodică pentru 32 biblioteci ai școlilor medii speciale.

Bibliotecile din învățământul superior organizau seminarul, o formă de instruire bazată pe principii pedagogice, oferind cunoștințe sistematice angajaților fără studii în domeniu într-un cadru educațional al adulților. Alte modalități de dezvoltare profesională la nivel de instituție și rețea au fost: *instruirea la locul de muncă, sintezele bibliografice* pe marginea revistelor și literaturii de specialitate; „*poșta itinerantă*” (mapa cu publicații noi transmisă pentru consultare de la un serviciu la altul); *audierea lecțiilor profesorilor* din instituțiile superioare cu privire la domeniile industriei, tehnicii, medicinei, agriculturii etc. [189, p. 32].

După anii '90 ai secolului trecut, a început procesul de perfecționare a angajaților din bibliotecile publice, fiind reorganizat în conformitate cu principiile și cerințele biblioteconomiei moderne. Însă această situație nu se referea la bibliotecile din alte rețele (școlare, universitare, specializate). În acest context, constatăm că în urma restructurărilor și reorganizărilor conform noilor condiții economice, activitatea multor specialiști din bibliotecile specializate din cadrul în-

treprinderilor a fost sistată, iar colecțiile erau lichidate. Pentru comparație, dacă în anul 1994 BRTȘ presta asistență metodologică pentru 162 de bibliotecari, atunci în 2017 doar pentru 42 de bibliotecari din 13 biblioteci tehnice specializate [189, p. 40]. La începutul anilor '90 din secolul trecut, rețeaua bibliotecilor agricole includea 33 de biblioteci în cadrul cărora activau 95 de bibliotecari, iar în 2019 rețeaua cuprindea 15 biblioteci, dintre care 9 biblioteci de colegii cu 16 bibliotecari și 6 biblioteci specializate cu 7 bibliotecari, care activează în cadrul instituțiilor de cercetări științifice [189, p. 52]. Odată cu modernizarea tehnologiilor de informare și comunicare din ultimele două decenii, centrele biblioteconomice pentru rețeaua de biblioteci tehnice, agricole, medicale și-au stabilit direcțiile de formare profesională continuă spre obținerea de noi abilități bibliotecarilor în gestionarea tehnologiilor și orientarea în mediul informațional virtual.

Problema pregătirii și perfecționării profesionale la nivelul universităților (mijlocul anilor '90) recurgea la așa numitele „școli de măiestrie” (Biblioteca Științifică a Universității de Stat „Alec Russo” din Bălți (BUSB)), „școala conducătorului”, „școala tânărului bibliotecar”, diverse concursuri profesionale (Biblioteca Științifică a Universității Pedagogice de Stat „Ion Creangă” (BȘ UPS)), cursuri de perfecționare profesională, discutarea unor articole din reviste de specialitate (Biblioteca Științifică a Academiei de Studii Economice din Moldova (BȘ ASEM)). Evident, ca inițiative erau bune, dar insuficiente. Era necesar de a înființa niște cursuri de perfecționare a bibliotecarilor organizate în baza unei concepții întemeiate, desfășurate sub egida Ministerelor Învățământului și Culturii, care dețineau experiență în acest domeniu.

La temelia concepției respective, în funcție de disciplinele predate și de numărul preconizat de ore erau solicitate următoarele forme de pregătire și perfecționare profesională: (1) Cursuri de inițiere în biblioteconomie; (2) Cursuri de perfecționare pe activități. Aducem dovezi privind rezultatele studiului din anul 1994, realizat de Biblioteca Națională a Republicii Moldova și Biblioteca Centrală Universitară a Universității de Stat din Moldova (în calitate de centrul metodic al bibliotecilor universitare), conform cărora cele mai multe sugestii au fost referitor la procesul de optimizare a perfecționării și reciclării personalului de bibliotecă (35%), precum și stabilirea relațiilor cu bibliotecile din străinătate (15%), care, de fapt, presupun modalități de dezvoltare profesională, acumulare de experiențe. Ca soluție, se recomanda deschiderea unui centru interdepartamental de perfecționare. Această idee nu a fost susținută de autoritățile. În aceste circumstanțe, implicarea ABRM prin comisia de formare continuă a personalului de specialitate din bibliotecile SNB putea deveni soluția [26, pp. 21-23].

Prin urmare, în timpul întrunirilor profesionale, specialiștii din domeniu veneau cu sugestii pentru ABRM de a contribui la continuitatea programelor de formare profesională inițială și a programelor de perfecționare [38, p. 15].

Astfel, formarea profesională continuă devine prioritate pentru asociație prin asumarea responsabilităților, implicarea în proiecte, prestarea ciclurilor de reuniuni profesionale pentru diverse tipuri de biblioteci, promovarea *Sistemului european de certificare a competențelor profesioniștilor din informare și documentare* (CERTIDOC), a conceptului „biblioteca care învață”, studierea nevoilor de formare, colaborări la nivel internațional (membru IFLA, 1993; membru EBLIDA, 2011) etc. De asemenea, ABRM a susținut editarea periodicelor, traducerea și procurarea lucrărilor din domeniul infodocumentar.

Analiza evoluției educației continue a bibliotecarilor demonstrează că în perioada anilor 2001-2006, o contribuție deosebită în formarea profesională continuă a avut implementarea Proiectului internațional *Școala de Biblioteconomie din Moldova* (ȘBM), inaugurată sub egida ABRM cu sprijinul Fundației Soros-Moldova, Bibliotecii Naționale a Republicii Moldova, Ministerului Culturii, Catedrei „Biblioteconomie și Asistență Informațională” (USM) [66, p. 5]. Strategiile ȘBM erau orientate spre studierea necesităților cu referire la instruirea continuă (sondaje, discuții, interviuri). S-a pus accent pe valorificarea experienței centrelor de instruire ale Asociațiilor Bibliotecare la nivel internațional (British Library Association, ENSSIB, Educational Center of National and University Library, Ljubjana, Slovenia etc.), precum aplicarea realizărilor și performanțelor experților din țările din Europa de Vest și America [39, p. 9]. ȘBM a oferit diverse oportunități de comunicare, cunoaștere și dezvoltare profesională pentru toate categoriile de personal din diferite tipuri de biblioteci, cu sau fără studii în domeniu. Datele cu referire la desfășurarea a 158 de acțiuni de instruire pentru 3 545 de cursanți, implicați în formarea continuă, pot fi considerate un indicator reprezentativ (Tabelul 2.2).

Tabelul 2.2. Indicatori privind activitatea ȘBM (2001-2006)

An de referință	Indicatori ai activităților educaționale						
	Nr. activități	Nr. teme	Total bibliotecari instruiți	Inclusiv bibliotecari instruiți		Biblioteca de specialitate	
				din Chișinău	din alte zone	Achiziții (ex.)	Intrări
2006	5	5	150	78	72	53	530
2005	27	17	684	216	468	51	988
2004	34	14	825	351	474	81	1.163
2003	44	14	849	519	330	214	1.570
2002	35	13	726	445	281	214	1.200
2001	13	7	311	233	78	232	1.000
Total	158	70	3.545	1.842	1.703	845	6.451

Sursa: Corghenci, L. [34].

Analiza raportului final, urmare a acestui proiect profesional, ne-a permis să precizăm una din principalele realizări – demararea procesului de constituire a unui sistem de formare profesională continuă, incluzând diverse elemente: ȘBM ca formă organizată de formare profesională continuă, instruirea la locul de muncă, participarea la stagii, vizite de documentare etc. De asemenea, în multe biblioteci instruirea continuă a fost conștientizată drept o prioritate managerială, ca urmare s-au inițiat, promovat, aplicat concepte și strategii științifice argumentate [40, p. 11]. Toate ideile și direcțiile cu privire la dezvoltarea bibliotecarilor au fost promovate în prima publicație de specialitate dedicată problemelor instruirii permanente, *Buletin Școala de biblioteconomie din Moldova* (2002-2006).

După sistarea activității ȘBM (2006), formarea profesională continuă a fost lipsită de o acoperire de nivel național, „s-a realizat haotic” [101, p. 20]. A urmat o etapă de instruire continuă doar la nivel local, de instituție. Experiența Bibliotecii Municipale „B.P. Hasdeu”, care a lansat mai multe metode inovatoare de instruire, printre care menționăm „Cafeneaua publică”, „Zilele FedEx@Hasdeu”, „Chindii profesionale” etc. poate fi un exemplu elocvent [181, p. 405]. Sistemul instituționalizat de formare profesională continuă se afla încă la etapa de creare. Bibliotecarii erau orientați către procesul de autoinstruire și instruirea la locul de muncă. În această ordine de idei, V. Osoianu susține oportunitățile aplicațiilor Web 2.0.: „Circulația informației de specialitate și a cunoștințelor este mult mai rapidă și intensă. Paginile web ale bibliotecilor publice sunt instrumente deosebit de importante pentru autoinstruirea profesională” [99, p. 355].

Este important să menționăm că în perioada anilor 2006-2012 personalul de specialitate din bibliotecile de învățământ secundar a avut posibilitatea să-și actualizeze și dobândească competențe noi participând la cursuri de educație formală de lungă sau scurtă durată organizate de *Institutul de Științe ale Educației (IȘE)*. Apoi a urmat o perioadă instabilă. Cursurile la Biblioteconomie în Planul-cadru din 2012 nu au fost incluse, din cauză că în 2011 nu s-au prezentat bibliotecarii școlari în a 2-a jumătate a anului, fiind organizate doar în teritoriu, la solicitare (de exemplu: Drochia, 19 mai – 23 iunie 2012; 48 ore teoretice /24 ore practice). Pentru următorii ani, „Programa de formare profesională continuă la Biblioteconomie” pentru bibliotecarii școlari din instituția preuniversitară de învățământ (150 ore contact direct / 20 credite profesionale) a rămas doar la etapa de aprobare. Din cauza lipsei de doritori ai instruirilor continue, începând cu anul 2016, au fost suspendate cursurile la Formarea Continuă în Biblioteconomie, organizate de Departamentul Formare Continuă a IȘE. Analiza ultimei programe aprobate a permis să concluzionăm că cele patru module: didactica disciplinei de specialitate; psihopedagogie; tehnologii informaționale și comunicaționale și dezvoltarea profesională, nu par să fie factorii declanșatori

ai situației respective. În schimb, presupunem că aceasta ar putea fi mai degrabă rezultatul lipsei personalului responsabil de organizare, promovării insuficiente, scăderii interesului, lipsei de motivare și stimulare, precum și a lipsei de experți titulari în domeniu [131].

Comunitatea bibliotecară permanent a vociferat rolul formării profesionale continue. În acest sens, la 26 decembrie 2011, ABRM, împreună cu Catedra de biblioteconomie și asistență informațională a USM, au avut o întrevedere cu ministrul culturii și șefa Direcției Programe Naționale, unde s-au pus în discuție subiectele cu referire la strategia de formare profesională continuă a bibliotecarilor din SNB, precum și mecanismul de desfășurare a procesului de formare profesională continuă. Drept urmare, MC a acceptat propunerea de a organiza cursuri în cadrul *Centrului de Formare Continuă al USM* și de a sprijini această inițiativă în colaborare cu reprezentanții administrației publice locale. Totodată, Ministerul Educației a asigurat deschiderea și bunele intenții spre colaborare.

Începând cu anul 2012, din cauza lipsei unui centru național de formare profesională, *Centrul de Formare Continuă al USM* a lansat o serie de cursuri tematice de scurtă durată (20 - 150 de ore), organizate de 2-3 ori pe an pentru specialiștii din biblioteci. De asemenea, sunt oferite posibilități de formare profesională, aderând la programul de recalificare profesională (1500 de ore), destinat acelor persoane care nu au studii superioare în biblioteconomie și știința informării [181]. Primele cursuri s-au organizat la Soroca (mai 2012): cursul de perfecționare „Catalogarea documentelor. Colecții de bibliotecă”; cursul de recalificare pentru bibliotecarii cu studii superioare nespciale și medii de specialitate [129].

Din rezultatele analizei, se constată că *Programul Bibliotecii Globale în Moldova – Novateca* a avut un rol determinant în formarea profesională continuă a bibliotecarilor. Proiectul a fost implementat de Asociația Obștească Reprezentanta din Republica Moldova a Consiliului pentru Cercetări și Schimburi Internaționale (IREX Moldova), cu susținerea Fundației Bill și Melinda Gates, în cooperare cu Agenția SUA pentru Dezvoltare Internațională (2012-2018).

Potrivit dr. conf. L. Kulikovski [74], programul *Novateca* a avut un impact în modernizarea bibliotecilor publice. Acesta nu s-a limitat doar la dotarea acestora cu tehnologii informaționale, ci și la consolidarea unui sistem de dezvoltare profesională a bibliotecarilor, care a instruit peste 1500 de persoane în oferirea serviciilor moderne de bibliotecă centrate pe necesitățile cetățenilor.

Au fost organizate cursuri de formare cu privire la dezvoltarea competențelor sociale și civice ale bibliotecarilor în domeniile de Advocacy, Biblioteca modernă, Formare de formatori, Servicii noi, Educarea mediatică. De asemenea, au fost desfășurate sesiuni de instruire cu scopul de a diversifica serviciile oferite utilizatorilor și sursele de informare, de a dezvolta parteneriate și de a transforma biblioteca într-un centru de învățare continuă și creativitate. Potrivit datelor,

au fost formate abilitățile a 77 de formatori din cadrul celor șapte centre regionale de excelență create în cadrul proiectului. Nucleul de bibliotecari instruiți, împreună cu formatorii pregătiți, au avut un rol important în transmiterea mai departe a abilităților și cunoștințelor dobândite.

La 28 martie 2014, prin decizia Primăriei Municipiului Chișinău, Bibliotecii Municipale „B.P. Hasdeu”, reprezentanței în Republica Moldova a Fundației IREX, Programului Novateca și ABRM, a avut loc deschiderea oficială a *Centrului Național de Excelență Profesională pentru Bibliotecari* (CNEPB). Centrul a deținut următoarele angajamente: formarea bibliotecarilor BM „B.P. Hasdeu”, coordonarea a șase centre regionale de excelență profesională din raioanele și orașele Telenеști, Orhei, Bălți, Căușeni, Cahul, Ceadâr-Lunga cu specializarea în prestarea serviciilor de formare pe segmentul inovațiilor, precum și formarea bibliotecarilor din 21 de biblioteci publice din suburbiile municipiului Chișinău [339]. Potrivit L. Kulikovski, sustenabilitatea va fi asigurată prin intermediul celor șapte centre de instruire create la nivel regional. Aceste centre vor continua să ofere instruire și îndrumare pentru bibliotecari în viitor, iar, ABRM va prelua responsabilitatea pentru a asigura continuitatea programului și pentru a preveni întreruperile.

Considerăm că instituirea centrelor de formare regionale a constituit un pas important în dezvoltarea sistemului de formare profesională continuă în domeniul infodocumentar, împreună cu implementarea cursurilor de formare a formatorilor.

Prin Ordinul 1101 din 20 noiembrie 2016, Ministerul Educației al Republicii Moldova autorizează ABRM pentru desfășurarea cursurilor în domeniul științelor informării. Pagina web a ABRM deține întreaga paletă de curricule, transpuse online pentru fiecare membru. În perioada 2016-2019, printr-un parteneriat strategic, Novateca și ABRM au implementat și aplicat în rândul bibliotecarilor programe de formare în Managementul proiectelor, Inovația pentru bibliotecari, Cultura media, Advocacy pentru bibliotecari, precum și suportul educațional privind Design thinking, Cetățenia activă, Ora să ȘTIM [10, p. 10]. Drept urmare a implementării programului Novateca, peste 750 de biblioteci publice au fost modernizate prin implicarea personalului de specialitate, care, la rândul lor, au participat la calificări sau recalificări și au dobândit cunoștințe, abilități, aptitudini și deprinderi, constituind baza inițială pentru implicarea comunitară.

Analizând cadrul legislativ în domeniul infodocumentar, se observă o schimbare a accentelor, de la responsabilitatea statului de a asigura pregătirea bibliotecarilor în instituții de învățământ din țară și străinătate, precum și perfecționarea lor în centre speciale (art. 18) [78], până la responsabilitatea personalului și a instituției infodocumentare față de formarea profesională [76]. În aspect reglementar, s-a constatat că procesul de atestare este nu doar un stimulent

material, ci și un instrument de evaluare a competențelor profesionale. În Tabelul 2.3. sunt specificate modificările cu referire la atestarea bibliotecarilor și cerințele față de candidat de a participa la formare profesională continuă.

Tabelul 2.3. Diferențe în conținutul cadrului de reglementare privind atestarea bibliotecarilor

CERINȚE	2006	2020
Cerințe obligatorii solicitanților gradului de calificare	Competențe, abilități; Formarea continuă	Activități de dezvoltare profesională și de formare profesională continuă (indicate în „Fișa de autoevaluare și atestare a personalului de specialitate din biblioteci”).
Motivarea și aprecierea personalului de specialitate cu studii în domeniu (conferire cu titlu de excepție)	Cadrul bibliotecar care demonstrează rezultate deosebite în activitatea biblioteconomică și de cercetare	<ul style="list-style-type: none"> ▪ a obținut în această perioadă titlul de licențiat; ▪ dețin studii de master; ▪ dețin studii de doctor / doctor habilitat în științe.
Formarea profesională continuă (în contextul educației formale și nonformale)	Participarea la acțiuni de instruire la nivel local, național, internațional	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Cursuri organizate în instituțiile specializate de formare profesională și centre de formare profesională continuă; ▪ Formare profesională continuă în cadrul instituțiilor care nu sunt specializate în această activitate sau nu au centre de formare profesională continuă.
Formarea profesională continuă (în contextul educației informale)	Nu este reflectată (se indică doar sursele bibliografice analizate la tema de cercetare profesională).	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Autodezvoltarea profesională, documentarea în domeniul de activitate profesională (se confirmă în baza sintezei literaturii lecturate: articole din publicații periodice de specialitate; monografiile, manuale de specialitate).

Sursa: Elaborat de autoare în baza cadrului de reglementare [152-153].

Analiza *Instrucțiunii de raportare a bibliotecilor la categoriile de remunerare a muncii conducătorilor și de categorisire a bibliotecarilor nr. 203 din 26.09.1991*, MCC a stabilit că cerințele față de candidat cu privire la atribuirea categoriei

se refereau doar la nivelul de studii, dificultatea în efectuarea unor procese și operații, vechimea în muncă. Nu se pune accent pe necesitatea participării la cursuri de formare profesională continuă. Categoria superioară putea fi solicitată de angajații „antrenați în activități de investigare, creative, consultative, organizatorice, activitate metodică, cercetări, participarea la perfecționarea bibliotecarilor de categorii inferioare etc.” [63, p. 58].

Este semnificativ faptul că au existat inițiative de a avea o concepție clară sau structuri de modernizare a capacităților personalului din domeniul culturii, crearea condițiilor de formare continuă a acestora [171]. Astfel, MC inițiază, începând cu 15 februarie 2016, consultarea publică a proiectului HG cu privire la Instituția publică „*Centrul Național de Formare și Analiză în domeniul Culturii*”. Crearea centrului se impunea urmare a provocărilor și problemelor identificate, precum: neconcordanța dintre gradul de calificare și cerințele pieței muncii, lipsa unui sistem de formare continuă a personalului din domeniul culturii, salarizarea derizorie care generează plecarea masivă din domeniu, solicitările înaintate MC de angajatori și angajați privind organizarea și desfășurarea cursurilor de formare continuă etc. [134]. Considerăm că a fost o inițiativă bună, însă, din anumite motive, acest proiect nu a fost realizat. Una din cauze ar fi fost alocarea resurselor financiare pentru asigurarea funcționării Centrului (atragera din bugetul de stat suma de 971894,5 mii lei pe termen mediu 2017-2019). Prin urmare, sugerăm că MC ar trebui să revină la acest subiect și să stabilească ca prioritate în viitoarea Strategie de Dezvoltare a Culturii 2030.

2.2. Analiza stării actuale a formării profesionale continue în domeniul infodocumentar din Republica Moldova

Calitatea potențialului uman este calificată drept una dintre cele mai importante și stringente probleme ale politicilor statale. Recomandările IFLA și UNESCO prevăd ca o treime din personalul de specialitate din biblioteci să fie calificat [13, p. 61]. Evident, în Republica Moldova organizarea și dezvoltarea învățământului superior de profil constituie un factor determinant în formarea noilor generații de bibliotecari. Cu toate acestea, precizăm că la etapa actuală în sistemul de formare de bază există probleme cu privire la pregătirea competențelor generale și cele specific profesionale ale specialiștilor din domeniul infodocumentar, cum ar fi: lipsa studenților, neacreditarea programelor educaționale. De asemenea, dezinteresul din partea autorităților și comunității, statutul scăzut al profesiei, remunerarea insuficientă, stereotipul față de profesie etc. au solidificat această problemă pe parcursul ultimului deceniu. Nu excludem faptul că insuficiența personalului specializat calificat este influențat și de factorii externi, ca: exodul specialiștilor, creșterea indicatorului vârstei medii, procesul demografic din Republica Moldova, oferte educaționale atractive propuse de statele

lumii, care motivează tinerii de a alege oportunități de studiere peste hotarele țării etc. [116, p. 69].

Analiza opiniilor reprezentanților APL demonstrează faptul că toți participanții la interviu confirmă problemele sus enumerate. În opinia **Expertului 15** „*au creat o situație nefavorabilă domeniului biblioteconomic ce influențează negativ personalul de bibliotecă, dovadă fiind faptul că în bibliotecile publice, din an în an, activează tot mai puțini bibliotecari cu studii în domeniu*”. **Expertul 14** consideră că „*staționarea învățământului superior este afectat de migrarea familiilor pentru un trai mai bun, motivația pentru a-și continua studiile în străinătate, situațiile din țară legate de pandemie, sărăcie, nevoile personale, instabilitate politică și socială*”. Totodată, **Expertul 16** sugerează necesitatea soluționării cât mai rapide a acestei probleme: „*O situație regretabilă, care sper că va fi depășită cât mai curând posibil*”.

Este necesar să atenționăm că procesul de îmbătrânire a personalului din bibliotecile Republicii Moldova se desfășoară în mod constant. Putem vorbi despre fenomenul de creștere a numărului de angajați în biblioteci de vârstă pre-pensionare. Așadar, conform datelor statistice, din totalul de 3 934 personal de specialitate din biblioteci, 45% au depășit pragul de 55 de ani. Cea mai mică pondere o reprezintă tinerii sub 25 de ani (2%) [162]. Prin urmare, atât managerii de biblioteci, cât și angajații consideră consolidarea tinerilor specialiști în profesie ca fiind principala problemă de personal. Suntem puși în situația de a găsi soluții optime și adecvate pentru rezolvarea problemei date. Prof. univ. Nelly Țurcan [179] specifică: „parteneriatul intern și extern este foarte important. Deci, așteptăm sugestii, propuneri, idei privind eficientizarea formării profesionale. Numai atunci când vom identifica cerințele și vom răspunde solicitărilor angajatorilor, specialitatea va fi viabilă pe piața muncii, iar specialiștii noștri vor avea deschiderea spre ea”. În acest sens, observăm că pentru soluționarea acestei probleme la nivel de stat din partea ministerelor de resort nu se întreprind măsuri reale și concrete, acțiunile se reduc doar la nivel de discuții.

Astfel, în condițiile în care „totul evoluează, progresează și se schimbă în jurul nostru – mediul, societatea, lumea, în general, și fiecare organizație, în particular” [68, p. 33], actualmente responsabilitatea pentru formarea profesională continuă a personalului din SNB devine inevitabilă. În acest sens, specialiștii consideră că „este ridicol, în tumultul acestor metamorfoze, să rămâi plafonat pe vechile cutume” [68, p. 33].

Menționăm că importanța de dezvoltare și valorificare a procesului educațional este prevăzută într-o serie de documente legislative, strategice și de reglementare aprobate în Republica Moldova. Potrivit unei analize a cadrului general cu privire la formarea profesională continuă, se constată că *Constituția Republicii Moldova* [32, art. 35] stipulează șanse egale la învățare tuturor cetățenilor de-a lungul vieții lor. Prin urmare, *Codul Educației al Republicii Mol-*

dova [29] face referire la învățarea pe tot parcursul vieții și educația adulților, iar *Codul Muncii al Republicii Moldova* [30] stabilește drepturile și obligațiile atât ale angajatorului, cât și ale salariatului în domeniul formării profesionale, inclusiv condițiile, modalitățile, durata formării și volumul mijloacelor financiare alocate în acest scop.

La rândul său, *Regulamentul cu privire la formarea continuă a adulților* [146] reglementează tipologia și durata programelor de formare profesională, micro-calificările, evaluarea și certificarea formării profesionale a adulților etc. Documentul indică modalitățile de organizare și funcționare a sistemului de formare profesională continuă a adulților, a mecanismelor de finanțare a programelor de formare continuă a adulților. Reieșind din stipulările acestui regulament, formarea profesională continuă a personalului de specialitate din bibliotecile Republicii Moldova are ca obiectiv organizarea ofertelor educaționale cât mai aproape de beneficiarii serviciilor de educație, susținută de echipamente bazate pe TIC; actualizarea cunoștințelor și perfecționarea pregătirii profesionale în ocupația de bază, precum și în ocupații înrudite; dezvoltarea competențelor digitale și incluziune digitală etc.

Strategia Națională de Dezvoltare Moldova 2020 [80, pp. 155-156] a orientat spre investirea în dezvoltarea competențelor pentru a ajuta cetățenii să anticipeze și gestioneze schimbările. Drept urmare, scopul oportun în domeniul educației al *Strategiei Naționale de Dezvoltare „Moldova Europeană 2030”* [79] este oferirea de oportunități pentru toți oamenii de a-și dezvolta, de la o vârstă fragedă și pe tot parcursul vieții, deprinderi, cunoștințe, abilități și competențe necesare pentru a-și valorifica cât mai bine potențialul atât în viața personală, cât și în cea profesională.

Strategia de Dezvoltare a Culturii „Cultura 2020” [171] a menționat necesitatea contribuției administrației instituțiilor culturale, inclusiv bibliotecile, la creșterea nivelului de profesionalism al angajaților prin implicarea acestora în stagii de formare profesională continuă, crearea condițiilor de învățare ale acestora. Realizarea obiectivelor-cheie de diversificare a serviciilor, realizarea rețelelor virtuale ale instituțiilor și produselor culturale sugerează nevoia de noi competențe pentru personalul de specialitate din biblioteci pentru a contribui la digitizarea colecțiilor, întemeierea bibliotecilor digitale, prestarea e-serviciilor.

În baza analizei cadrului specific domeniului, se constată că *Legea cu privire la biblioteci nr. 160 din 20.07.2017* [76], prin două articole referitor la formarea profesională (art. 26; 27), stipulează mecanisme de adaptare la condițiile economice actuale și constituirea unui nou sistem de formare profesională durabil raportat la cerințele și standardele UE. Unul din obiectivele generale ale *Strategiei de consolidare și modernizare a rețelei bibliotecilor publice teritoriale 2017-2020* [169] a prevăzut dezvoltarea sistemului de formare profesională continuă, iar

dezvoltarea competențelor profesionale ale personalului vor determina reușitele în prestarea serviciilor informațional-documentare, diversificarea parteneriatelor pentru informarea comunității, în transmiterea de informație și cunoaștere pentru educație, dezvoltare și cercetare. În cele din urmă, observăm că nu s-a realizat o monitorizare și evaluare cu privire la implementarea acestei strategii cu privire la formarea profesională continuă la nivelul bibliotecilor publice.

Regulamentul privind activitatea metodologică în cadrul Sistemului Național de Biblioteci, aprobat de Ministerul Culturii, ordin nr. 132/2022 [150], stabilește funcțiile de coordonare metodologică și formare continuă în cadrul SNB asigurate de un ansamblu de centre biblioteconomice de nivel național, departamental și teritorial. Este evident că obținerea categoriei de calificare devine o modalitate de dezvoltare profesională și trasarea unor perspective în formarea continuă cu scopul asigurării unui management de calitate în funcționarea instituțiilor bibliotecare. Astfel, *Regulamentul privind modul de conferire a categoriilor de calificare personalului de specialitate din biblioteci*, aprobat de Ministerul Culturii, ordin nr. 475 din 27.05.2020 [152] accentuează necesitatea dezvoltării profesionale a personalului de specialitate din biblioteci, provoacă schimbări în structura furnizorilor de programe de formare educațională nonformală, în conținutul ofertelor educaționale la nivel național și instituțional. La rândul său, *Codul deontologic al bibliotecarului* [28] prevede acumularea, menținerea, actualizarea și aprofundarea permanentă a cunoștințelor și abilităților de specialitate pentru exercitarea atribuțiilor funcționale. Totodată, încurajează participarea permanentă a bibliotecarilor la programe de formare și perfecționare, la reuniuni profesionale, activități științifice și culturale de profil organizate de biblioteci sau alte instituții.

Menționăm că cadrul reglementar specifică necesitatea centrelor biblioteconomice de a deține documentul *Politici privind formarea profesională continuă a personalului de specialitate din biblioteci*. Politicile arată angajamentul instituției privind implicarea personalului în formarea profesională continuă [126]. Considerăm important să remarcăm că la nivel național nu este aprobat un *Regulament cu privire la formarea profesională continuă a personalului de specialitate din biblioteci*. Un astfel de document a rămas la nivel de proiect, promovat de Comisia Formare Profesională Continuă din cadrul CBN la ședința din 13 octombrie 2017.

În Republica Moldova au fost elaborate *Standardele de calificare și de competențe* pentru toate nivelele de învățământ superior: nivelul 6 CNC, licență, ciclul I; nivelul 7 CNC, masterat, ciclul II; nivelul 8 CNC, doctorat, ciclul III, la specialitatea – 0322.1 *Biblioteconomie, asistență informațională și arhivistică*. Standardele stabilesc domeniul, ariile funcționale și unitățile de competență necesare pentru a desfășura o anumită activitate asociată unuia sau mai multor locuri de muncă, dintr-o grupă de bază, conform clasificării ocupațiilor și poa-

te fi utilizat pentru evaluarea nivelului de pregătire profesională a persoanei și pentru descrierea cerințelor pentru ocuparea unui post de muncă [91, p. 5].

Elaborarea standardelor de calificare și de competențe contribuie la alinierea angajatorului la cerințele pieței muncii. Este recomandabil ca orice instituție infodocumentară să dețină propria listă de competențe necesare angajaților, fiind stabilită în baza standardelor de competențe profesionale, deoarece acoperă întreg spectrul de competențe profesionale specifice funcției. Considerăm că aceste standarde contribuie la dezvoltarea profesională continuă a bibliotecarilor. Ele servesc furnizorilor de formare profesională continuă pentru bibliotecari un sistem de referință important privind calitatea și relevanța programelor de formare profesională continuă. De asemenea, credem că centrele biblioteconomice și centrele de formare din țară trebuie să devină unii din principalii beneficiari ai standardelor de competențe și să ofere subiecte de instruire adaptabile bibliotecarilor la schimbările sociale și tehnologice.

Totodată, menționăm că a fost aprobat *Standardul ocupațional bibliotecar/bibliotecară* pentru studii profesional-tehnice, nivelul 4 CNC, document care descrie atribuțiile și sarcinile profesionale specifice unei meserii dintr-un domeniu de activitate [161].

În acord cu reglementările prevăzute, funcțiile esențiale ale sistemului de formare profesională continuă a personalului de specialitate din bibliotecile din țară presupun completarea educației de bază prin educație recurentă sau compensatorie, favorizarea dezvoltării personalului și îmbunătățirea competențelor pentru îndeplinirea unui rol profesional și social activ. De asemenea, orientarea personalului de specialitate către un nou mod de a rezolva probleme importante, fortificarea capacităților de utilizare a beneficiilor oferite de tehnologia informației și comunicațiilor [183, p. 7-8]. Prin urmare, formarea profesională continuă a personalului de specialitate din SNB se constituie ca un ansamblu de preocupări și activități educaționale în scopul creșterii calității serviciilor prestate. Din partea managerilor din domeniul infodocumentar se cere responsabilitate pentru implementarea programelor de formare continuă și promovarea instruirii pe parcursul vieții.

Cadrul analitic utilizat pentru studierea situației actuale a formării profesionale continue a personalului de specialitate din bibliotecile Republicii Moldova include patru aspecte și două componente.

Aspecte: (1) nivelul de studii; (2) categoria de calificare; (3) participarea la activități de formare profesională continuă și (4) timpul alocat instruirii.

Componente: (1) organizatorică, privind structura sistemului de formare profesională continuă a personalului de specialitate din SNB și (2) analiza ofertei de competențe.

Potrivit datelor statistice, la 1 ianuarie 2024, personalul de specialitate cu stu-

dii superioare în domeniul biblioteconomiei constituie 868 (22,3%), cu studii profesional-tehnice în domeniu – 467 (12%). Respectiv, restul personalului 2 293 (59%) sunt cu studii în alte domenii.

Tabelul 2.4. Personalul de specialitate în funcție de nivelul de studii (2019-2023)

Tip bibliotecă	An	Cu studii superioare		Cu studii profesional-tehnice		Fără studii în domeniu nr. (%)
		nr. total	în domeniu nr. (%)	nr. total	în domeniu nr. (%)	
Naționale	2019	193	83 (37,1%)	31	3 (1,3%)	138 (61,6%)
	2020	205	143 (69,7%)	32	3 (1,5%)	59 (28,8%)
	2021	199	152 (76,4%)	21	4 (2%)	43 (21,6%)
	2022	178	85 (47,8%)	17	2 (1,1%)	91 (51,1%)
	2023	176	82 (41,2%)	21	1 (0,5%)	93 (58,3%)
Publice	2019	1.051	429 (20,6%)	1.034	476 (22,8%)	1.180 (56,6%)
	2020	1.072	403 (19,4%)	1.002	409 (19,7%)	1.262 (60,9%)
	2021	1.059	430 (21%)	984	396 (19,4%)	1.217 (59,6%)
	2022	1.047	408 (21,8%)	827	356 (19%)	1.110 (59,2%)
	2023	1.079	413 (20,7%)	775	347 (17,3)	1.240 (62%)
Biblioteci școlare	2019	771	181 (14,5%)	473	165 (13,3%)	898 (72,2%)
	2020	762	191 (15,5%)	466	178 (14,5%)	859 (70%)
	2021	768	171 (14%)	458	155 (12,6%)	900 (73,4%)
	2022	772	148 (13,1%)	355	114 (10,1%)	865 (76,8%)
	2023	781	142 (11,7%)	337	108 (8,9%)	964 (79,4%)
Biblioteci universitare, academice, specializate	2019	399	291 (68,2%)	28	12 (2,8%)	124 (29%)
	2020	367	244 (62,2%)	25	14 (3,6%)	134 (34,2%)
	2021	356	232 (61,2%)	23	11 (2,9%)	136 (35,9%)
	2022	337	229 (63,8%)	22	9 (2,5%)	121 (33,7%)
	2023	339	201 (58,3%)	20	8 (2,3%)	136 (39,4%)
Biblioteci de colegii, centre de excelență, școli profesionale	2019	85	44 (37,3%)	33	16 (13,6%)	58 (49,1%)
	2020	84	44 (39%)	29	12 (10,6%)	57 (50,4%)
	2021	90	38 (33,6%)	23	8 (7,1%)	67 (59,3%)
	2022	90	34 (32,1%)	16	2 (1,9%)	70 (66%)
	2023	88	30 (27,3%)	15	3 (2,7%)	77 (70%)
TOTAL	2019	2.499	1.028 (25,1%)	1.599	672 (16,4%)	2.398 (58,5%)
	2020	2.490	1.025 (25%)	1.554	616 (15,2%)	2.403 (58,6%)
	2021	2.472	1.023 (25,7%)	1.509	574 (14,4%)	2.384 (59,9%)
	2022	2.424	904 (23%)	1.237	483 (12,3%)	2.547 (64,7%)
	2023	2.440	868 (22,4%)	1.168	467 (12,1%)	2.533 (65,5%)

Sursa: Elaborat de autoare în baza datelor din Raportul statistic centralizator [162].

Analiza datelor statistice a permis să constatăm că în biblioteci activează 260 (6,7%) personal doar cu studii secundare generale. După tip de bibliotecă, în bibliotecile naționale își desfășoară activitatea profesională 83 (41,7%) cu studii în domeniu, în biblioteci publice – 760 (41%), în biblioteci școlare – 250 (22,3%), în biblioteci universitare, academice, specializate – 209 (63,3%), în biblioteci de colegii, centre de excelență, școli profesionale – 33 (32%) [162].

În funcție de nivelul de studii, stabilim că pe parcursul anilor 2019-2023 are loc o descreștere de la 1 028 în 2019 la 868 în 2023, cu 160 (15,6%) din numărul de personal cu studii superioare în domeniu, și, respectiv, de la 672 în 2019 până la 467 în 2023, cu 205 (30,5%) de personal cu studii profesional-tehnice în domeniu (Tabelul 2.4).

După cum observăm în Figura 2.1, pe parcursul ultimilor cinci ani (2019-2023) are loc o scădere a numărului total de bibliotecari, de la 4 098 în 2019 până la 3 868 în 2023, cu 230 (5,6%) de persoane. Respectiv, descrește numărul de persoane cu studii în domeniu, de la 1 700 în 2019 până la 1 335 în 2023, ceea ce constituie cu 365 (21,4%) de persoane. Din cauza insuficienței profesioniștilor cu calificare în domeniu, angajatorii sunt puși în situația de a angaja specialiști absolvenți ai altor facultăți. Astfel, crește numărul de personal fără calificare în domeniul biblioteconomiei și științei informării, de la 2 398 în 2019 la 2 533 în 2023, cu 135 (3,9%) de persoane.

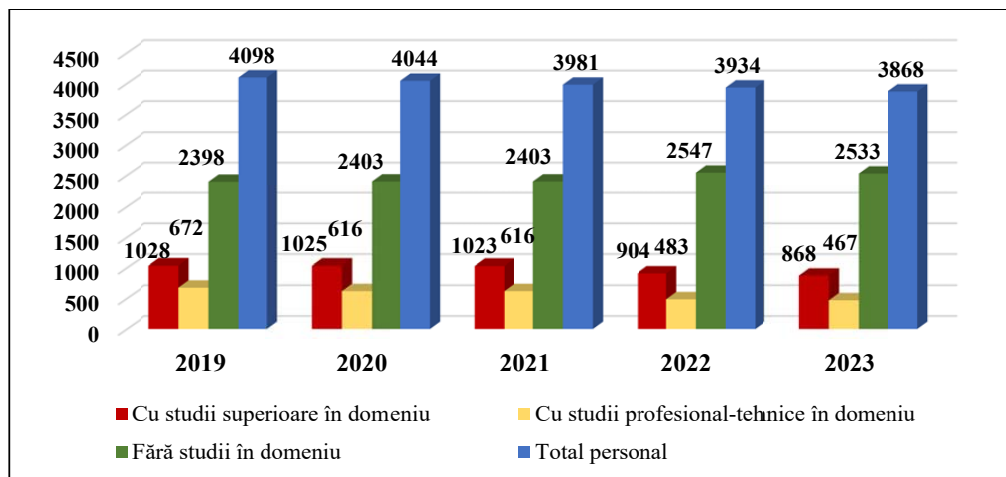


Fig. 2.1. Nivelul de studii ale bibliotecarilor (2019-2023)

Sursa: Elaborată de autoare în baza datelor din Raportul statistic centralizator [162].

În această ordine de idei, am constatat existența problemei personalului de bibliotecă. Încă cu două decenii în urmă, T. Ambroci [6, p. 49-49] își expunea punctul de vedere cu privire la lipsa personalului calificat, în mod special în majoritatea bibliotecilor de colegiu. Autoarea susține că odată cu plecarea din aceste instituții a bibliotecarilor cu studii în domeniu, s-a impus angajatorilor

de a lua nespecialiști, fără o pregătire specială în activitățile bibliotecare. Prin urmare, s-a accentuat problema atitudinii față de instruirea continuă, în special din rândul profesorilor care „nu pot și nu doresc să lucreze eficient, mai mult decât atât, au demonstrat un dispreț și față de bibliotecă și de profesie în general, acest fapt ducând la știrbirea imaginii bibliotecii atât în instituție, precum și în cadrul SNB”. Această problemă, consideră T. Ambroci, ține și de atitudinea administrației față de bibliotecă, fiind percepută ca pe o structură auxiliară în care poate activa orice persoană fără studii în domeniu.

Este evident că confruntarea cu un șir de dificultăți la locul de muncă impune angajații care activează fără a avea o pregătire specializată în domeniu de a învăța mereu, de a acumula experiență prin explorare personală și participare sistematică la activități de instruire continuă și autoinstruire.

După cum a fost subliniat mai sus, obținerea categoriei de calificare pentru personalul din domeniul infodocumentar din Republica Moldova devine o modalitate de dezvoltare profesională. Potrivit *Regulamentului privind modul de conferire a categoriilor de calificare personalului de specialitate din biblioteci* din 05.02.2015 [150], atestarea specialiștilor are loc o dată la 5 ani prin conferirea/confirmarea consecutivă a categoriilor de calificare doi, întâi și superioară. Pe acest segment stabilim că la 1 ianuarie 2024 dețin categorii de calificare 1 566 (40,5%) de persoane, dintre care: categoria superioară – 168 (4,3%); categoria I – 772 (20%); categoria II – 626 (16,2%) [162]. Potrivit datelor, s-a constatat că 59,6% din personalul de specialitate din SNB nu deține categorii de calificare. Considerăm că ar trebui de prevăzut mecanisme pentru obligativitatea formării profesionale continue pentru toți bibliotecarii din SNB. Dacă la nivel de biblioteci publice și universitare este posibilă o monitorizare, la nivel de biblioteci școlare este o problemă.

Un aspect important în cercetare presupune precizarea situației cu privire la participarea personalului de specialitate din bibliotecile Republicii Moldova la formarea profesională continuă.

În Fig. 2.2 și Fig. 2.3 observăm că în perioada 2019-2023 bibliotecarii au participat în medie la 38 587 ore de instruire formală organizate de instituții autorizate, la care au participat în medie 300 de persoane; la 99 247 ore de instruire nonformală organizate în afara bibliotecii, fie de alte biblioteci sau centre, la care au participat în medie 2 996 de persoane și respectiv la 30 023 ore organizate de instituția în care activează, cu participarea a 1 247 de persoane.

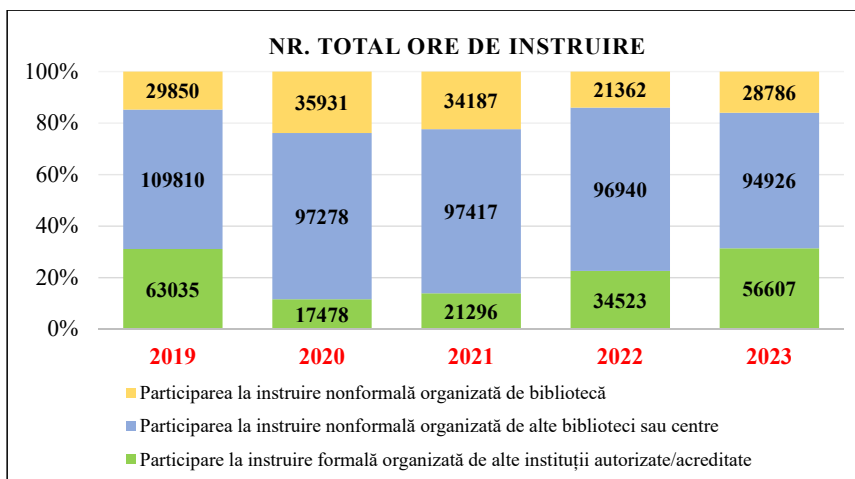


Fig. 2.2. Număr total de ore de instruire continuă (2019-2023)

Sursa: Elaborată de autoare în baza datelor din Raportul statistic centralizator [162].

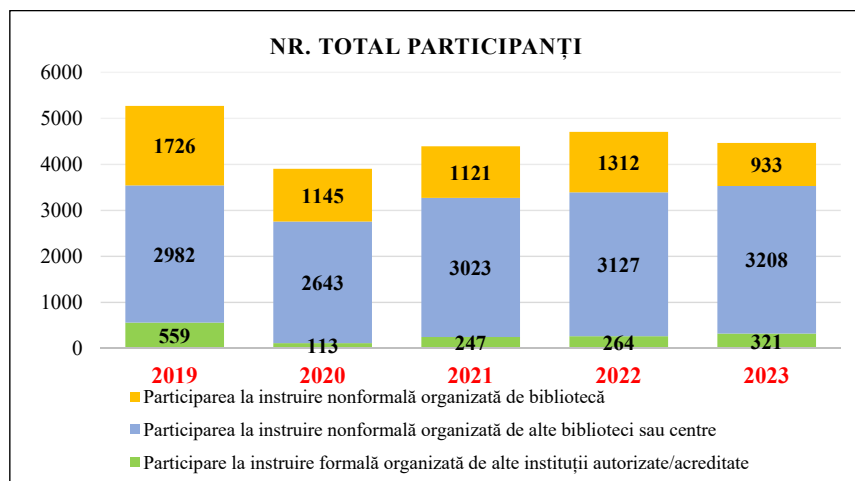


Fig. 2.3. Număr total de participanți la instruire continuă (2019-2023)

Sursa: Elaborată de autoare în baza datelor din Raportul statistic centralizator [162].

În baza unei analize comparate cu privire la numărul de participanți la instruire, se constată că în anul 2023 cea mai mare rată de participare constituie instruirea nonformală organizată de instituție la locul de muncă (3 208 de participanți). În anul 2019 un număr semnificativ de ore de instruire au fost oferite educației nonformale organizate în afara bibliotecii (109 810). Pe parcursul anilor se atestă o creștere, de la 2 982 în anul 2019, până la 3 208 de participanți în anul 2023, cu 226 (7%) la activități educaționale organizate de alte biblioteci sau centre de formare. Au parcurs programele de formare organizate de instituții autorizate cei mai mulți bibliotecari în 2019 (559 de persoane), iar cei mai puțini în 2020 (113 persoane) (Tabelul 2.5).

În continuare vom prezenta indicatori de performanță cu privire la instruirea personalului din SNB pentru anul de referință 2023 calculați în baza datelor prezentate în Tabelul 2.6. Astfel, pentru fiecare persoană participantă la toate tipurile de instruire în medie îi revine câte 40,4 ore (total 180 319 ore), respectiv pentru instruire formală – câte 176,3 ore (total 56 607 ore), instruire nonformală organizată de instituție – câte 30,8 ore (total 28 786 ore), instruire nonformală organizată în extern – câte 29,5 ore (total 94 926 ore). De asemenea, am observat că bibliotecarii școlari nu au beneficiat de nicio instruire la locul de muncă, ci doar de cele prestate din afară, formale și nonformale.

După tip de bibliotecă, se constată că pentru un participant din bibliotecă națională în medie i-a revenit 41,4 ore de instruire, din bibliotecă publică teritorială – 50,6 ore de instruire, din bibliotecă școlară – 26,1 ore de instruire, din bibliotecă universitară, academică, specializată – 30 ore de instruire, iar din bibliotecă de colegiu, centru de excelență, școală profesională – 23,2 ore de instruire.

Tabelul 2.5. Participarea la formarea profesională continuă a personalului din SNB (2019-2023)

Tip bibliotecă	An	Instruire nonformală organizată de bibliotecă		Instruire nonformală organizate de alte biblioteci sau centre		Instruire formală organizată de alte instituții autorizate/acreditate	
		<i>nr. total de ore</i>	<i>nr. total participanți</i>	<i>nr. total de ore</i>	<i>nr. total participanți</i>	<i>nr. total de ore</i>	<i>nr. total participanți</i>
Naționale	2019	4.444	301	664	26	3.780	48
	2020	4.908	215	497	65	420	5
	2021	5.795	182	359	36	946	15
	2022	1.377	101	404	24	903	12
	2023	1.964	102	1.067	55	5.060	38
Publice	2019	18.745	598	84.403	1.667	28.283	263
	2020	28.217	552	81.547	1.535	11.114	38
	2021	25.462	523	72.035	1.624	9.585	113
	2022	15.932	891	65.895	1.616	17.743	144
	2023	22.184	579	64.187	1.662	35.335	161
Biblioteci școlare	2019	2.672	350	18.922	983	9.075	117
	2020	760	94	9.812	754	5.369	60
	2021	455	113	17.690	1.016	6.835	78
	2022	0	0	22.512	1.120	7.432	68
	2023	0	0	21.688	1.147	10.354	79
Biblioteci universitare, academice, specializate	2019	3.902	463	4.790	250	20.078	113
	2020	1.952	254	4.656	227	83	2
	2021	2.324	289	5.536	261	1.601	32
	2022	3.795	312	6.531	274	7.578	30
	2023	4.417	244	6.296	254	5.300	35

Tip bibliotecă	An	Instruire nonformală organizată de bibliotecă		Instruire nonformală organizate de alte biblioteci sau centre		Instruire formală organizată de alte instituții autorizate/acreditate	
		<i>nr. total de ore</i>	<i>nr. total participanți</i>	<i>nr. total de ore</i>	<i>nr. total participanți</i>	<i>nr. total de ore</i>	<i>nr. total participanți</i>
Biblioteci de colegii, centre de excelență, școli profesionale	2019	87	14	1.031	56	1.819	18
	2020	94	30	766	62	492	8
	2021	151	14	1.797	86	2.329	9
	2022	258	8	1.598	93	867	10
	2023	221	8	1.685	90	558	8
TOTAL	2019	29.850	1.726	109.810	2.982	63.035	559
	2020	35.931	1.145	97.278	2.643	17.478	113
	2021	34.187	1.121	97.417	3.023	21.296	247
	2022	21.362	1.312	96.940	3.127	34.523	264
	2023	28.786	933	94.923	3.208	56.607	321

Sursa: Elaborat de autoare în baza datelor din Raportul statistic centralizator [162].

Potrivit datelor analizate, concluzionăm că forma de studiere frecvent solicitată pentru bibliotecari rămâne a fi instruirea nonformală comparativ cu cea formală, deoarece este mai flexibilă, nu presupune cheltuieli financiare suplimentare și se organizează sistematic de diferiți furnizori de formare în domeniul biblioteconomiei și științei informării de nivel național, departamental și teritorial. Cifrele ne indică că bibliotecarii din SNB participă la formare profesională continuă, însă precizăm că aceste date includ participarea aceluiași angajat pe parcursul anului la mai multe activități educaționale.

Cu toate că observăm că există tendința de dezvoltare profesională a specialiștilor din domeniul infodocumentar, ne-am propus să analizăm situația privind participarea personalului la cel puțin o sesiune de formare pe parcursul anului. Conform datelor din Figura 2.4, s-a constatat că pe parcursul anilor 2019-2023 numărul de participări la instruirii practice rămâne constant, în medie 84%. Potrivit datelor statistice din anul 2023 [162], am stabilit în ordinea descrescătoare numărul de participări la cel puțin o activitate educațională după tip de bibliotecă: biblioteci școlare – 1 150 (94,7%) de persoane, publice – 1 789 (89,4%) de persoane, biblioteci universitare, academice, specializate – 298 (88,9%) de persoane, biblioteci naționale – 138 (69,3%) persoane, biblioteci de colegii, centre de excelență, școli profesionale – 70 (63,6%) de persoane.

În contextul fenomenelor analizate, s-a constatat că este necesară direcționarea și motivarea personalului de specialitate din orice localitate și tip de bibliotecă către conștientizarea necesității învățării pe tot parcursul vieții. De asemenea, furnizorii de formare devin responsabili pentru studierea sistematică a nevoilor de formare, elaborarea unor oferte relevante, evaluarea impactului instruirilor

ca, în cele din urmă, personalul de specialitate din bibliotecile Republicii Moldova să participe la cel puțin o sesiune de instruire formală și nonformală pe parcursul anului.

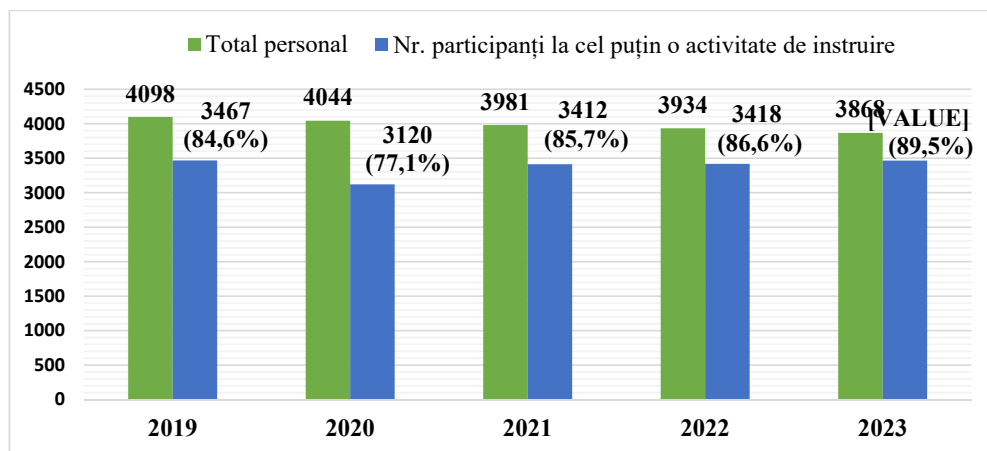


Fig. 2.4. Participarea personalului la cel puțin o activitate de formare (2019-2023)

Sursa: Elaborată de autoare în baza datelor din Raportul statistic centralizator [162].

Bibliotecile necesită să aloce nu doar resurse financiare, dar și o parte din timpul de lucru destinat formării continue. Este evident că în scopuri educaționale se recomandă de a preconiza o parte din timpul de muncă de bază. În acest sens, *Codul Muncii al Republicii Moldova* nr. 154 din 28.03.2003 stipulează că timpul necesar ucenicului pentru participarea la activități teoretice ce țin de formarea profesională se include în timpul de muncă (art. 218) [30].

La rândul său, *Politicile de formare profesională continuă instituțională* a bibliotecarilor recomandă ca în planurile anuale să fie preconizat compartimentul „Formare profesională”, stabilind prioritățile tematice, forme, categorii de personal etc. De asemenea, bibliotecile trebuie să țină cont de recomandarea menționată în documentul IFLA *Guidelines for Continuing Professional Development: Principles and Best Practices* privind alocarea aproximativ a 10% din orele de muncă (circa 50 minute per zi) să fie asigurate/programate atât pentru participarea la workshop-uri, conferințe, învățare la locul de muncă și alte activități educaționale, cât și pentru proiecte de învățare informală și publicare [296].

Prevederile *Regulamentului privind evaluarea bibliotecilor publice* [151] la domeniul formării profesionale continue stipulează necesitatea deținerii unui număr de ore de instruire per bibliotecar, a cărei, potrivit *Ghidului practic* [44, p. 40], valoare de referință cea mai mare se oferă pentru cel puțin 20 de ore de instruire pe an pentru un bibliotecar.

În continuare vom aduce câteva exemple de biblioteci privind alocarea timpului necesar pentru dezvoltarea profesională a bibliotecarilor din extern, date colectate la solicitarea Asociației Bibliotecilor Științifice (Association Research

Libraries) și conținute în baza de date SPECKit 315. Prin urmare, în baza unui sondaj neformal, directorii bibliotecilor universitare din Danemarca au dezvoltat o opinie generală că este necesar să se prevadă în scopul formării continue aproximativ 10% din programul de lucru. Conform recomandărilor Ministerului Educației și Culturii din Finlanda, educației continue ar trebui preconizate cel puțin 6 zile din an. Rezultatele cercetării ale unui număr de biblioteci membre ale ALA arată că educația formală a angajaților constituie 20 de ore pe an și educația informală - 60 de ore. Potrivit autorilor E. Auster și D. Chan, specialiștii din Canada au petrecut aproximativ trei zile pe an pentru evenimente de formare formală și aproximativ 31 de zile în an pentru studii informale. Consiliul Național al Bibliotecii din Singapore recomandă personalului să aloce 60 de ore pentru a studia pe tot parcursul anului. Personalul de bibliotecă de la Universitatea din Arizona (SUA), are până la 24 de zile lucrătoare pe an destinate dezvoltării profesionale [114, 296, p. 30].

În acest sens, putem constata că nu există reguli neechivoce pe baza cărora s-ar putea stabili numărul necesar de ore pe an pentru educația continuă a personalului de specialitate din biblioteci. Este important să reținem că scopul de bază este să satisfacă în primul rând nevoile de formare ale bibliotecarilor, decât îndeplinirea planului pentru punctele acordate sau orele alocate pentru aceasta. Conținutul și organizarea programelor educaționale ale prestatorilor de dezvoltare a competențelor profesionale trebuie elaborate în corespundere cu necesitățile reale ale personalului [114, p. 22]. Cu toate acestea, considerăm că dedicarea personalului de specialitate din SNB din timpul orelor de muncă acțiunilor de instruire, în jur de 2%, nu este suficientă. În această ordine de idei, *Expertul 3* sugerează că „în calitate de manager al instituției bibliotecare intenționez să introduc rapoarte de autoinstruire a bibliotecarilor (pentru autoinstruire avem planificat 5% din totalul bugetului de timp). Consider că aceste rapoarte vor fi o sursă reală de informații și date pentru îmbunătățirea continuă a calității dezvoltării profesionale”.

În urma acestor analize, a fost propusă o structură organizațională pentru sistemul de formare profesională continuă a bibliotecarilor din Republica Moldova (Figura 2.5):

- *Ministerul Educației și Cercetării* (MEC), care are în funcție coordonarea sistemului de formare profesională inițială și continuă pentru bibliotecari, este responsabil pentru elaborarea cadrului normativ, pentru alocarea resurselor financiare și pentru monitorizarea implementării programelor de formare profesională inițială și continuă pentru bibliotecari. De asemenea, MEC aprobă standarde de calificare și de competențe profesionale.
- *Ministerul Culturii* (MC), care elaborează, coordonează și monitorizează politicile statului în domeniul de formare și dezvoltare profesională, inclusiv de formare profesională continuă în domeniul biblioteconomiei

și științei informării, coordonează elaborarea standardelor de calificare și aprobă comisia de validare a acestor documente. Pe lângă MC se află în funcțiune CBN, structură consultativă care stabilește atribuțiile grupurilor de lucru de a elabora documente normative, strategice, de reglementare privind formarea profesională continuă și a propune recomandări referitor la realizarea programelor de dezvoltare ale bibliotecarilor.

- *Instituțiile de învățământ superior* acreditate, care oferă programe de studii în domeniul biblioteconomiei și științelor informării sunt responsabile pentru implementarea programelor de formare profesională continuă pentru bibliotecari. Aceste instituții sunt responsabile pentru elaborarea programelor de formare profesională continuă, pentru asigurarea calității programelor de formare profesională continuă și pentru evaluarea rezultatelor programelor de formare profesională continuă.
- *Bibliotecile* (centre de formare continuă pentru bibliotecari, centre biblioteconomice) sunt parteneri importante în procesul de formare profesională continuă pentru bibliotecari. Bibliotecile oferă oportunități de formare profesională continuă prin intermediul cursurilor de perfecționare, al atelierelor de lucru sau ale altor evenimente de formare profesională.
- *Alte organizații*, cum ar fi asociațiile profesionale sau organizațiile internaționale, pot oferi, de asemenea, oportunități de formare profesională continuă pentru bibliotecari.

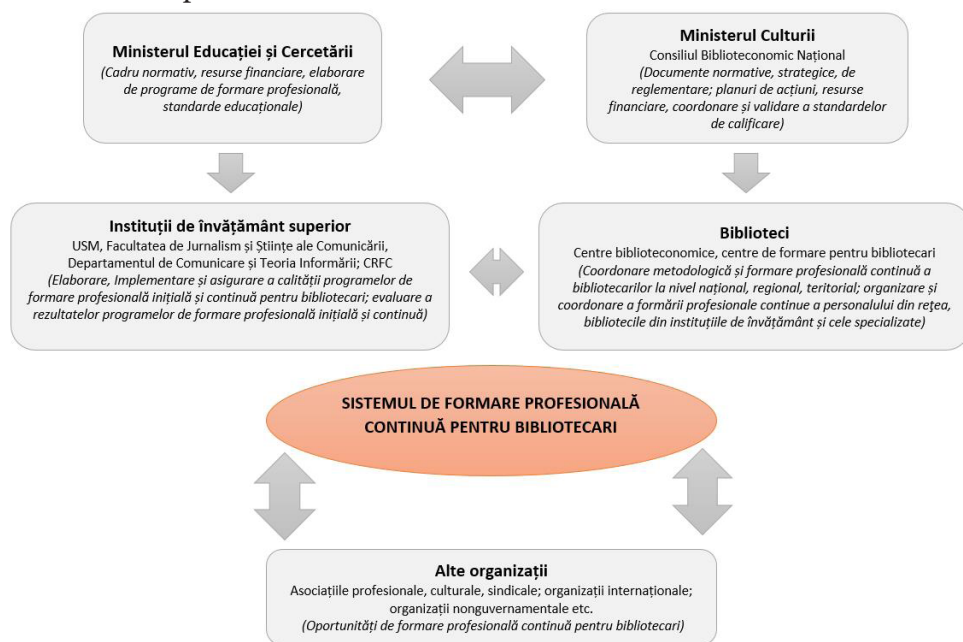


Fig. 2.5. Structura organizațională a sistemului de formare profesională continuă pentru bibliotecari din Republica Moldova

Sursa: Elaborată de autoare.

Pentru a asigura o mai bună calitate a programelor de formare profesională continuă pentru bibliotecari, este necesar un *parteneriat între instituțiile de învățământ superior, biblioteci și alte organizații care oferă oportunități de formare profesională continuă.*

Sistemul de formare profesională pentru bibliotecarii din Republica Moldova este organizat de MEC, în colaborare cu instituțiile de învățământ superior care oferă programe de studii în domeniul de formare 0322 Biblioteconomie, informare și studii arhivistice. Durata acestor studii este de 3-4 ani la Universitatea de Stat din Moldova, Facultatea de Jurnalism și Științe ale Comunicării, Departamentul de Comunicare și Teoria Informării.

În concluzia analizei, formarea profesională a bibliotecarilor din Republica Moldova este conceptualizată ca un proces continuu de învățare formală, nonformală și informală, constând din faze ale învățământului special. Toate aceste etape ale educației continue sunt implementate de sistemul de formare profesională continuă, adică un set de programe educaționale oferite de anumiți furnizori de formare, axate pe satisfacerea nevoilor cognitive ale personalului din SNB.

Din perspectivă sistemică, în Fig. 2.6 au fost proiectate modalitățile de formare profesională continuă a bibliotecarilor din Republica Moldova:

1. La nivel instituțional (educația formală, educația nonformală).
2. La nivel noninstituțional (educația informală).

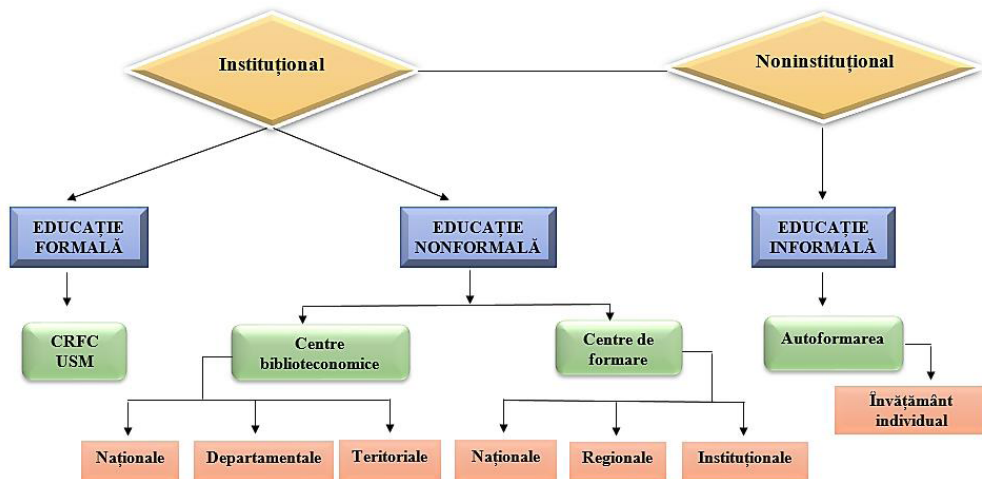


Fig. 2.6. Modalități de formare profesională continuă a personalului de specialitate din bibliotecile Republicii Moldova la nivel de sistem

Sursa: Elaborată de autoare.

Educația formală pentru personalul de specialitate din biblioteci presupune acțiuni de formare profesională continuă proiectate și realizate de Centrul de Resurse pentru Formare Continuă al Universității de Stat din Moldova (CRFC

USM), unica instituție acreditată pentru domeniul „Biblioteconomie, informare și studii arhivistice”. Bibliotecarii pot participa la o serie de cursuri tematice de scurtă durată (300 ore / 10 credite):

- Modulul A. *Bazele biblioteconomiei și științelor informării* pentru inițiere în profesie.
- Modulul B. *Tendențe moderne în activitatea infodocumentară* pentru bibliotecarii din instituțiile de învățământ preuniversitar.

Potrivit datelor cu privire la formarea bibliotecarilor la CRFC USM (2012-2023) [139], stabilim că au fost perfecționate 2 952 de persoane. De asemenea, sunt oferite posibilități de aderare la programul de recalificare profesională *Biblioteconomie, asistență informațională și arhivistică* de 1 an (1800 de ore / 60 credite) deținătorilor de studii superioare în alt domeniu. Potrivit rapoartelor statistice, în perioada 2014-2023 programul de recalificare a fost parcurs de 114 persoane. În situația unei crize de specialiști calificați în domeniu, este imperativ ca angajații cu studii superioare în alte domenii să fie încurajați să se recalifice pe parcursul carierei lor profesionale.

La nivel de sistem, **educația nonformală** a personalului de specialitate din SNB prevede desfășurarea unor programe de formare prin intermediul unor instituții specializate (centre biblioteconomice, centre de formare), precum și alte organizații (asociații profesionale, culturale, organizații internaționale etc.) în scopul dobândirii unor cunoștințe noi și îmbunătățirea capacităților existente.

În conformitate cu *Regulamentul privind activitatea metodologică în cadrul Sistemului Național de Biblioteci* [150], funcțiile de coordonare metodologică și formare continuă în cadrul SNB sunt asigurate de un ansamblu de centre biblioteconomice de nivel național (2 centre), departamental (8 centre) și teritorial (37 centre). Statutul de centru biblioteconomic este deținut de o bibliotecă dintr-o rețea de biblioteci, abilitată cu funcții de coordonare metodologică și formare profesională continuă a bibliotecarilor din rețeaua respectivă. Structura organizatorică-tip pentru bibliotecile cu statut de centru biblioteconomic include subdiviziunea specializată „Activitate metodologică”. În cazul lipsei acestei subdiviziuni, astfel de responsabilități sunt atribuite prin fișa postului unităților de personal concrete.

În cele din urmă, menționăm următoarele atribuții ale centrelor biblioteconomice:

- *CBNȚ* dezvoltă și livrează programe de formare profesională continuă la nivel național.
- *CBD* asigură organizarea și coordonarea formării profesionale continue a personalului din rețea, bibliotecile din instituțiile de învățământ și cele specializate.
- *CBT* organizează la nivel teritorial formarea profesională continuă a personalului de bibliotecă din teritoriu. Statutul de centre biblioteconomice teritoriale

îl dețin bibliotecile publice municipale și raionale. În unitățile administrative, unde nu există biblioteci raionale, biblioteca orașenească din orașul de reședință al raionului exercită rolul de centru biblioteconomic teritorial.

După Regulament, funcțiile de bază ale centrelor biblioteconomice sunt: *funcția educativă*, ce prevede stimularea educației continue a personalului din biblioteci, informarea și asigurarea accesului la diverse programe de formare profesională, sprijinirea învățământului biblioteconomic de bază, crearea posibilităților de instruire; *funcția formativă*, care constă în orientarea activității metodologice pentru formarea deprinderilor, atitudinilor personalului din biblioteci, urmare a dezvoltării competențelor profesionale și deontologice (Cap. II, p. 7, 10).

După analiza ofertelor educaționale elaborate de CBD pentru un număr de 1 324 de bibliotecari școlari, de colegiu și școli profesionale din raioanele de nord, centru și sud, s-a constatat că instruirile se concentrează pe priorități profesionale naționale, elaborarea planurilor și rapoartelor de activitate, corectitudinea completării rapoartelor statistice etc.

Ca exemplu, acțiunile de instruire ale bibliotecarilor școlari din zona nord, organizate de CBD BȘ USARB, se axează pe instrumente de marketing Google, metode și tehnici de lectură inteligentă a textului, platforme electronice cu materiale didactice digitale pentru profesori, biblioteci electronice cu conținuturi digitale etc. [2] La rândul său, rețeaua bibliotecarilor școlari din zona centru și sud au beneficiat de instruire în cadrul campaniei de informare și învățare „Nu plagiatului!”, statistica și evaluarea activității de bibliotecă, cadrul legal al bibliotecii școlare etc. desfășurate de CBD BȘ UPS [97].

În acest sens, CBD (de ramură) exercită funcțiile de gestionare metodologică, organizatorică, analitică, informativă, formativă, consultativă pentru rețeaua de biblioteci specializate (tehnice, agricole, medicale, economice, pedagogice) [16; 42]. Analiza situației cu privire la instruirea acestei categorii de bibliotecari demonstrează că pentru specialiștii din bibliotecile cu profil tehnic se elaborează un program de formare profesională continuă anual care, de regulă, se axează pe informarea despre metodele de elaborare ale documentației tehnologice de bibliotecă, standardizarea activității de bibliotecă, indicatori de performanță pentru biblioteci etc. [130]. La rândul său, bibliotecarii din rețeaua medicală participă la ateliere, traininguri profesionale privind programarea activității bibliotecilor medicale; repozitoriul instituțional ca instrument de regăsire a informației pentru studii și cercetări; cultivarea competențelor și abilităților de regăsire a informației în baze de date de profil medical și farmaceutic cu acces deschis etc. [56] Respectiv, bibliotecarii din rețeaua agricolă capătă cunoștințe despre informarea bibliografică a cercetătorilor prin sistemul Diseminare Selectivă a Informației; MOOC-urile (Massive Open Online Courses); webinarele ca

noi posibilități de dezvoltare a competențelor bibliotecarilor la distanță; resurse educaționale deschise în domeniul agriculturii; managementul datelor de cercetare și bibliotecarul de date etc. [133].

Analiza instruirii bibliotecarilor de colegiu, centre de excelență, școlare s-a constatat că unii specialiștii consideră că există probleme la nivel de comunicare profesională cu centrele biblioteconomice, precum și accesul la informații „simțindu-se subestimați și dezavantajați din punct de vedere informațional față de colegii lor de la bibliotecile universitare [...]. Totul se reduce la solicitarea unor indici statistici. Dezvoltarea profesională este lacunară și organizată foarte modest pentru unele biblioteci de colegii” [6, p. 49].

Este important de a sublinia că potrivit unor opinii ale participanților la sondaj și experților în cadrul interviurilor individuale mulți dintre bibliotecarii școlari, de colegii, școli profesionale și specializate la etapa actuală activează pe norma de 0,5 și 0,25. Unii specialiști sunt cadre didactice care îmbină munca de bibliotecar. Există lipsa personalului de specialitate calificat, tineri specialiști, ceea ce ne permite să admitem existența unei probleme serioase la nivel de competențe ale acestei categorii de personal. De asemenea, a fost remarcată problema atitudinii și motivării, alocarea resurselor și timpului pentru instruirea continuă, insuficientă colaborare între centrele biblioteconomice, iar evidența și impactul instruirilor lasă de dorit.

În anul 2021 a existat o inițiativă a ABRM, în parteneriat cu BNRM, sub forma unui proiect național intitulat *Incluziunea digitală ca vector cultural*, înaintat Ministerului Educației, Culturii și Cercetării. Proiectul prevedea formarea a 105 formatori naționali și regionali cu competențe digitale avansate, care ulterior să dezvolte competențe digitale pentru 1 244 de bibliotecari școlari din țară. Acest proiect nu a fost susținut cu resurse financiare de Minister. Drept urmare, *Centrul de Formare Profesională Continuă în Biblioteconomie și Științe ale Informării* din cadrul Bibliotecii Naționale a Republicii Moldova (CFPC BNRM) a implementat modulul „Incluziunea digitală” și în colaborare cu BȘ UPS și Biblioteca Tehnico-Științifică a UTM (BTȘ UTM) au organizat 6 cicluri de instruire cu participarea a 171 de bibliotecari școlari, de colegii și școli profesionale [8].

După cum s-a menționat în *Strategia de Dezvoltare a Culturii „Cultura 2020”* [171], este important ca fiecare domeniu din sectorul cultural să dispună de furnizori de formare profesională continuă. În procesul de cercetare științifică, sunt identificate următoarele centre de formare profesională continuă nonformală în domeniul infodocumentar din Republica Moldova:

CFPC BNRM a fost constituit în baza prevederilor ordinului MC nr. 386 din 30.12.2016, care are misiunea de a presta activități educaționale continue pentru specialiștii instituțiilor bibliotecare, coordona și sprijini metodologic activitățile de formare continuă la nivelul structurilor similare din țară [147].

Centrul de Formare din cadrul Bibliotecii Naționale pentru Copii „Ion Creangă” (CFC BNC), începând cu anul 2016 oferă programe de instruire, în mod prioritar personalului de specialitate din bibliotecile pentru copii și școlare. Dotarea centrului cu echipament performant facilitează dobândirea de noi cunoștințe și abilități la bibliotecari pentru a moderniza oferta de servicii propuse utilizatorului. După evaluarea ofertelor educaționale ale CFC BNC, s-a constatat că personalul beneficiază de diverse instruirii în utilizarea tehnologiilor informaționale, preponderent a tabletelor, de laboratoare de studiu și ateliere de creație. Training-urile profesionale se axează pe diverse subiecte: „Infograficul – instrument de promovare a rezultatelor serviciilor moderne de bibliotecă”; „Atelier de animații”; „Coding pentru bibliotecari”; „Ora poveștilor în format modern”; „Instrumente de marketing și promovare” etc. [3].

În cadrul lucrării au fost stabiliți indicatorii de bază cu privire la activitatea educațională a furnizorilor de formare cu statut de centre biblioteconomice naționale: CFPC BNRM și CFC BNC în perioada anilor 2019-2023. S-a realizat o analiză a participărilor la programele de formare profesională continuă în domeniul infodocumentar. Rezultatele indică o creștere a numărului total de participanți la activitățile educaționale organizate de CFPC BNRM, de la 1 621 în 2019 până la 2 839 în anul 2023. Cei mai mulți bibliotecari au fost instruiți în anul 2021, practic de 2 ori, comparativ cu anul 2019.

În urma investigației comparative a ofertelor furnizorilor cu statut de centru biblioteconomic național, se constată că, în medie, CFPC BNRM a desfășurat 53 de activități educaționale, cu aproximativ 4 activități pe lună. Aceste activități au implicat, în medie, 311 ore academice pe an (Fig. 2.7). În contrast, CFC BNC a organizat în medie 40 de activități profesionale, generând aproximativ 265 de ore academice pe an (Fig. 2.8).

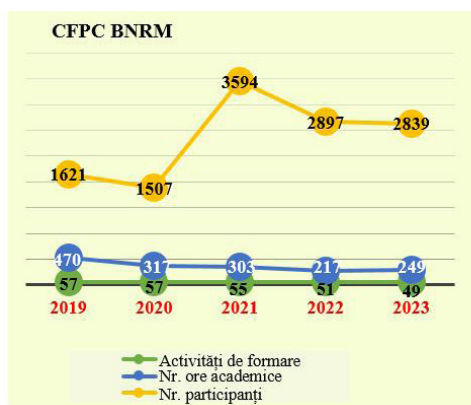


Fig. 2.7. Indicatori de bază privind instruirea la CFPC BNRM (2019-2023)



Fig. 2.8. Indicatori de bază privind instruirea la CFC BNC (2019-2023)

Sursa: Elaborate de autoare în baza Rapoartelor de activitate [137-138].

Considerăm că creșterea numărului de beneficiari este consecința crizei pandemice provocate de virusul COVID-19. Începând cu anul 2020, activitățile educaționale organizate online deven o normalitate pentru bibliotecari. Ca rezultat, pe de o parte a crescut numărul de participanți, iar pe de altă parte a apărut problema calității și impactului acestui format de instruire. Astfel, rezultatele studiului *Mediu virtual de învățare pentru personalul de specialitate din bibliotecile Republicii Moldova* [124] au confirmat că jumătate din respondenții investigați consideră că prestarea programelor de dezvoltare profesională în format tradițional au impact pozitiv mai mare vizavi de instruirile online.

Centrele de Excelență Regionale (CER), constituite în structurile centrelor biblioteconomice teritoriale, organizează instruirii pentru municipiul Chișinău, raioanele Telenești, Orhei, Bălți, Căușeni, Cahul, Ceadâr-Lunga. Constatăm că printre avantajele funcționării CER este dezvoltarea programelor de formare specializate pe domenii aparte (de exemplu, inovația în biblioteci, servicii de dezvoltare a abilităților digitale, servicii pentru persoane vulnerabile, servicii pentru tineret, stabilirea de parteneriate, atragerea de proiecte etc.). În prezent, aceste centre preponderent funcționează doar la nivel de rețea. Există probleme la nivel de recunoaștere a acestor centre de APL, lipsa unor stipulări în cadrul normativ cu privire la funcționalitatea CER. De regulă, centrele regionale organizează acțiuni de formare 1-2 ori pe an, la solicitare, ocazional. Este evident că unul din motive este finalizarea proiectului național Novateca (2018), în cadrul căruia au fost create aceste centre. De asemenea, constatăm că începând cu anul 2022 în ofertele educaționale integrate nu sunt incluse activitățile de instruire ale CER. În realitate, acest lucru ne permite să presupunem lipsa unei eficiente cooperări și coordonări din partea prestatorilor de formare profesională continuă în domeniul infodocumentar.

La etapa actuală, Centrul de formare continuă pentru bibliotecari *Campusul Competențelor* din cadrul Bibliotecii Municipale „B.P. Hasdeu” (CC BM) implică și antrenează bibliotecari din toată rețeaua municipală în activități de formare continuă nonformală. Este necesar să menționăm că în perioada 2014-2020 această structură a funcționat ca *Centru Național de Excelență Profesională pentru Bibliotecari* (CNEPB), platformă educațională de nivel național. În 2015 a fost elaborată *Strategia de dezvoltare a CNEPB* (2015-2018) privitor la oportunitățile de creștere profesională a bibliotecarilor, fiind completată de un *Plan de activități pentru segmentul formării profesionale* [173]. Analiza ofertelor de formare continuă a confirmat că centrul a reușit să desfășoare un șir de instruirii care dovedesc tendințele inovaționale. De exemplu, în 2014 au fost organizate 18 activități de instruire, 215 bibliotecari instruiți la cursuri de *Formarea formatorilor; EduTeca; Servicii noi de bibliotecă; Biblioteca Modernă; IT Conference* etc. În 2017, în cadrul cursului *Inovația în Biblioteci*, prin intermediul proiectului „Fii implicat”,

au fost instruiți mai mult de 60 de bibliotecari, care au implementat peste 60 de inovații. *Serviciul iCan pentru o carieră de succes* a dezvoltat abilitățile digitale la peste 30 de persoane. Primul curs online, *Conceptele bibliotecii moderne* din 2018, a oferit 115 activități de instruire cu un volum total de 783 de ore, la care au participat 164 de persoane. În perioada 2014-2019 CNEPB a pregătit 217 formatori.

Analiza datelor referitoare la instruirea personalului de specialitate în anul 2023 de CC BM a permis să constatăm că au fost organizate 83 activități de instruire cu un volum total de 14 990 de ore, la care au participat 205 de persoane. Media volumului de instruire, ce revine fiecărui bibliotecar pentru toate tipurile de instruire, constituie 73,1 ore (cu circa 20 de ore mai mult decât în anul 2022) [136].

Din perspectiva educației adulților, pe parcursul evoluției sistemului educativ s-a constituit treptat un nou tip de dezvoltare pentru personalul de specialitate din biblioteci – **educația informală**. Potrivit specialiștilor din domeniul educației, adultul care participă la activități de formare sau studiu din obiect al educației devine subiectul propriei sale educații și propriul instrument al dezvoltării sale prin intermediul multiplelor forme de autoinstruire [81, p. 46, 50]. Conform cercetării efectuate, s-a constatat că învățământul informal al bibliotecarilor din țară nu impune obligații și nu este suspus controlului în ceea ce privește activitățile desfășurate. Este imperativ ca furnizorii de formare continuă să încurajeze bibliotecarii să-și asume responsabilitatea propriei învățări prin promovarea studiului independent și dezvoltarea abilităților individuale. În acest sens, una din prioritățile biblioteconomice pentru anul profesional 2021 presupunea *educarea informală a personalului de specialitate din biblioteci*. Trebuie să menționăm faptul că personalul de specialitate din biblioteci nu va renunța la timpul său liber pentru a participa la activități de ordin educativ, cu excepția cazului în care întrezărește satisfacerea unui interes, studierea în scopul continuării unei educații profesionale formale și nonformale [114, p. 23].

După cum s-a menționat, o componentă a analizei situației actuale a formării profesionale continue a personalului de specialitate din bibliotecile Republicii Moldova a privit *oferta de competențe*. Evaluarea ofertelor de competențe s-a concentrat pe studierea acțiunilor educaționale ale furnizorilor de formare: CFPC BNRM, CFC BNC, CC BM, CER din perioada 2018-2021 (începând cu anul 2022 CER funcționează doar la nivel de rețea în calitate CBT) [57]. În Tabelul 2.6 sunt indicate rezultatele investigației care au stabilit un total de 1 182 de activități de formare profesională continuă. În 2020, s-a observat un număr maxim de instruirii organizate (368), odată cu trecerea la formatul online.

**Tabelul 2.6. Dezvoltarea competențelor profesionale pe domenii
(2019-2023)**

Tip competențe	2019		2020		2021		2022		2023		Total	
	nr.	%	nr.	%	nr.	%	nr.	%	nr.	%	nr.	%
Competențe manageriale și de marketing	41	13,8	57	15,5	22	14,0	24	14,7	27	13,8	171	14,4
Competențe TIC	139	46,6	123	33,5	76	48,4	68	39,3	71	36,2	477	40,4
Competențe de comunicare	25	8,4	63	17,1	15	9,6	18	11,0	18	9,2	139	11,8
Competențe psihosociale	0	0	1	0	0	0	1	0,6	1	0,5	3	0,2
Competențe metodologice	4	1,3	7	1,9	7	4,5	8	7,4	7	3,6	33	2,8
Competențe de cercetare	6	2,0	6	1,8	6	3,8	4	2,5	6	3,1	28	2,4
Competențe în domeniul biblioteconomiei și bibliografiei	83	27,8	111	30,2	31	19,7	40	24,5	66	33,6	331	28,0
Total	298	100%	368	100%	157	100%	163	100%	196	100%	1182	100%

Sursa: Elaborat de autoare în baza datelor din ofertele educaționale integrate (2019-2023) [57].

Drept urmare, necesitatea cunoașterii tehnologiilor informaționale motivează dominarea numărului de activități privind dezvoltarea abilităților digitale 477 (40,4%), fiind urmate de competențe în domeniul biblioteconomiei și bibliografiei 331 (28%), competențe manageriale și de marketing 171 (14,4%), competențe de comunicare 139 (11,8%), competențe metodologice – 33 (2,8%) și de cercetare – 28 (2,4%). Practic nu se organizează activități privind dezvoltarea competențelor psihosociale.

Precizarea ofertelor de competențe a contribuit la identificarea subiectelor de instruire cu privire la dezvoltarea competențelor *TIC*: utilizarea aplicațiilor online, e-Guvernare, gestionarea blogurilor, QR code, CV digital, crearea infograficelor, crearea videomaterialelor, siguranța online, utilizarea tabletelor etc.; *manageriale și de marketing*: cultura managerială, cultura organizațională, leadership, planificarea și raportarea activității de bibliotecă, cadru normativ, strategic și de reglementare, promovarea activității bibliotecii etc.; *în domeniul biblioteconomiei și bibliografiei*: evidența colecțiilor, conservarea documentelor, dezvoltarea resurselor informaționale, clasificarea documentelor etc.; *de comunicare*: educația mediatică, comunicare instituțională, IgniteVorbitorium etc.; *de cercetare*: evaluarea impactului în activitatea bibliotecii, cercetarea cantitativă, sondaj de opinie, cercetarea de marketing, metode infometrice în activitatea bibliotecii etc.; *competențe metodologice*: monitorizarea și evaluarea activității bibliotecilor, elaborarea instrumentelor metodologice, evidența statistică de bi-

bliotecă, elaborarea lucrărilor bibliografice etc.

După cum s-a menționat mai sus, direcția de activitate a *CBD* presupune actualizarea și dezvoltarea cunoștințelor profesionale, asigurarea organizatorică și documentară a formării profesionale continue a personalului de specialitate din rețea. După o analiză per ansamblu a ofertelor educaționale ale *CBD* am constatat că predomină activități de dezvoltare a competențelor digitale, de cercetare și manageriale. Instruirea bibliotecarilor din instituție și rețea se axează pe rolul bibliotecii ca centru de importanță strategică, un suport real pentru procesul de învățământ și cercetare. De exemplu, asimilarea cunoștințelor în identificarea revistelor pseudoștiințifice, abilități de creare și menținere a repozitoriilor instituționale, utilizarea metodelor de digitizare a documentelor, avantajele și provocările digitalizării procesului didactic, învățarea platformelor online pentru educație și dezvoltare profesională, crearea serviciilor moderne de bibliotecă și transformarea digitală etc.

Cercetarea problemei formării profesionale continue a personalului de specialitate din bibliotecile Republicii Moldova a stabilit că unul din aspectele importante cu privire la programele de formare îl constituie tematica abordată, adesea aceasta fiind punctul de plecare al motivației pentru învățarea continuă. Potrivit răspunsurilor eșantionului investigat, se observă că cele mai solicitate tematici de cursuri sunt tehnologiile informaționale (64,5%), scrierea de proiecte (56,4%), biblioteconomie și bibliografie (50,3%), comunicare (48,4%) (Fig. 2.9). De asemenea, am identificat că prioritatea tematică a cursurilor de formare nu coincide cu preponderențele în dezvoltarea competențelor. În topul listei, după cum observăm în Fig. 2.9. sunt cursurile de tehnologii informaționale (64,5%), însă cel mai mult respondenții consideră că sunt necesare competențele de comunicare (82,3%) (Fig. 1.5). (scor 4,7) (Fig. 1.6). Această opinie confirmă observațiile pe parcursul cercetării că personalul de specialitate din biblioteci are o funcție de mediere, de comunicare între resursele informaționale și utilizatorii bibliotecii.

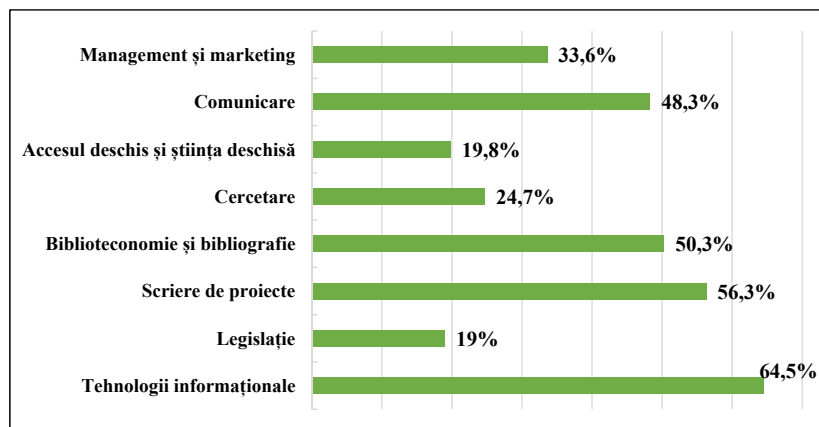


Fig. 2.9. Opiniile respondenților privind tematica cursurilor

Sursa: Elaborată de autoare.

În plus, am dorit să observăm cum anume variază preferința pentru un anumit curs în funcție de vechimea de muncă în bibliotecă, nivelul de studii, vârstă, categoria de calificare și locul de muncă. În baza datelor colectate, constatăm că persoanele care solicită cursuri de tehnologii informaționale au mai degrabă o experiență până la 5 ani ca bibliotecar (74% de respondenți), sunt fără studii în domeniu (69,7% de respondenți), se află la o vârstă de până la 30 de ani (73,3% de respondenți), nu au categorie de calificare (73,3% de respondenți) și activează în bibliotecă universitară, academică, specializată (68,5% de respondenți). Dacă comparăm cu datele despre chestionații care au nevoie de cursuri de specialitate, cum ar fi biblioteconomie și bibliografie, precizăm că cei mai mulți sunt fără studii în domeniu (60% de respondenți), cu o vechime de muncă în bibliotecă până la 1 an (63% de respondenți), cu vârsta cuprinsă între 31-40 de ani (55,4% de respondenți), fără categorie de calificare (67,8% de respondenți) și activează în bibliotecă publică (48% de respondenți) (Anexa 5).

Totodată, potrivit datelor cu privire la preferințele subiecților față de cursuri în funcție de tip de bibliotecă raportate la eșantion, am determinat că pentru respondenții din biblioteci universitare, academice, specializate, cele mai solicitate sunt cursurile în tehnologii informaționale (68,7% de respondenți), iar cel mai puțin solicitate sunt cursurile privind Accesul Deschis și Știința Deschisă pentru angajații din biblioteci de colegii, centre de excelență, școli profesionale (8,3% de respondenți) (Anexa 5).

În același timp, la nivelul SNB cu privire la evaluarea nivelului de relevanță al tematicilor pe care le propun ofertele educaționale, pe o scală de la 1 la 5 (5 puncte – relevant), identificăm următoarele: 47,7% de respondenți apreciază cu 5 puncte, 38,5% de respondenți cu 4 puncte, 12,4% de respondenți cu 3 puncte. Un număr mic de persoane (11) au evaluat cu 1-2 puncte (Fig. 2.10). Rezultatele ne sugerează că pentru 16% din respondenți, care au atribuit 1-3 puncte, tematica ofertelor nu a corespuns nevoilor de formare proprii, drept motiv de a nu participa la niciun program de formare pe parcursul a 5 ani.

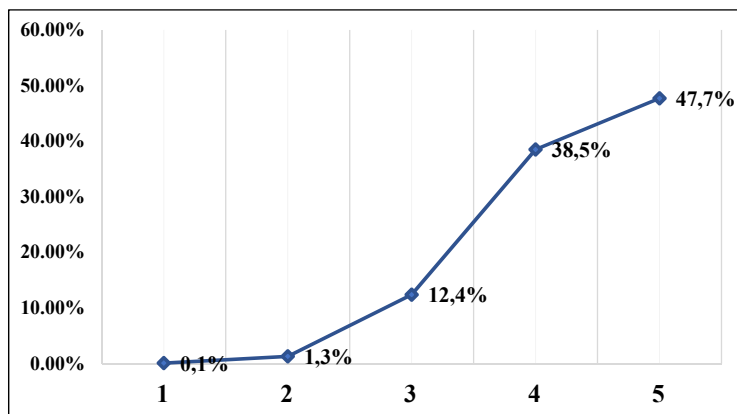


Fig. 2.10. Opiniile respondenților privind evaluarea relevanței tematicilor

Sursa: Elaborată de autoare.

Rezultatele cercetării sociologice ne arată că majoritatea respondenților au evaluat sistemul de formare continuă cu o eficiență semnificativă (Fig. 2.11). Analizând evoluția formării profesionale continue a bibliotecarilor s-a constatat că eșantionul investigat a sesizat îmbunătățiri pe unele segmente privind dezvoltarea lor. Cu toate acestea, considerăm că urmează o etapă de conștientizare a personalului de specialitate din SNB privind optimizarea sistemului de formare profesională continuă în domeniul infodocumentar și transformarea lui în unul durabil și eficient. Pe parcursul investigației științifice, au fost identificate mai multe probleme în sistemul de formare profesională continuă în domeniul infodocumentar și necesitatea soluționării acestora descrise în capitolul 3.

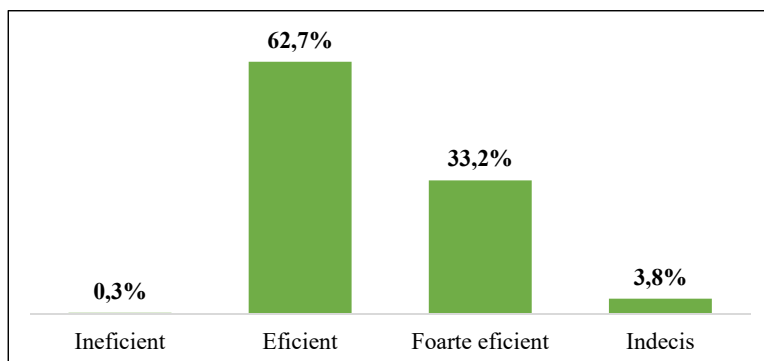


Fig. 2.11. Evaluarea nivelului de eficiență a sistemului de formare profesională continuă (%)
Sursa: Elaborată de autoare.

Analiza SWOT a situației existente a determinat caracterul raporturilor punctelor forte și cele vulnerabile, în ceea ce privește formarea profesională continuă a personalului de specialitate din SNB. În calitate de puncte forte se evidențiază deschiderea personalului pentru instruirea profesională continuă, existența instituțiilor de învățământ superior și furnizori de formare profesională continuă care pot oferi servicii educaționale bibliotecarilor, prezența cadrului normativ privind direcționarea către formarea profesională continuă, oferte de programe de învățare pentru bibliotecari în formate tradiționale și la distanță, existența unor practici bune în organizarea formării profesionale continue etc. Potrivit analizei, au fost remarcate următoarele puncte slabe: lipsa unei strategii naționale de formare profesională continuă în domeniul infodocumentar, inexistența unui sistem flexibil de evaluare a calității programelor educaționale prestate și a impactului formării profesionale continue, investiții insuficiente în formarea profesională continuă, colaborare insuficientă între instituțiile implicate în formarea profesională continuă etc. În baza analizei SWOT, au fost propuse mai multe acțiuni de îmbunătățire a punctelor forte în sistemul de formare profesională continuă cu ajutorul oportunităților existente, de utilizare a oportunităților pentru a minimaliza punctele slabe, de preîntâmpinare, prote-

jare a sistemului de formare profesională continuă împotriva provocărilor pentru a îmbunătăți rezultatele, de reducere a influențelor punctelor slabe asupra amenințărilor din exterior (Anexa 6).

Este important să menționăm că furnizorii de formare profesională continuă în domeniul infodocumentar din Republica Moldova sunt responsabili de elaborarea raportului anual, unde se duce evidența activităților și participanților la instruire, a certificatelor de participare, evaluarea formelor și metodelor utilizate de formatori, conținutul programelor, analiza satisfacției participanților, evaluarea impactului formării profesionale continue etc.

2.3. Formele și metodele de formare profesională continuă în instituțiile infodocumentare din Republica Moldova

Specialiștii din domeniul educației ne sugerează că reformele actuale în procesul de formare profesională continuă sunt centrate spre cursant, spre persoana ce învață, cu valorificarea formelor și metodelor moderne, cu accent pus mai mult pe „cum” și „de ce” avem nevoie de instruire, evident, cu respectarea caracteristicilor învățării adulților [159, p. 135]. În *Manualul de psihologia muncii și organizațională* autorii specifică că există o gamă largă de metode de formare aplicate fie în afara locului de muncă, fie la locul de muncă. Alegerea metodelor trebuie să țină cont de obiectivele acțiunii de instruire și de conținutul propus, de mediul în care se derulează (timp, facilitare disponibilă) și de particularitățile actorilor implicați (procesul de învățare și etapele parcurse, deprinderile existente). „Cea mai bună metodă” este cea care conduce spre realizarea a ceea ce s-a propus cu costuri minime [88, p. 126].

Clasificarea formelor educației angajează două categorii de criterii valorice: (a) *criteriul proiectării*, care se delimitează în formele educației instituționalizate (formală și nonformală) și noninstituționalizată (informală); (b) *criteriul organizării*, educație realizată pe baza unor acțiuni explicite și influențe implicite [156, p. 19]. Prin urmare, *forma de organizare* reprezintă metoda de interacțiune între formator și subiecții instruirii în desfășurarea activității [33, p. 43]. În funcție de forma de organizare a activităților educaționale sunt identificate și utilizate *metodele de instruire*, care soluționează problema „cum să se predea” și „cum să se învețe”, de altfel, stabilește modalitatea de desfășurare a activității de instruire. Dar, în același timp, contribuie la stabilirea conținutului programului de formare – „ce să se învețe” [22]. De regulă, formele și metodele implementate în instruirea continuă a bibliotecarilor sunt produse ale potențialului creativ al formatorilor [163, p. 39].

În *Regulamentul cu privire la formarea continuă a adulților* nr. 193 din 24.03.2017, furnizorii sunt îndemnați să utilizeze metode interactive, cu pronunțare pe demersurile multimedia, să dezvolte forme și metode de predare și învățare necesare

pentru a asigura continuitatea învățării pe tot parcursul vieții [146]. În acest sens, menționăm că eșantionul investigat consideră că forma de organizare (48,8%) și metodele utilizate (33,3%) sunt criterii importante în alegerea unui program de formare profesională continuă (Fig. 3.4). De fapt, aceste rezultate confirmă opinia lui I. Cerghit [21] care stabilește că formele și metodele utilizate în organizarea unei instruiți eficiente impulsionează dezvoltarea personalității celui care învață.

Suntem de acord cu specialiștii care sunt de părerea că fiecare formă de educație are „rațiunea ei de a fi și câmpul propriu de acțiune în ansamblul procesului de educație” [22, p. 29]. În această ordine de idei, este important să subliniem că în baza rezultatelor cercetării gradului de efectivitate a contextelor educației, pe o scală de la 1 la 5 (5 puncte – foarte efectiv), am constatat că cea mai apreciată este educația nonformală oferită de centrele de formare în domeniul biblioteconomiei și centrele biblioteconomice (scor 4,4). Jumătate din chestionați au apreciat educația nonformală cu punctajul maxim. Mai puțin efectivă este considerată educația informală (scor 4) (Fig. 2.12).

Potrivit rezultatelor studiilor realizate de L. Sare, S. Bales și B. Neville [280] s-a constatat că noii angajați în domeniu pledează pentru instruirea specifică la locul de muncă. Datele colectate în cadrul cercetării cantitative ne permit să precizăm că aproape jumătate din eșantionul participant la sondaj (48,5%) consideră foarte efectivă instruirea la locul de muncă (scor 4,3). Acest fapt confirmă opiniile că formarea la locul de muncă este o formă eficace de dezvoltare a competențelor profesionale, parte a unui sistem general, care asigură coerența în procesul de instruire [33, p. 43]. De asemenea, instruirea la locul de muncă este un mecanism important de formare continuă a bibliotecarilor, în mod special a stagiatarului după un ghid. În acest proces, formatorul evaluează capacitatea de învățare a angajatului și-l ajută să obțină perspective asupra relației dintre teorie și practică [267].

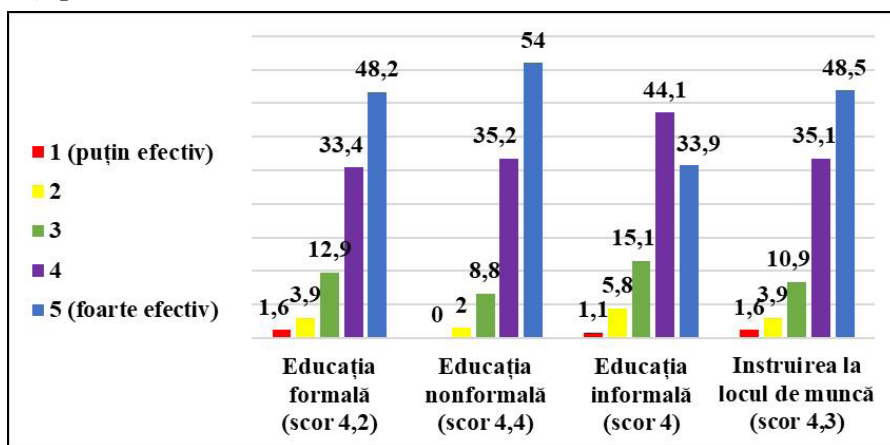


Fig. 2.12. Opiniile chestionaților referitor la efectivitatea formelor de educație (%)
Sursa: Elaborată de autoare.

După cum este menționat în *Standards for Libraries in Higher Education* aprobat de *Asociația bibliotecilor de colegiu și cercetare* (ACRL), bibliotecarii trebuie să se angajeze în formarea profesională continuă atât pe plan extern, cât și la locul de muncă [200, p. 9]. Unii specialiști în infodocumentare, la fel sugerează că formarea profesională continuă poate fi realizată în instituții speciale sau la locul de muncă cu aplicarea diferitor metode de autoinstruire, schimb de experiență, organizarea de cursuri speciale, seminare, traininguri etc. susținute atât de experți invitați, cât și de cei mai calificați angajați ai bibliotecii în sine [328, p. 588].

Potrivit recomandărilor *IFLA*, bibliotecile ar putea asigura formarea profesională continuă prin elaborarea unui program cuprinzător pentru tot personalul de specialitate. Programul poate fi divizat corespunzător nivelului de pregătire: începător, mediu, avansat. Trebuie să existe un calendar pentru ateliere și cursuri care se vor desfășura mai mult de un an. Sunt recomandate de a fi incluse cel puțin patru tipuri de cursuri: *pedagogic* (modul de proiectare a unui curs, planificarea lecției, instrumente de evaluare, comunicarea în clasă, gestionarea conflictelor și managementul de grup), *tehnologic* (aplicații, curs de management, designul programelor web, gestionarea echipamentului), *autogestionare* (managementul timpului, planificarea, motivarea și problemele generale de management) și *competențe informaționale* (motoare de căutare, baze de date, publicații electronice etc.) [253].

În scopul sporirii eficacității activității la nivel instituțional, unele biblioteci din Republica Moldova organizează *programe de dezvoltare* pentru personal prin utilizarea diverselor forme și metode de instruire continuă. Drept exemplu, la BNRM se practică programe de instruire continuă a personalului de specialitate organizate după niveluri: (a) *nivelul avansat* cu utilizarea formelor de instruire: Școala de management, vizite de documentare în biblioteci de peste hotare; Clubul Biblioteconomiștilor; participarea la diferite activități științifice; autoperfecționarea; (b) *toate nivelurile* cu aplicarea formelor de instruire, ca: instructajul la angajare, instruirea la locul de muncă, ce presupune formarea deprinderilor și abilităților practice specifice fiecărui post; organizarea seminarelor tematice; participarea la activități cultural-științifice, conferințe, simpozioane, seminare profesionale organizate de instituții de profil din țară; (c) *nivelul de grup* (grupuri diferențiate în funcție de gradul de pregătire și profilul funcțional): Clubul tinerilor bibliotecari; cursuri în domeniul informatizării și catalogării; inițiere în operarea calculatorului; utilizarea internetului, e-mailului; scanarea documentelor; Ora bibliotecarului; organizarea cursurilor de studiere a limbii engleze; elaborarea de proiecte, studii, lucrări etc. [118].

În această ordine de idei, menționăm experiența BȘ USARB, care anual realizează două programe de dezvoltare: (1) *Integrare / Adaptare a noului angajat*, ce oferă suport teoretic și practic necesar pentru însușirea proceselor de bibli-

otecă, tehnologiilor informaționale și comunicaționale aplicate în bibliotecă și (2) *Formare profesională continuă* pentru toți angajații. La fel, tinerii specialiști participă la „Școala noului angajat”, unde sunt propuse activități de instruire pentru o perioadă de 3 luni și, respectiv 6-12 luni, conform curriculumului (20 de ore) la anumite module. La finele acestui program de formare, angajatul susține examen, după care i se înmânează un certificat de absolvire. Conform „Programului de formare profesională continuă”, angajaților li se propune o serie de acțiuni de instruire realizate prin organizarea conferințelor, seminarelor, ședințelor, atelierelor, meselor rotunde etc. [140, p. 101].

Biblioteconomiștii din Republica Moldova sugerează că bibliotecile mai mari ar trebui să propună noilor angajați un *Program de integrare și formare*, fiind îndrumați de un mentor care îl ajută să însușească cunoștințele necesare ce-i revin prin fișa postului, îl încurajează, demonstrându-i propriile calități și aptitudini [167, p. 91]. În ceea ce privește bibliotecile mici, cu un singur angajat, considerăm că centrelor biblioteconomice le revine sarcina de a presta programe de formare de inițiere pentru specialiștii din rețeaua de biblioteci în scopul de a transmite cunoștințe și forma abilități specifice necesare la locul de muncă. De asemenea, trebuie să le cultive dorința de perfecționare profesională centrată pe metode moderne de instruire desfășurată conform unei curricule.

Acceptând poziția lui A. Barrio și J. Bourdet [308], considerăm că este oportună împărțirea procesului de calificare a personalului de specialitate din bibliotecile Republicii Moldova în patru nivele: inițierea, îmbunătățirea, expertiza și formarea formatorilor (Fig. 2.13).

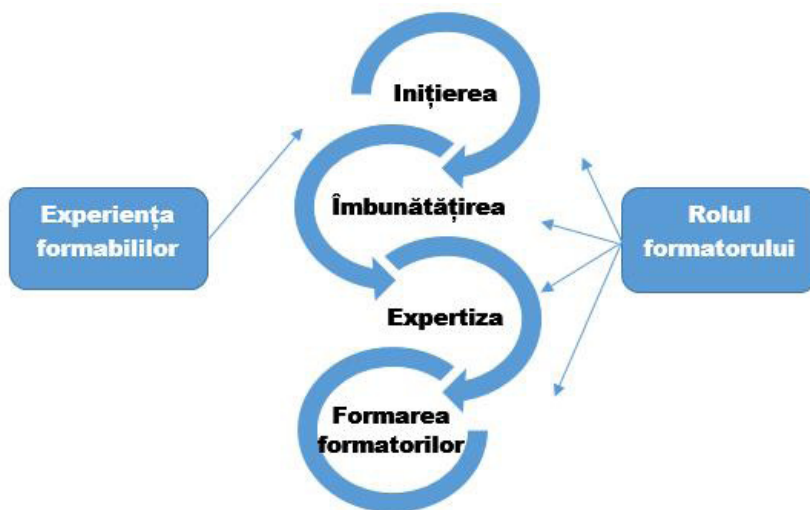


Fig. 2.13. Patru niveluri de calificare a personalului de bibliotecă

Sursa: Elaborată de autoare.

Fiecare etapă de formare este orientată unui grup de cursanți cu o anumită experiență în domeniu: (a) *inițierea* în domeniul biblioteconomiei, (b) *îmbunătățirea* cunoștințelor deținute, (c) *expertiza*, ceea ce presupune un nivel avansat în aplicarea cunoștințelor și (d) *formarea formatorilor*. Aceasta face posibil de a oferi instruire pentru bibliotecari, indiferent de nivelul de pregătire, dar și asigurarea progresului în consolidarea abilităților fiecărui participant, prin reînnoirea permanentă a ofertei, diversificarea metodelor și resurselor de învățare. Acest model este potrivit atât instruirilor tradiționale, cât și celor online. Rolul formatorului este de a supraveghea și îndruma procesul de formare, precum proiectarea și furnizarea programelor de formare, diagnoza nevoilor de formare, evaluarea gradului de corelare a formării cu nevoile de formare și satisfacția după instruire.

În continuare vom analiza diverse forme de dezvoltare profesională propuse de experți, care, într-o anumită măsură, se practică și în instruirea personalului din SNB. Prin urmare, O. Okechukwu [267] propune *coachingul și mentoratul*, unde cursantul învață direct de la formator care, la rândul său, poate oferi feedback imediat cu privire la performanțele sale; *seminarul*, mediu utilizat pentru stimularea abilităților intelectuale ale profesioniștilor; *atelierul* ce oferă demonstrații practice a ceea ce a fost predat teoretic; *rotația posturilor* pentru a dobândi mai multe cunoștințe și abilități la locul de muncă.

Un alt punct de vedere atrage atenția asupra următoarelor metode de dezvoltare: *competiția* prin organizarea concursurilor, topuri-lor în comunitatea profesională care pot să genereze un proces de transformare și schimb de idei, formarea relațiilor interdependente între competitori și colegii de serviciu, clienți, fondatori etc.; *delegarea* ca metodă eficientă de îmbunătățire a procesului decizional, constând în atribuirea unor sarcini, roluri profesionale (de exemplu, a modera o întrunire biblioteconomică, organizațională, culturală din cadrul bibliotecii) [34, p. 35-36]. Potrivit revizuirii lui A. Brettle [206], sunt efective *prelegerea* sau *prezentarea*, *demonstrația*, *acțiunea practică*, *pachete web interactive*, *sesiuni de e-mail*.

În articolul *Healthcare librarians and learner support: a review of competences and methods*, în baza analizei conținutului a 106 publicații în cadrul studiului *London Health Libraries* (2004), autorii ajung la concluzia că modalitatea cea mai eficientă pentru dobândirea abilităților bibliotecarilor este „învățarea combinată”, care implică învățarea electronică în combinație cu alte metode [276]. Un studiu consultat de W. O. Anyim în 2020 a arătat că mai multe instituții infodocumentare implementează formarea încrucișată a angajaților, care s-a dovedit a avea un impact în atingerea competitivității cu alte instituții similare [196]. Potrivit explicațiilor lui S. Vasanthi și S. Rabiya Basariya [297], formarea încrucișată presupune că angajatul A învață să facă munca făcută de

angajatul B, iar angajatul B învață să realizeze sarcinile angajatului A. În opinia lui W.O. Anyim [196], această modalitate este un element indispensabil în dezvoltarea personalului care are efect extraordinar asupra furnizării serviciilor de bibliotecă.

Unii autori (de exemplu, D.W. Johnson, R.T. Johnson și K. Smith) descriu învățarea prin cooperare, cunoscută ca învățare colaborativă, colectivă, comunitară, reciprocă, în echipă, de grup sau studiu circular ca o formă de învățare avantajoasă care îmbunătățește achiziția și reținerea informațiilor, deprinderilor de gândire la nivel înalt, de comunicare și încredere în sine [242]. Bibliotecarii instruiți sunt capabili să aplice și să sintetizeze cunoștințele în moduri variate și complexe. Aceștia pot explora o temă nouă, crea idei noi și învăța mai temeinic decât în cazul studiului individual [53, p. 209].

Cu toate că o perioadă destul de îndelungată formarea profesională continuă a personalului de specialitate din bibliotecile Republicii Moldova s-a limitat la forme și metode de instruire la nivel local și instituțional, unele instituții s-au adaptat la cerințele schimbării socioeconomice, tehnologice, informaționale și au venit cu soluții inovatoare în identificarea, cultivarea și capitalizarea competențelor profesionale ale angajaților. Experiența BM „B.P. Hasdeu”, care a lansat mai multe metode inovatoare de instruire, printre care menționăm „Cafe-neaua publică”, „Zilele FedEx@Hasdeu”, „Chindii profesionale” etc., poate fi un exemplu elocvent [181, p. 405]. În acest sens, menționăm implicarea bibliotecarilor-formatori în servicii educaționale, testarea unor metode de instruire noi (storytelling, debate, origami teatru, photovoice etc.) în cadrul *Laboratorului de educație nonformală* pe parcursul organizării Zilelor Educației Nonformale (ZEN) [67, p. 243]. Drept exemplu, potrivit analizei rezultatelor evenimentului ZEN (6-10 decembrie 2021) au fost organizate 16 traininguri, cu 18 formatori, la care au participat peste 500 de persoane, atât online, cât și offline.

Studierea metodelor de instruire a bibliotecarilor din SNB a constatat că metoda jocului capătă extindere: „Odată cu instruirea nonformală a bibliotecarilor, jocul a devenit instrument de învățare. Cu toții avem zilnic oportunități de a configura jocurile pe care le jucăm, ceea ce face ca învățămintele din teoria jocurilor să ne fie indispensabile tuturor” [71, p. 66]. Esența metodei de acțiune simulată o constituie situația problematică reală sau imaginară în care participanții sunt invitați să se implice jucând anumite roluri [87, p. 350]. În calitate de formator pentru bibliotecarii din Republica Moldova, L. Kulikovski recomandă utilizarea în cadrul instruirilor nonformale jocuri de autocunoaștere (prezentare); de cooperare și de comunicare; de energizare și de spargere a gheții; de formare a grupurilor etc. Ca exemplu, în scopul însușirii și conștientizării necesității unei evidențe corecte a statisticii de bibliotecă, participanții la instruire au jucat rolul de avocat, judecător și acuzat („Riscuri de corupție”, CFPC BNRM, 2021).

Analiza ofertelor educaționale integrate furnizate de centrele de formare profesională continuă nonformale (CFPC BNRM, CFC BNC, CC BM și CER) [57], se constată că cele mai frecvente forme și metode de instruire sunt *atelierele*, reprezentând cca 65% din total, urmate de *training-uri*, cu o pondere de aproximativ 26%, cu o durată în medie de 4 ore academice. De asemenea, centrele practică organizarea *cursurilor de formare*, în jur de 3%. Drep exemplu pot servi: *cursuri de inițiere în biblioteconomie* („Școala Tinerilor Bibliotecari”); *cursuri de studiere a limbii engleze* („English between us”); *cursuri „Cultura calității”*, „*Advocacy pentru bibliotecari*”; *cursuri de incluziune digitală*; *cursuri de „E-Guvernare”*; *cursuri de management* etc. Pentru dezvoltarea competențelor privind planificarea, livrarea și evaluarea activităților de formare nonformală interactivă, realizarea comunicării eficiente cu utilizatorii, formarea abilităților de dezvoltare personală au fost organizate *cursuri „Formarea formatorilor”*.

La rândul său, CBD la fel practică diverse forme și metode de instruire. Spre exemplu, *curs educațional* „Identificarea revistelor pseudoștiințifice (Biblioteca Științifică Medicală a Universității de Stat de Medicină și Farmacie „Nicolae Testemițanu” (BȘM USMF); *atelier și training* „Spațiul informațional unic al bibliotecilor universitare - catalogul electronic ExLibris Primo, „Repozitoriile instituționale în atenția bibliotecilor școlare”; „Evidența resurselor electronice”, „Integrarea, descoperirea și utilizarea informației agricole în sistemul internațional AGRIS” (Biblioteca Republicană Științifică Agricolă a Universității de Stat Agrare a Moldovei (BRȘA); „Metode de digitizare a documentelor” (Biblioteca Republicană Tehnico-Științifică a Institutului Național de Cercetări Economice (BRTȘ); *workshop* „Biblioteca școlară-spațiul ideal de informare și comunicare”; „Digitalizarea procesului didactic: avantaje, provocări, perspective”, „Platforme online pentru educație și dezvoltare profesională” (BȘ ASEM); *masa rotundă* „Serviciile moderne de bibliotecă și transformarea digitală” (BȘ USARB) etc.

Pe parcursul anilor, observăm că există tendința de diversificare a formelor și metodelor de instruire ale bibliotecarilor. Prin urmare, în ofertele educaționale ale prestatorilor de formare continuă pentru bibliotecarii din SNB regăsim masterclassuri, briefinguri online, ne-conferințe, sprint-start-upuri, sesiuni skype, webinare informative, brown baguri, mash-upuri etc. Cu toate acestea, ele sunt într-un număr restrâns. Deseori activitățile educaționale a formatorilor, din dorința de a transmite cât mai multă informație, iau forma doar a unor prelegeri. Din motive financiare, unii specialiști consideră că înlocuirea atelierelor, de la grupuri mai mici, cu prelegerile teoretice, la întâlniri în masă poate fi justificată și înțeleasă [259, p. 37]. Punctul nostru de vedere este că procedând astfel, riscă să se piardă motivația bibliotecarilor de a participa pe viitor la instruiți. De asemenea, predomină situația când formatorii prezintă participanților la instruire doar informații teoretice despre un anumit subiect. Nu putem exclude metoda prelegerii, dar sugerăm prezentări interactive ale materialului în care participanții să poată inter-

veni și răspundă la întrebări în baza celor studiate. Potrivit principiilor organizării instruirii adulților, se recomandă ca prezentările formatorului să constituie 10-15% din timpul total al instruirii, fiind urmate de exerciții practice și aplicații.

Dacă luăm în considerare aspectele structurale și organizatorice ale eventualelor activități de formare, după cum observăm în Figura 2.14, majoritatea bibliotecarilor din eșantionul de studiu ar prefera training-urile profesionale (71,9%). Constatăm că aceste date nu corespund cu propunerile ofertelor educaționale privind formele de instruire ale centrelor de formare nonformale în domeniu menționate mai sus.

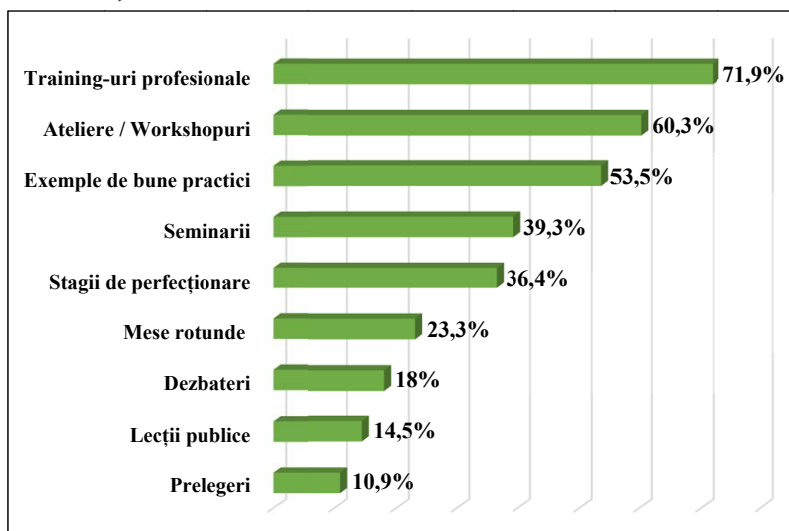


Fig. 2.14. Opiniile respondenților privind forma de activitate în formarea profesională continuă

Sursa: Elaborată de autoare.

Dacă ne axăm pe opiniile T. Неверова [335], trainingul este efectiv în crearea unui sistem optim de acțiuni educaționale, de la identificarea subiectelor, periodicității, componenței grupurilor de cursanți, formatorilor, până la cele mai actuale și relevante direcții din teoria și practica biblioteconomică. De asemenea, autoarea argumentează utilitatea trainingurilor prin posibilitatea folosirii diverselor metode de instruire (jocuri de rol, moderația, braistorming, studiu de caz, discuții în grup etc.). În lucrările unor specialiști întâlnim termenul de *training vestibul* care presupune ca cursantul să învețe în alt mediu de muncă, cu alte resurse, facilități, echipamente similare cu cele de la locul de muncă de bază [267].

Cu toate acestea, există un alt punct de vedere, potrivit căruia trainingul, ca formă de organizare a instruirii bibliotecarilor, poate avea unele dezavantaje. În Tabelul 2.7 sunt enumerate unele provocări care ar putea fi întâlnite în procesul de formare profesională continuă, împreună cu sugestii adecvate pentru soluționarea acestora.

Tabelul 2.7. Provocări și rezolvări în desfășurarea unui training profesional

PROVOCĂRI	REZOLVĂRI
Pasivitatea unor participanți	Adresarea unor întrebări concrete anumitor participanți. Stimularea interesului și activismul altor participanți
Confruntarea în grupe a anumitor participanți	Revenirea către analiza obiectivelor training-ului. Expunerea opiniilor participanților referitor la obstacolele, impedimentele de implicare productivă în activitate
Comportament agresiv al unui participant	Oferirea posibilității grupului de a oferi feedback acestui participant
Opinie negativă a unui participant despre activitatea educațională	Clarificarea dacă aceasta este opinia comună a tuturor
Convorbiri, discuții în timpul activității educaționale	Rugămintea către vorbitor de a se expune pentru ca tot grupul să poată analiza problema și să propună soluții
Unul dintre participanți monopolizează dreptul de vot	Se aduc mulțumiri acestei persoane pentru opinia sa și se propune restul participanților de a se expune
Reacția negativă a unui participant la observațiile făcute, analiza acțiunilor sale	Crearea unei atmosfere prietenoase și constructive în timpul analizei greșelilor. Concentrarea pe acțiuni de succes

Sursa: Elaborat de autoare după Богданова, И.А. [319].

Potrivit rezultatelor eșantionului investigat, constatăm că bibliotecarii ar prefera și atelierile de lucru (60,3%), exemplele de bune practici (53,5%), seminariile (39,3%), stagiile de perfecționare (36,4%), mesele rotunde (23,3%), debaterile (18%). Potrivit răspunsurilor, mai puțin solicitate sunt lecțiile publice (14,5%) și prelegerile (10,9%). (Fig. 2.13).

În opinia **Expertului 3** participant la interviu „niciun curs sau seminar nu va înlocui pregătirea individuală a angajaților la locul de muncă. Deci, adevărată dezvoltare a competențelor are loc în mare parte în cadrul bibliotecii, și ar fi ideal, să fie ca o continuitate după un curs de formare, realizat de oricare furnizor de formare continuă”.

Din aceste date, concluzionăm că bibliotecarii care au menționat aceste forme de formare au confirmat opiniile cercetătorilor (O. Okechukwu, T. Неверова, B. B. Moran) cu privire la efectivitatea training-ului în crearea unui sistem optim de acțiuni educaționale, utilitatea prin aplicarea diverselor metode de învățare, precum și avantajele atelierelor – în a oferi demonstrații practice a ceea ce a fost predat teoretic. Dar, totodată, constatăm că bibliotecarii din Republica Moldova

sunt deschiși și altor modalități de dezvoltare profesională, cum ar fi: *seminarele* care oferă schimb de idei, confruntări de opinii, exersarea gândirii practico-aplicative, soluționarea unei situații-problemă [87, p. 306]; *cooperarea și informarea* între bibliotecari din SNB, participări la proiecte comune, împrumuturi interbibliotecare de literatură de specialitate, reuniuni de lucru etc.; *întâlnirile, schimburile de experiențe*, participările la simpozioane, conferințe de nivel național și internațional; *vizitele și excursiile de studiu* care au ca obiectiv instructiv principal lărgirea și aprofundarea cunoștințelor; elaborarea unor *bibliografii*, care cuprind literatura de ultima oră utilă profesiei; *implicarea asociațiilor profesionale* (ABRM, Liga Bibliotecarilor „Alexe Rău”) la ridicarea gradului de pregătire profesională prin organizarea unor cursuri de specialitate moderne, excursii de documentare, cunoașterea situației exacte a nivelului de pregătire a bibliotecarilor din țară, concursuri (de exemplu „Cel mai bun bibliotecar”) etc. [111, p. 8]; *aderarea bibliotecilor la proiecte* naționale și internaționale ce le oferă oportunități de dezvoltare profesională; *Școli de Vară*, dedicate schimbului de experiențe, idei și informații [163, p. 38].

Considerăm oportun să specificăm că există o legătură și condiționare reciprocă între metodă și condițiile de organizare a procesului de instruire continuă a bibliotecarilor, care pot fi de diferit tip (tradițional, online, mixt) și formă (colectivă, pe echipe, individuală). Apelând la recomandările specialiștilor din pedagogie, remarcăm că la transmiterea unor cunoștințe noi în cadrul cursurilor, la elaborarea unor concepte, rezolvarea unor probleme, formarea atitudinilor este preferată *discuția* sau *dezbaterea* în colectiv; pentru efectuarea unor aplicații practice este mai eficientă *activitatea pe echipe*; la studierea aprofundată pe baza textelor științifice, profesionale sau instruirea programată este recomandată *metoda individuală* [22, p. 11]. De asemenea, selecția și combinarea metodelor trebuie gândită în funcție de anumiți parametri, cum ar fi: obiectivele, conținutul de instruit, particularitățile cantitative și calitative ale grupului de cursanți, timpul de învățare, experiența formatorului etc. [87, p. 353].

Un aspect la fel de important, care ocupă un loc aparte în formarea profesională continuă a personalului de specialitate din biblioteci este contextul digital. Instruirea asistată de calculator reprezintă o nouă formă sau metodă de concepere și realizare a învățării bibliotecarilor, promovată în ultimele decenii. Cercetătoarele N. Țurcan și N. Cheradi [341, p. 68] au fost printre primele care au abordat problema formării profesionale la distanță a personalului de specialitate din bibliotecile Republicii Moldova, în cadrul celei de-a 2-a Conferință Internațională „Perspectivele formării continue a bibliotecarilor și specialiștilor din domeniul informației” (Moscova, 2001).

Este important de a sublinia că simpla prezență fizică a calculatorului sau a diverselor dispozitive în clasă nu înseamnă că tehnologia aduce plusvaloare formării profesionale continue a personalului de specialitate din biblioteci, nu

înseamnă că sunt utilizate metode ce presupun instruirea asistată de calculator [53, p. 25]. În volumul *Educație digitală* sunt stabilite patru roluri pe care le poate juca tehnologia în intersectarea formării profesionale continue cu tehnologiile informaționale, de comunicare și digitale: (1) *mediu*, în care se poate realiza procesul de formare; (2) *resursă* deschisă pentru învățare; (3) *facilitator pentru managementul educației* la diferite niveluri; (4) *facilitator al livrării conținuturilor* sub diverse forme [263]. În această ordine de idei, potrivit abordărilor lui I. Albulescu și H. Catalano [5, p. 214], sarcina educației continue a bibliotecarilor, bazată pe tehnologia informațiilor și comunicațiilor, nu este de a înlocui metodele tradiționale de formare, ci de a le completa în scopul creșterii randamentului acestora.

În perioada pandemică, observăm o „evadare” de la educația clasică (față în față) la educația online a personalului de specialitate din bibliotecile Republicii Moldova, care „a schimbat radical maniera de gândire și de abordare a proceselor educaționale” [27, p. 35]. În aceste condiții, metodele tradiționale nu mai au relevanță, iar întregul proces necesită o schimbare radicală reconfigurată noilor condiții. Astfel, s-a confirmat opinia lui C. Ceobanu [21, p. 137] referitor la beneficiile utilizării calculatorului în organizarea activităților educaționale, care remarcă că instruirea asistată de calculator, folosită la întregul său potențial, presupune utilizarea acestuia în procesele educaționale: (a) predarea, comunicarea cunoștințelor; (b) consolidarea cunoștințelor vechi; (c) sistematizarea cunoștințelor noi; (d) aplicarea în contexte practice și exersarea aplicării cunoștințelor, inclusiv în direcția formării unor deprinderi; (e) evaluarea cunoștințelor.

În continuare, prezentăm următoarea structură generală care facilitează elaborarea unei secvențe de instruire asistată de calculator, bazată pe modelul pentagonal al descrierii unui parcurs de învățare:

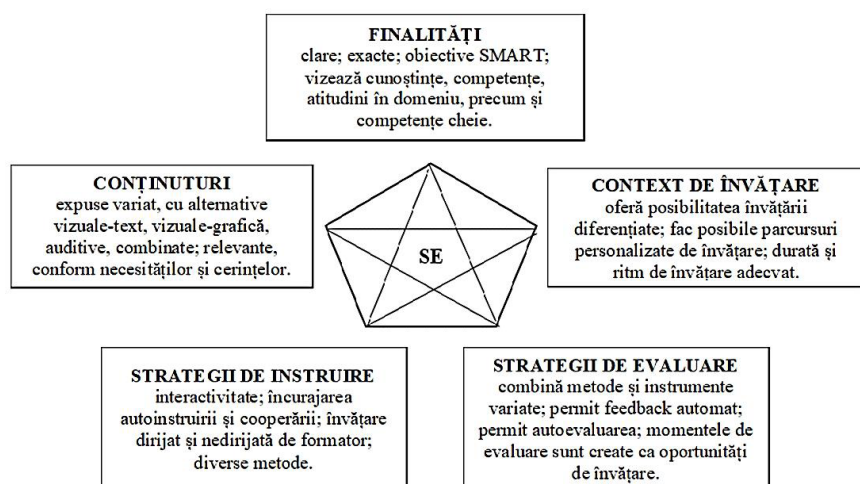


Fig. 2.15. Secvență educațională asistată de calculator (SE)

Sursa: Elaborată de autoare după Dogaru-Ulieru, V. și Olimpiuș, I. [50].

Elementele esențiale în procesul de organizare a învățării online, conform componentelor enumerate în Fig. 2.15, presupune stabilirea clară și exactă a obiectivelor privind îmbogățirea cunoștințelor, abilităților și atitudinilor în domeniul infodocumentar, precum și dezvoltarea competențelor-cheie. Desfășurarea activităților în mediul virtual oferă posibilitatea învățării diferențiate a bibliotecarilor în corespundere cu nivelul de pregătire, omogenitatea persoanelor instruite, necesități specifice de formare, instruiri personalizate, ritmuri și timp diferite de învățare etc., ceea ce presupune o analiză permanentă a caracteristicilor cursanților. Motivația de învățare pe tot parcursul vieții trebuie susținută prin metode și instrumente variate. Este necesară existența mai multor metode și variante ale acestora pentru a exclude posibilitatea unei metode unice. Metodele variază după natura obiectivelor și sarcinilor de învățare. O sesiune de învățare asistată de calculator trebuie să fie cât mai interactivă și să implice motivațional bibliotecarii. Una din cerințele formatorilor prevede stabilirea conținutului instruirii (temelor, subtemelor), nivelului de complexitate. Trebuie folosite diferite modalități de evaluare a cunoștințelor cursanților pentru ca ulterior să fie utilizate în crearea și prestarea serviciilor de bibliotecă. Conexiunea inversă a celor care participă la activități educaționale trebuie să fie promptă și la tematica propusă. Deși oportunitățile de învățare online implică posibilitatea de a avea feedback de la colegi, mediile de învățare online prezintă deseori dezavantajul de a nu avea retroconversie imediată din partea formatorului [53, p. 206].

Odată cu instituirea stării de urgență în anul 2020 declanșată de virusul COVID-19, furnizorii de formare continuă pentru SNB au început să practice organizarea instruirilor cu ajutorul diferitor instrumente și platforme online (Facebook, Google Classroom, Zoom, Google Meet) ca alternativă de transmitere a cunoștințelor fără necesitatea întâlnirilor față în față, prin furnizarea materialelor sub formă de PowerPoint, fișe de lucru, video educaționale, evaluări etc. Începutul transferului formării profesionale continue tradiționale la mediul online a ridicat o serie de probleme cu privire la pregătirea corespunzătoare și capacitățile personalului din domeniul infodocumentar din Republica Moldova:

- *Probleme conceptuale și tehnice* de creare a materialului electronic, actualizare a conținuturilor, de asigurare a suportului online, cunoștințele deținute de cursanți pentru a accesa conținutul;
- *Probleme privind conținuturile online*, comprehensivitatea materialului, modalitatea de furnizare a resurselor către participanți, gradul de dificultate a sarcinilor, dimensiunea optimă a conținuturilor;
- *Probleme privind designul instrucțional*, timp necesar pentru feedback, modalitatea de evaluare a cunoștințelor cursanților;
- *Probleme privind atingerea performanței*, durata optimă de formare a aptitudinilor, deprinderilor și capacităților, obținerea performanței în învățare, acceptarea de către beneficiari de a se instrui online [21, p. 119].

Astfel, formatorii din centrele biblioteconomice au parcurs procesul de dobândire a unor cunoștințe, abilități, deprinderi și experiențe referitoare la implementarea activităților educaționale într-un format nou. Prima etapă a presupus cunoașterea și asimilarea platformelor educaționale online, apoi a urmat dezvoltarea competențelor digitale și, nu în ultimul rând, orientarea personalului de specialitate din biblioteci către învățarea informală și autodezvoltare. De exemplu, centrele de formare au aplicat următoarele forme și metode de instruire la distanță: *ePortofolii documentare*, destinate personalului de specialitate din cadrul instituției, transmise angajaților prin email; *ePortofolii educaționale*, suport educațional sub forma unor tutoriale de dezvoltare a competențelor digitale, suporturi metodologice, analize statistice etc., integrate pe pagina web [114, p. 39]. Menționăm că în perioada 2020-2023, CFPC BNRM a organizat 175 de instruiri online și a diseminat 214 e-Portofolii [138].

Un aspect la fel de important este utilizarea formelor de instruire la distanță prin combinarea diverselor metode care permite acumularea cunoștințelor, formarea aptitudinilor și abilităților noi fără contact personal direct între cursant și formator, cum ar fi: *pagina web a bibliotecilor*, *bloguri profesionale* (de exemplu, blogul „Biblioteconomie și știința informării”, <https://clubbib2.wordpress.com/>); *servicii informative* (de exemplu, „Mă Informez. Particip la Proiecte” care cuprind oferte de proiecte educaționale), *lucrările biobibliografice* (de exemplu, colecției „BiblioLeader” reprezintă o valoroasă sursă de informare și documentare a publicațiilor de specialitate; *videolecții*, înregistrări video a unei prelegeri/lecții sau fragmente cu demonstrarea obiectului de studiu unde participanții au posibilitatea de a se instrui într-un timp convenabil (de exemplu, „Deontologia profesională”, <https://www.youtube.com/watch?v=-LY4NahcMCM>, etc.); *repozitorii* (de exemplu, Repoziitoriul Național Tematic MoldLis, <http://moldlis.bnrm.md/>); *resurse și reviste în Acces Deschis* în domeniul biblioteconomiei și științelor informării (de exemplu, „Magazin bibliologic”, „BiblioPolis”, „Confluente bibliologice” etc.) [110, p. 71].

Pe măsură ce programele de formare devin tot mai disponibile în mediul electronic, opinii divergente apar în rândul cercetătorilor cu privire la calitatea educației online comparativ cu cea a învățării tradiționale față în față. Unii susțin că educația online suferă de o calitate inferioară, în timp ce alții argumentează în favoarea avantajelor sale distincte [114, p. 19]. În acest context, ne concentrăm pe principiile fundamentale ale consorțiului WISE (the Web-based Information Science Education), care sunt concepute pentru evaluarea calității programelor de studii postuniversitare în domeniile biblioteconomiei și științei informării prezentate online: (1) disponibilitatea suportului tehnic și a resurselor în cazul structurării online în formatul electronic nu este mai precară decât în cazul studiilor tradiționale; (2) predarea online respectă standardele de cali-

tate și nu este inferioară predării tradiționale; (3) popularitatea educației online nu ar trebui să fie considerată inferioară celei tradiționale [296, p. 47]. În opinia sa, Gh. Buluță [17] consideră că instruirea la distanță, în special pentru bibliotecarii fără studii în domeniu, reprezintă o metodă eficientă de a-și îmbunătăți nivelul de pregătire.

Astfel, acceptăm opinia *Expertei 3* participante în interviul individual conform căreia „în perioada pandemică foarte mult s-a dezvoltat instruirea online a bibliotecarilor, este un rezultat pozitiv, însă pentru eficiența formării este nevoie de micșorarea numărului de cursanți la aceste acțiuni de instruire și focusarea pe anumite segmente de bibliotecari după specializare, nivelul de pregătire și experiența lor, interesul manifestat față de un subiect etc.”.

În scopul ameliorării aspectelor de natură organizatorică, în cadrul cercetării sociologice s-a cerut opinia bibliotecarilor cu privire la preferința lor în ceea ce privește modalitatea de desfășurare a programelor / workshopurilor de formare profesională continuă. După cum se poate observa din Tabelul 2.8, cel mai preferat tip de program / workshop pe care respondenții ar dori să-l urmeze este cel tradițional, care presupune prezența fizică la curs pe întreaga durată a acestuia (389 de respondenți). Această opțiune este urmată de cursul online (272 de respondenți) și de îmbinarea între cursurile tradiționale și cele online (hibrid) (270 de respondenți). În schimb, 119 bibliotecari optează cu prioritate pentru cursurile la distanță, care se bazează în mod special pe munca individuală.

Tabelul 2.8. Preferințele tipurilor de programe de formare profesională continuă

Tip de program / workshop de formare profesională continuă	Cel preferat	%	Cel mai puțin preferat	%
Tradițional, care presupune prezența fizică	389	46,1	65	7,7
Online care nu necesită întâlniri de tipul față-în-față între cursanți și formatori	272	32,3	55	6,5
La distanță, care presupune în special muncă individuală	119	14,1	111	13,1
Combinatie între cursul tradițional și cel online (hibrid)	270	32	48	5,7

Sursa: Elaborat de autoare.

La rândul său, conform datelor calculate în baza punctajului atribuit de la 1 la 5 (5 puncte – cel mai preferat), constatăm că chestionații cel mai mult preferă instruirea față în față (scor 4,01), urmată de combinația între cursul tradițional și cel online (hibrid) (scor 3,87), cursuri online care nu necesită întâlnire față în față între formator și beneficiari (scor 3,78). Cel mai puțin preferat sunt cursurile la distanță (scor 3,16).

Este semnificativ că preferințele pentru un anumit tip de instruire depind în mare măsură de caracteristicile sociale ale respondenților. Astfel, în jur de 40% de respondenți cu vârsta până la 30 de ani cel mai mult preferă cursurile online, 50,3% de bibliotecari cu vârsta de peste 60 de ani dau prioritate cursurilor tradiționale. Pentru 18,2% din chestionați cu vârsta cuprinsă între 41-50 de ani sunt solicitate cursurile la distanță, respectiv – 37% de persoane preferă combinația între cursul tradițional și cel online (Tabelul 2.9).

Tabelul 2.9. Preferințele respondenților după tipuri de cursuri

Nivelul de vârstă	Tradițional		Online		La distanță		Hibrid	
	Cel preferat %	Cel mai puțin preferat %	Cel preferat %	Cel mai puțin preferat %	Cel preferat %	Cel mai puțin preferat %	Cel preferat %	Cel mai puțin preferat %
Până la 30 ani		36,6	40					23,3
31-40 ani								
41-50 ani					18,2		37	
51-60 ani						10,5		
Peste 60 ani	50,3			3,6				

Sursa: Elaborat de autoare.

În suportul educațional *Educația informală a personalului de specialitate din biblioteci* autoarea monografiei recomandă diverse forme și metode de instruire continuă, unele mai puțin aplicate în dezvoltarea bibliotecarilor din Republica Moldova. Condiderăm că aceste modalități ar putea avea un impact pozitiv asupra procesului de formare profesională continuă: *metode de instruire la distanță*, cum ar fi autoinstruirea în baza distribuirii prin e-mail a materialelor educaționale, cursurile electronice (E-learning), cursurile la distanță și olimpiadele educaționale online, webinarele, videoconferințele, videotutoriale; *forma multimedia de educație (podcasting)* care presupune prezența uneia sau a mai multor clase de computere și programe educaționale multimedia (cărțile audio, podcasturi audio și video pe rețelele sociale, ghiduri audio); *alte modalități de autoinstruire* (internet surfing (navigarea pe internet și căutarea unui subiect concret), bloguri tematice, WIKI (enciclopedism) [114, pp. 41-47].

Este important să subliniem că în cadrul activităților de formare profesională continuă există diverse cerințe referitoare la tematicile specifice, fiind influențate de nevoile individuale și instituționale ale bibliotecarilor, precum și determinate de tipologia bibliotecii în care aceștea își desfășoară activitatea. În această privință, credem că formarea profesională continuă ar trebui să fie direcționată nu doar către transmiterea și achiziționarea cunoștințelor teoretice, ci și către încurajarea autoformării bibliotecarilor. Subliniem contribuția ABRM în furnizarea oportunităților pentru consolidarea capacităților bibliote-

carilor prin elaborarea și prestarea primului curs online *Advocacy pentru biblioteci* (<https://www.udemy.com/course/mooc-advocacy-novateca/>) care a reprezentat o noutate semnificativă pentru această comunitate, oferind posibilități de instruire online în domeniul advocacy [10, p. 4]. De asemenea, elaborarea cursului de studiu online *Dreptul de autor pentru bibliotecari* (<https://cfl.eifl.net/ro>), iar întocmirea primului *Manual de Educație Mediatică și Informațională* în format digital (<https://biblioemi.abrm.md/>) oferă oportunități de dezvoltare cu privire la legislația dreptului de autor, cultura informației și educația media.

În această perspectivă, considerăm că prezența furnizorilor de educație continuă pentru domeniul infodocumentar pe platforma MLearn (<https://mlearn.gov.md/>), o platformă digitală de instruire dezvoltată de Agenția de Guvernare Electronică, va contribui la calificarea bibliotecarilor de la orice locație și în orice moment convenabil. Beneficiarii cursurilor online vor avea acces la materialele de învățare, vor fi certificați în baza testelor de evaluare a cunoștințelor.

În baza informațiilor prezentate anterior, se observă că, indiferent de formele și metodele selectate pentru instruirea personalului de specialitate din biblioteci, este imperativ să fie respectate următoarele principii: *relevanță*, subiecte actuale conforme cu necesitățile reale ale bibliotecarilor; *percepție activă*, implicarea activă a cursanților; *motivație de a învăța*, convingerea importanței instruirii pe tot parcursul vieții și dezvoltării profesionale, creșterii în carieră și încrederii în propriile abilități de a asimila un conținut educațional etc.; *repetiție*, asimilare de cunoștințe și transpuse în abilități practice; *feedback*, informarea permanentă despre oportunitățile de învățare, succesele beneficiarilor programelor de instruire pentru atingerea rezultatelor dorite.

3. OPTIMIZAREA SISTEMULUI DE FORMARE PROFESIONALĂ CONTINUĂ A PERSONALULUI DIN BIBLIOTECILE REPUBLICII MOLDOVA

3.1. Funcționarea formării profesionale continue în percepția personalului de specialitate din bibliotecile Republicii Moldova

Una din prioritățile politicilor culturale ale statului presupune dezvoltarea continuă a personalului, satisfacerea nevoilor de adaptare la mediul economic, politic, social și cultural per ansamblu. Astfel de nevoi au fost recunoscute de Comisia Europeană (CE) care a adoptat *Planul de lucru pentru cultură 2019-2022* la 27 noiembrie 2018, ca parte a *Noii agende europene pentru cultură* [287]. Motivația stabilită de CE privind formarea profesională în domeniul culturii este următoarea: „Pe măsură ce sectorul cultural evoluează și se modifică, același lucru se întâmplă și cu aptitudinile necesare indivizilor activi în acest sector. Nevoile educaționale și de instruire concepute de aceste schimbări pot fi realizate de un sector educațional ce recunoaște transformarea cerută” [82, p. 6].

În vederea evaluării nivelului de funcționare a sistemului de formare profesională continuă a personalului de specialitate din bibliotecile Republicii Moldova, precum și atitudinea personalului din biblioteci față de programele educaționale, motivele și dificultățile întâmpinate în participarea la instruirea continuă, a fost desfășurat un studiu sociologic în cadrul bibliotecilor din țară. Acest studiu este o parte componentă a unei cercetări complexe referitor la situația în formarea profesională continuă în domeniul infodocumentar.

Studiul a urmărit mai multe obiective, ca determinarea nivelului de eficiență și calitatea funcționării sistemului de formare profesională continuă; stabilirea rolului furnizorilor de formare profesională continuă; identificarea nevoilor de formare profesională continuă; precizarea motivelor ce favorizează participarea sau neparticiparea la programe de instruire; constatarea gradului de satisfacție privind organizarea formării profesionale continue; specificarea problemelor în sistemul de formare profesională continuă; sesizarea direcțiilor de perspectivă ale formării profesionale continue; cercetarea percepțiilor personalului cu privire la îmbunătățirea calității sistemului de formare profesională continuă în Republica Moldova.

Rezultatele studiului confirmă că marea parte a eșantionului investigat sunt conștienți de necesitatea formării profesionale continue (98,5%). Formarea profesională continuă a bibliotecarilor devine un proces continuu în care rezultatele și motivația unei persoane la o anumită vârstă sunt condiționate de cunoștințele, obiceiurile și experiențele de învățare dobândită într-o perioadă anterioară [259, p. 36]. Datele obținute adevăresc ideea că „o contribuție nota-

bilă la ridicarea nivelului de cunoaștere a personalului o are acceptarea unanimă a trebuinței educației permanente. Dacă specialiștii din bibliotecă înțeleg corect accesul cât mai larg la cunoaștere și autoformare, atunci va fi o transformare profundă a meseriei și profesiei” [11, p. 57].

Cu siguranță, există bibliotecari care vor să avanseze, însă există o altă categorie care se opun schimbărilor ce au loc în societate și, nemijlocit, în activitatea de bibliotecă. Specialiștii din domeniu îi descriu ca pe angajații care stau pe poziția că știu totul, cu greu acceptă metode noi de activitate și nu necesită instruire. De regulă, potrivit unor păreri, din această categorie fac parte bibliotecarii fără studii sau cei care au o pregătire profesională insuficientă. Ei sunt mulțumiți doar de faptul cum își fac meseria și nu înțeleg de ce ar fi necesar să schimbe ceva [59, p. 70].

În această ordine de idei, am stabilit că 0,7% din respondenții participanți la sondaj sunt indeciși cu privire la necesitatea instruirii continue, iar 0,9% susțin că este puțin importantă. Rezultatele au arătat că din segmentul minoritar care s-au pronunțat negativ față de instruire, majoritatea sunt bibliotecari școlari, fără studii în domeniu, indicând că nu sunt motivați pentru învățarea continuă, argumentând fie din cauza nivelului redus al salariului, lipsa stimulării încrederii în sine sau climatul nefavorabil de muncă.

În general, opiniile reprezentanților din administrația publică locală au evaluat nivelul de pregătire a bibliotecarilor din rețea cu calificativul „satisfăcător” și „bun”. În opinia **Expertului 15**, *„la etapa actuală formarea profesională are o importanță vitală în durabilitatea instituțiilor bibliotecare. Factorul determinant pentru menținerea nivelului înalt al competențelor profesionale este actualizarea permanentă a pregătirii profesionale”*. De asemenea, **Expertul 16** a menționat oportunitățile de dezvoltare profesională ale bibliotecarilor comparativ cu alte domenii: *„În comparație cu alte ramuri ale culturii, bibliotecarii beneficiază de anumite oportunități pe care nu le au, spre exemplu, muzeografii sau personalul de specialitate din casele și căminele culturale. Mă refer aici la existența unor centre de formare continuă pentru personalul de specialitate, care vin cu oferte educaționale diverse pentru bibliotecari”*.

Analiza datelor în privința necesității formării profesionale continue a arătat că personalul de specialitate din SNB a atribuit punctajul maxim (5 – maxim, 1 – minim) criteriilor privind dezvoltarea competențelor, succesul în cariera profesională (punctaj 4,58) și utilitatea bibliotecii pentru comunitate (punctaj 4,57). În opinia respondenților, nu mai puțin însemnată este instruirea continuă pentru a face față provocărilor și tendințelor din domeniu (punctaj 4,55), a fi un suport real al bibliotecarilor în procesul de activitate (punctaj 4,54), consolidarea statutului profesional (scor 4,53) și de a contribui la diversificarea și extinderea ofertei serviciilor de bibliotecă (punctaj 4,48) (Fig. 3.1).

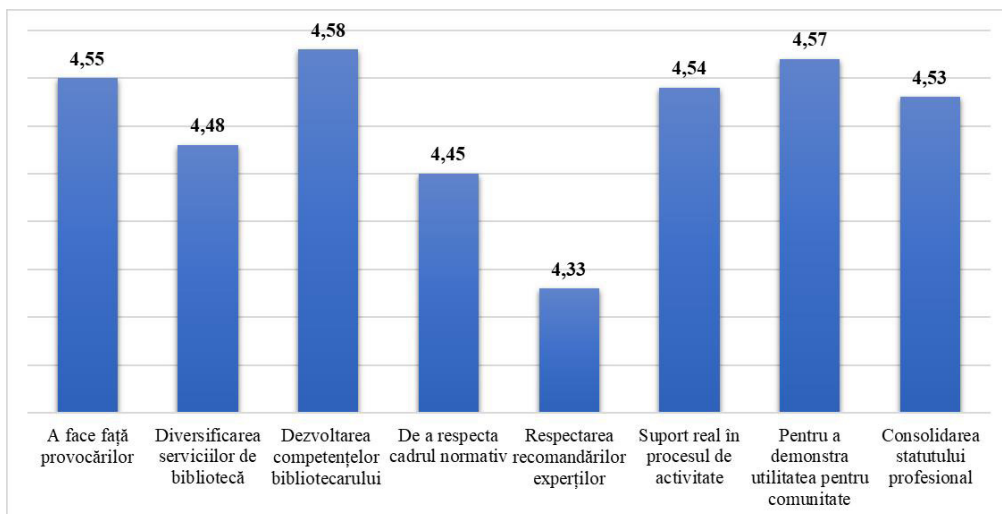


Fig. 3.1. Opiniile respondenților cu privire la necesitatea formării profesionale continue

Sursa: Elaborată de autoare.

Unii respondenți au adus și alte argumente în susținerea necesității formării profesionale continue, cum ar fi: pentru a crește imaginea instituției infodocumentare, a promova serviciile de bibliotecă, a face față cerințelor noi ale utilizatorilor etc. Alții au fost mai concreți: „*pentru a deveni manageri eficienți, a se alinia competențelor profesioniștilor în domeniu, a avea capacități de a se implica în diferite concursuri profesionale de nivel național și internațional, a stabili parteneriate etc.*”

Există angajați în SNB care au o atitudine incorectă față de educația continuă, considerând-o inutilă și ineficientă. Odată cu acumularea experienței de muncă zi de zi și cunoașterea executării unor procese de bibliotecă, ei consideră că pe parcursul anilor mai au nevoie de instruire doar tinerii și noii angajați, contrar faptului că majoritatea studiilor analizate au arătat că bibliotecarii din diverse țări au nevoie de formare profesională continuă.

În opinia lui I.M.N. Kigongo-Bukenya [248], pentru funcționarea eficientă a sistemului de formare profesională continuă este substanțial de a ține seama de anumite cerințe de bază: (1) respectarea obiectivelor programelor educației continue; (2) stabilirea în mod clar a structurii și modului de organizare a programelor; (3) formarea de formatori; (4) instituirea unui mecanism de coordonare pentru programele de formare continuă la nivel național și regional, pentru a evita dublarea și lacunele, neglijarea unor aspecte; (5) alocarea resurselor financiare pentru formare; (6) cooperarea între prestatori, instituții de învățământ, biblioteci în oferirea programelor de formare.

Opiniile eșantionului investigat confirmă anumite aspecte evolutive cu privire la sistemul de formare profesională continuă în ultimile decenii. Respondenții apreciază experiența formatorilor (87,7%), diversitatea ofertelor educaționale în

conformitate cu cererea de competențe noi (79%), analiza nevoilor de formare continuă (70,5%) și monitorizarea modului în care competențele dobândite la cursurile de formare sunt transpuse în activitatea practică (69,8%). 58,7% din respondenți au evidențiat că există un mecanism de colectare a feedbackului cu referire la calitatea și efectele programelor de formare realizate.

Cu toate acestea, răspunsurile la întrebarea de tip deschis au arătat că doar 4,7% din subiecți sunt satisfăcuți de calitatea sistemului de formare profesională continuă „Nimic nu trebuie îmbunătăți, pe moment totul este bine”, iar 13,6% sunt indeciși, nu știu ce ar putea fi optimizat (Anexa 7). În procesul de apreciere a nivelului de eficiență a sistemului de formare profesională continuă, 19,4% din respondenți au estimat cu calificativele „foarte joasă” și „joasă” investițiile financiare alocate pentru instruirea bibliotecarilor. Pentru 18,3% din chestionați nu sunt stipulate reglementări concrete care ar influența deciziile autorităților privind formarea profesională continuă, iar 4,1% de persoane consideră că furnizorii de formare continuă sunt rezervați față de nou și schimbare. De asemenea, 12,2% din participanți consideră că lipsește motivarea bibliotecarilor privitor la creșterea în carieră, iar 11% menționează că formarea profesională continuă nu se organizează în corespundere cu cerințele pieței muncii.

În baza datelor s-a constatat că un număr mare dintre participanții la sondaj – 21% au fost puși în dificultatea de a stabili calitatea funcționării sistemului de formare profesională continuă, ceea ce rezultă că există bibliotecari care nu cunosc situația și nu manifestă interes față de instruirea continuă.

În scopul studierii calității sistemului de formare profesională continuă în domeniul biblioteconomiei și științei informării din Republica Moldova, a fost esențial de a cunoaște opinia experților. Repartizarea răspunsurilor la această întrebare a arătat că jumătate din intervievați apreciază sistemul cu calificativul „bun” și „foarte bun”. Restul intervievaților îl consideră un sistem de nivel moderat, în proces de constituire, care necesită îmbunătățire. Prin urmare, **Expertul 2** consideră că este un sistem instabil „*uneori calitativ, alteori grăbit, câteodată neatractiv*”. Totodată, **Expertul 3** a remarcat că „*este funcțional care încearcă să cuprindă toate segmentele de bibliotecari și tematica actuală în domeniu*”. A treia parte dintre experți consideră că în ultimii ani se amplifică rolul centrelor de formare, se întreprind măsuri în elaborarea unor oferte educaționale relevante conform nevoilor de formare ale personalului. Cu toate acestea, un expert a menționat că ofertele educaționale acoperă secvențial necesitățile de formare continuă, iar 3/16 dintre respondenți au afirmat că se pune accent pe indicatori statistici (număr participanți, ore de instruire, aprecieri pe rețelele sociale) și nu pe indicatori de performanță.

Informația culeasă în cadrul interviurilor aprofundate conturează factorii care influențează eficiența acestui sistem: cadru normativ și de reglementare;

finanțarea; calitatea cursului; actualitatea, relevanța și varietatea subiectelor de instruire; nivelul de pregătire a formatorilor (competenți, carismatici, inovativi); motivația pentru instruire; existența centrelor biblioteconomice; colaborarea între instituțiile formatoare; politicile naționale și instituționale referitoare la formare profesională continuă; forme și metode noi de activitate etc.

Concomitent, au fost stabiliți factori care exercită o influență negativă asupra funcționării formării continue: procesele de optimizare; existența altor domenii de activitate mai atractive; reducerea personalului calificat antrenat în formarea profesională continuă; poziționarea, responsabilitatea și atitudinea indiferentă a bibliotecarilor față de studierea permanentă; atitudinea necorespunzătoare a autorităților față de pregătirea bibliotecarilor etc.

Analiza datelor statistice cu privire la rata de participare la formarea profesională continuă în funcție de tipul de instruire a constatăm că majoritatea respondenților au evaluat actualul sistem de formare din perspectiva educației nonformale, unde numărul de participări este predominant (Tabelul 2.5). Respectiv, mai mult de jumătate din eșantionul investigat au apreciat cu punctajul maxim educația nonformală (Fig. 2.11).

Referitor la educația formală, menționăm că sistemul a fost apreciat doar de 55,8% de respondenți care au beneficiat de cursurile CRFC USM în ultimii cinci ani.

În ceea ce privește educația informală, eșantionul investigat o consideră mai puțin efectivă (Fig. 2.11). În domeniul infodocumentar din țară nu are loc evaluarea acestui tip de învățare individuală a bibliotecarilor, care se realizează la nivelul opiniilor și reușitelor personale, cu toate că educația informală ocupă o mare parte din viața unui individ. Colectarea datelor statistice referitor la educația informală a personalului de specialitate din biblioteci nu este prevăzută. *Regulamentul cu privire la educația adulților* [146], precizează că educația informală nu este certificată, dar poate fi evaluată pentru recunoașterea și validarea competențelor în vederea accelerării progresului educațional și/sau profesional.

În scopul evitării unui decalaj dintre educația formală, nonformală și informală, considerăm că prestatorii de formare profesională continuă pentru domeniul infodocumentar ar trebui să promoveze integrarea celor trei tipuri de instruire și să sensibilizeze beneficiarii programelor de formare profesională continuă cu privire la importanța educației formale, nonformale și informale în cadrul învățării pe tot parcursul vieții.

De regulă, bibliotecarii participă la programe educaționale organizate de anumite instituții de formare. Pentru a evalua relevanța acestora în dezvoltarea profesională, au fost analizate răspunsurile respondenților care au participat la serviciile educaționale, excluzând subiecții care nu au participat la niciun program de formare organizat de CRFC USM – 16,7%, CFPC BNRM – 8,7%, CC BM – 18,5%, CFC BNC – 18,8%, IȘE – 26,8%, CBD – 21,2% și CPT – 12,5%.

Potrivit rezultatelor obținute, constatăm că extrem de importantă și semnificativă este instruirea nonformală oferită de CFPC BNRM (86,5%), fiind urmate de CFC BNC (72,4%) și CC BM (72,1%). Dorim să remarcăm faptul că pentru 75,1% din respondenți CRFC USM joacă un rol semnificativ în formarea lor. După cum s-a menționat, centrele biblioteconomice exercită funcția educativă, ce prevede stimularea educației continue a angajaților din biblioteci. Această constatare este confirmată de opiniile a 60,8% de respondenți care consideră că CBD au însemnătate în asigurarea organizării și coordonării formării profesionale continue a personalului din bibliotecile instituțiilor de învățământ și celor specializate. 77,9% dintre subiecți au apreciat acțiunile educaționale ale CBT destinate personalului de bibliotecă din rețeaua respectivă.

Cu toate că 21,5% din bibliotecarii din școli și 50,2% din bibliotecile publice au apreciat rolul IȘE în dezvoltarea lor, cei mai mulți respondenți au fost indeciși în ceea ce privește contribuția acestui furnizor (13,6%). Presupunem că motivul principal a fost sistarea organizării instruirilor de către această instituție pe parcursul ultimilor cinci ani. La rândul lor, 9,2% dintre respondenți și-au exprimat o atitudine minoră față de rolul tuturor furnizorilor de formare, în timp ce 4,7% consideră în general că acest rol nu este semnificativ.

Expertul 3 consideră că „schimbările produse în societate impun adaptarea centrelor de formare continuă la noile realități economice”. Opiniile experților cu privire la „În ce măsură sunt valorificate posibilitățile centrelor de formare continuă?” s-au împărțit în trei grupuri. Unii sunt de părerea că precum capacitățile centrelor de formare continuă pentru bibliotecari sunt valorificate în mare măsură – 5/16, alții consideră că oportunitățile prestatorilor de formare continuă în domeniu diferă de la unul la altul, în funcție de priorități și situații – 4/16, iar al treilea grup – 5/16 dintre respondenți, susține că posibilitățile centrelor nu sunt valorificate pe deplin, există implicare mai puțină din partea formatorilor. **Expertul 4** a menționat că „la moment formatorii trebuie să „rupă” timp pentru instruire din contul altor activități. Ca rezultat, suferă și activitatea de bază și cea de formare profesională continuă”. Paralel, s-a specificat că pregătirea formatorilor influențează realizarea cerințelor stabilite de furnizorul de formare. Astfel, în opina **Expertului 10** „în funcție de pregătirea profesională a angajaților, centrul face sau nu face față cerințelor de formare continuă”, iar **Expertul 3** consideră că „un bun formator trebuie să dispună de competențe generale, competențe de comunicare, empatie, competențe de îmbinare a teoriei cu practica, de selecție și adaptare a metodelor utilizate, creativitate. El trebuie să comunice eficient cu cursanții în realizarea programelor de formare, să proiecteze activități aplicative variate pentru a desfășura sesiuni de învățare interesante”. Totodată, **Expertul 6** crede că „este bine ca formatorii să fie specialiști-cheie în subiectele pe care le predau, să dispună nu doar de cunoștințe teoretice, dar și să aplice ceea ce predau”.

În cele din urmă, drept soluții expertii recomandă centrelor de formare să asigure un mediu favorabil învățării, luând în considerație nevoile de formare ale bibliotecarilor. În acest context, în opinia **Expertului 3** „este necesară studierea permanentă a gradului de satisfacție și a atitudinii subiecților formării față de curs, tematică, formele de instruire, suportul de instruire, nivelul de predare (ar fi de dorit după fiecare acțiune de instruire). Rezultatele acestor cercetări trebuie discutate în cadrul unei mese rotunde, organizate anual. Ideile desprinse din aceste prezentări, discuții, dezbateri vor influența pozitiv calitatea activității centrelor de formare continuă”. Formarea de formatori este una din cerințele de bază, fiindcă „formatorii au nevoie periodic de instruire în formare de formatori, pentru a putea aplica tehnici și metode moderne de instruire” a menționat **Expertul 6**. În același timp, **Expertul 5** a remarcat că „formatorii ar trebui periodic implicați în activități educaționale pentru dezvoltarea competențelor proprii. Poate chiar ar trebui să fie deținători de certificate oficiale”.

Potrivit lui M. Armstrong [197, p. 302] în lucrarea sa *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice*, analiza nevoilor de formare este esențială, adesea descrisă ca proces de identificare a decalajului între ceea ce este și ceea ce ar trebui de îmbunătățit (Fig. 3.2).



Fig. 3.2. Decalajul de învățare

Sursa: Elaborată de autoare după M. Armstrong [197].

Se impune menționarea faptului că bunele practici pun accentul pe responsabilitatea pentru învățarea continuă, fundamentată pe evaluări regulate ale nivelului de competențe dobândite de către personalul instruit. Aceste evaluări se bazează pe analize ale performanței angajaților în raport cu misiunea și obiectivele instituției. Aceste acțiuni sunt valoroase pentru corectarea decalajului actual de performanță și pregătirea pentru viitoarele responsabilități, inclusiv atingerea obiectivelor organizaționale pentru furnizarea de servicii excelente, dezvoltarea carierei individuale și contribuția la avansarea și îmbunătățirea domeniului în ansamblu [296, p. 9].

În mod tradițional, instituțiile prestatoare de formare continuă pentru bibliotecari din Republica Moldova urmează să fie preocupate de identificarea și satisfacerea nevoilor de dezvoltare, deoarece în baza lor se precizează cunoștințele,

aptitudinile, deprinderile ce urmează a fi dezvoltate. Specificăm că evaluarea eficienței programelor de instruire continuă presupune: (1) determinarea în ce măsură au fost atinse obiectivele instruirii și (2) stabilirea calității organizării activităților de instruire. În cazul când obiectivele nu sunt realizate, participanții la programele de formare nu obțin competențele profesionale necesare.

Conform datelor colectate, rezultă că peste jumătate din respondenți consideră că formarea continuă răspunde necesităților lor într-o mare măsură (62,5%), în timp ce într-o foarte mare măsură o apreciază 26,3%. O mică proporție, respectiv 5,3%, au optat că răspunde într-o mică măsură, iar 5,9% sunt indeciși în această privință.

Este evident că angajații pe parcursul carierei profesionale participă la diverse programe de dezvoltare care le permit să dobândească cunoștințe și abilități noi. Există multiple surse care evidențiază faptul că conținutul programelor educațional este configurat pentru a răspunde nevoilor de formare ale participanților.

După C. Preda [128, p. 27], în Fig. 3.3, propunem un model al cerințelor de dezvoltare profesională a persoanei ce urmează a fi integrată în programul de formare.

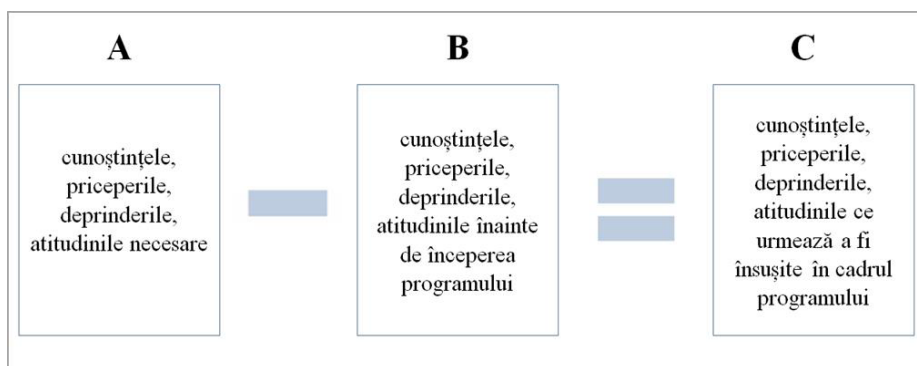


Fig. 3.3. Formula de determinare a cerințelor de pregătire $A-B=C$

Sursa: Adaptat după Preda, C. [128, p. 27].

Potrivit Fig. 3.3, dacă se notează cu A modelul ce urmează a fi realizat în procesul de formare – totalitatea cunoștințelor, priceperilor, deprinderilor, precum și atitudinilor necesare în activitatea profesională, cu B – cunoștințele, priceperile, deprinderile și atitudinile persoanei înainte de începerea programului de formare și, dacă se face diferența între A și B , rezultă C – cerințele de formare profesională continuă: cunoștințele, priceperile, deprinderile și atitudinile ce urmează a fi însușite în cadrul programului. Toate menționate în A ca necesare pentru practicarea profesiei și care nu se regăsesc în B , unde este indicat nivelul de pregătire anterior începerii unui program de formare, vor apărea în C , care reprezintă conținutul programului. Conform acestei formule, prestatorii

de formare profesională continuă în domeniul infodocumentar din Republica Moldova trebuie să stabilească cuprinsul programului educațional. Programele educaționale cu referire la dezvoltarea capacităților de aplicare a cunoștințelor, deprinderilor, abilităților în contexte noi sunt destinate pentru rezolvarea problemelor teoretice și practice din domeniu. Conținuturile sunt percepute ca „vehicule” de formare a competențelor profesionale de nivel superior, a atitudinilor și valorilor necesare unui bibliotecar într-o societate TIC [52, p. 129].

În această ordine de idei, constatăm că pe participanții la sondaj îi demotivază de a asista la programe de formare irelevanța lor (25,6%) și o organizare deficitară a programului (24,4%).

Rezultatele cercetării indică o participare activă a eșantionului investigat în 1-2 programe educaționale în ultimii cinci ani (34,2%). În comparație, numărul cursanților implicați în peste 6 programe de formare continuă înregistrează o scădere, cu 9,8%. De asemenea, rezultatele sondajului evidențiază că 12,2% dintre respondenți nu au urmat niciun curs de formare profesională continuă în aceeași perioadă. În ceea ce privește pregătirea inițială a bibliotecarilor, se observă că 8,9% dintre aceștia nu au studii biblioteconomice, iar 5,8% sunt bibliotecari școlari. Cea mai mare parte a celor care nu au participat la niciun curs de formare profesională continuă nu au o categorie specifică de calificare (8%).

Unul dintre argumentele neparticipării la niciun curs de formare profesională continuă este că 14% dintre respondenți sunt angajați noi, cu o vechime de muncă până la 5 ani și, implicit, nu au avut oportunitatea să participe.

În funcție de tipul de bibliotecă în care activează respondenții, se constată că cea mai mare proporție a bibliotecarilor care au participat la doar 1-2 programe de formare se regăsește în bibliotecile școlare (39,3%), în timp ce cei care au participat la peste 6 programe predomină în bibliotecile naționale (50%).

Explicația pentru rata mai mare de participare la programele de formare continuă în bibliotecile naționale poate fi atribuită structurii acestor instituții, care includ centre de formare integrate. Aceste centre permit bibliotecarilor să participe la programe de instruire fără a fi necesară deplasarea în alte locații, facilitând economisirea de resurse financiare și timp. Această accesibilitate și comoditate, oferite de centrele de formare, pot stimula o implicare mai mare în activitățile de dezvoltare profesională continuă.

Unul dintre motivele participării active poate fi interesul personal al angajaților de a-și menține locul de muncă. La fel și statutul de centru biblioteconomic național impune angajaților de a fi la curent cu tendințele în domeniul biblioteconomiei și științei informării, pentru a facilita transferul de cunoștințe și abilități către personalul de specialitate din cadrul SNB. De asemenea, dimensiunea redusă a acestui grup de bibliotecari oferă posibilitatea organizării instruirilor pentru toți angajații bibliotecilor naționale, în conformitate cu *Poli-*

ticile de formare profesională continuă instituționale. Această structură permite adaptarea conținutului ofertelor educaționale la specificul fiecărei instituții în parte.

Analiza datelor privind neparticiparea bibliotecarilor la niciun program de formare a stabilit că 27,2% de respondenți activează în biblioteci de colegii, centre de excelență, școli profesionale; 22,4% – biblioteci școlare; 8,8% – biblioteci publice; 6% – biblioteci universitare, academice, specializate; 4,4% – biblioteci naționale (Tabelul 3.1).

Tabelul 3.1. Rata participării personalului de specialitate în programe de formare profesională continuă după tipul de bibliotecă (%)

Numărul de programe studiate	Biblioteci naționale %	Biblioteci publice %	Biblioteci universitare, academice, specializate %	Biblioteci școlare %	Biblioteci de colegii, centre de excelență, școli profesionale %
1-2 programe	Fig. 3.3.	30,6	20,5	50,7	41
3-4 programe	23,9	24,2	26,5	16,4	18,2
5-6 programe	6,5	6,8	15,7	4,0	4,5
Peste 6 programe	52,2	29,6	31,3	6,5	9,1
Niciun program	4,4	8,8	6,0	22,4	27,2

Sursa: Elaborat de autoare.

În opinia noastră, rata mai mare de neparticipare la programele de formare continuă în bibliotecile de colegii, centrele de excelență, școlile profesionale și bibliotecile școlare poate fi atribuită unei serii de factori, cum ar fi: probleme legate de atitudinea și motivarea din partea conducerii instituțiilor; lipsa interesului profesional pentru a rămâne actualizați cu schimbările din domeniul biblioteconomic; insuficiența personalului în cadrul CBD pentru a organiza programe de formare continuă; deficiențe în comunicarea profesională cu CBD și accesul la informații despre oportunitățile de formare continuă; numărul redus de programe specializate de formare continuă disponibile; lipsa unei colaborări adecvate între centrele biblioteconomice în ceea ce privește oferta de formare; angajarea pe fracțiuni reduse de normă (0,5 sau 0,25) și combinația cu activitatea didactică; deficitul de personal calificat, în special tineri specialiști; fluctuația frecventă a personalului; lipsa sprijinului financiar din partea angajatorilor pentru formarea continuă; constrângerile de timp care afectează participarea la programele de formare, printre altele.

Aproape jumătate dintre chestionați (49,1%) preferă să li se propună programe de formare, în timp ce 13,7% preferă să le identifice de unii singuri. În plus, 34,8% dintre bibliotecari au indicat că intenționează să participe la cursuri

doar dacă sunt convingși de utilitatea instruirii. Totuși, am observat că 2,4% nu știu cum să aleagă programele de formare, dintre care 1,3% nu au beneficiat de niciun program în trecut.

Principalele modalități de informare a bibliotecarilor cu privire la oferta de formare includ rețelele sociale, transmiterea prin e-mail a ofertelor educaționale și site-ul bibliotecilor. Analiza datelor sugerează că 11,8% dintre beneficiarii a peste 6 programe de formare profesională continuă solicită recomandări și propuneri. Este important să menționăm că pentru participanții la programe de instruire, reputația furnizorului de cursuri este un criteriu principal. Aceștia preferă să primească în mod regulat informații despre ofertele de cursuri.

În scopul cunoașterii mai ample a nevoilor de dezvoltare profesională au fost identificate motivele ce determină respondenții să participe sau să nu participe la un program de formare profesională continuă. Analiza opiniilor eșantionului investigat este ilustrată în Tabelul 3.2.

Tabelul 3.2. Motivele de participare sau de neparticipare la programe de formare continuă (%)

Motive de a participa			Motive de a nu participa		
Nr.	Răspuns	%	Nr.	Răspuns	%
1.	Dezvoltarea / dobândirea competențelor profesionale	82,1	1.	Lipsa resurselor financiare	60,7
2.	Evoluția tehnologiilor informaționale în activitatea de bibliotecă	57	2.	Lipsa motivației	40,2
3.	De a-și dezvolta portofoliul personal de activități de formare	39,9	3.	Irelevanța programelor de instruire	25,6
4.	Tematica cursurilor	37,3	4.	Slabă organizare a programului	24,4
5.	Promovarea în carieră	33,9	5.	Mediu de lucru neatractiv	24,3
6.	Competența formatorilor	33,4	6.	Lipsa facilităților TIC în bibliotecă	20
7.	Punctaj pentru atestare	29,3	7.	Nivelul de calificare al formatorului	19,7
8.	Obținerea certificatului	23,7	8.	Lipsă de interes față de orice activitate de instruire	5,9
9.	Recomandările colegilor	15,8			

Sursa: Elaborat de autoare.

Repartizarea răspunsurilor la aceste întrebări a arătat că personalul de specialitate prezintă, în general, un nivel ridicat de interes pentru dezvoltarea competențelor profesionale și nevoia de a dobândi competențe noi (82,1%). Factorul

motivațional care a determinat opțiunea a circa 57% de respondenți de a se implica în instruire este evoluția tehnologiilor informaționale în activitatea de bibliotecă. La rândul său, pentru 39,9% este necesar să-și dezvolte portofoliul individual de activități de formare, iar 37,3% sunt interesați de tematica cursurilor. Cel mai puțin influențează decizia de a participa la programe de formare profesională continuă recomandările colegilor (15,8 %). De asemenea, datele au arătat că jumătate din respondenți au solicitat să li se propună anumite oferte de programe. Putem explica această distribuție a răspunsurilor prin faptul că bibliotecarii sistematic așteaptă transmiterea ofertelor educaționale de la furnizori și, totodată, conștientizează rolul învățării pe tot parcursul vieții.

Dorim să evidențiem că motivul a 23,7% din cei chestionați de a lua parte la instruire este obținerea certificatului. Analizele de corelație efectuate indică faptul că pentru respondenții la care certificarea este importantă sunt persoane fără studii în domeniu, cu o vechime de muncă între 11-20 de ani și vârsta cuprinsă între 51-60 de ani. În opinia noastră, prin obținerea certificatului, unele persoane demonstrează nivelul de cunoștințe și abilități deținute în domeniu, tendința de a participa la diverse forme de dezvoltare profesională continuă. Totodată, există bibliotecari pentru care colectarea unui număr cât mai mare de certificate este motivul principal de a asista la cursuri de instruire. Considerăm că la nivel instituțional trebuie să se monitorizeze impactul instruirilor, nivelul de aplicare a cunoștințelor teoretice în practica bibliotecară.

Unii respondenți au concretizat și alte motive de a se instrui, cum ar fi: *„cunoașterea noutăților din domeniu, comunicarea cu profesioniștii, pregătirea multiaspectuală, de a fi pregătiți de a răspunde provocărilor, curiozitatea intelectuală, instruirile generează inovația, cunoașterea tehnologiilor, creșterea profesională, autoevaluare, de a se promova, de a fi în pas cu tendințe noi din domeniu etc.”*

În baza datelor obținute în cadrul cercetării sociologice, constatăm că lipsa de motivație este cauza determinantă a 40,2% din respondenți de a nu participa la un program de formare. Drept urmare, la aspectul motivație am încercat să cartografiem grupurile socio-demografice, în funcție de studii, vârstă și vechimea de muncă. Analiza respectivă ne permite să determinăm următoarele: la nivelul de motivare scăzută pentru învățarea continuă se aliniază categoria de personal fără studii în domeniu (53,2%), cu vârsta cuprinsă între 51-60 de ani (34,3%) și vechimea de muncă în bibliotecă peste 30 de ani (26,5%). Diverse cauze (lipsa resurselor financiare, lipsa motivației, slabă organizare, mediu neatractiv, lipsa tehnologiilor, formatori necalificați) nu trebuie pierdute din vedere și sunt semnale de alarmă care ar trebui cunoscute și conștientizate de factorii de decizie, centrele de formare, formatori, în sensul remedierii. Această constatare are implicații semnificative pentru un eventual model de formare pentru personalul de specialitate din SNB, deoarece orice abordare de politici care nu

va ține cont de nivelul de motivare, inclusiv alocarea resurselor financiare, va constitui o intervenție puțin relevantă și cost-eficientă.

Participanții la sondaj consideră că lipsa resurselor financiare (60,7% de respondenți), mediul de lucru neatractiv (24,4% de respondenți), lipsa facilităților TIC în bibliotecă (20% de respondenți) și nivelul de calificare al formatorului (19,7% de respondenți) la fel îi demotivează să asiste la programe de formare. Surprinzător au fost răspunsurile a 5,9% de chestionați care au manifestat lipsă de interes față de orice activitate de instruire. Potrivit datelor colectate, 1% din această categorie nu au luat parte la niciun program de formare pe parcursul a cinci ani, iar 2% au asistat doar la 1-2 programe.

Subiecții investigați au menționat și alte probleme existente în sistemul de formare profesională continuă: *probleme tehnice* („lipsa echipamentului”, „viteza slabă a Internetului”, „număr limitat de asistenți în cazul instruirilor online”); *bariere de limbă* („necunoașterea limbii române, limbii engleze”); *lipsa colaborării și coordonării* („suprapunerea instruirilor a diferitor furnizori de formare profesională continuă, provocând incomodități în alegerea programelor”); *gestionarea timpului* („lipsa de timp pentru a frecventa instruirea, implicarea în alte proiecte”); *irelevanța programelor* („programul nu are tangență cu domeniul profesional”, „tema nu reprezintă interes”); *remunerarea* („nu activează pe normă întreagă, dar 0,5 sau 0,25); *calificarea formatorilor* („metodologii de predare vechi și neatractive”, „lipsa abilităților de comunicare a formatorilor”, „aceiași formatori pentru majoritatea instruirilor, de multe ori citesc de pe slide-uri, nu acceptă întrebări sau oferă răspunsuri vagi, recomandă experiențe depășite etc.”).

Răspunsurile respondenților în mare măsură au confirmat opiniile lui Isaac Osei [269, p. 32] precum că există mai multe probleme care militează împotriva dezvoltării profesionale, în ciuda obiectivelor sale nobile, cum ar fi: resurse financiare, timp, nevoi de formare și incapacitatea specialiștilor de a îndeplini sarcini tot mai complexe și diverse în bibliotecă.

Printre criteriile de bază în alegerea unui program de formare continuă remarcate de chestionați sunt tematica (76,6%) și forma de organizare (48,8%). Pentru 45,6% din investigați, formatorul, persoana ce transmite cunoștințe și dezvoltă abilități, este un factor deosebit care influențează participarea la instruirea continuă. Respondenții practic sunt de aceeași opinie în privința utilizării metodelor de studiere (33,5%) și costurile (32,3%) - criterii ce contribuie la distingerea programelor de formare. La rândul lor, 26,5% pun accent pe perioada de desfășurare, 19,1% pe durata prestării, 15,8% pe furnizorul de formare și 15,9% pe certificare (Fig. 3.4). Au fost expuse și alte păreri referitor la selecția programelor, cum ar fi grupul țintă pentru care sunt organizate instruirile, disponibilitatea, timpul desfășurării etc.

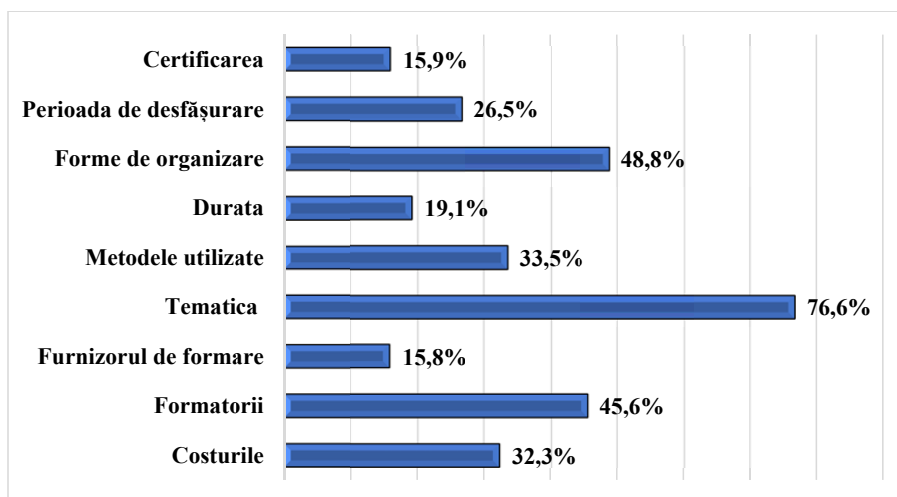


Fig. 3.4. Opiniile respondenților cu privire la criteriile în alegerea programului de formare profesională continuă (%)

Sursa: Elaborată de autoare.

Cu toate că cercetarea sociologică a stabilit că CRFC USM pentru domeniul biblioteconomie, informare și studii arhivistice joacă un rol esențial în formarea bibliotecarilor (75,1%), constatăm că 44,2% din participanții la sondaj nu au beneficiat de cursurile tematice de scurtă durată în ultimii cinci ani. Respectiv, gradul de utilitate a cursurilor tematice au fost apreciate de 55,8% din respondenți. Astfel, după scala lui Likert, jumătate din subiecții participanți au estimat cursurile CRFC USM cu utilitate mare, iar cu utilitate foarte mare – de 32,4% de bibliotecari. 14% de bibliotecari sunt indeciși.

Datele studiului sociologic demonstrează că jumătate din grupul de respondenții beneficiari ai cursurilor CRFC USM consideră că se cere îmbunătățire, în primul rând, în conținutul programelor (Fig. 3.5). Această constatare coincide cu opiniile bibliotecarilor care au susținut interviul de performanță în fața membrilor comisiei naționale de atestare. Unii candidați intervievați pentru atribuirea categoriei de calificare au sugerat trebuința de a modifica conținutul programelor, cel puțin o dată la cinci ani, în conformitate cu schimbările care au loc în domeniul infodocumentar național și internațional. Alții au propus să fie elaborate sondaje de identificare a nevoilor reale de formare. De asemenea, printre soluții ar putea fi acreditarea unor cursuri specializate, cu număr suficient de ore de instruire pentru asimilarea cunoștințelor profesionale (de exemplu, bibliografie, catalogare și indexare etc.).

Conform analizei conținuturilor programelor de formare de scurtă durată prestate de CRFC USM, se observă că majoritatea cursurilor vizează subiecte de specialitate (legislația în domeniu, organizarea informației, dezvoltarea colecției, utilizatori de informație etc.), necesare persoanelor care nu au pregăti-

re profesională de bază. În urma analizei tematicii Modulului *Tendințe moderne în activitatea infodocumentară*, a fost identificată o repetiție a subiectelor în cursurile din ultimii trei ani, ceea ce poate indica o lipsă de adaptare la tendințele și schimbările reale din domeniul dezvoltării bibliotecilor. De asemenea, sunt incluse teme de instruire care sunt relevante doar pentru un tip de bibliotecă, cum ar fi cea școlară, însă acestea sunt oferite de CBD (de exemplu, USARB, UPS). Această observație este confirmată și de rezultatele cercetării.

S-a dovedit că 35,7% din participanții la sondaj doresc să fie perfecționate forma de organizare, 35% – metodele de predare și 32,1% – calificarea formatorilor. Pentru optimizarea metodelor de evaluare a cunoștințelor beneficiarilor s-au pronunțat 17,7% de persoane (Fig. 3.5). Analiza datelor cu privire la respondenții care nu au apelat la cursurile CRFC USM ne sugerează că 4,9% de persoane au anumite rezerve față de importanța acestui furnizor în educația formală a bibliotecarilor. Cu toate acestea, 8,5% din eșantionul analizat îl consideră foarte important și 16,8% – important.

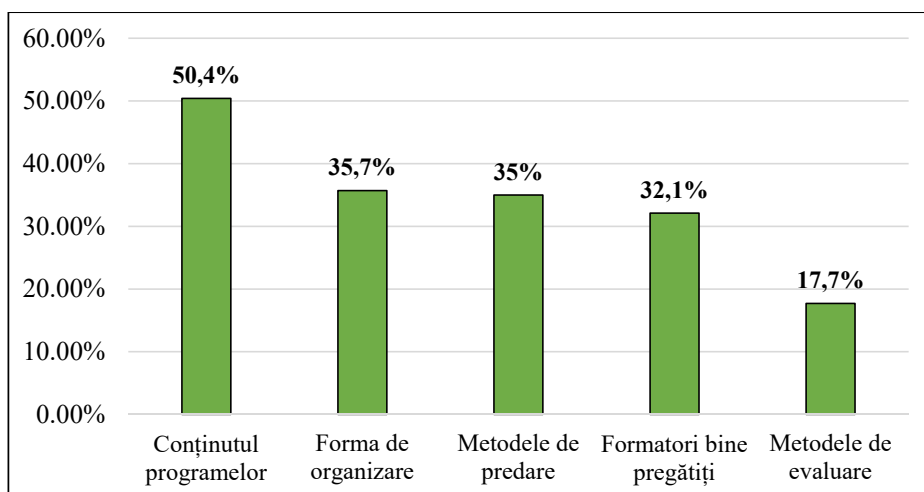


Fig. 3.5. Opiniile respondenților privind aspectele ce necesită îmbunătățire în prestarea cursurilor din cadrul CRFC USM (%)

Sursa: Elaborată de autoare.

După cum am stabilit, din totalul respondenților doar 55,8% au beneficiat de cursurile CRFC USM. Marea majoritate a lor sunt satisfăcuți de organizarea cursurilor, fiind evaluată satisfacția pe o scală de la 1 la 5 (5 puncte – foarte bine). Analizele ne arată că media de satisfacție este de 4,44, destul de bună.

În același timp, chestionații au venit cu unele sugestii referitor la organizarea eficientă a cursurilor de formare prestate de CRFC USM: „*tematica cursului «Tendințe moderne în activitatea instituțiilor infodocumentare» să fie alta, inclusiv ajustată pentru managerii de bibliotecă*”, „*mai multă practică decât teorie*”, „*revenirea la forma tradițională de predare, fiind mai calitativă și eficientă*”,

„stabilirea modalităților de recrutare a potențialilor beneficiari ai cursurilor de formare profesională”, „coordonarea perioadei de desfășurare”, „aplicabilitatea cunoștințelor în practică”, „un număr mai mare de ore”, „metode noi de predare, deoarece o parte din formatori predau monoton, fără a interacționa cu publicul”. În această ordine de idei, menționăm că unii candidați evaluați pentru atribuirea categoriei de calificare au manifestat nemulțumire față de modul de organizare a cursurilor de scurtă durată a CRFC USM, inclusiv în formarea unor grupuri mixte de beneficiari fără a lua în considerare calificarea profesională, experiență și locul de muncă; prea mulți candidați la un curs de formare; nu se realizează o analiză a consecutivității parcurgerii programelor de formare a cursanților – mai întâi cursurile de inițiere în biblioteconomie, apoi cele de studiere a tendințelor moderne în domeniu. Pe baza celor expuse, deducem că furnizorul de servicii educaționale adesea pune accent pe cantitate (număr de participanți) în loc de calitate (rezultatele finale).

Suplimentar informației referitoare la participarea la programele de formare profesională continuă, o pondere semnificativă din eșantionul investigat (83%) au indicat că recalificarea în biblioteconomie și știința informării trebuie să fie obligatorie pentru angajații fără calificare. În acest context, 7,4% de bibliotecari au declarat că personalul fără studii în domeniu nu au nevoie de recalificare, iar 9,6% au fost indeciși (Fig. 3.6).

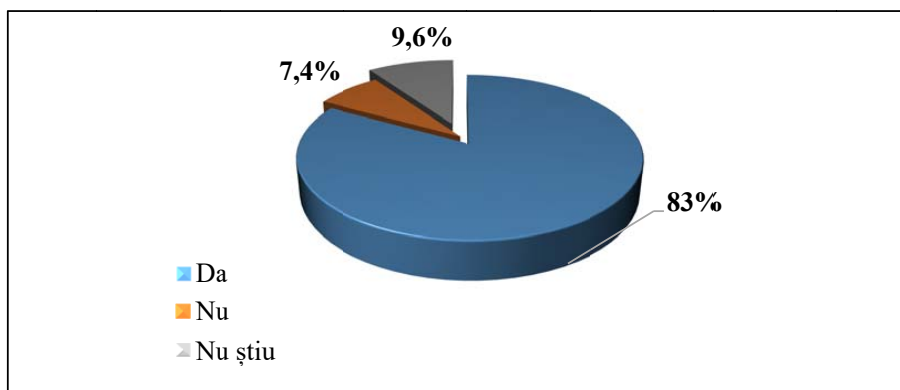


Fig. 3.6. Opiniile respondenților privind obligativitatea cursurilor de recalificare (%)

Sursa: Elaborată de autoare.

Conform informațiilor rezultate din chestionar s-a stabilit că 56 de persoane participante la sondaj consideră că nu sunt obligatorii cursurile de recalificare din cadrul CRFC USM, din care 42 de persoane sunt fără studii în domeniu. Analizând segmentul respondenților cu poziție indecisă față de necesitatea procesului de recalificare, se constată practic aceeași situație – 43 dintre subiecți sunt fără studii în domeniu.

Reieșind din datele colectate, putem deduce că există mai multe probleme,

cum ar fi fluctuația personalului, lipsa dorinței de a se menține pe o perioadă îndelungată de timp în funcția respectivă, insuficiența de motivație față de instruire, lipsa resurselor financiare de a parcurge programul de recalificare, indiferența managementului instituțional față de calificarea angajaților.

Analizând răspunsurile respondenților, constatăm că 61,1% de persoane menționează insuficiența resurselor financiare alocate pentru formarea profesională continuă, ca una dintre problemele existente. De asemenea, chestionații au indicat problema lipsei de suport educațional (28,8%) și depășirea tehnologiilor pentru buna organizare a procesului de formare (27,5%). Studiul a relevat dorința a 21,4% de respondenți pentru fondarea unui centru național de formare profesională continuă în domeniul infodocumentar care ar contribui la dezvoltarea unui sistem durabil și eficient. Printre problemele identificate din răspunsurile subiecților sunt: calitatea organizării (16%), oferte educaționale nerelevante (13,5%), colaborarea insuficientă dintre furnizorii de formare (13,4%), formarea de formatori (11,8%) și nerespectarea cadrului normativ în domeniul pregătirii specialiștilor (5,5%).

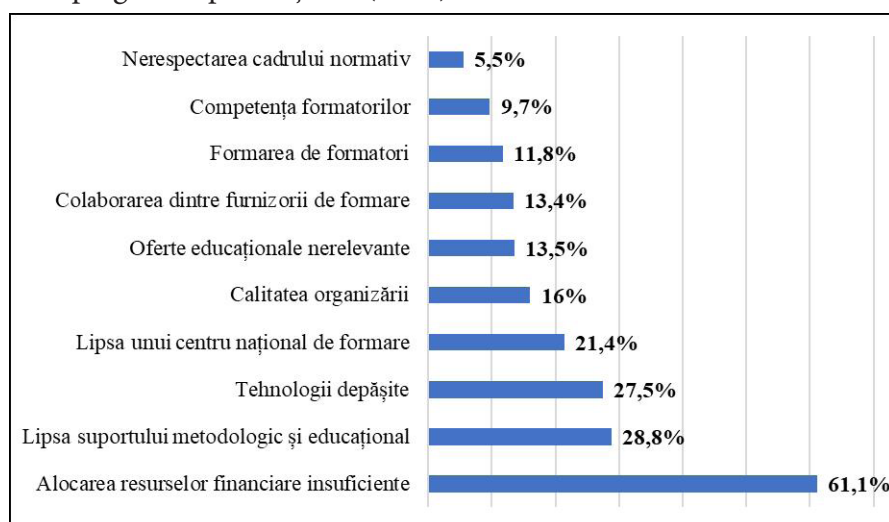


Fig. 3.7. Probleme relevante în sistemul de formare profesională continuă (%)

Sursa: Elaborată de autoare.

Alte specificații ale respondenților chestionați, cu privire la problemele existente în sistemul de formare continuă pentru bibliotecari, s-au referit la *conținut*: „multe ateliere profesionale au tematică diferită, dar conținutul e același”; *pregătirea formatorilor*: „formatori fără competențe pedagogice, psihologice, metodologice, comunicative”; *colaborări și parteneriate*: „colaborare insuficientă dintre furnizorii de formare continuă și APL”, „dezvoltarea relațiilor externe, a parteneriatelor în domeniul formării bibliotecarilor”, „ar fi binevenit de invitat, uneori, specialiști / experți din domenii adiacente sectorului biblioteconomic

(și nu numai), pentru a lărgi aria de competențe ale bibliotecarilor (de exemplu: pedagogul anului, actori care pot forma competențe de comunicare cu publicul, sociologi, designeri, PR manageri etc.)”; *organizarea timpului; metodele de formare* etc.

La rândul său, **Expertul 3** a reliefat că „*una dintre problemele actuale ale sistemului de formare profesională continuă este cerința sporită de adaptare la noul mediu socioeconomic și tehnologic nu numai a bibliotecarilor în calitate de consumatori de servicii educaționale, ci și a formatorilor care furnizează aceste servicii*”. Printre problemele relevante au fost menționate lipsa motivării a personalului pentru recalificare și cursuri de formare profesională continuă – 5/16, nerespectarea cadrului legislativ și de reglementare cu referire la formarea profesională continuă – 3/16, lipsa bugetului pentru formare continuă – 4/16, număr redus de furnizori în formarea continuă în domeniul biblioteconomiei – 1/16, oferta de servicii educaționale nu este structurată pe nivele de calificare, conform Cadrului național de calificări – 1/16, lipsa unor analize de impact la nivel național despre situația formării profesionale continue – 4/16, lipsa statutului de bibliotecă formatoare – 2/16, insuficiența formatorilor din anumite motive (salarizare, formarea de formatori, lipsa de personal cu atribuții de formator, număr mare de angajați fără studii în domeniu) – 7/16, număr mare de personal îmbătrânit – 5/16, atitudine indiferentă sau neacceptarea de fondator a statutului de centru biblioteconomic – 3/16, lipsa unui centru național de formare profesională continuă – 1/16, incoerența sistemului – 1/16, imagine denaturată sau pierdută a bibliotecii ca entitate capabilă să contribuie la educația tinerii generații – 1/16, metode învechite de instruire 2/16, dezinteres, lipsa propriei inițiative, pasivitatea responsabililor de formarea continuă, neacceptarea de unele categorii de bibliotecari de a se instrui continuu – 3/16, lipsa în biblioteci a unui management de dezvoltare a competențelor prin îmbinarea educației formale, nonformale și informale – 1/16.

În evaluarea generală a problemelor în sistemul de formare profesională continuă, nu putem ignora opiniile exprimate de respondenți cu referire la dificultățile întâmpinate de bibliotecari. Conform răspunsurilor oferite de subiecții selectați, aceste probleme pot fi grupate în trei categorii distincte: (1) dificultăți legate de costurile participării la cursuri, (2) dificultăți legate de gestionarea timpului și organizarea pentru participare la programele de formare continuă, (3) deficiențe ale cadrului normativ în ceea ce privește formarea continuă.

Grupate pe categorii, multe observații se referă la costuri: lipsa resurselor financiare, materiale pentru aplicarea cunoștințelor și abilităților obținute, prețuri mari pentru deplasare și cazare, taxă ridicată de implicare în cadrul unor cursuri – în proporție de 35,2% din numărul de răspunsuri. Respondenții au menționat dificultăți în ceea ce privește distanța mare față de furnizorul de for-

mare (38%), acces la informații despre oportunități de formare (15,1%), durata inadecvată a cursurilor (18,7%). Analiza informațiilor furnizate de personalul de investigație ne-a permis să stabilim că toți respondenții, care au indicat problema resurselor financiare, reprezintă numărul subiecților care nu au urmat niciun program de formare pe parcursul a cinci ani. În ceea ce privește deficiențe ale cadrului normativ referitor la formarea continuă, au fost exprimate cele mai puține răspunsuri, care a reprezentat 7,6%. Constatăm că 13,8% din segmentul investigat nu a luat parte la niciun program de formare profesională continuă.

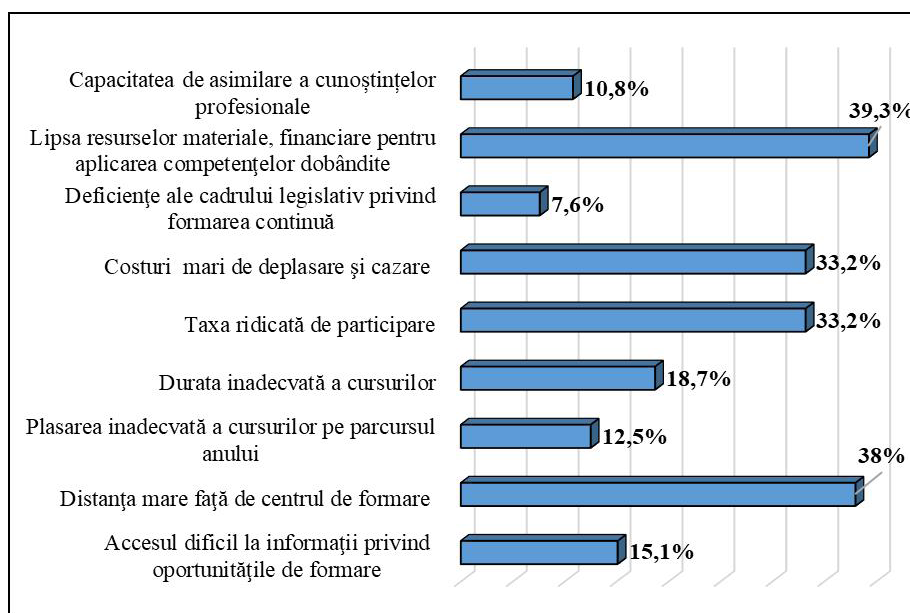


Fig. 3.8. Dificultăți în participarea la programele de formare profesională continuă (%)

Sursa: Elaborată de autoare.

Datele analizate confirmă opinia T. Ambroci [6, p. 49] că bibliotecarii sunt deschiși spre instruire, schimbare, însă deseori posibilitățile de creștere, dezvoltare se reduc la factorii financiar, material și subiectivi.

În această ordine de idei, menționăm propunerile grupului de lucru din cadrul atelierului *Platforma privind Învățarea și Educația Adulților* [158, p. 2], precum și viziunea MEC cu privire la schimbările din Codul Educației la următoarele articole: Cadrul general al învățării pe tot parcursul vieții (art. 123); Modalități de realizare a învățării pe tot parcursul vieții (art. 124); Organizarea educației adulților (art. 126); Finanțarea educației adulților (art. 127). De asemenea, au fost propuse să fie făcute modificări la *Regulamentul privind formarea continuă a adulților*.

În cadrul cercetării noastre am solicitat opinia experților din domeniul biblioteconomiei și științei informării vizavi de problemele cu care s-au confruntat

în derularea programelor de formare continuă și, respectiv, cum au identificat soluții. Răspunsurile a 3/16 dintre experți se bazează pe propria experiență: „Nu mă adresez nimănui – învăț ca să inovez, învăț ca să-i învăț pe alții” (**Expert 2**), „se pare că fiecare formator rezolvă problemele pe cont propriu” (**Expert 4**), „nu ne-am confruntat cu probleme în derularea programului de formare continuă. Chiar dacă au fost minore, am reușit să le soluționăm pe interior, fără a apela la instanțe superioare” (**Expert 1**). Apelează la consultații și schimb de experiență de la colegii centrelor biblioteconomice naționale, departamentale, teritoriale, cadrele didactice, formatori din exterior – 6/16 dintre experți. Pe lângă acestea, unul din intervievați se inspiră din surse din Internet și publicații de specialitate.

În opinia **Expertului 3**, printre problemele majore pentru biblioteci la ora actuală sunt „costurile formării continue și insuficiența bugetară pentru a acoperi aceste cheltuieli. Bineînțeles, nu este doar problema instituțională, ci depinde și de gradul de conștientizare a fondatorilor și a ministerelor de resort”. 3/16 dintre intervievați au subliniat problema atitudinii bibliotecarilor față de instruirea continuă, lipsa interesului real de a însuși lucruri noi la unii angajați. Simultan, experții au scos în evidență problema perfecționării unor categorii de bibliotecari. Astfel, **Expertul 13** consideră că „după instituirea centrelor metodologice s-a pierdut din consolidarea bibliotecarilor din rețeaua colegii, centre de excelență. Ne-am dezmembrat, s-a pierdut comunicarea. Toți întâmpinăm dificultăți, mai ales în pandemie a fost foarte dificil. Încercăm să facem față. De aceea este nevoie să se organizeze formări pentru noii angajați, veniți din alte domenii cu formatori care cunosc specificul bibliotecilor școlare”.

În ceea ce privește soluții, **Expertul 3** a sugerat „utilizarea surselor extrabugetare din proiecte finanțate de organisme internaționale”. În opinia **Expertului 16**, „cu toate că există probleme la acest capitol pentru bibliotecarii din unele instituții aflate în subordinea autorităților publice de nivel I, consider că bibliotecarii în cauză ar trebui să fie mai activi în a explica primarilor importanța și necesitatea alocărilor financiare pentru formarea profesională continuă”. Deopotrivă, profesioniștii au menționat stabilirea parteneriatelor, schimbul de experiență cu experții din alte domenii, invitarea formatorilor în cunoștință de cauză – 5/16, flexibilitate, adaptarea conținutului programelor la specificul grupului de cursanți, aplicarea metodelor interactive de instruire – 3/16, organizarea programelor de formare separate pentru categorii concrete de bibliotecari – 2/16. **Expertul 2** consideră că trebuie „să îi ții pe cursanți mereu în stare de curiozitate, descoperire, revoluționare, să le educi competența/obiceiul sau cultura căutării noului”.

În corespundere cu *Legea cu privire la biblioteci nr. 160 din 20.07.2017*, formarea profesională continuă a bibliotecarilor ar trebui să fie asigurată din contul alocațiilor bugetare, precum și din veniturile colectate [76].

La nivelul eșantionului, puțin peste jumătate dintre subiecți (54,4%) consi-

deră că instituția, prin resursele financiare proprii, ar trebui să suporte costurile aferente programelor de formare continuă. La rândul lor, 16,8% din chestionați au declarat la fel că instituția trebuie să-și asume costurile respective, doar că din fonduri europene și internaționale, presupunând implicarea la diverse proiecte cu oportunități de instruire. Opiniile a 3,7% din respondenți au arătat că donațiile din partea unor terțe persoane, fizice și juridice, ar fi o sursă de a acoperi cheltuielile pentru instruirea continuă. Doar 4,7% din bibliotecari au răspuns că anume angajații sunt acei care ar suporta cheltuielile pentru programele de formare. Analiza datelor relevă că respondenții care acceptă ca achitarea cursurilor să fie făcută de angajații direct implicați în instruire sunt în proporții egale, a câte 50%, fie că au beneficiat sau nu de cursurile tematice de scurtă durată oferite de CRFC USM în ultimii cinci ani. Considerăm că acest număr nu este reprezentativ în comparație cu eșantionul investigat (5% din respondenți). La rândul lor, numeroși participanți la sondaj (20,4%) sunt indeciși, nu știu cum ar putea fi soluționată această problemă (Fig. 3.9).

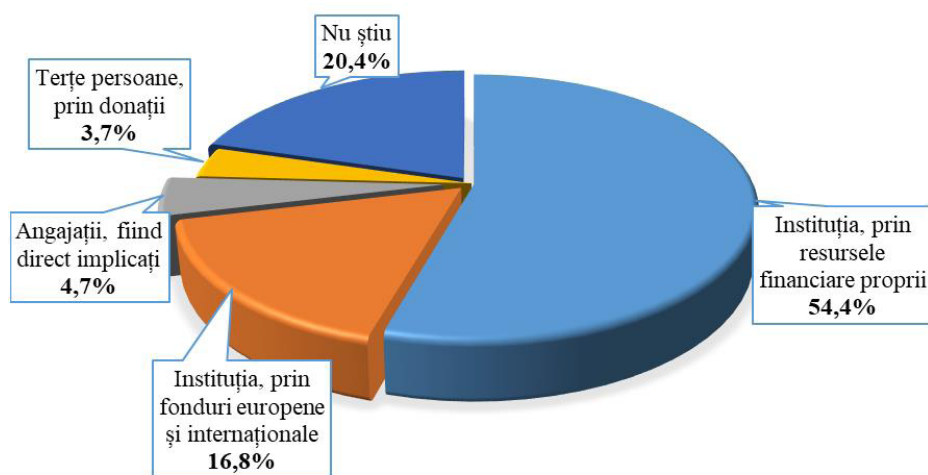


Fig. 3.9. Opiniile chestionaților referitor la achitarea costurilor aferente programelor de formare continuă (%)

Sursa: Elaborată de autoare.

Legislația națională în domeniu face trimitere la obligația prestatorilor de educație continuă de a facilita participarea la cursuri de formare profesională a angajaților. Cu toate că centrele de formare distribuie informații despre ofertele educaționale (pagina web, rețele sociale, e-mail), a fost surprinzător să constatăm că 41,7% din personalul investigat nu deține informație suficientă despre posibilitățile de formare continuă. Este necesar să subliniem că 18,3% dintre respondenții care au menționat ca dificultate accesul la informații despre oportunitățile de însușire au confirmat că nu dețin informație suficientă despre

programele de formare. Răspunsurile respondenților ne semnalează că există centre biblioteconomice care nu respectă prevederile reglementare cu referire la activitatea metodologică în cadrul SNB, nu întotdeauna transmit informații despre ofertele educaționale în rețea sau doar selectiv, lipsa echipamentului tehnic și Internet în unele biblioteci, nu toți cunosc unde poate fi accesată această informație, interes scăzut din partea bibliotecarilor față de oportunitățile de perfecționare etc.

Rezultatele prezentului studiu ne indică că 46% din respondenți în mare măsură nu au întâmpinat obstacole în alegerea prestatorului și modalității de formare profesională continuă. 12,4% din eșantion au avut această posibilitate în mică măsură, iar 27,5% au fost indeciși.

În Tabelul 3.3. sunt indicate datele raportate la eșantion cu privire la posibilitatea respondenților de a-și alege furnizorul și forma de formare în funcție de locul de muncă. Rezultatele obținute sunt următoarele: în măsură foarte mare a fost varianta selectată de 17,3% de respondenți din biblioteci naționale, iar în măsură foarte mică – de 4,5% de respondenți din biblioteci de colegii, centre de excelență, școli profesionale.

Tabelul 3.3. Posibilitatea de a alege prestatorul și forma de formare profesională continuă după tip de bibliotecă (%)

Tip de bibliotecă	În foarte mare măsură %	În foarte mică măsură %
Biblioteci naționale	17,3	-
Biblioteci publice	10,5	3,2
Biblioteci universitare, academice, specializate	14,5	2,4
Biblioteci școlare	9,9	2,5
Biblioteci de colegii, centre de excelență, școli profesionale	9	4,5

Sursa: Elaborat de autoare.

Pentru eficientizarea formării profesionale continue, experții participanți la interviu consideră că este necesară o coordonare și comunicare permanentă între prestatori pentru evitarea dublării subiectelor activităților de instruire – 2/16, distribuirea grupurilor de cursanți – 1/16. A treia parte din intervievați au apreciat cu calificativele „pozitivă”, „benefică”, „foarte bună” și „colegială” colaborarea la etapa actuală. Jumătate din respondenți au fost rezervați, considerând că se află „la etapa de conștientizare, a înțelegerii mecanismului de colaborare”, „este loc de mai bine”, „conlucrarea lasă de dorit”, „este o colaborare de

«bifă»». Nu au dorit sau nu au putut evalua 2/16 dintre experți. La rândul lor, 3/16 dintre intervievați au remarcat următoarele acțiuni: „*unica colaborare mai serioasă este la elaborarea agendei cumulative*” (**Expertul 4**). „*La nivel de centre naționale, produs al colaborării este oferta educațională integrată, elaborată trimestrial și pusă la dispoziția comunității prin diverse modalități*” (**Expertul 5**). Prin urmare, „*considerăm că la etapa actuală printre reforme/obiective sunt: conștientizarea beneficiilor formării profesionale continue pentru personalul de specialitate; consolidarea structurilor instituționale în formarea profesională continuă; creșterea participării bibliotecarilor la activitățile de formare profesională continuă*” (**Expertul 16**). În viziunea **Expertului 3**, „*situația, într-adevăr, nu este într-adevăr simplă, mai ales dacă luăm în considerare extinderea teritorială, dezbinarea departamentală a bibliotecilor, lipsa unei platforme comune de comunicare și absența contactelor profesionale în procesul de formare continuă*”.

Opiniile intervievaților au confirmat rolul parteneriatelor între instituțiile care oferă oportunități de formare profesională continuă pentru personalul de specialitate din biblioteci.

3.2. Tendințele de dezvoltare a formării profesionale continue în domeniul infodocumentar

Evoluțiile care arată persistență, consecvență sau prevalență în domeniul biblioteconomiei și științei informării au fost numite *tendințe* [248, p. 93]. Cu siguranță, personalul de specialitate din biblioteci nu este capabil să răspundă fiecărei tendințe noi în domeniul infodocumentar, dar urmează să examineze direcțiile și obiectivele strategice declarate și să stabilească modul în care planifică să răspundă schimbărilor. În această ordine de idei, determinăm că caracteristicile și tendințele lumii contemporane afectează structura de calificare a bibliotecarilor, necesitând mobilitate și perfecțiune profesională, actualizare constantă a cunoștințelor acestora. În opinia lui Houle și McGlothlin, citați de I.M.N. Kigongo-Bukenya [248, p. 97], tendința de dezvoltare a formării profesionale continue în domeniul infodocumentar presupune realizarea principalelor obiective:

- a) de a ține pasul cu noile cunoștințe ale profesiei;
- b) adaptarea la noile concepții despre profesie;
- c) continuarea studierii disciplinei ca suport de bază a profesiei;
- d) dezvoltarea sau creșterea personală ca individ, nu doar ca profesionist.

Este important să menționăm că de-a lungul timpului formarea profesională continuă a trecut anumite faze de dezvoltare. Evident, au evoluat și tendințele privind pregătirea profesională, necesitatea modernizării și actualizării programelor educaționale continue pentru bibliotecari. În baza analizei a patru etape sugerate de M.B. Лазарева [330], propunem punctul nostru de vedere cu

privire la tendințele care scot în evidență soluționarea de probleme în cadrul sistemului de formare profesională continuă a personalului de specialitate din bibliotecile Republicii Moldova:

- I. *Progresul științific și tehnologic, asociat cu apariția unor tehnologii fundamentale noi.* Anume bibliotecile sunt instituțiile de bază în privința tehnologiilor informaționale și comunicaționale (TIC). Odată cu evoluția societății, dezvoltarea tehnicii, apariția și implementarea TIC-ului în domeniul biblioteconomiei și științei informării necesită reînnoirea constantă a competențelor personalului de specialitate din biblioteci. Cunoștințele dobândite de un specialist în cadrul pregătirii de bază se perimează și devin insuficiente într-o anumită etapă a activității sale profesionale. Apare cerința modernizării și actualizării programelor educaționale continue.
- II. *„Evoluția economică”, condiție necesară pentru dezvoltarea educației pe tot parcursul vieții.* Condițiile lumii moderne solicită de la profesioniștii din bibliotecă competențe economice dezvoltate pentru a utiliza rațional timpul liber, de a-și îmbunătăți abilitățile, crește nivelul profesional, avansarea în carieră, păstrarea locului de muncă. Fiecare bibliotecar ar fi indicat să contribuie la aprofundarea și asimilarea propriilor cunoștințe, dezvoltarea competențelor, condiționate de schimbările în domeniu pentru deschiderea noilor oportunități. Este recomandabil ca bibliotecarii să accepte învățarea pe tot parcursul vieții. Totodată, este solicitată capacitatea de a identifica și alocă resurse financiare pentru creșterea profesională.
- III. *Problema corelării sistemului educațional și a nevoilor economice ale societății.* Credem că trebuie să existe corelația între sistemul educațional continuu ale angajatorilor și nevoile utilizatorilor reali/potențiali ai bibliotecii. Biblioteca este obligată să ofere servicii de calitate, să corespundă așteptărilor utilizatorului noului format, tehnologizat. Personalul de bibliotecă este acela care va organiza servicii de informare pe baza resurselor electronice, va putea lucra cu diferite tipuri de baze de date, cu biblioteci electronice, va accesa, schimba, partaja informații la nivel european, mondial.
- IV. *Determinarea impactului condițiilor socio-demografice necesare pentru evoluția educației profesionale continue.* Interpretând cea de-a patra etapă, remarcăm problema îmbătrânirii personalului. Tot mai puțini tineri aleg profesia dată, considerând-o conservatoare, învechită. Domeniul infodocumentar se confruntă cu problema deficitului de profesioniști. În biblioteci se angajează specialiști din diferite domenii. Din acest motiv, formarea, perfecționarea, calificarea, recalificarea devin apreciable și indispensabile.

Considerăm că numărul de participări la instruirii ne permite să determinăm tendințele de formare profesională continuă și să apreciem contribuția personală și instituțională în progresarea domeniului de formare. Conform datelor pre-

zentate în Tabelul 3.4, observăm că ponderea bibliotecarilor care au beneficiat de cel puțin de o instruire pe parcursul unui an este între 77,1% - 89,5%. Astfel, se înregistrează o dinamică pozitivă, manifestată printr-o creștere treptată în ultimii cinci ani. Acest fapt induce spre concluzia că instituțiile infodocumentare din Republica Moldova tind să-și valorifice angajații și să investească în dezvoltarea continuă a acestora.

Tabelul 3.4. Ponderea instruirilor bibliotecarilor din SNB (2019-2023)

Anul	2019	2020	2021	2022	2023
Total personal de specialitate	3 467	3 901	4 391	4 703	3 868
În % față de numărul total de personal de specialitate participând la cel puțin o instruire	84,6	77,1	85,7	86,6	89,5

Sursa: Elaborat de autoare în baza datelor din Raportul statistic centralizator [162].

Deși această creștere pare ne semnificativă, cel puțin, observăm o tendință bine pronunțată care indică că formarea profesională continuă a angajaților din SNB este vitală și actuală. Deci, putem deduce că instruirile devin o necesitate pentru bibliotecari și, simultan, calitatea organizării și conținuturile programelor de formare trebuie să fie eficiente.

Evident, aplicarea prevederilor naționale și internaționale noi contribuie esențial la schimbarea abordării procesului de perfecționare profesională a personalului de specialitate din biblioteci. Evoluția bibliotecilor din lume pentru următorul deceniu este determinată de Declarația „*Transforming Our World: The 2030 Agenda for Sustainable Development*” [295], adoptată de Adunarea Generală a Națiunilor Unite la 25 septembrie 2015. Pentru atingerea obiectivelor de dezvoltare durabilă, este prevăzută consolidarea pregătirii și recalificării specialiștilor din domeniul infodocumentar, asigurarea cu angajați calificați, aceștia fiind motivați pentru a obține rezultate și a progresa. La rândul său, *Agenda pentru competențe a Comisiei Europene 2020* [222] oferă propuneri cu un nou impuls în domeniul educației până în anul 2025, cu accent pe „Competențe” și „Educația și formarea profesională”. Reieșind din componentele de bază ale Agendei, sunt stabilite următoarele tendințe ale sistemului de formare profesională continuă ale personalului din SNB:

1. *Acțiuni colective* prin mobilizarea factorilor interesați (minister, instituții de învățământ, prestatori de educație continuă, formatori) în scopul optimizării procesului de formare profesională continuă a bibliotecarilor: modele concrete de dezvoltare, implementarea și evaluarea unor mecanisme specifice pentru a face față perioadelor de criză.
2. *Definirea unei strategii clare* pentru a se asigura că dobândirea și modernizarea competențelor facilitează obținerea și menținerea locului de muncă.

-
3. *Ajută personalul să își dezvolte competențele pe parcursul vieții într-un mediu în care învățarea pe tot parcursul vieții devine o regulă.*
 4. *Identifică mijloacele financiare pentru a promova investițiile în competențe.*
 5. *Stabilește obiective ambițioase în materie de perfecționare și recalificare, care să fie atinse în următorii cinci ani.*

Este semnificativ să menționăm că *Rezoluția Consiliului Uniunii Europene privind planul de lucru al Uniunii Europene pentru cultură 2023-2026* [214, p. 20] urmărește să stabilească măsuri clare de abilitare ale bibliotecilor. După recunoașterea explicită a rolului bibliotecilor în democrație, unul din obiectivele Planului de lucru presupune explorarea posibilităților de formare și activități suplimentare pentru profesioniști. *Recomandarea Consiliului Europei/EBLIDA cu privire la legislația și politica bibliotecilor în Europa* din 5 aprilie 2023 prevede întreprinderea următoarelor acțiuni necesare formării profesionale continue a bibliotecarilor din Europa:

1. *Educația bibliotecilor ar trebui să se reflecte în legislația națională cu referire la biblioteci și politica bibliotecilor ca un imperativ pentru serviciile bibliotecilor de a securiza și asigura un corp profesionist de bibliotecari și alt personal.*
2. *Ar trebui furnizate resurse suficiente pentru a asigura o pregătire adecvată a personalului și a utilizatorilor pentru a garanta că aceștia sunt capabili să utilizeze în mod corespunzător noile instrumente și servicii din biblioteci.*
3. *Autoritățile bibliotecilor ar trebui să încurajeze schimbul de personal bibliotecar prin dezvoltarea de programe europene de schimb de personal* [274].

În contextul situațiilor de criză, sub egida Biroului European al Asociațiilor de Biblioteci și instituții de Informare și Documentare (EBLIDA), cu eforturile asociațiilor bibliotecarilor din 17 țări europene, a fost elaborat unul dintre documentele relevante în vederea bibliotecii și pandemiei „*O agendă a bibliotecilor europene în era post-COVID*”. Potrivit Agendei, unul din cei cinci factori identificați de EBLIDA – *Tehnologiile modelează bibliotecile în moduri noi* – accentuează, în mod prioritar, tendința privind formarea profesională continuă a bibliotecarilor în era digitală [216].

Menționăm că declarațiile IFLA prevăd că educația continuă a personalului din domeniul infodocumentar este indispensabilă. În acest sens, s-au dezvoltat principii și practici exemplare pentru formarea profesională continuă. Documentul *IFLA Guidelines for Continuing Professional Development: Principles and Best Practices* este, denumit în general „orientări referitoare la calitate”, urmărește scopul de a alerta profesia de bibliotecar asupra importanței de a investi în profesionalizare; rolul indivizilor, asociațiilor și instituțiilor responsabile de furnizarea programelor, experiențelor educaționale în oferirea și/sau încurajarea formării profesionale continue, învățarea la locul de muncă. Potrivit IFLA, următoarele tendințe cu referire la instruirea personalului de specialitate din SNB sunt:

-
- de a oferi acces la o gamă largă de oportunități de învățare, atât formal, cât și informal, începând cu noul angajat și continuând prin pregătire avansată;
 - un minim de 0,5% până la 1,0% din bugetul instituțional să fie alocat pentru dezvoltarea angajaților;
 - aproximativ 10% din orele de lucru să fie oferite profesioniștilor pentru a se implica în formarea continuă și alte activități educaționale, ateliere de lucru, conferințe, desigur și educația informală;
 - evaluarea periodică a programului de dezvoltare a personalului;
 - angajament organizațional și leadership privind asigurarea cu formatori experimentați în formarea continuă a adulților;
 - diseminarea pe scară largă a informațiilor despre oportunitățile de formare profesională continuă și resurse;
 - proiectarea eficientă a activităților de formare profesională continuă (transfer de instruire și feedback) [296, p. 69].

Considerăm că toate aceste acțiuni pot fi oglindite în documentul *Politici de formare profesională continuă* care reflectă angajamentul managementului instituțional de a implica întreg colectivul de bibliotecă în studierea continuă. Cu atât mai mult că imperativul secțiunii IFLA *Dezvoltare profesională continuă și învățarea la locul de muncă (CPDWL)* obligă asociațiile profesionale și bibliotecile să devină „organizații de învățare” în corespundere cu noile cerințe impuse personalului din domeniul infodocumentar, cum ar fi: evoluția și tendințele în tehnologia informației și comunicațiilor, așteptări mai mari ale utilizatorilor, cerințele angajatorilor și managerilor din domeniul infodocumentar, concurența din partea profesioniștilor din domeniul informațional. Aceste solicitări impun instituțiile să ofere oportunități de formare profesională continuă salariaților, iar indivizii să fie responsabili pentru propria lor planificare și dezvoltare a carierei [213]. La fel, secțiunea CPDWL în colaborare cu *Secțiunea de Educație și Formare (SET)* se concentrează pe dobândirea de competențe noi necesare profesioniștilor în această eră informațională provocatoare și în schimbare rapidă.

Potrivit *Raportului Tendințelor IFLA 2021* [234], pentru a modela viitorul domeniului infodocumentar și comunitățile pe care le deservește, formării profesionale continue se cuvine să i se acorde prioritatea meritată. La această concluzie au ajuns liderii emergenți ai bibliotecilor din întreaga lume datorită faptului că în următorii zece ani bibliotecile se vor confrunta cu mai multe probleme și provocări, iar specialiștii din domeniul infodocumentar vor trebui să fie capabili să le soluționeze. De exemplu, odată cu automatizarea unor sarcini de bibliotecă, ar putea apărea sentimentul că este nevoie de mai puțini angajați, crescând competitivitatea pieței muncii; implementarea tehnologiilor vor duce la creșterea cheltuielilor pentru achiziție, întreținere și actualizare; preferința oamenilor în continuare de a accesa serviciile bibliotecii de la distanță pune la

îndoială valoarea spațiilor și ofertelor fizice; concurența cu alte servicii publice online pentru populație; riscul din partea factorilor de decizie a unui suport financiar redus; protejarea drepturilor de autor; adaptarea radicală la schimbările climatice; creșterea nevoii de a furniza servicii combinate transfrontaliere; riscul îndepărtării față de biblioteci a generațiilor mai tinere din cauza lipsei tehnologiilor și serviciilor moderne; costul furnizării de servicii noi; potențialul de a utiliza IA poate depinde atât de nivelul de alocare a investițiilor, cât și de pregătirea personalului; efectele negative semnificative ale dezinformării; inegalitățile privind accesul la tehnologii etc. [234].

Pentru a face față fenomenelor și proceselor descrise, personalul de specialitate din biblioteci va avea nevoie de mai multe cunoștințe și abilități care vor fi indispensabile în următorii zece ani. În viziunea unor lideri din domeniul infodocumentar din întreaga lume, bibliotecarii se impun de a avea competențe de advocacy, competențe digitale, cunoștințe în producerea și comunicarea conținutului digital, dezvoltarea colecțiilor relevante la nivel local și sprijinirea coeziunii sociale, capacitatea de a evalua diversitatea colecțiilor și a acoperi golurile. Alții scot în evidență capacitatea de a promova echitatea, diversitatea și incluziunea, capacitatea de a satisface nevoile diverselor comunități. Firește, sunt considerate prioritare abilitățile pentru a utiliza instrumente digitale disponibile în mod eficient, de a lucra în rețele pentru a colecta și evalua datele, abilitățile de cercetare, conștientizarea modului de utilizare a datelor etic, pentru a sprijini eficient cercetarea și perspective noi științifice.

Încurajat de afirmarea tendinței ce vizează transformările complexe ale naturii muncii în organizații, Ian Brooks, în manualul *Organisatsioonikaitumine. Üksikisik, rühm ja organisatsioon*, citat de Kate-Riin Kont și Signe Jantston [252], a subliniat rolul esențial al învățării indivizilor în context atât personal, cât și organizațional. Peter Senge consideră că toate organizațiile ar urma să devină „organizații cu pregătire permanentă”, „organizații în curs de învățare” [93, p. 78]. E. Asante, M. Owusu-Acheaw și P. Bayeel [198, p. 83] remarcă relația reciprocă între angajat și angajator în formarea profesională continuă, stabilite încă de A. Munford în 1988. Așadar, angajații individuali posedă abilitățile specifice pentru a asigura eficiența și eficacitatea în activitatea practică, iar orice angajator care intenționează să-și păstreze angajații trebuie să ofere și oportunități de dezvoltare profesională. Mai mult, este recomandabil bibliotecarilor să înțeleagă clar direcțiile strategice ale organizației, deoarece permite tuturor să se dezvolte continuu pentru a căpăta cunoștințele și abilitățile practicate la locul de muncă. Conf. univ. L. Kulikovski extinde rolurile: „identificarea, cultivarea și capitalizarea competențelor și capacităților organizaționale de bază, ale oricărei organizații, reprezintă elementele-cheie ale dezvoltării strategice care conduc la performanțe superioare” [69, p. 87].

În literatura de specialitate tot mai mult se discută despre responsabilitatea salariaților pentru propria planificare a dezvoltării profesionale, unde învățarea este privită ca parte integrantă a obiectivelor de muncă. Cu referire la documentul *IFLA Guidelines for Continuing Professional Development: Principles and Best Practices* [296, p. 9], este esențială desfășurarea unui plan individual de studiu, care va duce la îmbunătățirea performanței și avansarea viitoare în carieră. În acest context, unii autori remarcă tendința de a elabora *Itinerarul educațional individual* (IEI) al personalului de specialitate din biblioteci, definit ca plan educațional individual care descrie traseul de dezvoltare profesională, calea educațională prestabilită ce urmează să fie parcursă de bibliotecar. În acest caz, persoana acționează ca subiect al proiectării biografiei sale profesionale [119]. Alți specialiști sugerează proiectarea IEI în baza standardelor profesionale și educaționale [326, p. 268]. Necesitatea de a concepe un plan individual de formare este confirmată de opinia a 73% din respondenții unui studiu realizat de un grup de cercetători privind sistemul de formare continuă a bibliotecarilor din Spania [307]. Odată cu aplicarea IEI, sistemul de formare continuă ar urma să devină mai flexibil, variabil, receptiv la cerințele societății actuale și satisface nevoile educaționale ale fiecărui individ.

Indiscutabil, instituțiile infodocumentare au nevoie de angajați cu niveluri ridicate de cunoștințe și abilități și care urmează să fie cointeresați în instruirea lor continuă. Pe lângă faptul că furnizorii de educație continuă pentru bibliotecari se cere să răspundă la tendințele actuale, paralel, sunt provocați să anticipeze nevoile viitoare de formarea profesională continuă și să dezvolte inițiative inovatoare pentru a răspunde acestor nevoi. Este evidentă intervenția cu schimbări majore în structura programelor de formare continuă, aplicarea instrumentelor eficiente de evaluare a nivelului competențelor atât al formatorilor, cât și al cursanților. Această constatare coincide cu opinia lui I.M.N. Kigongo-Bukenya [248, p. 96] care a subliniat că pentru profesioniștii din domeniu actualmente este oportun de a elabora programe de educație continuă actualizate și ajustate noilor cerințe ale pieței informaționale. Totodată, în corespundere cu recomandările Comisiei Europene, este necesar de a depune eforturi și de a ajuta bibliotecarii și bibliotecile de-a lungul întregului lanț valoric să își clarifice nevoile, să își diminueze costurile și să se concentreze asupra priorităților de creștere profesională. În acest sens, de la furnizorii de formare se solicită întocmirea unor programe educaționale specifice și eficiente, dezvoltarea competențelor pentru dubla tranziție prin aceste programe și asigurarea aplicării lor la locul de muncă [31, p. 4].

Unii specialiști sugerează că elaborarea și respectarea standardelor ocupaționale și de competență vor îmbunătăți calitatea formării profesionale continue, fundamenta cerințele față de angajați, stimula dialogul profesional, anticipa opțiunile viitoare, motiva actorii sociali să recunoască și să aprecieze

profesia de bibliotecar ca pe una prioritară. „Va fi clar cine, ce, cum face ca serviciile, ofertele bibliotecilor să fie atractive, calitative și cu pondere majoră. De asemenea, piața muncii va cunoaște specificul muncii de bibliotecar și imaginea profesională va căpăta prestigiu” [43, p. 49]. Dorim să remarcăm standardul *ANSI/IACET 2018-1 Standard for Continuing Education and Training* [195] care definește un model dovedit pentru dezvoltarea de programe educaționale și de formare continuă eficiente și valoroase. Acest standard oferă un cadru de bune practici care poate fi aplicat de furnizorii de educație continuă pentru bibliotecari, fiindcă se concentrează pe toate aspectele dezvoltării unui program de formare de calitate, măsurat în nouă categorii recunoscute la nivel internațional: (1) organizare, responsabilitate și control; (2) mediu de studiu și suport; (3) planificare și personal; (4) analiza nevoilor de formare; (5) rezultatele învățării; (6) conținutul instruirii; (7) evaluarea rezultatelor învățării; (8) acordarea instruirii și menținerea cursanților; (9) evaluarea instruirii.

Bibliotecile urmează să se adaptează mereu la schimbările survenite, să țină pulsul tendințelor sau chiar să anticipeze modificările. În baza celor expuse și analizate pe parcursul cercetării subiectului respectiv, stabilim că tendințele majore de dezvoltare a formării profesionale continue în domeniul infodocumentar sunt:

Obligativitatea și continuitatea procesului de formare profesională continuă. În acord cu cerințele impuse de principiile și practicile exemplare pentru educația continuă, fiecare bibliotecar trebuie să conștientizeze nevoia actualizării cunoștințelor și abilităților proprii pe tot parcursul vieții. În acest sens, *Recomandarea Consiliului UE din 22 mai 2018 privind competențele-cheie pentru învățarea pe tot parcursul vieții* vizează sprijinirea dreptului la educație, formare profesională și învățare pe tot parcursul vieții [143]. Tendințele europene, orientate spre creșterea statutului social al profesiei de bibliotecar și egalizarea șanselor de dezvoltare profesională a acestei categorii de personal au determinat revizuirea instituțională a sistemului de formare. 98,5% din răspunsurile eșantionului investigat confirmă necesitatea și continuitatea formării profesionale continue, iar 73,6% din respondenți susțin că în fișa postului este prevăzută obligativitatea instruirii continue. Este evident că furnizorii de formare continuă în domeniul biblioteconomiei și științei informării au obligațiunea de a pregăti profesioniști cu cunoștințe și abilități specifice care să poată produce schimbarea la nivel de bibliotecă și servicii de informare în corespundere cu cerințele societății.

Reflectarea formării bibliotecarilor în cadrul normativ național cu privire la biblioteci. Educația specialiștilor din domeniul infodocumentar trebuie calificată drept una dintre cele mai importante și stringente probleme ale politicilor statale. După cum am menționat, *Recomandarea Consiliului Europei/*

EBLIDA cu privire la legislația și politica bibliotecilor în Europa [274] prevede reflectarea în legislația națională în ceea ce privește bibliotecile, pregătirea și asigurarea cu profesioniști în domeniu.

Conform răspunsurilor participanților la sondaj, 54,3% de bibliotecari au indicat ca problemă în sistemul de formare profesională continuă – cadrul normativ național. Respondenții au precizat că prevederile privind formarea profesională continuă nu sunt respectate și lipsesc reglementări concrete care ar influența deciziile autorităților în ceea ce privește pregătirea bibliotecarilor. Prin urmare, apare necesitatea de a include acțiuni concrete de optimizare a instruirii continue a personalului de specialitate din SNB în documente legislative, strategice și de reglementare, politici și planuri instituționale.

Remarcăm că prestatorii de educație continuă pentru bibliotecari trebuie să respecte standardele ocupaționale și de competență din domeniul infodocumentar național și internațional.

Dimensiunea asigurării calității și dezvoltării de competențe. Acordul de asociere UE, articolul 123, lit.b prevede „modernizarea sistemelor de educație și formare profesională, îmbunătățirea calității, relevanței și accesul la acestea” [1]. Odată cu anunțarea oficială a Comisiei Europene că anii 2023 și 2024 sunt desemnați *Ani europeni ai competențelor*, se poate deduce că, pe măsură ce bibliotecarii din UE își diversifică și îmbunătățesc abilitățile profesionale, recalificarea și perfecționarea vor crește.

Antrenarea angajaților în procesul de formare profesională continuă are ca scop modernizarea cunoștințelor și abilităților profesionale în concordanță cu progresul tehnologic. Această afirmație este confirmată de 82,1% dintre participanții la sondaj, care au exprimat un interes ridicat în dobândirea de competențe noi. În acest sens, specialistul recunoscut pe plan mondial din domeniul informării, Jean Michel, a precizat că momentul cheie al „revoluției informaționale” este acel al competențelor pe care specialiștii din domeniul infodocumentar ar trebui să le dețină și să le dezvolte, fiind puși în situația de a-și reorganiza activitatea [89, pp. 26-27]. Ca urmare, rezultatele cercetării sugerează tendința de a asigura calitatea în dezvoltarea competențelor prin a crește indicatorul de participare a 34,2% din eșantionul investigat la doar 1-2 programe educaționale pe parcursul ultimilor cinci ani. De asemenea, de a motiva 12,2% din respondenții, care nu au urmat niciun curs de formare profesională continuă și a 5,9% din chestionați, care au manifestat dezinteres față de orice activitate de instruire spre învățarea pe tot parcursul vieții.

Diversificarea surselor de finanțare a procesului de formare profesională continuă. În corespundere cu legislația națională în vigoare, formarea profesională continuă a bibliotecarilor ar trebui să fie asigurată din contul alocațiilor bugetare, precum și din veniturile colectate. Finanțarea procesului de formare

profesională continuă poate fi realizată prin mai multe modalități: (a) instituția, prin resursele financiare proprii din contul mijloacelor prevăzute în bugetul de stat; (b) instituția, din fonduri europene și internaționale; (c) terțe persoane, fizice și juridice, prin donații; (d) angajații, direct implicați în instruirea continuă. Referindu-ne la răspunsurile eșantionului investigat, constatăm că jumătate din persoane (54,4%) consideră că instituția, prin resursele financiare proprii trebuie să suporte costurile aferente programelor de formare profesională continuă. Este evident că bibliotecile din Republica Moldova urmează să respecte prevederile *Codului muncii al Republicii Moldova* [30] care stipulează că volumul mijloacelor financiare alocate în scopul formării ar trebui să constituie cel puțin 2% din fondul de salarizare al unității, nealocând sumele corespunzătoare, poate produce efecte negative asupra procesului de formare.

Specificăm că susținem modificările propuse la art. 127, punct 2 din Codul educației, potrivit căruia programele și proiectele educaționale pentru adulți să fie finanțate din Programe de Stat și din alocații cu destinație specială în condițiile legii. La rândul său, APL să fie responsabile de finanțarea unor programe specifice de educație a adulților din bugetele locale [158], ceea ce ar favoriza dezvoltarea bibliotecarilor ca actori activi în proiecte comunitare.

Din datele cercetării reiese că 60,7% dintre respondenți nu participă la programe de formare din cauza insuficienței resurselor financiare. 61,1% dintre aceștea menționează că insuficiența resurselor financiare alocate este una dintre problemele existente în sistemul de formare. În total, 19,4% dintre respondenți au evaluat investițiile financiare cu calificativul „foarte joasă” și „joasă”, în contextul formării profesionale continue. Există o tendință clară de a îmbunătăți infrastructura TIC pentru instruirea continuă, cu 47,4% dintre respondenți confirmând această direcție ca o necesitate pentru îmbunătățirea formării continue la nivel de sistem.

Relații colaborative și transfer de cunoștințe în domeniul formării profesionale continue. Plecând de la ideea că domeniul biblioteconomiei și științei informării se dezvoltă destul de dinamic, fiind influențat de utilizarea TIC, precum și asimilarea diverselor roluri de bibliotecari, apare necesitatea unui contingent mai mare de specialiști bine pregătiți în elaborarea și prestarea serviciilor noi de bibliotecă. Rezultatele studiului confirmă că circa 57% din respondenți îi determină să participe la instruirea implementarea tehnologiilor informaționale în activitatea de bibliotecă. Prestatorii serviciilor de instruire formală și nonformală din Republica Moldova pentru bibliotecari ar urma să ofere o gamă largă de cursuri și module pe diverse dimensiuni tematice. Programele educaționale trebuie să fie asigurate de un suport metodologic bine dezvoltat, iar formatorii implicați în oferirea acestor programe să dețină experiență în domeniu, tendință confirmată de 45,6% dintre subiecții investigați. În acest context, apare

nevoia unui transfer de cunoaștere și experiență între prestatorii de formare profesională continuă naționali și internaționali prin organizarea în colaborare a diferitelor activități de dezvoltare profesională a personalului de specialitate din SNB. Compatibilizarea sistemului de formare inițială a personalului de bibliotecă în învățământul biblioteconomic superior cu structurile din sistemul de formare profesională continuă și realizarea unei cooperări eficiente între diferite instituții implicate sunt considerate foarte importante.

Utilizarea tehnologiilor în livrarea conținuturilor prin e-learning. Având în vedere tendințele globale și europene, și luând în considerație prevederile *Strategiei pentru transformare digitală a Republicii Moldova pentru anii 2023-2030* [172], implementarea unui mediu TIC puternic, inovator, competitiv și digital va asigura un sistem de formare profesională continuă sigur și funcțional digital pentru personalul de specialitate din bibliotecile Republicii Moldova. Dacă este să credem prognozelor, până în 2028 piața EdTech va crește 20% anual. Pandemia provocată de virusul COVID-19 ne-a făcut să sesizăm cum tehnologia poate transforma managementul activităților de instruire a prestatorilor de formare. Cu siguranță că e-learningul a permis celei mai mare părți a populației lumii să aibă acces la educație fără bariere de prezență fizică. Preferința a 78,4% din participanții la sondaj în favoarea instruirilor online, la distanță și combinația acestora cu cursurile tradiționale, evidențiază necesitatea utilizării tehnologiilor pentru dezvoltarea procesului de formare.

Este important să menționăm că una din cerințele de bază în organizarea instruirilor în formatul online ține de particularitățile cantitative ale grupului de persoane ce urmează a fi instruite. În procesul cercetării, depistăm că interesul financiar al furnizorilor de formare, speranța cursanților de a deține certificare pentru o remunerare mai bună la locul de muncă poate provoca situații ce afectează calitatea formării. Drept exemplu, la majoritatea activităților educaționale online, organizate fie de CFPC BNRM sau CRFP USM, participă, de regulă, în jur de 80-100 de persoane. Considerăm că este necesar să se deplaseze accentul spre calitatea predării și evaluării cunoștințelor, numărul de cursanți, impactul instruirilor online. Acest fapt este confirmat și de opinia participanților la interviul individual. Astfel, **Expertul 9** se întreabă „*Prea multe formări, dar impact?*”, iar **Expertul 3** recomandă că „*pentru eficiența formării este nevoie de micșorarea numărului de beneficiari ai programelor de formare*”. La rândul său, **Expertul 13** sugerează „*să se organizeze formări separate pentru bibliotecari de colegii, pentru bibliotecari din școli profesionale*”, iar **Expertul 8** atenționează ca „*procesul de formare nu trebuie oglindit doar în număr de participanți și ore academice de instruire*”.

În limitele acestor opinii se înscrie și părerea autoarei monografiei, că pentru asimilarea cunoștințelor și obținerea unor abilități este necesar de a stabili o „regulă” de bază în prestarea cursurilor online – un număr limitat de participanți,

fiind repartizați pe grupuri mici până la 25 de bibliotecari în funcție de nivelul de pregătire, tipul de bibliotecă, experiența de muncă, categoria de calificare etc.

În această ordine de idei, analiza numeroaselor resurse cu privire la educația continuă a adulților a permis constatarea că sunt necesare e-Platforme pentru personalul de specialitate din biblioteci. Componentele e-Platformei vor admite orientarea într-o varietate de cursuri de formare oferite, asigurarea transparenței evaluării bibliotecarilor din SNB, obținerea certificatului. La general, cursantul va avea posibilitatea de a se autoriza la e-Platformă, de a selecta cursul online dintr-un catalog al cursurilor de formare, de a deține conținutul și informații despre curs (anunțuri, curriculum, perioada de organizare, date despre numărul de participanți, destinația cursului, informații despre formator, resurse, aprecieri și opinii etc.). Evaluarea cunoștințelor cursanților se va face prin diverse modalități de verificare privind realizarea sarcinilor în practică. După finalizarea cu succes a procedurii de evaluare, persoana instruită primește un certificat. Doar așa va fi asigurată calitatea e-learningului.

În aceste condiții, metodele tradiționale andragogice de instruire nu mai au relevanță, iar întregul proces de formare profesională continuă a bibliotecarilor necesită o schimbare radicală reconfigurată noilor condiții. Considerăm că datorită tehnologiilor digitale, o abordare individuală poate fi implementată cu succes în progresarea specialiștilor. Presupunem că personalizarea învățării pentru fiecare angajat va fi una din tendințele viitoare ale formării profesionale continue. Bineînțeles, versiunea electronică a unui curs nu poate substitui complet cursul tradițional, dar, în același timp, susținem opinia specialiștilor că „menirea principală a tehnologiilor educaționale este de a crește atractivitatea procesului de studiu și de a spori eficacitatea lui” [202]. În opinia noastră, prin eforturi comune a prestatorilor de educație continuă, MC, MEC, APL, administrația bibliotecilor, formatorilor se va reuși treptat perfecționarea procesului de formare profesională continuă online și la distanță, fiind comparabil prin eficiență cu învățarea tradițională, a bibliotecarilor din Republica Moldova. Evident, rolul e-learningului, ca suport pentru sistemul de formare profesională continuă a bibliotecarilor, are tendința să crească în anii următori.

Diversificarea tematicilor în corespundere cu necesitățile societății informaționale. De zeci de ani, bibliotecile se adaptează la noile evoluții în tehnologia informației pentru a-și îmbunătăți colecțiile și a-și servi comunitățile. *Tendințele globale cheie în educația din domeniul biblioteconomiei și științei informării* [272] au provocat o schimbare semnificativă în educația din biblioteconomie și știința informării (LIS). Programele LIS oferă cursuri pe următoarele tematici:

- *Tehnologii digitale*, cum ar fi bibliotecile digitale, conservarea, vizualizarea și analiza datelor. Se învață a lucra cu colecții digitale, metadata și tehnici de conservare digitală. Există, de asemenea, un accent pe dezvoltarea abilităților în tehnologiile emergente, cum ar fi învățarea automată, IA și blockchain.

-
- *Servicii centrate pe utilizator*, subliniind importanța înțelegerii nevoilor utilizatorilor.
 - *Colaborare și parteneriat*, care dezvoltă abilități de a colabora cu profesioniști din alte domenii, cum ar fi informatica, afacerile, asistența medicală și dreptul.
 - *Justiție socială și echitate*, presupunând cunoștințe despre diversitate, echitate și incluziune.
 - *Profesionalism și leadership* privind dezvoltarea abilităților de conducere și asumare a diverselor roluri.

După Marc Beschler [203], cele mai recente tendințe generale de dezvoltare a bibliotecilor și a educației LIS includ progrese în gestionarea colecțiilor, implicarea utilizatorilor și securitate.

Ca urmare a pandemiei COVID și a altor provocări externe, în 2022 *Library Journal* a publicat *Trei tendințe cheie care modelează viitorul bibliotecilor*:

- 1) Trecerea la servicii digitale și modele de livrare a conținuturilor.
- 2) Creșterea așteptărilor determină bibliotecile să îmbunătățească experiența clienților.
- 3) Presiunile bugetare forțează bibliotecile să devină mai eficiente [293].

În cele din urmă, a apărut nevoia de programe de instruire pentru bibliotecari în materie de licențiere, achiziționare de conținut electronic și digitalizare. Prestarea serviciilor personalizate și imediate solicită subiecte de instruire privind crearea serviciilor digitale, modalități de găsire și verificare a materialelor din orice mediu în corespundere cu nevoile și interesele utilizatorilor, accesarea platformelor digitale. Acumularea cunoștințelor în domeniul automatizării și inteligenței artificiale nu doar va fi o măsură de economisire a costurilor, dar va oferi bibliotecarului posibilitatea de a relaționa cu beneficiarii și presta servicii de calitate.

În contextul digitalizării activității de bibliotecă, în baza celor *Top 9 tendințe actuale în serviciile de bibliotecă* sugerate de organizația *Algorhythms*, se diversifică tematica instruirilor personalului de specialitate din biblioteci, cum ar fi: managementul resurselor electronice; implementarea radiofrecvenței în sporirea securității bibliotecii (RFID); adoptarea cloud computing-ului pentru a face serviciile de bibliotecă mai raționalizate și mai eficiente din punct de vedere al costurilor; aplicarea internetului obiectelor (IoT) pentru a transfera date fără intervenția umană; utilizarea Big Data și vizualizarea datelor ca metoda de afișare a unui volum mare de date prin diagrame, grafice, hărți și alte forme vizuale; folosirea IA; folosirea serviciilor de bibliotecă bazate pe mobil; utilizarea tehnologiei de căutare inteligentă în bibliotecă și căutare federativă în recuperarea rapidă a informațiilor și indexarea fără probleme a documentelor; integritatea academică și plagiatul [220].

Tendențele tehnologice de bibliotecă pentru 2023 [255] presupun subiecte privind impactul IA asupra bibliotecilor, în special în domeniul marketingului și colecțiilor, utilizarea software-ului de videocomerință și impactul învățării la distanță, precum implicarea bibliotecilor în dezvoltarea carierei, recalificarea utilizatorilor săi prin acces la resurse, cursuri și experți individuali.

În baza unei selecții a *Zece subiecte și tendințe pentru bibliotecarii școlari* [290], am identificat diverse tematici specifice de instruire. De exemplu, cursurile de educație mediatică vor ajuta bibliotecarii școlari la identificarea știrilor false, iar cunoștințele în drept vor contribui la promovarea, protejarea și educarea despre libertatea intelectuală în bibliotecile din școli. Bibliotecarii școlari trebuie să fie instruiți privind alfabetizarea prin romane grafice și benzi desenate, modalitățile de satisfacere a nevoilor informaționale ale elevilor cu dizabilități, practicile de lectură pentru adolescenți, utilizarea aplicațiilor de învățare, elaborarea strategiilor de promovare a cărții și lecturii etc.

Prin urmare, *Tendențele de top în bibliotecile academice* [294] ne sugerează pentru personalul de specialitate din bibliotecile universitare cursuri de formare cu privire la referințe virtuale cu o complexitate din ce în ce mai mare, alfabetizare digitală, dezvoltare de colecții digitale, programe de imprimare partajată, date accesibile, resurse educaționale deschise și politici, instrumente și advocacy de Acces Deschis, IA, Big Data, alfabetizare critică a informațiilor etc.

Potrivit *Tendențelor în bibliotecile publice* publicate de Kathy Husser [232], stabilim trei subiecte de bază de instruire necesare bibliotecarilor din bibliotecile publice: (1) alfabetizare digitală, (2) implicarea comunității și (3) dezvoltarea laboratoarelor de învățare (Maker Spaces).

Aspectele sociale, politice și economice, cerințele pieței muncii, solicitările din partea angajatorilor și a utilizatorilor, dezvoltarea intensă a tehnologiilor de informare și comunicare, modalitatea de transmitere și primire a informației cu ajutorul tehnologiilor, organizarea și accesul la informații în diferite domenii ale cunoașterii, deservirea grupurilor speciale de utilizatori, interrelația și armonizarea cu alte ramuri de activitate etc., toate acestea au un impact asupra tematicilor instruirilor în scopul pregătirii unor profesioniști cu cunoștințe și abilități specifice de a produce schimbarea, la nivel de bibliotecă și servicii de informare. În cele din urmă, constatăm că cursurile de formare pentru profesioniștii din domeniul infodocumentar acoperă subiecte variind de la sisteme informatice, analize de date, metadata, biblioteci digitale, dezvoltarea colecțiilor și informatică, până la programe bazate pe comunități, cum ar fi dezvoltarea și implicarea tinerilor, alfabetizare informațională, sprijin pentru cercetare, informații sigure și veridice pentru utilizatori etc.

Datorită evoluției rapide a tehnologiilor, unii specialiști accentuează tendința de a forma la bibliotecari tipuri specifice de abilități „soft”, ca: reziliența, agi-

litate, flexibilitate, încredere, construirea de parteneriate, rezolvarea problemelor și capacitatea de a răspunde pozitiv la provocări, a se adapta la situații imprevizibile. Alții au subliniat, în mod special, capacitățile de inovare și creativitate, importanța gândirii critice în cadrul profesiei. Bazându-se pe inteligența emoțională, profesioniștii necesită capacitatea pentru a înțelege și a răspunde nevoilor informaționale ale diferitor generații, a-i ajuta să devină candidați activi în societatea informațională. Prin urmare, valoroase vor fi și abilitățile de a utiliza IA, fiindcă bibliotecarii ar putea chiar să lucreze cu companiile social media ca să ofere instruire și sprijin pentru a lupta deliberat cu dezinformarea [234].

Rezultatele cercetării problemei formării profesionale continue a personalului de specialitate din bibliotecile Republicii Moldova a confirmat că adesea punctul de plecare al motivației pentru studierea continuă îl constituie tematica instruirilor: tehnologiile informaționale (64,5%), scriere de proiecte (56,4%), biblioteconomie și bibliografie (50,3%), comunicare (48,4%) etc. Dorința de a dezvolta în cadrul programelor educaționale competențele de comunicare (82,3%), tehnologice (57,8%), metodologice (44,9%), manageriale (37%), competențe pedagogice (30,2%) etc. a fost confirmată de răspunsurile eșantionului participant la sondaj.

În funcție de tendințele domeniului biblioteconomiei și științei informării, BNRM stabilește *Prioritățile profesionale anuale* pentru activitatea instituțiilor infodocumentare din țară de care trebuie să țină cont la planificarea tematicii de instruire a personalului. De exemplu, tendințele internaționale în domeniul biblioteconomiei și științei informării cu privire la fenomenul ȘD din ultimii cinci ani au orientat centrele biblioteconomice la asigurarea prezenței subiectelor legate de ȘD în conținutul activităților educaționale furnizate [123]. Bunăoară, CFPC BNRM, în sondajul de studiere a necesităților de formare a personalului de specialitate din SNB, include întrebări cu privire la tematica solicitată în corespundere cu inițiativele-cheie ale anului profesional. În cele din urmă, analiza ofertelor educaționale ale CFPC BNRM a stabilit că tematica cursurilor de formare profesională continuă pentru SNB este în concordanță cu tendințele internaționale generale de dezvoltare LIS într-o oarecare măsură, totuși, constatăm că nu sunt organizate cursuri specifice conform acestora în bibliotecile publice, școlare, universitare.

Precizăm că pentru a asigura instituțiile infodocumentare cu angajați calificați, furnizorii de programe educaționale în domeniul biblioteconomiei și științei informării urmează să studieze permanent nevoile de formare ale bibliotecarilor în scopul elaborării unor oferte relevante.

Această poziție este susținută de jumătate din grupul de respondenții beneficiari ai cursurilor CRFC USM, care s-au pronunțat pentru necesitatea de a fi îmbunătățite în primul rând conținutul programelor și de 25,6% de persoane care au menționat că irelevanța programelor de instruire îi demotivează de a asista la programe de formare.

3.3. Perspectivele formării profesionale continue a personalului de specialitate din bibliotecile Republicii Moldova

Calitatea domeniului biblioteconomiei și științei informării depinde de profesionalismul angajaților și de schimbarea rapidă a vieții sociale, modernizarea intensă a tehnologiilor. În mod evident, toate acestea generează o continuare a proceselor de reînnoire a cunoștințelor, deprinderilor și valorilor pe durata vieții [18, p. 16]. Conform opiniei lui Bertrand Russell [154, p. 255], cunoștințele noi sunt principala pârghie a progresului și în lipsa lor omenirea ar ajunge să bată pasul pe loc. Ar putea continua o perioadă să se amelioreze prin difuzarea și utilizarea mai largă a cunoștințelor existente, dar acest proces, în sine, n-ar putea să dureze mult. Indiscutabil, educația continuă a bibliotecarului este o cerință a timpului. Profesioniștii care doresc să rămână competitivi în mediul lor, vor trebui să-și îmbunătățească constant abilitățile. Personalul de specialitate din bibliotecile Republicii Moldova va trebui să înțeleagă că formarea inițială nu este suficientă și, respectiv, pe parcursul carierei profesionale este inevitabilă formarea profesională continuă. În cele din urmă, instituțiile infodocumentare necesită o politică de formare orientată spre oferirea oportunităților angajaților de dezvoltare și autodezvoltare în domeniile alese.

Pentru a înțelege perspectivele de dezvoltare a sistemului de formare profesională continuă, a fost nevoie de a analiza evoluția și situația actuală din țară a dezvoltării bibliotecarilor, studiilor naționale și internaționale, cadrul normativ cu referire la educația continuă a personalului din domeniul infodocumentar, opiniile eșantionului investigat și a experților. De asemenea, subliniem că pentru a atinge o dezvoltare stabilă și efectivă a unui sistem de formare profesională continuă în condiții moderne, este util de a analiza constant mediul extern. Analiza PEST ne-a permis să identificăm factorii de influență din perspectivă a dezvoltării politice, legislative, economice, sociale și tehnologice a domeniului formării profesionale continue.

Acest tip de evaluare a condus la stabilirea problemelor și propunerea unor recomandări menite să optimizeze sistemul de formare profesională continuă a personalului de specialitate din SNB. Această metodă a fost utilă pentru a analiza și stabili lacunele și lipsa de concordanță între diverse aspecte ale formării profesionale continue.

Tabelul 3.5. Analiza mediului extern pe sistemul de formare profesională continuă a personalului de specialitate din SNB (Analiza PEST)

FACTORI DE INFLUENȚĂ	IMPACT ASUPRA FPC
Factori Politici / Legislativi (P)	
Instabilitate politică	Tergiversări în elaborare și aprobarea unor hotărâri/documente la nivel național
Reorganizarea unor structuri de stat	Funcționarea comisiei de formare din cadrul CBN
Necesitatea alinierii legislației naționale în domeniul FPC la cerințele și standardele europene	Modificarea cadrului legal național în domeniu la compartimentul formării
Neglijarea cadrului normativ cu privire la biblioteci	Finanțare insuficientă sau lipsa finanțării FPC
Parteneriate insuficiente în domeniul FPC	Număr redus de proiecte naționale și internaționale de inovare la nivelul FPC
Interconexiunea slabă între sistemul de formare de bază și formare profesională continuă	Scăderea calității formării de bază și continue a specialiștilor în domeniu
Lipsa unui mecanism pentru monitorizarea, evaluarea și revizuirea calității sistemului de FPC	Necesitatea unui centru de formare coordonator la nivel național în domeniul infodocumentar
Inexistența unui sistem al managementului calității în FPC	Sistem de formare profesională continuă neconsolidat și puțin receptiv la nevoile și interesele bibliotecarilor
Factori Economici (E)	
Criză economică cu efecte directe în bugetul instituției	Neasigurarea surselor de finanțare necesare FPC
Creșterea costurilor pentru ofertele educaționale	Repercusiuni asupra calității și a performanțelor personalului de specialitate. Scăderea numărului de persoane instruite
Dificultăți în accesarea fondurilor europene și internaționale	Resurse financiare limitate pentru furnizorii de formare în implementarea proiectelor de instruire continuă
Instrumente administrativ-financiare slab dezvoltate	Lipsa stimulării financiare a formatorilor

Lipsa unor facilități fiscale adresate agenților economici pentru implicarea în formarea profesională continuă	Posibilități financiare reduse pentru FPC
Factori Sociali (S)	
Modificarea rolului social al bibliotecii	Necesitatea formării competențelor noi
Lipsa interesului pentru pregătirea profesională	Statut scăzut a profesiei de bibliotecar
Deficitul forței de muncă.	Înaintarea în vârstă a personalului
Atitudinea față de dezvoltarea sistemului de FPC	Responsabilitatea individuală față de FPC
Schimbări ale valorilor, nevoilor și preferințelor utilizatorilor	Necesitatea unor acțiuni sistemice de promovare a politicilor eficiente de asigurare a calității FPC
Factori Tehnologici (T)	
E-transformarea și dezvoltarea e-serviciilor	Infrastructură depășită de a asigura procesul de FPC
Evoluția tehnologiilor digitale utilizate în FPC	Problema dotării cu e-Platforme de FPC

Sursa: Elaborat de autoare.

În contextul aderării Republicii Moldova la UE și al armonizării politicilor în domeniul bibliotecilor, este bine să ne concentrăm atenția asupra modelelor de dezvoltare profesională continuă europeană, ceea ce presupune echilibru între valorile și principiile acceptate în comun și, totodată, specificitatea națională și locală. Deci, factorul politic fundamental care influențează funcționarea sistemului de formare profesională continuă este nivelul de control al calității și abordarea superficială a perspectivelor de dezvoltare în programele strategice de stat, care este nesemnificativ, dar, pe baza tendințelor existente, cel mai probabil va crește. Ținând cont de situația economică și politică actuală, se poate presupune că, pe termen scurt și mediu, vor fi elaborate demersuri conceptuale de dezvoltare a sistemului de formare profesională continuă, alinierea cadrului normativ național în domeniul educației continue la cerințele și standardele europene și, evident, respectarea de organele abilitate. Mai mult, dezvoltarea de parteneriate între părțile interesate, care includ guverne, instituții de educație și formare, societatea civilă, vor contribui la schimbarea peisajului profesional și la conceperea noului ecosistem de competențe.

Investițiile financiare reprezintă o condiție prealabilă pentru creșterea calității sistemului de formare profesională continuă, pe de o parte, și pentru îmbunătățirea domeniului de biblioteconomie și știința informării, pe de altă

parte. Se cere instituirea unor mecanisme care ar obliga angajatorul să respecte prevederile legale cu privire la cheltuielile pentru formarea continuă a angajaților. În ceea ce privește investițiile donatorilor străini, de regulă, prin intermediul organizațiilor neguvernamentale, nu au un caracter sistemic.

Modificarea rolului social al bibliotecii contribuie la diversificarea conținutului informativ-educațional, care presupune noi pregătiri, de înaltă calitate a bibliotecarilor în condițiile aplicării tehnologiilor inovatoare. Deficitul forței de muncă conduce la îmbătrânirea personalului de bibliotecă. Considerăm că în situația când managerii sunt nevoiți să angajeze persoane din alte domenii, aceasta va contribui la creșterea semnificației inițiativelor și proiectelor educaționale, precum la o creștere a cererii pentru programele de recalificare profesională. La fel, preferințele utilizatorului noului format condiționează acțiuni sistemice de promovare a politicilor eficiente de asigurare a calității pregătirii unui personal competent.

Tendențele de transformare digitală și prestare a serviciilor electronice a populației solicită finanțarea și aplicarea tehnologiilor educaționale moderne pentru a asigura procesul de formare profesională continuă a bibliotecarilor. Evoluția tehnologiilor digitale impune dotarea furnizorilor de formare și a bibliotecilor cu e-Platforme de învățare. Trecerea „forțată” la instruirea online a generat diferite provocări pentru sistemul de formare profesională continuă, revelând impactul resurselor financiare limitate pentru infrastructura modernă de a asigura procesul de formare.

Turbulența mediului extern, concurența între prestatori, creșterea cerințelor bibliotecarilor față de serviciile educaționale necesită noi abordări în planificarea și organizarea activităților instructive, capacitatea de a determina corect parcursul de funcționare a unei organizații educaționale în domeniul infodocumentar. Pentru ca un centru de formare să fie competitiv pe termen mediu și lung, se impune de a fi prevăzute riscurile și dificultățile care pot apărea în traiectoria de activitate. Astăzi, mediul extern are o importanță decisivă pentru toate organizațiile, cele educaționale nu sunt o excepție care se cuvine să răspundă flexibil și profesional la schimbări, precum și să construiască în mod activ o strategie de dezvoltare a formării profesionale continue. Considerăm că capacitatea de adaptare la mediul extern este condiția principală pentru funcționarea cu succes a sistemului de formare profesională continuă a personalului din SNB. Reorganizarea sistemului este însoțită de schimbări în conținutul programelor educaționale, metodele de predare, în managementul prestatorilor, modificări în domeniul legislativ și de reglementare cu privire la instruirea bibliotecarilor.

Drept urmare, aceste constatări nu trebuie ignorate de organele abilitate. Din cele menționate, deducem că condiția de bază a soluționării acestor probleme o constituie dialogul, iar lipsa experienței de colaborare între organele guverna-

mentale, furnizorii de formare, instituții bibliotecare, asociații de profil denotă dezinteresul față de formarea profesională a bibliotecarilor.

Strategiile naționale de punere în practică a conceptului de învățare pe tot parcursul vieții se cuvin de a asigura posibilități egale de acces la studiere de calitate tuturor bibliotecarilor și să se bazeze în mod prioritar pe nevoile și cerințele lor, adaptarea modului de organizare a învățării, realizarea standardelor sporite de formare în domeniu, încurajarea și înzestrarea personalului de specialitate din biblioteci cu competențe pentru implicarea activă în toate sferile vieții publice moderne [174, p. 64]. Astfel, *Strategia națională de dezvoltare „Moldova Europeană 2030”* [79], urmând imperativul integrării europene exprimat nemijlocit prin implementarea Acordului de Asociere cu Republica Moldova, stabilește obiectivul general „Garantarea educației relevante și de calitate pe tot parcursul vieții” (Obiectiv 3). La rândul său, *Strategia de dezvoltare „Educația-2030”* [170] va direcționa perspectivele de dezvoltare durabilă pe tot parcursul vieții a personalului de specialitate din bibliotecile din Republica Moldova. Prin acest document strategic, se presupune: dezvoltarea cadrului normativ în domeniul educației bibliotecarilor, variația formelor și serviciilor de formare, crearea unui centru de formare național nonformal, diversificarea mecanismelor de finanțare a sistemului de formare în context formal și nonformal, dezvoltarea competențelor profesionale, creșterea randamentului și calității stagiilor de formare profesională continuă, a ratei de participare a personalului de specialitate angajat în biblioteci, valorificarea tehnologiilor informaționale și surselor de educație informală, consolidarea parteneriatelor dintre autorități locale și furnizorii de formare, diversificarea surselor financiare pentru instruire etc.

În aceste împrejurări, devine actuală și oportună continuarea realizării unor inițiative de unicitate și orientare pentru tot SNB, precum și responsabilizarea actorilor în elaborarea unor strategii, politici naționale și locale privind formarea profesională continuă și armonizarea lor cu cele europene. Credem că conceperea unei noi *Strategii de dezvoltare a culturii* vă contribui la stabilirea vectorilor de bază în instruirea pe tot parcursul vieții, ulterior stipulate într-o *Strategie națională de formare profesională continuă a personalului de specialitate din SNB*.

Pentru a completa tabloul sistemului de formare adresat bibliotecarilor din Republica Moldova, o serie de aspecte legate de opiniile eșantionului investigat s-au referit la sesizarea direcțiilor de perspectivă ale instruirii continue. Un pas în cercetare l-a constituit elaborarea unui indicator care să măsoare la general perspectivele de dezvoltare a sistemului de formare profesională continuă. În funcție de nota pe care respondenții i-au dat-o posibilităților de viitor a formării profesionale continue pentru cariera profesională a angajaților din instituțiile infodocumentare (1 – minim, 5 – maxim), obținem valoarea medie de apreciere 4,13 (Fig. 3.10).

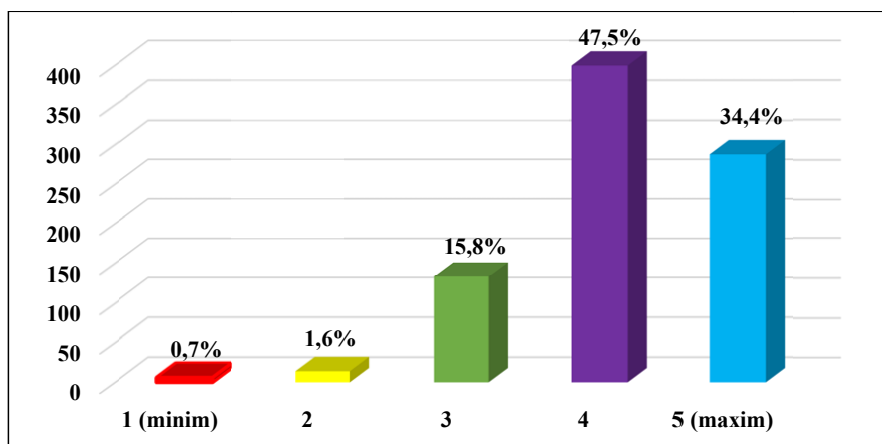


Fig. 3.10. Perspectivele de dezvoltare a sistemului de formare profesională continuă (%)
Sursa: Elaborată de autoare.

Considerăm că se impune o atitudine și responsabilitate națională, instituțională și individuală față de dezvoltarea sistemului de formare profesională continuă. Cu toate că majoritatea respondenților (95,9%, procente cumulate) au evaluat cu „foarte eficient” și „eficient” sistemul de formare (Fig. 2.11), au fost stabilite direcții concrete despre perspectivele instruirii continue a bibliotecarilor (Tabelul 3.6).

Tabelul 3.6. Perspectivele formării profesionale continue în opinia respondenților (%)

Perspective	Foarte important	%	Nu este important	%
Creșterea calității formării profesionale continue la nivel de sistem	361	47,3	9	1,1
Poziția mea în domeniu / instituție necesită sprijinire în dezvoltarea competențelor profesionale	286	37,5	14	1,8
Participarea la programe de formare profesională continuă	364	47,8	6	0,8
Prestatorii de formare profesională continuă să optimizeze programele formării	223	29,3	8	1,0
Creșterea calității infrastructurii formării profesionale continue (finanțe, tehnologie)	323	42,4	9	1,1
Implicarea activă a angajatorilor, pornind de la etapa identificării nevoilor de formare, a motivării personalului de a participa la instruire, în evaluare și certificare	305	40,0	10	1,3
Asigurarea calității ofertei de formare profesională continuă și relevanța acesteia în raport cu abilitățile, cunoștințele și nevoile personalului	316	41,5	8	1,0

Sursa: Elaborat de autoare.

Abordând problema cu privire la perspectivele formării profesionale continue, în baza răspunsurilor la chestionar, putem concluziona că eșantionul investigat a atribuit ponderea maximă, plasat pe o scală ce variază între pozițiile *Important* și *Foarte important*, creșterii calității formării profesionale la nivel de sistem, respectiv fiecare instituție infodocumentară urmând să sprijine dezvoltarea competențelor profesionale ale angajaților (punctaj 4,51). În ierarhia importanței, respondenții au menționat că este indispensabilă creșterea calității infrastructurii (finanțe, tehnologie) (punctaj 4,47), e necesar ca prestatorii să asigure calitatea ofertei de formare profesională continuă și relevanța acesteia în raport cu abilitățile, cunoștințele și nevoile angajaților (punctaj 4,45), să se simtă implicarea activă a angajatorilor, pornind de la etapa identificării nevoilor de formare, a motivării personalului de a participa la instruire, în evaluare și certificare (punctaj 4,44). Nu în ultimul rând, prestatorii urmează în permanență să optimizeze programele formării continue ale bibliotecarilor (punctaj 4,34) (Fig. 3.11).

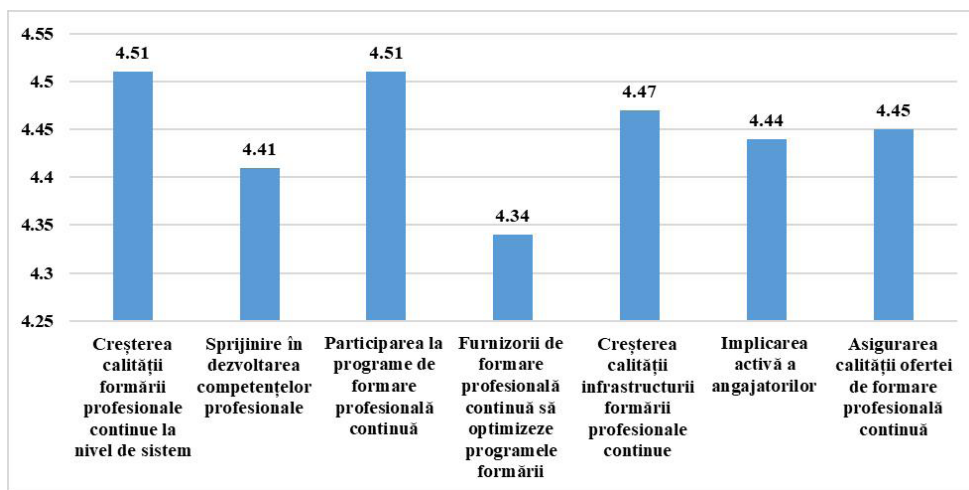


Fig. 3.11. Opinia respondenților cu privire la importanța perspectivei formării profesionale continue

Sursa: Elaborată de autoare.

Cauza reformelor în sistemul de formare continuă a bibliotecarilor se impune atenției specialiștilor din domeniu nu doar pentru binele societății, ci și pentru binele personalului de specialitate din biblioteci. Interviuurile cu experții au confirmat că una din direcțiile de perspectivă este dezvoltarea unui sistem de formare continuă durabil. Problema focalizării pe rezultate care ar trebui obținute este atestată de 6/16 dintre respondenți, vizavi de 2/16 dintre respondenți care consideră că este nevoie de concentrare pe mijloace pentru a obține rezultate. Astfel, *Expertul 1* consideră că „în primul rând ar fi să pornim de la formularea finalităților, ulterior să identificăm mijloacele necesare obținerii acestora”. *Expertul 8* menționează: „Din punct de vedere al managementului ar fi necesară focu-

sarea pe rezultate. Dar viața ne demonstrează, că bibliotecarii nu știu să estimeze/evalueze, să vadă rezultatele. Nu muncesc pentru rezultate și recunoașterea lor. Mai trebuie instruiți bibliotecarii să cunoască și să utilizeze instrumente, mijloace, căi de măsurare și obținere a rezultatelor. **Experții 3, 4, 12** sunt de părerea că „ambele își au rostul lor”. Alți doi experți au fost indeciși, nu au putut răspunde.

În prezent, credem că există un anumit decalaj între cerințele domeniului infodocumentar și nivelul de competențe profesionale existente ale personalului de specialitate din SNB. Acest fapt se datorează în mare măsură lipsei unei continuități clare a formării profesionale inițiale din țară. Ca urmare, există un dezichilibru de vârstă între personalul de specialitate din bibliotecile Republicii Moldova. În opinia noastră, funcționarea învățământului superior în domeniul biblioteconomiei este influențată de o serie de factori, precum trecerea relațiilor socio-economice la condițiile pieței, intelectualizarea și informatizarea proceselor tehnologice, influența factorilor externi și interni. Pe lângă cele menționate care afectează toate profesiile, sunt factori care sunt caracteristici domeniului nostru: salarii mici, statutul social al bibliotecarilor, prestigiul profesiei etc. Sistemul de formare profesională inițială în domeniul biblioteconomiei a suferit dramatic și înregistrează evoluții negative în ceea ce privește forța de muncă și relațiile de pe piața muncii.

Dorim să accentuăm că estimând situația în sistemul de formare profesională inițială în domeniul biblioteconomiei din țară, 3/16 dintre experți susțin că nu se întreprind măsuri concrete în direcția asigurării funcționării formării de bază. Majoritatea experților intervievați au precizat efectivitatea instituirii unor noi mecanisme și strategii de formare profesională continuă atât la nivel național, cât și instituțional. Prin urmare, **Expertul 3** a menționat: „În primul rând, este o nevoie stringentă de a regândi sistemul de orientare în carieră pentru viitorii lucrători ai bibliotecii. Este necesară informarea elevilor din ciclul gimnazial și liceal despre ceea ce constituie activitatea unui bibliotecar. Elevii cu greu concep cum funcționează procesele interne într-o bibliotecă. Acest lucru va permite nu numai atragerea celor interesați de profesie sau îndepărtarea celor care nu sunt interesați, ci și va demonstra esența muncii angajaților bibliotecii fără stereotipuri și prejudecăți”.

În perspectivă, considerăm că una dintre soluții la problema de a asigura piața muncii cu angajați calificați în domeniul infodocumentar din Republica Moldova ar fi instruirea duală. În conformitate cu *Legea cu privire la învățământul dual*: nr. 110 din 21.04.2022 [77], formarea profesională continuă în învățământul dual se realizează în condiții similare celor de formare profesională inițială în învățământul dual, care se desfășoară în cadrul instituțiilor de învățământ profesional tehnic și/sau în cadrul centrelor de formare continuă. Credem că această modalitate de formare ar putea fi aplicată și în învățământul superior de

profil, ciclul I licență, unde studierea teoretică se realizează în cadrul instituției de învățământ, iar cea practică – la instituția infodocumentară. Durata studiilor în învățământul dual de specialitate ar fi de 2 ani pentru a obține calificarea de bibliotecar/ă în învățământul profesional tehnic și în învățământul superior.

Mecanismul de funcționare cu privire la obținerea calificării în domeniul biblioteconomiei și științei informării prin învățământ dual ar fi următorul: anual, MC va solicita către MEC aprobarea formării angajaților din bibliotecile publice la calificarea bibliotecar/bibliotecară; direcțiile de învățământ – formarea angajaților din bibliotecile școlare, de colegiu, școli profesionale, centre de excelență; instituțiile de învățământ superior – formarea angajaților din bibliotecile universitare. După aprobarea listei candidaților de MEC, instituția de învățământ va semna un contract de parteneriat cu instituțiile infodocumentare de unde provin candidații. Admiterea la studii se va face în baza atestatului de studii medii de cultură generală, certificatului de studii gimnaziale, liceale. La începerea studiilor se va încheia un contract individual între elev/student, instituția de învățământ, centrul de formare, instituția infodocumentară. Studiile se vor desfășoara cu frecvență la zi cu prezența la ore în două zile din săptămână. Recomandarea propusă reiese din avantajele acestei forme de instruire: pentru candidați este dobândirea abilităților profesionale, cunoștințelor, experiențelor practice; oportunități mai mari de angajare și avansare în carieră; probabilitatea de a beneficia de un salariu în timpul studiilor. Angajatorii au posibilitatea de a participa la pregătirea viitorilor bibliotecari în conformitate cu necesitățile instituționale, de a asigura funcțiile vacante, de a alege cei mai buni candidați după încheierea perioadei de instruire. Prin învățământul dual se asigură o mai bună corelare între cererea de pe piața muncii și oferta educațională.

În aceeași ordine de idei, 8/16 dintre experți sugerează elaborarea de noi strategii în domeniul formării profesionale continue a bibliotecarilor axate pe dezvoltarea de competențe, care să asigure conștientizarea și evaluarea cunoștințelor și abilităților specialiștilor din biblioteci și, în mod sigur, fiind implementate cu încredere și responsabilitate. Strategiile să fie elaborate în baza studiului de caz și prin colaborări, prin excluderea din grupul de lucru persoanele ale căror strategii anterioare nu avut succes și rezultate – 1/16. În același timp, ar fi binevenită parcurgerea obligatorie a cursurilor de inițiere și recalificare de specialiștii angajați cu calificare în alte domenii – 4/16. Intervievații au menționat respectarea cadrului legislativ și de reglementare de managementul instituțional, autoritățile publice locale – 4/16, utilizarea a noi forme și metode de formare – 5/16, coordonarea și cooperarea eforturilor în asigurarea funcționalității sistemului de formare profesională continuă la nivel național – 2/16.

Considerăm că sistemul de formare profesională continuă la care trebuie să aspirăm în viitor este unul apt să ofere fiecărui angajat șansa la tot ce există

mai bun. Drept exemplu, sunt cele 20 de tendințe din *Raportul IFLA 2021* [234, p. 11; 17; 21; 24], care evocă nevoia de a motiva personalul bibliotecii de a beneficia de un nivel ridicat de educație și a investi în dezvoltarea lor. De asemenea, precizăm că tendințele europene orientate spre creșterea statutului social al profesiei și egalizarea șanselor de reușită socială și profesională a bibliotecarilor vor determina revizuirea instituțională a sistemului de formare. Cu toate acestea, am constatat că la nivel național nu sunt elaborate suficiente mecanisme de asigurare a creșterii în carieră, bazate pe profesionalism, cunoștințe, experiență, care ar avea un impact pozitiv pentru motivarea și menținerea personalului specializat. Drept consecință, biblioteca va fi în centrul crizei de personal, mai ales sub influența scăderii numărului de tineri care doresc calificarea dată.

Referindu-ne la literatura consacrată subiectului cercetat, deducem că performanța unei biblioteci depinde de direcțiile de perspectivă a managementului instituțional în privința formării profesionale continue. Eficacitatea proceselor de perfecționare se reflectă în sporirea volumului și calității cunoștințelor și abilităților însușite, în modificări comportamentale și atitudinale, în îmbunătățirea climatului organizațional [51, p. 77].

Potrivit direcțiilor expuse în Tabelul 3.7, instituțiile infodocumentare din Republica Moldova urmează să asigure și să presteze oferte educaționale de calitate angajaților săi, adaptate permanent la nevoile unei societăți bazate pe cunoaștere și în corespundere cu necesitățile de formare. În bibliotecă ar trebui să fie promovată o cultură organizațională care să încurajeze implicarea întregului personal în procesul de formare continuă. Este recomandabil să fie adoptat un sistem al managementului calității, să fie permanent evaluat nivelul de organizare a acțiunilor educaționale și bibliotecarii să fie încurajați de a-și îmbunătăți continuu nivelul de pregătire. Urmează să fie dezvoltată o infrastructură reală privind alocarea resurselor financiare și investirea în pregătirea specialiștilor competenți pentru a desfășura eficient programele educaționale pentru angajați. Credem că personalul de specialitate din biblioteci este potrivit să fie informat despre angajamentul instituției cu referire la implicarea bibliotecarilor în dezvoltarea continuă, asigurarea procesului educațional cu resurse financiare, alocarea timpului pentru instruire, informarea despre ofertele educaționale externe. De asemenea, se cere motivarea și asigurarea accesului la resurse informaționale profesionale, evaluarea nevoilor de formare continuă etc. **Expertul 3** concluzionează: „*Conducerea bibliotecilor și-a dat seama că în următoarele decenii, cei care au selectat și au instruit cel mai bine personalul, care au contribuit pe deplin la dezvoltarea și utilizarea resurselor umane, vor avea un avantaj competitiv*”.

Tabelul 3.7. Direcțiile de perspectivă a managementului instituțional cu referire la formarea profesională continuă

Domenii	Direcții de perspectivă
<i>Cultura organizațională</i>	Bibliotecile trebuie să dispună de un personal cu simțul răspunderii pentru predestinarea instituției în care activează, de profesioniști activi, competenți, cu spirit inovator și creativ. Bibliotecile eficiente sunt acelea care asigură condiții optime pentru dezvoltarea permanentă a angajaților care determină evoluția și performanțele organizaționale.
<i>Managementul strategic</i>	Instituția publică se dezvoltă în baza unei strategii optime care cuprinde nevoile relevante de formare profesională continuă în contextul educației formale, nonformale și informale.
<i>Subdiviziuni privind furnizarea formării continue</i>	Biblioteca se cuvine să dispună de subdiviziuni cu atribuții de formare a personalului (centre, secții, direcții) care propun ofertă educațională relevantă conform nevoilor de studiere ale angajaților instituției.
<i>Procesul de organizare a programelor educaționale</i>	Procesul de formare profesională continuă necesită să fie bine organizat, asigurat cu resurse umane competente, cu resurse materiale, informaționale și tehnologice moderne care facilitează desfășurarea programelor educaționale.
<i>Mediu de învățare</i>	Biblioteca menține și dezvoltă continuu un mediu de învățare atractiv, plăcut și stimulat.
<i>Rezultatele participanților la instruire</i>	Competențele dobândite, dezvoltate ale bibliotecarilor trebuie să fie suficiente pentru a fi aplicate în practică în scopul de a oferi utilizatorilor servicii și produse calitative de bibliotecă.
<i>Resurse informaționale</i>	Disponerea de resurse informaționale (achiziționate și dezvoltate), în scopul asigurării desfășurării unor activități educaționale de calitate; oferirea accesului în vederea asimilării cunoștințelor și dezvoltării unor abilități.
<i>Resurse financiare</i>	Alocarea resurselor pentru procesul de formare profesională continuă.
<i>Resurse umane</i>	Instituția dispune de formatori competenți, competitivi, performanți, motivați pentru realizarea formării continue de calitate.

Domenii	Direcții de perspectivă
<i>Parteneriate</i>	Biblioteca stabilește diverse parteneriate cu alte instituții, organizații nonguvernamentale, experți naționali și internaționali în vederea realizării unor proiecte educaționale care vor determina dezvoltarea efectivă a personalului și cea instituțională.
<i>Conducere și Leadership</i>	Instituția are o viziune clară asupra viitorului, materializată în proiecte și programe educaționale de dezvoltare a personalului de bibliotecă.
<i>Managementul calității</i>	Biblioteca se cuvine să dispune de un sistem de management al calității, asumat de conducerea instituției, funcțional, continuu dezvoltat.
<i>Promovarea și satisfacția participanților la instruire</i>	Biblioteca se impune să satisfacă nevoile de formare, să asigure legătura dintre obiectivele instituției și așteptările celor instruiți.
<i>Imaginea bibliotecii</i>	Biblioteca deține o imagine pozitivă datorită unui personal calificat, bine pregătit, inovativ și creativ, mereu dispus spre schimbare și provocări.

Sursa: Elaborat de autoare după Vicol, N. [188, p. 53].

În această ordine de idei, potrivit răspunsurilor eșantionului investigat, 62,4% de persoane menționează că instituțiile în care activează dețin documentul *Politici privind formarea profesională continuă a personalului de specialitate din biblioteci*. La rândul lor, 16% de respondenți au indicat că instituția nu deține așa document, iar 21,6%, în genere, nu știu despre existența unui astfel de document (Fig. 3.12). Considerăm că acest document este util pentru centrele biblioteconomice, conform reglementărilor în vigoare. În restul cazurilor, recomandabil ar fi stipularea în fișa postului, în mod obligatoriu, a drepturilor și obligațiilor angajatului referitor la instruirea continuă. Deoarece, ca parte integrantă a contractului individual de muncă a angajatului, în fișa postului se stabilesc drepturile și responsabilitățile salariatului în vederea formării profesionale continue.

Această cercetare a urmărit de a identifica dacă ambele părți, atât angajatul, cât și angajatorul, respectă aceste cerințe. S-a constatat că în fișa postului a 73,6% din respondenți sunt prevăzute prevederi despre obligativitatea formării profesionale continue. Răspunsurile au arătat că la 14,5% de chestionați în fișa postului aspectul instruirii continue lipsește, iar 12% în genere nu cunosc dacă se stipulează în fișa postului formarea continuă a salariatului (Fig. 3.13). Aceste date ne sugerează că în unele instituții există probleme la nivel de respectare a dreptului la educația continuă a bibliotecarilor, de conștientizare a necesității

formării profesionale continue, impactului instruirilor angajaților la nivel de organizație, nerespectarea cadrului normativ la capitolul învățare pe tot parcursul vieții.

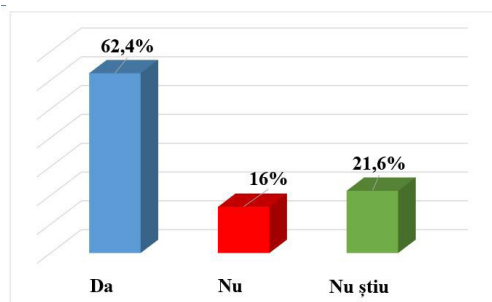


Fig. 3.12. Deținerea documentului „Politici privind formarea profesională continuă” (%)

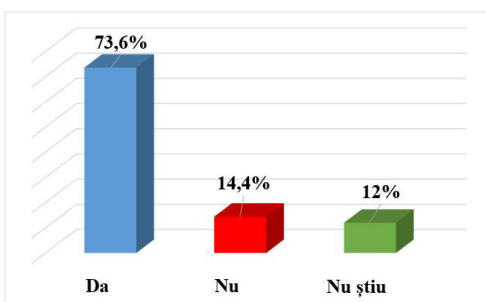


Fig. 3.13. Opiniile privind stipularea obligativității formării profesionale continue în fișa postului (%)

Sursa: Elaborate de autoare.

Ar trebui să conștientizăm rolul unui sistem de management al calității în formarea profesională continuă a personalului din domeniul infodocumentar, nu doar la nivel de teorie. Drept argument este că atunci când se dorește includerea noului într-un sistem existent, acesta se cere a fi bine organizat pentru a funcționa normal în vederea realizării obiectivelor programate. Susținem ideea necesității unor reglementări noi cu privire la aplicarea principiilor de management al calității. În același timp, sunt necesare precizarea unor stipulări precise referitor la resurse (materiale, financiare, intelectuale). Credem că interesul financiar al furnizorilor de formare, speranța cursanților de a deține certificare pentru o remunerare mai bună la locul de muncă a provocat situații când se pierde din calitate formării. Obiectivul prestatorilor fiind numărul cât mai mare de acțiuni educaționale și cursanți, fără a face o selecție în funcție de nivelul de pregătire, tipul de bibliotecă, experiența de muncă, categoria de calificare etc.

Cercetarea problemei formării profesionale continue a bibliotecarilor din SNB a permis constatarea că pe lângă faptul că fiecare formă a educației – formală, non-formală și informală – se dezvoltă independent, este esențială interdependența formelor educației continue, care asigură creșterea performanței profesionale a bibliotecarilor. Considerăm că orice tip de instruire separat nu este capabil să răspundă în mod flexibil tuturor nevoilor de formare ale bibliotecarilor. Ca urmare, nu poate fi asigurată continuitatea dezvoltării personale și profesionale ale specialiștilor conform principiului învățării pe tot parcursul vieții.

Prin urmare, în procesul de elaborare a curriculei de formare profesională continuă, este necesară interacțiunea CRFC USM, ca sistem de educație formală, cu instituțiile infodocumentare, care solicită specialiști cu calificare în domeniu, cu prestatorii de formare profesională, care asigură educația nonformală

a personalului de specialitate din biblioteci. La rândul lor, centrele biblioteconomice, centrele de formare nonformale ar trebui să utilizeze tematici din programele acreditate ale CRFC USM în programele proprii de formare, deoarece cursurilor nonformale sunt o completare, o alternativă la educația formală. De asemenea, interacțiunea presupune implicarea profesioniștilor practicieni în implementarea programelor educaționale formale, respectiv a cadrelor didactice în predarea cursurilor nonformale. În același timp, este important ca orice prestator de programe de formare în domeniul infodocumentar să țină cont de scopul educației formale, obiectivele educației nonformale stabilite în baza necesităților individuale ale bibliotecarilor și oportunitățile educației informale. Considerăm că printre perspectivele de integrare a formelor educației continue ar presupune dezvoltarea procedurilor și mecanismelor de recunoaștere oficială a rezultatelor educației nonformale și informale; interrelația și continuitatea conținutului programelor, utilizarea metodelor inovatoare de formare; adaptarea conținutului programelor de formare la nevoile de dezvoltare ale bibliotecarilor, instituționale și tendințelor în domeniul infodocumentar; interacțiunea formelor educației continue cu alte instituții sociale; utilizarea resurselor educaționale cu acces deschis etc.

În baza celor expuse, concluzionăm că integrarea formelor de activitate educațională, datorită complementarității acestora, va permite îmbunătățirea calității educației formale, nonformale și informale ale personalului de specialitate din bibliotecile Republicii Moldova.

Precizăm, un sistem de formare pentru bibliotecari este bine organizat, funcționează doar atunci când este întemeiat pe motivații și centrat pe obiective menite să rezolve problemele indivizilor. Nu putem stimula motivațiile lor de studiere și de participare la programe educaționale fără strategii de formare, întemeiate pe cunoașterea nevoilor lor reale. Nu în ultimul rând, formarea profesională continuă urmează să fie adaptată acestor nevoi, iar celor ce studiază să li se acorde condiții liberale de autoeducație și autoevaluare, de alegere a conținuturilor și metodelor, a locului și timpului de învățare. În prezent, unicul mecanism de motivare a bibliotecarilor să participe la programe de formare profesională continuă este procesul de atestare, care este unul benevol și prevede oferirea unei categorii de calificare superioară, unu și doi, în conformitate cu *Regulamentul privind modul de conferire a categoriilor de calificare personalului de specialitate din biblioteci* din 5 februarie 2015 [152].

Studiul a relevat dorința a 21,4% din bibliotecarii investigați de a fi fondat un centru național care ar coordona, gestiona funcționarea sistemului de formare continuă a personalului de specialitate din bibliotecile Republicii Moldova care ar contribui la dezvoltarea unui sistem durabil și eficient. Aceeași opinie o au 10/16 dintre experții intervievați, „*mai ales că ar putea avea și o finanțare*

adecvată” (**Expert 3**). „Un centru este soluția!” (**Expert 8**), „în situația când mulți bibliotecari sunt fără studii în domeniu” (**Expert 11**), care „va fi preocupat de formarea continuă obligatorie a bibliotecarilor” (**Expert 13**). **Expertul 5** a remarcat: „Ar fi o variantă ideală – un centru național doar pentru personalul din biblioteci. Cred că o variantă mai realizabilă ar fi deschiderea unui centru național de formare profesională pentru angajații din instituțiile de cultură”. De asemenea, experții sugerează că într-o societate a digitalizării acest centru trebuie să fie orientat spre obținerea de cunoștințe nu doar teoretice, dar și practice, pentru a rezolva probleme concrete în activitatea de zi cu zi. Este recomandabil să activeze formatori bine pregătiți, din diferite domenii, precum management, marketing, design, fundraising. Indecis a fost **Expertul 10**: „Nu mă pot exprima la acest subiect. Nu sunt sigură că ar fi mai bine decât este acum, pentru că acum este foarte bine. Poate dacă aș vedea un proiect de funcționare a unui astfel de centru, aș putea să mă dau cu părerea”. 2/16 dintre intervievați consideră că nu este rezonabil de a menține așa centru. Drept motiv, **Expertul 1** consideră că „va fi o structură care va trebui susținută financiar”. Totodată, **Expertul 2** menționează: „Nu cred că cineva dintre marile biblioteci au oamenii care ar realiza așa proiect”.

În baza celor analizate, în Fig. 3.14, a fost propus modelul de formare profesională continuă în domeniul infodocumentar din Republica Moldova, care presupune realizarea mai multor acțiuni de optimizare a educației continue în perspectivă. Considerăm că constituirea unui *Centru național de formare continuă în domeniul infodocumentar* (CNFCI) ar asigura eficiența și calitatea sistemului de formare profesională continuă a personalului de specialitate din biblioteci. Centrul va coordona și asigura organizarea activității de formare continuă prin angajarea formatorilor calificați în diverse subiecte de specialitate atât din țară, cât și din străinătate. Printre funcțiile de bază ale CNFCI ar fi: asigurarea unei dimensiuni europene a proceselor de formare a specialiștilor din SNB; elaborarea programelor de formare profesională continuă în domeniul biblioteconomiei și științei informării; Formarea formatorilor naționali în domeniu; elaborarea metodologiilor privind organizarea cursurilor offline și online; elaborarea standardelor de competențe; asigurarea și monitorizarea calității programelor de formare profesională continuă în domeniul infodocumentar din țară; stabilirea relațiilor de colaborare cu organizații de profil, asociații profesionale externe pe probleme de educație continuă (ALISE, EUCLID, IFLA, Secțiunea Formare și Educație ALA) etc. **Expertul 3** consideră: „Acest centru național de formare profesională continuă ar putea dezvolta și platforma care să adune tot suportul educațional al domeniului (manuale, tutoriale, tipizate, alte materiale de instruire), să participe la elaborarea politicilor și strategiilor, să realizeze sondaje de opinii, să fie un spațiu funcțional de feedback și să aducă pe agenda forurilor profesionale dezbaterea problemelor privind formarea continuă în domeniul bibli-

oteconomiei din Republica Moldova”.

Evident, realizarea unui astfel de proiect necesită resurse suplimentare financiare, umane, tehnologice. Considerăm că în sistemul de formare profesională continuă pentru personalul de specialitate din biblioteci este necesară o coordonare între instituțiile/organizațiile de formare în scopul asigurării monitorizării a relației dintre educația formală, nonformală și informală. Bibliotecarii din țară necesită diverse oportunități de dezvoltare profesională și posibilități liberale de a alege prestatorul de educație, forma de instruire, timpul de învățare.

Privind spre viitor, credem că bibliotecarii din țară necesită acordarea unor condiții liberale de autoeducație și autoevaluare, care să permită celor ce studiază să își personalizeze procesul de învățare în funcție de propriile obiective și preferințe.

La nivel de *educație formală* este necesară:

- acreditarea programelor de studii specializate pentru personalul de specialitate din biblioteci în cadrul Centrului de Formare Profesională Continuă a Universității de Stat „Alec Russo” din Bălți (CFPC UST);
- acreditarea programelor de studii specializate pentru personalul de specialitate din bibliotecile școlare în cadrul Centrului de Formare Continuă și Leadership a Universității Pedagogice de Stat „Ion Creangă” din Chișinău (CFCL UPS);
- acreditarea programelor de perfecționare pentru personalul de specialitate din biblioteci cu studii profesional tehnic, nivelul 4 CNC (Colegiul de Arte „Nicolae Botgros”, Soroca).

La nivel de *educație nonformală*:

Potrivit ultimilor modificări legislative, BNRM exercită funcția de Centru Național de Formare Profesională Continuă în Biblioteconomie și Știința Informării. Astfel, funcțiile centrului presupune asigurarea și coordonarea educației nonformale pentru toate tipurile de biblioteci. Considerăm că una din direcțiile de bază ale prestatorilor de formare profesională continuă ar fi pregătirea de formatori pe subiecte de specialitate, care ar asigura continuitatea procesului de formare în CER, CBD, CBT. De asemenea, CFPC BNRM, CFC BNC și CC BM ar putea iniția acreditarea unor programe de studii specializate pentru personalul de specialitate din bibliotecile publice.

Nu în ultimul rând, formarea profesională continuă urmează să fie adaptată nevoilor de formare ale bibliotecarilor, iar celor ce studiază să li se acorde posibilitatea de autodezvoltare prin *educația informală*.

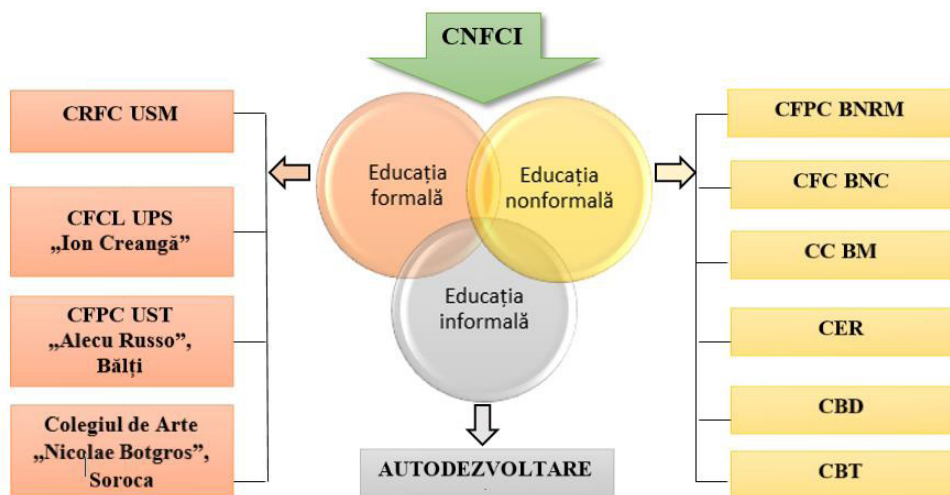


Fig. 3.14. Model de formare profesională continuă a bibliotecarilor din Republica Moldova în perspectivă

Sursa: Elaborată de autoare.

Una din direcțiile de perspectivă a sistemului de formare profesională continuă presupune formarea de formatori. **Expertul 3** a scos în evidență: „În domeniul biblioteconomiei există problema pregătirii formatorilor. Centrele de formare continuă a bibliotecarilor nu au în oferta lor educațională cursuri de formare a formatorilor. Personalul profesionist al centrelor este recrutat din specialiști care s-au remarcat deja în domeniul practicii, științei, educației speciale, a managementului și sunt selectați dintre bibliotecari cei mai calificați și cu experiență”. **Expertul 9** menționează că la unii formatori se manifestă „lipsa de cunoștințe la anumite subiecte”. În aceeași ordine de idei, **Expertul 2** a remarcat: „Din păcate, foarte puțini formatori pot răspunde subiectelor necesare bibliotecilor. Bibliotecile au nevoie de reformare și transformare, altfel vor dispărea...”. Aceștia trebuie să fie capabili nu doar să utilizeze noile tehnologii în administrarea și prezentarea propriilor activități, ci să modeleze tehnici de predare coerente și eficiente prin intermediul noilor tehnologii [53, p. 283]. Experții intervievați propun soluții cu privire la pregătirea formatorilor în domeniul biblioteconomiei. Toți experții au sugerat participarea la cursuri de formare a formatorilor. Astfel, **Expertul 1** consideră că „formatorii în domeniul biblioteconomiei au nevoie de actualizarea permanentă a cunoștințelor ce țin de domeniu, a competențelor de formator, a utilizării metodelor de instruire a adulților, a competențelor digitale și utilizarea tehnologiei în dezvoltarea bibliotecilor”. **Expertul 5** recomandă „organizarea de cursuri specializate care ar trebui urmate de formatori cel puțin o dată la cinci ani”, iar **Expertul 2** consideră că „fiecare bibliotecar trebuie să fie formator și pregătirea permanentă a 1-2 grupuri de noi formatori, altfel cum să presteze servicii comunității?”. Experții au concretizat că „programele acestora ar trebui să

*includă aspecte psihologice, pedagogice, de vorbire coerentă și corectă, vocabular profesional etc.” (Expert 5) și chiar organizarea de „curs special pentru formatori cu obținerea de certificat oficial” (Expert 8), iar „pregătirea de cadre să fie la USM” (Expert 10) prin „formări offline” (Expert 9) și „formări online” (Expert 7). De asemenea, experții propun metode de formare a formatorilor ca participarea la cursuri tematice, vizite de documentare, studierea experiențelor avansate, seminare informaționale și metode de evaluare a cunoștințelor anuale prin raportarea activității formatorilor. **Expertul 6** este de părerea că „inițiativele MC vor oferi și oportunități de formare pentru formatori în domeniul biblioteconomiei. De asemenea, bibliotecile naționale, ABRM ar trebui să inițieze proiecte, colaborări în acest sens, inclusiv cu implicarea unor experți în formare continuă din țară și de peste hotare”.*

Cei mai mulți experți sunt de părerea că urmează a fi instituit un mecanism de stimulare și motivare a formatorilor. Astfel, **Expertul 1** consideră: „Utilizarea efectivă a potențialului formatorilor poate fi prin extinderea vizibilității activității centrului, a formatorilor, prin stimularea și motivarea formatorilor. Un mecanism de a stimula formatorii este necesar. Depinde de prioritățile de dezvoltare pe orizontală și pe verticală. Pe verticală, se are în vedere identificarea și expunerea necesităților de dezvoltare a bibliotecilor, a personalului din biblioteci, realinierea acestora la strategii de dezvoltare a pilonilor societății, la strategiile de dezvoltare durabilă, identificarea surselor de finanțare. Pe orizontală, mă refer la motivația fiecărei entități (bibliotecă, centru de formare continuă) de a dezvolta servicii educaționale de calitate”. În opinia **Expertului 2**, „Trebuie nu numai stimulați, dar mai mult de atât, se cere motivați, inspirați și permanent actualizate competențele. Azi nu rezolvi problemele generate de schimbările din jur cu competențe obținute cu 5 ani în urmă sau cu un curs de formare continuă”. Cu toate acestea, 2/16 dintre experți nu sunt de acord cu plata suplimentară pentru formatori (doar cu excepția unor proiecte) și se cuvine devotament față de profesie, nu doar motivare materială pentru anumite servicii.

În această ordine de idei, observăm că lipsa standardelor naționale de competențe pentru formatori afectează într-o anumită măsură calitatea sistemului de formare profesională continuă. În România, de exemplu, este elaborat standardul ocupațional pentru formator (cod COR 242401) [160]. Această ocupație se adresează persoanelor fizice care proiectează, derulează, evaluează și revizuiesc activități teoretice și practice în conformitate cu programele de formare și dezvoltare a competențelor profesionale, derulate în/din orice tip de organizație de drept public sau privat.

Trebuie să menționăm că analiza a peste 700 de răspunsuri la întrebarea de tip deschis a permis să constatăm anumite direcții concrete în privința optimizării sistemului de formare profesională continuă a personalului de speci-

alitate din bibliotecile Republicii Moldova, sugerate de participanții la sondaj: dezvoltarea cadrului normativ și strategic (2,6%), alocarea resurselor financiare suficiente (12%), colaborări și parteneriate durabile între furnizorii de formare continuă (1,3%). De asemenea, este necesar de a crește calitatea organizării formării profesionale continue (11,6%), inclusiv: cursurile organizate de CRFC USM (5,2%), eficiența centrelor de formare nonformale (5,7%) și educația informală (0,7%). După cum consideră o parte dintre respondenți, fondarea unui Centru național de formare continuă vă coordona și monitoriza calitatea instruirii continue a bibliotecarilor din SNB (4,5%). Nu în ultimul rând, chestionarii recomandă creșterea calității și accesibilității ofertelor educaționale (11%), studierea în permanență a necesităților de formare (3,3%). La fel, urmează de a fi ameliorate programele de formare continuă (9,2%), formele și metodele de instruire (7,2%), calitatea / competența formatorilor (7,3%), editarea suporturilor educaționale pentru cursanți și formatori (1,7%), creșterea calității infrastructurii TIC pentru instruirea continuă (3,1%). Respondenții cred că este foarte importantă conștientizarea necesității formării profesionale continue și motivarea salariiștilor pentru instruirea continuă, indiferent cu sau / fără studii în domeniu (8,3%) (Anexa 7).

Cu toate că perspectivele formării profesionale continue a bibliotecarilor din Republica Moldova în următorii ani se vor confrunta cu provocări, incertitudini și riscuri, considerăm că acțiunile recomandate necesită a fi realizate. Durabilitatea sistemului de formare a bibliotecarilor trebuie să se afle în centrul atenției sistemelor de educație și formare ale țării, și, totodată, să fie susținută activ de managementul superior al instituției bibliotecare. Impactul pozitiv al formării profesionale continue va accelera dezvoltarea mijloacelor necesare obținerii lor. Îmbunătățirea radicală și diversificarea ofertei educaționale a întregului sistem de învățământ și formare profesională trebuie recunoscută ca un obiectiv prioritar de importanță strategică și ca o condiție indispensabilă pentru dezvoltarea durabilă.

CONCLUZII GENERALE ȘI RECOMANDĂRI

În secolul al XXI-lea, personalul de specialitate din biblioteci se confruntă cu transformări semnificative, influențate de progresele tehnologice în domeniul TIC. Aceste transformări au avut un impact profund asupra structurilor infodocumentare, schimbând fundamental modul în care informațiile sunt accesate, stocate și distribuite. Rolurile și funcțiile bibliotecarilor au evoluat semnificativ, depășind simpla achiziționare, conservare și diseminare a informațiilor.

I

Formarea profesională continuă devine o condiție indispensabilă pentru îndeplinirea de înaltă calitate a funcțiilor profesionale, o garanție a recunoașterii publice și a necesităților serviciilor de bibliotecă pentru societate. Principiile de bază ale formării profesionale continue a personalului de specialitate din biblioteci presupun evaluarea periodică a nevoilor de învățare, organizarea eficientă a procesului de formare, implicarea formatorilor experimentați în dezvoltarea continuă a bibliotecarilor, diseminarea informațiilor privind oportunitățile de învățare, asigurarea transferului de cunoștințe și oferirea unui feedback constant.

Conceptul de *formare profesională continuă* este adesea asociat cu dezvoltarea, perfecționarea sau pregătirea profesională, deoarece toate urmăresc același scop. Diversitatea termenilor folosiți pentru a defini acest proces reflectă necesitatea de a continua pregătirea profesională și după absolvirea unei forme de calificare.

Analiza definițiilor și abordărilor privind formarea profesională continuă evidențiază trei elemente comune: (a) aparține domeniului educației, (b) reprezintă o formă a educației adulților și (c) vizează dezvoltarea continuă a competențelor profesionale. În cazul bibliotecarilor, acest proces se bazează pe interdependența dintre cele trei tipuri de educație: formală, nonformală și informală.

Autoarea lucrării a formulat următoarea definiție: *Formarea profesională continuă a personalului de specialitate din domeniul infodocumentar este un ansamblu de activități de învățare pe tot parcursul vieții, realizată prin interdependența contextelor educației formale, nonformale și informale în vederea dezvoltării competențelor profesionale generice și specifice calificării.*

Din punct de vedere structural, formarea profesională continuă a personalului de specialitate din domeniul infodocumentar reprezintă un sistem complex și deschis, aflat în interacțiune cu mediul extern. Acest sistem funcționează prin multiple relații, exprimate prin fluxuri de intrare (necesități de formare) și fluxuri de ieșire (competențe dobândite, servicii și produse), fiind reglat prin

mecanismul de feedback.

Una din principalele caracteristici ale sistemului de formare profesională continuă este *integralitatea*, condiționarea reciprocă între elementele componente, ca identificarea nevoilor de formare profesională, organizarea programelor de formare, evaluarea finală. Nerealizarea oricărei interdependențe influențează negativ întregul sistem. Finalitatea sistemului de formare profesională continuă este realizarea scopurilor și obiectivelor într-un timp stabilit.

Formarea profesională continuă a personalului de specialitate din biblioteci este determinată de *factorii interni* (mediul de bibliotecă, dotarea tehnologică, profesionalizarea cerută de managementul instituției infodocumentare etc.) și *factorii externi* (cadrul normativ, alocarea resurselor financiare, inovarea accentuată în practica și teoria biblioteconomică, criza de specialiști în biblioteci etc.).

Furnizorul de formare profesională continuă reprezintă veriga de bază în sistem. Realizările sau nerealizările de la nivelul furnizorilor se reflectă până la nivelul sistemului general de formare profesională continuă a personalului din instituțiile infodocumentare. Modul de funcționare a prestatorului de formare profesională, ca sistem separat, reflectă unitatea dintre trei dimensiuni: funcțională, structurală, operațională.

Model de competență este un set de competențe interconectate, reprezentând abilități, cunoștințe și practici dobândite, care permit individului să acționeze rațional și eficient în contexte de muncă specifice. Competențele pe care trebuie să le dețină bibliotecarul de azi apar ca o consecință logică din rolurile pe care le are specialistul. Potrivit acestor constatări, au fost scoase în evidență competențele profesionale *generice*: de comunicare, digitale, pedagogice, cercetare, sociale și civice, manageriale și multilingvistice, precum *specifice calificării*: dezvoltarea resurselor informaționale; achiziționarea și prelucrarea documentelor; catalogarea și indexarea documentelor; cercetare bibliografică, referințe; comunicarea resurselor informaționale; servicii publice pentru utilizatori și nonutilizatori; tehnologia resurselor digitale ca fiind necesare bibliotecarilor din SNB.

II

Odată cu instituirea în anii '60 - '70 ai sec. XX a învățământului superior universitar în domeniul biblioteconomiei se statornicește sistemul de perfecționare profesională a bibliotecarilor. Datorită reformelor biblioteconomice din anii '90 ai secolului trecut, constatăm că în Republica Moldova treptat se reprofilează o nouă concepție a formării profesionale continue pentru SNB.

Importanța de dezvoltare și valorificare a procesului educațional este prevăzută într-o serie de documente legislative, strategice și de reglementare aprobate în Republica Moldova. Referindu-ne la cadrul legislativ în domeniul infodocumentar, precizăm că au evoluat accentele, de la responsabilitatea statului de a

asigura perfecționarea bibliotecarilor în centre speciale, până la stipularea compartimentului de formare profesională cu două articole. În aspect reglementar, procesul de atestare a devenit un instrument de evaluare a competențelor profesionale și trasarea unor perspective în formarea continuă.

Standardele de competențe contribuie la alinierea angajatorului la cerințele pieței muncii. În domeniul infodocumentar, aceste standarde pot servi ca un cadru de referință esențial pentru evaluarea și asigurarea calității și relevanței programelor de formare continuă oferite de furnizori.

La etapa actuală, în sistemul de formare profesională inițială există probleme cu privire la pregătirea competențelor profesionale ale specialiștilor din domeniul infodocumentar, cum ar fi: lipsa studenților, neacreditarea programelor educaționale. Dezinteresul din partea autorităților și comunității, statutul scăzut al profesiei, remunerarea insuficientă, stereotipul față de profesie au solidificat această problemă pe parcursul ultimului deceniu.

Formarea profesională continuă a bibliotecarilor din Republica Moldova este concepută ca un proces complex ce include învățare formală, nonformală și informală. Aceste etape ale educației continue sunt implementate prin intermediul sistemului de formare profesională continuă, care constă într-un ansamblu de programe oferite de furnizori specializați în domeniul infodocumentar.

Examinarea datelor statistice referitoare la starea actuală a formării profesionale continue a personalului de specialitate din bibliotecile Republicii Moldova a evidențiat mai multe probleme: o scădere semnificativă a personalului cu calificare în domeniul biblioteconomiei, reprezentând doar 35,3% din totalul angajaților; în jur de 60% din bibliotecari nu dețin categorie de calificare; procesul de îmbătrânire se desfășoară în mod constant: 45% dintre persoanele angajate în biblioteci au depășit vârsta de 55 de ani, doar 2% sunt tineri sub 25 de ani.

Eșantionul investigat a indicat că forma de organizare (48,8%) și metodele utilizate (33,3%) sunt criterii importante în selecția unui program de formare. Cea mai apreciată este educația nonformală oferită de centrele biblioteconomice și centrele de formare. Datele arată că în medie 84% dintre bibliotecari au participat la cel puțin o sesiune de formare pe parcursul anului.

În perioada pandemiei, instruirea online a personalului de specialitate din biblioteci s-a extins, iar utilizarea eficientă a tehnologiilor necesită acțiuni concrete din partea furnizorilor pentru îmbunătățirea educației digitale a bibliotecarilor: învățarea diferențiată în corespundere cu nivelul de pregătire, omogenitatea persoanelor instruite, necesități specifice de formare, instruirii personalizate, ritmuri și timp diferite de învățare, orientare spre cursuri de autoformare.

Analiza SWOT a situației existente a determinat caracterul raporturilor punctelor forte și celor vulnerabile în ceea ce privește formarea continuă a personalului de specialitate din SNB. În calitate de *puncte forte* se evidențiază

deschiderea personalului pentru instruirea continuă, existența instituțiilor de învățământ superior și furnizori de formare profesională continuă pentru bibliotecari, oferte de programe de învățare pentru bibliotecari în format tradițional și la distanță, existența unor practici bune în organizarea formării profesionale continue. Au fost stabilite următoarele *puncte slabe*: lipsa unei strategii naționale de formare profesională continuă în domeniul infodocumentar, investiții insuficiente în formarea profesională continuă, inexistența unui sistem flexibil de evaluare a calității programelor educaționale prestate, colaborare insuficientă între instituțiile implicate în formarea profesională continuă etc.

III

Sistemul de formare profesională continuă pentru bibliotecari din Republica Moldova urmează a fi orientat spre reformare și modernizare metodologică, îmbunătățire a calității suportului educațional, colaborare cu diverse centre specializate în educație continuă, precum și alinierea acestui sistem la standardele naționale și europene.

Funcționarea eficientă a sistemului de formare profesională continuă în domeniul infodocumentar presupune realizarea obiectivelor programelor de formare, stabilirea structurii și modului de organizare a programelor, prestarea cursului de „Formarea de formatori”, alocarea resurselor financiare pentru instruire, cooperarea între prestatori de educație continuă, instituții de învățământ, biblioteci.

Factorii care influențează eficiența acestui sistem: cadrul normativ și de reglementare; finanțarea; calitatea cursului; actualitatea, relevanța și varietatea subiectelor de instruire; nivelul de pregătire al formatorilor; motivația pentru instruirea continuă; existența centrelor biblioteconomice; colaborarea între instituțiile formatoare; politicile naționale și instituționale referitoare la formare profesională continuă; forme și metode de activitate noi etc.

Factori care exercită o influență negativă asupra funcționării formării continue: existența altor domenii de activitate mai atractive; reducerea personalului calificat antrenat în formarea profesională continuă; poziționarea, responsabilitatea și atitudinea indiferentă a bibliotecarilor față de studierea permanentă; atitudinea necorespunzătoare a autorităților față de pregătirea bibliotecarilor, fluctuația personalului etc.

Schimbările produse în societate impun adaptarea centrelor biblioteconomice și de formare profesională continuă la noile realități economice. Ele trebuie să asigure un mediu favorabil învățării, studiind permanent gradul de satisfacție și atitudinea subiecților formării față de curs, tematică, formele de instruire, suportul de instruire, nivelul de predare. Formarea de formatori este una din cerințele de bază.

Diverse cauze de a nu participa la programe de formare (lipsa resurselor financiare, lipsa motivației, slabă organizare, mediu neatractiv, lipsa tehnologiilor, formatori necalificați) nu trebuie pierdute din vedere și sunt semnale de alarmă care ar trebui cunoscute și conștientizate de factorii de decizie, centrele de formare, formatori, în sensul remedierii. Această constatare are implicații semnificative pentru un eventual model de formare pentru personalul de specialitate din SNB, deoarece orice abordare de politici care nu va ține cont de nivelul de motivare, inclusiv alocarea resurselor financiare, va constitui o intervenție puțin relevantă și cost-eficientă.

Este important ca programele de instruire să fie actualizate în mod regulat pentru a reflecta noile tehnologii, tendințe și nevoi ale comunității de bibliotecari și utilizatori. În caz contrar, există riscul ca bibliotecile să rămână în urmă în ceea ce privește serviciile și resursele pe care le oferă. Pentru a aborda această problemă, ar fi util să se efectueze o evaluare a nevoilor actuale ale bibliotecilor și ale personalului acestora. De asemenea, este esențial ca formatorii să fie la curent cu cele mai recente cercetări și practici din domeniu și să integreze aceste informații în programele lor de instruire.

Tendențele din domeniul infodocumentar direcționează spre modificări în programele de formare profesională continuă. Conținutul programelor de formare continuă au misiunea nu doar de a transmite cunoștințe teoretice, ci și accentuarea componentei de specializare. Considerăm că pentru a obține un plan de formare continuă diversificat și echilibrat, conținuturile trebuie revăzute, reactualizate și corelate permanent în corespundere atât cu tendințele reale de dezvoltare a bibliotecilor, cât și alinierea la competențele profesionale europene. De asemenea, este necesară implementarea unui sistem de monitorizare a rezultatelor și a nevoilor de formare, de evaluare a impactului instruirilor.

La etapa actuală au fost identificate mai multe probleme în sistemul de formare profesională continuă ce urmează a fi soluționate: alocarea investițiilor financiare; motivarea bibliotecarilor din toate tipurile de biblioteci de a parcurge cursuri de formare continuă; reglementări concrete care ar influența deciziile autorităților cu privire la instruirea continuă a bibliotecarilor; asigurarea necesarului de suport educațional; implementarea tehnologiilor moderne pentru buna organizare a procesului de formare profesională continuă; elaborarea unor oferte educaționale relevante; optimizarea conținuturilor programelor; relații dintre prestatorii de formare continuă a bibliotecarilor în contextul educației formale, nonformale și informale; accesul la informații despre oportunitățile de învățare etc.

În perspectivă, bibliotecile trebuie să se adaptează mereu la schimbările survenite, să țină pulsul tendințelor majore de dezvoltare a formării profesionale continue în domeniul infodocumentar: obligativitatea și continuitatea procesului

de formare profesională continuă, reflectarea formării bibliotecarilor în cadrul normativ național cu privire la biblioteci, asigurarea calității și dezvoltarea de competențe, diversificarea surselor de finanțare, stabilirea relațiilor colaborative și transfer de cunoștințe, utilizarea tehnologiilor în livrarea conținuturilor prin e-learning, diversificarea tematicilor în corespundere cu necesitățile societății informaționale.

RECOMANDĂRI

Pentru factorul de decizie, Ministerul Culturii al Republicii Moldova:

- *Elaborarea Strategiei de formare profesională continuă a personalului de specialitate din bibliotecile Republicii Moldova.*
- *Prevederea activităților concrete în Planul de acțiuni la implementarea Strategiei de Dezvoltare a Culturii 2030 privind susținerea financiară a instituțiilor infodocumentare în scopul formării profesionale continue a personalului de specialitate din biblioteci.*
- *Monitorizarea activității CBN în vederea ameliorării situației bibliotecilor în ceea ce privește elaborarea cadrului de reglementare cu privire la formarea profesională continuă.*

Pentru factorul de decizie din sectorul bibliotecilor de nivel național (CBN):

- *Elaborarea Regulamentului de formare profesională continuă a personalului de specialitate din bibliotecile din Republica Moldova.*
- *Actualizarea Regulamentului privind activitatea metodologică în cadrul SNB.*
- *Actualizarea Regulamentului privind modul de conferire a categoriilor de calificare personalului de specialitate din biblioteci.*

Pentru prestatorii de programe de formare profesională continuă:

- *Accreditarea programelor de studii specializate: pentru personalul de specialitate din biblioteci în cadrul Centrului de Formare Profesională Continuă a Universității de Stat „Alec Russo” din Bălți; pentru personalul de specialitate din bibliotecile școlare în cadrul Centrului de Formare Continuă și Leadership a Universității Pedagogice de Stat „Ion Creangă” din Chișinău; pentru personalul de specialitate din biblioteci cu studii profesionale tehnice, nivelul 4 CNC, în cadrul Colegiului de Arte „Nicolae Botgros” din Soroca și flexibilizarea curriculumului în conformitate cu tendințele de dezvoltare în domeniul infodocumentar.*
- *Organizarea cursurilor de formare profesională continuă atât în mod fizic, cât și online, conform principiului integrității tuturor componentelor pro-*

cesului de formare (conținut, scop, rezultate, forme de organizare, metode de predare și evaluare a cunoștințelor, suport educațional, impact final) în vederea dezvoltării competențelor profesionale.

- *Furnizarea sistematică a cursurilor specializate de formare continuă*, cu număr adecvat de ore, pentru dobândirea competențelor de specialitate de personalul fără studii în domeniu.
- *Aderarea prestatorilor de formare profesională continuă la platforma de instruire la distanță MLearn dezvoltată de Agenția de Guvernare Electronică*, care va contribui la calificarea bibliotecarilor de la orice locație și în orice moment convenabil.
- *Furnizarea periodică a cursului „Formare de formatori”* în vederea asigurării continuității instruirilor bibliotecarilor la nivel regional și instituțional.
- *Dezvoltarea unui curriculum flexibil și adaptabil* care să încorporeze elemente de educație formală, nonformală și informală, astfel încât să răspundă nevoilor și cerințelor în continuă schimbare ale domeniului infodocumentar.
- *Elaborarea unor programe de formare profesională continuă personalizate*, care să ofere posibilitatea de specializare în diverse domenii specifice ale biblioteconomiei, cum ar fi digitalizarea, managementul informației, serviciile pentru comunitate etc.
- *Instituirea unor mecanisme eficiente de evaluare a impactului programelor de formare profesională continuă*, pentru a monitoriza și îmbunătăți constant calitatea acestora.
- *Utilizarea rezultatelor prezentului studiu* în calitate de suport pentru actualizarea programelor de formare profesională continuă, pornind de la analiza nevoilor personale și instituționale, dar și extinderea cercetării prin sondarea noilor vectori de evoluție a formării continue.

Pentru învățământul universitar și profesional-tehnic:

- *Aplicarea învățământului dual* pentru obținerea calificării în domeniul biblioteconomiei și științei informării în cadrul învățământului profesional tehnic și învățământului superior de profil ciclul I licență, unde studierea teoretică se realizează în cadrul instituției de învățământ, iar cea practică – la instituția infodocumentară.

Pentru instituțiile infodocumentare:

- *Alocarea investițiilor* în dotarea materială și financiară pentru formarea profesională continuă a angajaților a unui minim de 2% din fondul de salarizare al unității.
- *Introducerea în planul de activitate* a bibliotecii posibilitatea utilizării a aproximativ 10% din orele de lucru ale bibliotecarilor pentru participarea la formarea profesională continuă.

-
- *Includerea obligatorie în fișa postului a timpului pentru activități de auto-instruire.*
 - *Identificarea permanentă a nevoilor de formare individuale și instituționale.*
 - *Monitorizarea impactului cursurilor de formare continuă la nivel de instituție.*
 - *Asigurarea accesului la resurse informaționale și materiale de învățare actualizate, inclusiv publicații, manuale, reviste de specialitate și baze de date online, pentru a sprijini procesul de învățare și cercetare.*
 - *Promovarea unei culturi a învățării continue și a dezvoltării în rândul angajaților din biblioteci, prin recunoașterea și aprecierea eforturilor lor de perfecționare și încurajare a implicării în activități de învățare și dezvoltare profesională.*

Pentru asociațiile nonguvernamentale de profil (ABRM, Liga Bibliotecarilor din Republica Moldova „Alexe Rău”)

- *Lansarea campaniilor de promovare privind importanța educației continue a bibliotecarilor, organizarea unor evenimente naționale ce ar susține experiențele de succes din cadrul centrelor de formare și a formatorilor.*
- *Încurajarea participării active a bibliotecarilor în activități de cercetare și dezvoltare profesională, prin acordarea de granturi sau susținerea participării la conferințe și simpozioane naționale și internaționale.*
- *Implementarea unor programe de mentorat și coaching pentru personalul nou intrat în domeniul biblioteconomic, în vederea facilitării integrării lor în activitățile specifice și dezvoltării abilităților necesare.*
- *Stimularea colaborării și parteneriatelor între biblioteci, instituții de învățământ, organizații guvernamentale și nonguvernamentale, în vederea dezvoltării și implementării de programe de formare profesională continuă.*

Pentru personalul de specialitate din biblioteci:

- *Participarea responsabilă la studiile privind formarea profesională continuă, printr-o atentă autoanaliză a activității profesionale și a competențelor ce necesită dezvoltare.*
- *Colaborarea cu factorii de sprijin (managementul instituțional, instituțiile furnizoare de formare continuă, colegii) în vederea parcurgerii programelor de formare continuă conform nevoilor de dezvoltare profesională.*
- *Participarea la dezvoltarea sistemului de formare profesională continuă prin propuneri de ameliorare, sugestii de tematici în diverse aspecte ca urmare a parcurgerii unor programe de formare continuă.*
- *Promovarea schimbului de experiență și de bune practici între biblioteci, atât la nivel național, cât și internațional, prin participarea la conferințe, foruri profesionale și proiecte colaborative.*

BIBLIOGRAFIE

Publicații în limba română

1. Acord de asociere între Uniunea Europeană și Comunitatea Europeană a Energiei Atomice și statele membre ale acestora, pe de o parte, și Republica Moldova, pe de altă parte [online]. In: *Jurnalul Oficial al Uniunii Europene*. L 260, 30.8.2014, pp. 4-738. [citată 16.03.2020]. Disponibil: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/RO/TXT/?uri=celex%3A22014A0830%2801%29>
2. *Activități de formare profesională* [online]: arhiva Bibliotecii Științifice a Universității de Stat „Alec Russo” din Bălți. [citată 24.03.2023]. Disponibil: http://www.libruniv.usarb.md/index.php?option=com_content&view=article&id=744&Itemid=418&lang=ro
3. *Activități de formare profesională continuă organizate la Centrul de Formare al BNC „Ion Creangă”* [online]. 2023 [citată 24.03.2023]. Disponibil: <https://www.bncreanga.md/?page=21>
4. AFANAS, A. *Formarea profesională continuă a cadrelor didactice: repere conceptuale și metodologice*. Chișinău: Institutul de Științe ale Educației, 2021. 234 p. ISBN 978-9975-56-878-4.
5. ALBULESCU, I., CATALANO, H. *e-Didactica: procesul de instruire în mediul online*. București: Didactica Publishing House, 2021. 416 p. ISBN 978-606-048-366-3.
6. AMBROCI, T. Bibliotecile de colegiu – deschidere spre schimbare. In: *Magazin bibliologic*. 2002, nr. 1-2, pp. 46-50. ISSN 1857-1476.
7. AMBROCI, T. Raport privind rezultatele sondajului „Studierea necesităților profesionale ale bibliotecarilor universitari din Republica Moldova”. In: *Revista ABRM*. 2015, nr. 2, pp. 27-33. ISSN 1857-4890.
8. *Arhiva bazei de date privind formarea profesională continuă a CFPC BNRM (2021-2022)*. Chișinău: BNRM, 2021-2022.
9. *Arhiva ofertelor educaționale integrate a centrelor de formare (2018-2021)* [online]. [citată 12.10.2022]. Disponibil: <http://www.bnrm.md/index.php/profesional/formarea-profesionala-continua>
10. *Asociația Bibliotecarilor din Republica Moldova: Raport 2016-2019* [online]. Chișinău: ABRM, 2020, 19 p. [citată 30.06.2024]. Disponibil: https://abrm.md/wp-content/uploads/2015/07/Raport-de-activitate-ABRM-2016-2019_compressed.pdf
11. AVASILOAIE, R. Mutații în sistemul de educație continuă a personalului Bibliotecii Naționale. In: *Magazin bibliologic*. 2002, nr. 1-2, pp. 56-58. ISSN 1857-1476.

-
12. BANCIU, D., BULUȚĂ, Gh., PETRESCU, V. *Biblioteca și societatea*. București: Editura Ager, 2001. 135 p. ISBN 973-85542-0-9.
 13. *Biblioteca Publică: Linii directoare IFLA/UNESCO pentru dezvoltare*. Chișinău: Epigraf, 2007. 92 p. ISBN 978-9975-924-57-3.
 14. BÎRÎIAC, R. *Biblioteca Științifică Medicală – centru biblioteconomic pentru bibliotecile medicale din Republica Moldova: importanța și oportunitatea acestui fapt* [online]. [citată 12.12.2023]. Disponibil: <https://library.usmf.md/sites/default/files/inline-files/1.pdf>
 15. BONDREA, A. *Sociologia culturii*. Ed. a 5-a. București: Editura Fundației România de Măine, 2006. 320 p. ISBN 973-725-536-4.
 16. BORDIAN, E., ZASMENCO T. Biblioteca Republicană Tehnico-Științifică, parte integrantă a sistemului național de informație tehnico-științifică. In: *Magazin bibliologic*. 2018, nr. 3-4, pp. 37-47. ISSN 1857-4890.
 17. BULUȚĂ, Gh. Biblioteca și educația în societatea contemporană. In: *Studii de biblioteconomie și știința informării*. București: Editura Univ. din București, 2011, nr. 15, pp. 13-19. ISSN 2392-8107.
 18. BUNESCU, Gh. ș.a. *Educația părinților. Strategii și programe*. București: Editura Didactică și Pedagogică, 1997. 149 p. ISBN 973-30-5679-0.
 19. CALLO, T., CUZNEȚOV, L., HADÎRCĂ, M. *Educația integrală: Fundamente teoretico-paradigmatice și aplicative*. Chișinău: Inst. de Științe ale Educației, 2015. 248 p. ISBN 978-9975-48-096-3.
 20. CASIADI, O. *Deontologia cercetării științifice și metodologia elaborării lucrării științifice*. Chișinău: Prin-Caro, 2021. 343 p. ISBN 978-9975-56-898-2.
 21. CEOBANU, C. *Învățarea în mediul virtual*. Iași: Polirom, 2016. 209 p. ISBN 978-073-46-5827-2.
 22. CERGHIT, I. ș.a. *Prelegeri pedagogice*. Iași: Ed. Polirom, 2001. 480 p.
 23. CERNAT, I. Educația permanentă - un factor decisiv al dezvoltării societății cunoașterii: abordări teoretice [online]. In: *Analele Științifice ale USMF „N. Testemițanu”*. 2008, nr. 2(9), pp. 246-249. [citată 10.12.2023]. ISSN 1857-1719. Disponibil: https://ibn.idsi.md/ro/vizualizare_articol/1901
 24. CHERADI, N. Învățământul biblioteconomic în condițiile globalizării culturii informaționale. In: *Probleme actuale ale teoriei și practicii biblioteconomice: Către 45 de ani de învățământ biblioteconomic superior din Republica Moldova*. Chișinău: Museum, 2005, pp. 22-26. ISBN 9975-948-40-5.
 25. CHERADI, N. *Orientarea de marketing ca strategie de dezvoltare a bibliotecilor universitare din Republica Moldova: 572.02*. Biblioteconomie; informare și documentare: Teză de doctor în științe ale comunicării. Chișinău, 2014. 210 p.
 26. CHERADI, N., MARTIN, R. Bibliotecile universitare în contextul sistemului național de biblioteci. In: *Magazin bibliologic*. 1995, nr. 1-2, pp. 18-23.
-

-
27. CHINĂ, R. Asigurarea calității educației în epoca COVID-19. In: *Univers strategic: Revistă de Studii Strategice Interdisciplinare și de Securitate* [online]. 2020, nr. 3(43), pp. 25-42. [citat 08.11.2022]. ISSN 2068-1682. Disponibil: <https://iss.ucdc.ro/revista-pdf/us43.pdf>
 28. *Codul deontologic al bibliotecarului* [online]. 2018 [citat 19.06.2021]. Disponibil: <http://www.bnrm.md/files/accesDedicat/Codul%20deontologic%20al%20bibliotecarului%20din%20Republica%20Moldova.pdf>
 29. Codul Educației al Republicii Moldova [online]: nr. 152 din 17 iulie 2014. In: *Monitorul Oficial al Republicii Moldova*. 2014, nr. 319-324 [citat 11.12.2023]. ISSN 2587-3903. Disponibil: https://www.legis.md/cautare/getResults?doc_id=133296&lang=ro
 30. Codul Muncii al Republicii Moldova [online]: nr. 154 din 28 martie 2003. In: *Monitorul Oficial al Republicii Moldova*. 2003, nr. 159-162 [citat 11.12.2023]. ISSN 2587-3903. Disponibil: https://www.legis.md/cautare/getResults?doc_id=138809&lang=ro#
 31. *Comunicare a Comisiei EU către Parlamentul European, Consiliu, Comitetul Economic și Social European și Comitetul Regiunilor: European Skills Agenda for sustainable competitiveness, social fairness and resilience* [online]. Bruxelles, 2020. 29 p. [citat 1.04.2021]. Disponibil: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/RO/TXT/PDF/?uri=CELEX:52020DC0274&>
 32. *Constituția Republicii Moldova*. Chișinău: Cartier, 2015. 88 p. ISBN 978-9975-86-014-7.
 33. CORGHENCI, L. *Bibliotecarul și Biblioteca: aspect ale eficienței profesionale*. Chișinău: Epigraf SRL, 2009. 112 p. ISBN 978-9975-947-83-1.
 34. CORGHENCI, L. Cultura managerială – element indispensabil bibliotecarului universitar. In: *Symposia Professorum*. Chișinău: ULIM, 2004, pp. 32-37. ISBN 9975-934-50-1.
 35. CORGHENCI, L. Formarea profesională continuă – a ajuta oamenii să devină câștigători. In: *Centrul Biblioteconomic Național: conținut de calitate și schimbări de perspectivă*. Chișinău: BNRM, 2019, pp. 50-57. ISBN 978-9975-3361-7-8.
 36. CORGHENCI, L. Formarea profesională continuă a bibliotecarilor și dimensiunea spațiului educațional european. In: *Probleme actuale ale teoriei și practicii biblioteconomice: Către 45 de ani de învățământ biblioteconomic superior din Republica Moldova*. Chișinău: Museu, 2005, pp. 113-118. ISBN 9975-948-40-5.
 37. CORGHENCI, L. Parteneriat profesional practico-științific sau Învățământul biblioteconomic la vârsta maturității. In: *BiblioPolis*. 2010, vol. 34, nr. 2, pp. 45-48. ISSN 1811-900X.
-

-
38. CORGHENCI, L. Perfecționarea – factor important în afirmarea profesiei de bibliotecar. In: *Magazin bibliologic*, 1994, nr. 2, p. 15.
 39. CORGHENCI, L. ȘBM la un an de la fondare: activități, strategii. In: *Școala de Biblioteconomie din Moldova: buletin trimestrial*. Chișinău, 2002, nr. 2-3, pp. 8-21.
 40. CORGHENCI, L. Școala de Biblioteconomie din Moldova în anul 2005: sinteze, reflecții. In: *Școala de Biblioteconomie din Moldova: buletin trimestrial*. Chișinău, 2006, nr 1-2, pp. 5-13.
 41. COSTANTINESCU, N. Bibliotecarii ca specialiști de date. In: *BiblioPolis*. 2016, vol. 61, nr. 2, pp. 65-67. ISSN 1811-900X.
 42. COSTIN, L. Rețeaua bibliotecilor agricole din Republica Moldova (1990-2015): repere istorice, evoluție și reflecțiuni. In: *Magazin bibliologic*. 2019, nr. 1-2, pp. 36-58.
 43. COȘERI, T. Calitatea formării și dezvoltării specialistului în informare și documentare: repere privind elaborarea și aplicarea standardelor ocupaționale. In: *Magazin bibliologic*. 2010, nr. 1-2, pp. 48-50. ISSN 1857-4890.
 44. COȘERI, T. *Ghid practic pentru aplicarea Regulamentului privind evaluarea bibliotecilor publice* [online]. Chișinău: S.n., 2021. 86 p. ISBN 978-9975-49-478-6. [citată 23.02.2022]. Disponibil: http://www.bnrm.md/files/accesDedicat/ghid_regulament_de_evaluare_final_11.02.2021.pdf
 45. COTOCEL (PÎRLOG), C.C. *Abordări manageriale strategice privind dezvoltarea profesională și evoluția carierei în sectorul medical din România: Teză de doctorat* [online]. Craiova, 2019. 245 p. [citată 12.03.2023]. Disponibil: <https://rei.gov.ro/teze-doctorat>
 46. Cu privire la reciclarea specialiștilor în domeniul Culturii și artelor: ordin nr. 85 din 02.04.1992. In: *Biblioteconomia Moldovei: cadru de reglementare*. Chișinău: BNRM, 1993, pp. 68-69.
 47. CUZNEȚOV, L. Formarea inițială a cadrelor didactice: perspective teoretice și aplicative. In: *Probleme ale științelor socioumanistice și modernizării învățământului: Materialele conf. șt. intern., 26 martie 2021*. Chișinău: Universitatea Pedagogică de Stat „Ion Creangă”, 2021. Seria 23, vol. 3, pp. 94-100. ISBN 978-9975-46-562-5.
 48. DAVE, R.H. *Fundamentele educației permanente*. București: Editura Didactică și Pedagogică, 1991. ISBN: 973-30-1645-4.
 49. DINU, N. R. Bibliotecarul în era noilor tehnologii informaționale [online]. In: *Conferința Națională de Învățământ Virtual, ediția a VIII-a, Târgu Mureș, 2010*. Târgu Mureș: Editor Universitatea din București; Universitatea de Medicină și Farmacie Târgu Mureș, 2010, pp. 384-386. [citată 04.12.2019]. Disponibil: <http://eprints.rclis.org/31554/>
-

-
50. DOGARU-ULIERU, V., ISTRATE O. Proiectarea activităților didactice cu componenta TIC. In: *Educație și dezvoltare profesională*. Craiova: Scrisul Românesc Fundația-Editura, 2011, pp. 209-212. ISBN 978-606-8229-05-8.
 51. DRAGOMIROIU, R., HURLOIU I.-I. *Managementul resurselor umane*. București: Editura Fundației România de Mâine, 2013. 266 p. ISBN 978-606-20-0158-2.
 52. DUMITRU, C. *Teoria și metodologia instruirii. Teoria și metodologia evaluării*. Bacău: Alma Mater, 2014. 208 p. ISBN 978-606-527-407-5.
 53. *Educație digitală*. Ed. a 2-a rev. și adăug. Iași: Polirom, 2022. 511 p. ISBN 978-973-46-8938-5.
 54. ENACHE, I. Formarea și perfecționarea bibliotecarilor. In: *Biblioteca*, 2010, nr. 12, pp. 356-358. ISSN 1220-3386.
 55. ENĂCHESCU, C. *Tratat de teoria cercetării științifice*. Iași: Polirom, 2005. 420 p. ISBN 973-681-843-8.
 56. *Formarea continuă* [online]: arhiva ofertelor educaționale ale Bibliotecii Științifice Medicale a Universității de Stat de Medicină și Farmacie „Nicolae Testemițanu. [citată 24.03.2023]. Disponibil: <https://library.usmf.md/ro/formarea-continua>
 57. *Formarea profesională continuă: Oferta educațională integrată a centrelor de formare (2018-2023)* [online]: arhiva. [citată 24.03.2023]. Disponibil: <http://www.bnrm.md/index.php/profesional/formarea-profesionala-continua>
 58. GOIAN, N., KARNAEVA, L. Studii biblioteconomice universitare la frecvență redusă: noi oportunități. In: *Probleme actuale ale teoriei și practicii biblioteconomice: Către 45 de ani de învățământ biblioteconomic superior din Republica Moldova*. Chișinău: Museu, 2005, pp. 13-21. ISBN 9975-948-40-5.
 59. GOLOGAN, L. Noi tendințe în activitatea metodologică a bibliotecilor în contextul schimbărilor. In: *Magazin Bibliologic*. 2002, nr. 3, pp. 64-72. ISSN 1857-1476.
 60. GORAȘ (NECULAU), M. A. *Impactul formării continue a personalului didactic asupra calității procesului instructiv-educativ: Rezumatul tezei de doctor*. Iași, 2021. 30 p.
 61. GOZO, Z. *O incursiune în educația adulților*. Timișoara: Artpress: Ed. Augusta, 2009. 119 p. ISBN 978-973-108.
 62. Hotărârea Colegiului Ministerului Culturii și Cultelor al Republicii Moldova privind Sistemul Național de Biblioteci: model strategic din 27.12.1991. In: *Biblioteconomia Moldovei: cadru de reglementare*. Chișinău: BNRM, 1993, pp. 6-49.
 63. Instrucțiunea de raportare a bibliotecilor la categoriile de remunerare a muncii conducătorilor și de categorisire a bibliotecarilor: ordinul nr. 203 din 26.09.1991. In: *Biblioteconomia Moldovei: cadru de reglementare*. Chișinău: BNRM, 1993, pp. 56-60.
-

-
64. *Introducere în educația adulților*. București: Editura FIAT LUX, 1995. 153 p. ISBN 973-97232-6-8.
 65. KING, R. F. *Strategia cercetării: treisprezece cursuri despre elementele științelor sociale*. Iași: Polirom, 2005. 325 p. ISBN 973-681-900-0.
 66. KULIKOVSKI, L. Argument. In: *Școala de Biblioteconomie din Moldova: buletin trimestrial*. Chișinău: ABRM, 2002, nr. 1, p. 3.
 67. KULIKOVSKI, L. *Biblioteca interactivă: 111 forme și metode de animație*. Chișinău: S.n., 2021. 321 p. ISBN 978-9975-3379-8-3.
 68. KULIKOVSKI, L. Biblioteci versus inovații. In: *BiblioPolis*. 2009, nr. 1, pp. 33-36. ISSN 1811-900X.
 69. KULIKOVSKI, L. *Cartea, modul nostru de a dăinui: Contribuții la dezvoltarea domeniului biblioteconomic: interviuri, management, instruire, biblioteci-bibliotecari, asociația, miscelaneu*. Chișinău: Reclama, 2006. 268 p. ISBN 978-9975-937-62-7.
 70. KULIKOVSKI, L. Competențe pentru bibliotecarii de azi. Abordări conceptuale, concretizări naționale în contextul perfecționării profesionale. In: *Probleme actuale ale teoriei și practicii biblioteconomice: Către 45 de ani de învățământ biblioteconomic superior din Republica Moldova*. Chișinău: Museum, 2005, pp. 86-112. ISBN 9975-948-40-5.
 71. KULIKOVSKI, L. *Ludic în activitatea bibliotecii publice. Vademezum pentru bibliotecari*. Chișinău: Biblioteca Municipală „B.P. Hasdeu”, 2020. 200 p.
 72. KULIKOVSKI, L. Managementul resurselor umane în bibliotecile din Republica Moldova: abordare teoretico-metodologică. In: *BiblioPolis*. 2010, vol. 34, nr. 2. pp. 15-29. ISSN 1811-900X.
 73. KULIKOVSKI, L. O radiografie a instruirii la BM „B.P. Hasdeu: rezultatele cercetării activității și a percepției profesionale a CNEPB. In: *BiblioPolis*. 2019, nr. 1, pp. 8-37. ISSN 1811-900X.
 74. KULIKOVSKI, Lidia. Rolul bibliotecilor în procesul educării civice [online]. In: *BiblioPolis*. 2017, nr. 3, pp. 8-32. [citată 10.07.2024]. Disponibil: <https://ojs.hasdeu.md/index.php/bibliopolis/article/view/87/91>
 75. KULIKOVSKI, L. Tendințe de instruire, abilități necesare bibliotecarilor de mâine. In: *Școala de Biblioteconomie din Moldova*. Chișinău, 2004, nr. 3-4(10-11), pp. 12-17.
 76. Lege cu privire la biblioteci [online]: nr. 160 din 20 iulie 2017. In: *Monitorul oficial al Republicii Moldova*. 2017, nr. 301-315 [citată 25.11.2023]. ISSN 2587-3903. Disponibil: https://www.legis.md/cautare/getResults?doc_id=139802&lang=ro#
 77. Lege cu privire la învățământul dual [online]: nr. 110 din 21 aprilie 2022. In: *Monitorul Oficial al Republicii Moldova*. 2022, nr. 151-157 [citată 03.03.2024]. ISSN 2587-3903. Disponibil: https://www.legis.md/cautare/getResults?doc_id=131324&lang=ro
-

-
78. Legea Republicii Moldova cu privire la biblioteci: nr. 286-XIII din 16 noiembrie 1994. In: *Monitorul Oficial al Republicii Moldova*. 1995, 12 ianuarie, nr. 2/15. ISSN 2587-3903.
 79. Legea Republicii Moldova pentru aprobarea Strategiei naționale de dezvoltare „Moldova Europeană 2030”: nr. 315 din 17 noiembrie 2022. In: *Monitorul Oficial al Republicii Moldova*. 2022, nr. 409-410, pp. 5-46. ISSN 2587-3903.
 80. Legea Republicii Moldova pentru aprobarea Strategiei naționale de dezvoltare „Moldova 2020”: nr. 166 din 11 iulie 2012. In: *Monitorul Oficial al Republicii Moldova*. 2012, nr. 245-247, pp. 5-74. ISSN 2587-3903.
 81. LENGRAUD, P. *Introducere în educația permanentă*. București: Editura didactică și pedagogică, 1973. 104 p.
 82. LOTREA, C., OANĂ, I. Studiu privind nevoile de formare și noile ocupații din domeniul culturii [online]. In: *Caietele Culturadata*. București: Editura Universul Academic și Editura Universitară, 2020. 64 p. ISSN 2537-5121. [citat 20.05.2022]. Disponibil: <https://www.culturadata.ro/studiu-privind-nevoile-de-formare-si-noile-ocupatii-din-domeniul-culturii/>
 83. LUPAȘCO, E. I. *Organizarea activității bibliotecilor în Moldova Sovietică*. Chișinău: Știința, 1978, 173 p.
 84. LUPU, I. Biblioteca publică la răscruce? In: *Magazin bibliologic*, 1993, nr. 1, pp. 51-53.
 85. LUPU, V. Biblioteca ca sistem tehnologic: principii, structură, funcții. In: *Info Agrarius*. 2009, nr. 2, pp. 3-5. ISSN 1857-1670.
 86. LUPU, V. Bibliotecarul de date: necesitate, competențe și abilități. In: *30 years of economic reforms in the Republic of Moldova: economic progress via innovation and competitiveness: Conf. șt. intern., 24-25 septembrie 2021* [online]. Chișinău: ASEM, 2022, vol. 2, pp. 374-380. ISBN 978-9975-155-60-1. DOI: <https://doi.org/10.53486/9789975155649.55>
 87. *Manual de pedagogie*. București: ALL, 2008. 567 p. ISBN 978-973-571-632-5.
 88. *Manual de psihologia muncii și organizațională*. Iași: Polirom, 2004. 376 p. ISBN 973-681-536-6.
 89. MARINESCU, N. *Dezvoltarea profesională biblioteconomică: culegere de interviuri, articole, comunicări, proiecte*. Iași: Princeps Edit, 2007. 155 p. ISBN 978-973-1783-44-4.
 90. MARTIN, R. Statutul bibliotecarului: istorie, prezent și perspective. In: *Magazin bibliologic*, 1998, nr. 3-4, pp. 29-30.
 91. *Metodologia de elaborare, validare și aprobare a standardelor de calificare* [online]: ordinul Ministerului Educației și Cercetării nr. 573 din 15 iunie 2022. Chișinău, 2022. 40 p. [citat 22.08.2023]. Disponibil: https://mec.gov.md/sites/default/files/advance_page/metodologia_de_elaborare_validare_si_aprobare_a_standardelor_de_calificare.pdf
-

-
92. MIRONOV, S. *Proiectarea sistemului de management: Note de curs*. Chișinău: CEP USM, 2018. 158 p. ISBN 978-9975-71-967-4.
 93. MORAN, B. B. Recrutarea, instruirea și perfecționarea personalului. In: *Management pentru viitor: Biblioteci și arhive*. Cluj-Napoca: Presa Universitară Clujeană, 2000, pp. 69-81. ISBN 973-595-010-3.
 94. NICOLESCU, O. *Prospectarea cunoștințelor*. București: Editura științifică și enciclopedică, 1988. 119 p.
 95. *Oferta programelor de formare continuă a adulților pentru anul 2019* [online]. Chișinău: USM, 2018. 4 p. [citată 11.12.2019]. Disponibil: <http://usm.md/wp-content/uploads/Fisier-4.pdf>
 96. OPRESCU, T. Rolul profesioniștilor în societatea informațională. In: *Libraria: studii și cercetări de bibliologie*. Târgu Mureș, 2012, pp. 40-46. ISSN 1583-4468.
 97. *Orarul instruirilor a bibliotecilor școlare 2022* [online]. Biblioteca Științifică a Universității Pedagogice de Stat „Ion Creangă”. [citată 12.05.2023]. Disponibil: <https://lib.upsc.md/cercetare-si-dezvoltare/centrul-biblioteconomic-departamental/>
 98. OSOIANU, V. Asistența de specialitate între trecut și viitor. In: *Magazin bibliologic*. 1997, nr. 3-4, pp. 5-7.
 99. OSOIANU, V. Autoinstruire – baza piramidei formării profesionale continue. In: *Biblioteca: revista de bibliologie și știința informării*. 2011, nr. 12, pp. 355-358. ISSN 1220-3386.
 100. OSOIANU, V. *Biblioteca în căutarea identității*. Chișinău: BNRM, 2013. 356 p. ISBN 978-9975-62-340-7.
 101. OSOIANU, V. Biblioteca Națională a Republicii Moldova – centru biblioteconomic național. In: *Centrul Biblioteconomic Național: conținut de calitate și schimbări de perspectivă*. Chișinău: BNRM, 2019, pp. 10-13. ISBN 978-9975-3361-7-8.
 102. OSOIANU, V. Domeniul biblioteconomic 2017: Tendințe. Provocări. Priorități. In: *Magazin bibliologic*. 2017, nr. 1-2, pp. 11-19. ISSN 1857-1476.
 103. OTOVESCU, D. Ancheta sociologică. In: *Enciclopedia asistenței sociale*. Iași: Polirom, 2016, pp. 104-113. ISBN 978-973-46-6154-1.
 104. PĂUN, E. Educația permanentă: reflecții teoretice. In: *Revista de Pedagogie*. 1993, nr. 3, I.S.E. București.
 105. PETRESCU, V., SACHELARIE, O.M. *Introducere în managementul de bibliotecă*. Târgoviște: Bibliotheca, 2003. 191 p. ISBN 973-8413-44-3.
 106. POPESCU, Cristina. Educația permanentă, realitate a societății informaționale. In: *Studii de biblioteconomie și știința informării*, 2011, nr. 15, pp. 62-69. ISSN 1453-5386.
-

-
107. POSTAN, L. *Educația adulților: instantanee analitice 2005-2019*. Chișinău, 2019. 188 p. ISBN 978-9975-87-491-5.
108. POVESTCA, L. Studiu privind necesitățile de formare profesională a personalului de specialitate din bibliotecile instituțiilor de învățământ superior din Republica Moldova. In: *Magazin bibliologic*. 2019, nr. 3-4, pp. 93-107. ISSN 1857-1476.
109. POVESTCA, L. Abordarea formării profesionale continue a personalului de specialitate din biblioteci din perspectiva educației continue. In: *Biblioteca: revista de bibliologie și știința informării* [online]. 2021, nr. 1, pp. 26-30. [citat 02.23.2023]. Disponibil: https://www.bibnat.ro/dyn-doc/publicatii/Revista%20Biblioteca%201_2021_site.pdf
110. POVESTCA, L. Capacitatea profesională a personalului din biblioteci de a răspunde nevoilor comunității. In: *Consolidarea relațiilor între bibliotecă și comunitate*. Chișinău: BNRM, 2022, pp. 67-73. ISBN 978-9975-119-54-2.
111. POVESTCA, L. Competența – element de bază în formarea profesională continuă a personalului de specialitate din bibliotecile Republicii Moldova. In: *Biblioteca: revista de bibliologie și știința informării* [online]. 2020, nr. 1, pp. 5-8. [citat 24.03.2023]. Disponibil: https://www.bibnat.ro/dyn-doc/publicatii/Revista%20Biblioteca%201_2020%20completa%20site.pdf
112. POVESTCA, L. Competențele profesionale ale bibliotecarului în societatea cunoașterii. Studiu de caz. In: *Analele științifice ale Universității de Stat din Moldova: Științe sociale*. Chișinău: CEP USM, 2019, pp. 69-72. ISSN 1857-3665. ISBN 978-9975-149-58-7.
113. POVESTCA, L. Diverse roluri ale bibliotecarului modern și necesitatea educației continue [online]. In: *Studia Universitatis Moldaviae (Seria Științe economice și ale comunicării)*. 2022, nr. 11(1), pp. 136-145. [citat 24.03.2023]. ISSN 2587-4446, E-ISSN 2587-4454. DOI: <https://doi.org/10.5281/zenodo.5816651>
114. POVESTCA, L. *Educația informală a personalului de specialitate din biblioteci*. Chișinău: BNRM, 2021. 88 p. ISBN 978-9975-3510-6-5.
115. POVESTCA, L. Formarea continuă a personalului de specialitate din biblioteci în perioadă de criză. In: *Metodologii contemporane de cercetare și evaluare: Conf. șt. naț. a doctoranzilor dedicată aniversării a 75-a a USM, 22-23 aprilie 2021*. Chișinău: CEP USM, 2022, pp. 176-181. ISBN 978-9975-159-16-6.
116. POVESTCA, L. Formarea profesională a personalului de specialitate din bibliotecile Republicii Moldova [online]. In: *Studia Universitatis Moldaviae (Seria Științe Sociale)*. 2020, nr. 3(133), pp. 67-76. [citat 14.05.2022]. ISSN 1814-3199. DOI: <https://doi.org/10.5281/zenodo.3886734>
-

-
117. **POVESTCA, L.** Instruirea personalului de specialitate din bibliotecile Republicii Moldova prin prisma indicatorilor statistici. In: *Sistemul Național de Biblioteci din Republica Moldova: Studiu statistic 2017-2019*. Chișinău: BNRM, 2020, pp. 62-72. ISBN 978-9975-3425-2-0.
118. **POVESTCA, L.** Instruirea personalului: prioritate a Bibliotecii Naționale a Republicii Moldova pe parcursul a trei decenii. In: *Biblioteca Națională a Republicii Moldova – dimensiune identitară a țării: 190 de ani de la fondare și trei decenii de la atribuirea statutului de Bibliotecă Națională*. Chișinău: BNRM, 2022, pp. 113-127. ISBN 978-9975-119-53-5.
119. **POVESTCA, L.** Itinerarul educațional individual al personalului de specialitate din biblioteci. In: *Тенденції та перспективи розвитку науки і освіти в умовах глобалізації: Матеріали Міжнародної науково-практичної інтернет-конференції* [online]. 2020 року, 30 квітня, Вип. 63: Збірник наукових праць. Переяслав, 2020. [citată 22.05.2023]. Disponibil: <https://confscientific.webnode.com.ua/ru/>
120. **POVESTCA, L.** Rolul formării în dezvoltarea competențelor profesionale ale bibliotecarilor din Republica Moldova. In: *BiblioPolis*, 2019, vol. 73, nr. 2, pp. 19-30. ISBN 1811-900X.
121. **POVESTCA, L.** Studiarea abilităților bibliotecarilor: context internațional. In: *Integrare prin cercetare și inovare. Conferință științifică națională cu participare internațională, 10-11 noiembrie 2022*. Chișinău: CEP USM, 2022, pp. 89-91. ISBN 978-9975-62-470-1.
122. **POVESTCA, L.** Instruirea continuă a personalului Bibliotecii Naționale a Republicii Moldova: creșterea necesităților de dezvoltare a competențelor profesionale. In: *Magazin bibliologic*, 2022, nr. 1-2, pp. 79-84. ISSN 1857-1476.
123. **POVESTCA, L.** Instruirea personalului de specialitate din biblioteci privind Știința Deschisă. In: *Știința Deschisă în Republica Moldova*, Ediția 2, 27-28 octombrie 2022, Chișinău. Chișinău: „Print-Caro” SRL, 2022, Ediția 2, pp. 247-258. ISBN 978-9975-3564-0-4.
124. **POVESTCA, L.** Mediu virtual de învățare pentru personalul de specialitate din biblioteci. Studiu de caz. In: *30 years of economic reforms in the Republic of Moldova: economic progress via innovation and competitiveness* [online]. Vol. 2, 24-25 septembrie 2021, Chișinău. Chișinău: ASEM, 2022, pp. 355-373. [citată 10.11.2023]. ISBN 978-9975-155-60-1. Disponibil: https://ibn.idsi.md/sites/default/files/imag_file/p-355-373_0.pdf
125. **POVESTCA, L.** Studiu privind formarea profesională continuă a personalului de specialitate din sistemul național de biblioteci din Republica Moldova. In: *Akademos*. 2023, nr. 1, pp. 129-138. ISSN 1857-0461.
-

-
126. **POVESTCA, L., CORGHENCI, Ludmila.** *Potitici de formare continua a personalului Bibliotecii Nationale a Republicii Moldova* [online]. Chișinău: BNRM, 2019. 7 p. [citată 23.08. 2020]. Disponibil: <http://37.233.63.201/files/biblioteca/Politici%20formare%20continuu%C4%83,%20BNRM.PDF>
127. POZO, C.-L.P. Valoarea bibliotecarului în societatea cunoașterii. In: *Biblioteconomia românească la început de secol XXI*. Constanța: Ex Ponto, 2013, pp. 63-70. ISBN 978-606-598-283-3.
128. PREDA, C. *Formarea și perfecționarea profesională în procesul muncii*. București: Editura didactică și pedagogică, 1980. 141 p.
129. Procesul de formare continuă a bibliotecarilor din toate rețelele de biblioteci. In: *BiblioCity* [online]. 2012, 17 februarie [citată 17.07.2021]. Disponibil: <https://wwwbibliocity.blogspot.com/2012/01/procesul-de-formare-continua.html>
130. *Program de Formare Profesională Continuă, pentru personalul Bibliotecii Republicane Tehnico-Științifice a INCE și personalului din rețeaua de biblioteci tehnice* [online]. [citată 12.03.2023]. Disponibil: https://brts.md/?page_id=5937
131. *Programa analitică a modului „Didactica disciplinei de specialitate – Biblioteconomie”*. Chișinău: IȘE, Departamentul Formare Continuă, 2014. 7 p. Manuscris.
132. *Programul de dezvoltare a bibliotecilor în Republica Moldova (1997-2000)*: nr. 610 din 2.07.1997 [online]. [citată 25.08.2021]. Disponibil: https://www.legis.md/cautare/getResults?doc_id=83359&lang=ro
133. *Programul de dezvoltare profesională a personalului BRȘA și al rețelei de biblioteci agricole 2022* [online]. [citată 12.05.2022]. Disponibil: http://library.uasm.md/?page_id=1046
134. Proiectul Hotărârii Guvernului cu privire la Instituția publică „Centrul național de formare și analiză în domeniul culturii” [online]. In: *Guvernul Republicii Moldova*. [citată 05.08.2022]. Disponibil: <https://gov.md/en/content/cu-privire-la-institutia-publica-centrul-national-de-formare-si-analiza-domeniul-culturii>
135. Proiectul Strategiei de dezvoltare „Educația - 2030” și proiectul Programului de implementare a Strategiei de dezvoltare „Educația-2030”. In: *Guvernul Republicii Moldova. Ministerul Educației și Cercetării* [online]. Disponibil: <https://particip.gov.md/ru/document/stages/proiectul-strategiei-de-dezvoltare-educatia-2030-si-proiectul-programului-de-implementare-a-strategiei-de-dezvoltare-educatia-2030/9254>
136. *Rapoarte anuale [ale Bibliotecii Municipale „B.P. Hasdeu” (2014-2023)]* [online]: arhivă. [citată 11.03.2024]. Disponibil: <https://hapes.hasdeu.md/handle/123456789/41>
-

-
137. *Rapoarte anuale [ale Bibliotecii Naționale pentru Copii „Ion Creangă” (2016-2020)]* [online]: arhiva. [citată 12.07.2022]. Disponibil: https://www.bncreanga.md/pdf/PROGRAM_2017.pdf
 138. *Rapoarte de activitate [ale Bibliotecii Naționale a Republicii Moldova (2017-2023)]* [online]: arhiva. [citată 12.07.2022]. Disponibil: <http://www.bnrm.md/files/publicatii>
 139. *Rapoarte de activitate a Centrului de Resurse pentru formarea continuă USM (2011-2023)*: arhivă. Chișinău: USM, 2011-2023. Manuscris.
 140. RĂILEANU, L., CUCU, A. Paradigme profesionale în formarea continuă a bibliotecarilor de la Bălți. In: *Confluente bibliologice*. 2008, nr. 3-4, pp. 100-103. ISSN 1857-0232.
 141. RĂU, A. Bibliotecile și informația în pragul secolului XXI. In: *Magazin bibliologic*, 1998, nr. 3-4, pp. 3-11.
 142. RĂU, A. Schimbarea la față a bibliotecilor basarabene (Anul biblioteconomic 1991). In: *Magazin bibliologic*, 1992, nr. 1-2, pp. 109-118.
 143. *Recomandarea Consiliului din 22 mai 2018 privind competențele-cheie pentru învățarea pe tot parcursul vieții* [online]. Bruxelles, 23 mai 2018. 29 p. [citată 16.03.2020]. Disponibil: <http://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-9009-2018-INIT/ro/pdf>
 144. *Recomandarea Parlamentului European și a Consiliului din 23 aprilie 2008 privind stabilirea Cadrului european al calificărilor pentru învățarea de-a lungul vieții*. In: *Jurnalul Oficial al Uniunii Europene* [online]. C 111, 6.5.2008. [citată 16.03.2020]. Disponibil: https://mecc.gov.md/sites/default/files/document/attachments/cadrul_european_al_calificarilor_pentru_invatarea_pe_tot_parcursul_vietii_ro.pdf
 145. *Regulament-cadru de organizare și funcționare a bibliotecilor publice din Republica Moldova: ordinul nr. 219 din 10.10.1991*. In: *Biblioteconomia Moldovei: cadru de reglementare*. Chișinău: BNRM, 1993, pp. 175-188.
 146. *Regulamentul cu privire la educația adulților* [online]. [citată 07.04.2024]. Disponibil: <https://gov.md/sites/default/files/document/attachments/nu-25-mec-2024.pdf>
 147. *Regulamentul de organizare și funcționare a Centrului de Formare Continuă în Biblioteconomie și Științe ale Informării* [online]. Chișinău, CFPC BNRM, 2017. [citată 03.12.2022]. Disponibil: <http://www.bnrm.md/index.php/acces-dedicat/bibliotecarilor/formarea-profesionala-continua>
 148. *Regulamentul de organizare și funcționare a Centrului de reciclare și perfecționare profesională a cadrelor de bibliotecă*. In: *Biblioteconomia Moldovei: cadru de reglementare*. Chișinău: BNRM, 1993, pp. 71-74.
 149. *Regulamentul de organizare și funcționare a Departamentului „Biblioteconomie”*. In: *Biblioteconomia Moldovei: cadru de reglementare*. Chișinău: BNRM, 1993, pp. 132-153.
-

-
150. Regulamentul privind activitatea metodologică în cadrul Sistemului Național de Biblioteci din Republica Moldova: ordinul nr. 132/2022 al Ministerului Culturii. In: *Monitorul Oficial al Republicii Moldova*, 2022, nr. 264-266 art. 963, pp. 17-21.
 151. Regulamentul privind evaluarea bibliotecilor publice: nr. 747 din 7 octombrie 2020. In: *Monitorul Oficial al Republicii Moldova*. 2020, nr. 272-277, pp. 51-55. ISSN 2587-3903.
 152. Regulamentul privind modul de conferire a categoriilor de calificare personalului de specialitate din biblioteci, aprobat prin Ordinul nr. 17 din 5 februarie 2015: nr. 475 din 27 mai 2020. In: *Monitorul Oficial al Republicii Moldova*. 2020, nr. 147, pp. 7-14. ISSN 2587-3903.
 153. Regulamentul privind modul de conferire a categoriilor de calificare cadrelor bibliotecare: nr. 28 din 7 februarie 2006. In: *Monitorul Oficial al Republicii Moldova*. 2006, nr. 116-119, pp. 47-52. ISSN 2587-3903.
 154. RUSSELL, B. *Despre educație*. București: Humanitas, 2019. 261 p. ISBN 978-973-50-6353-5.
 155. RUSU, I.I. *Abordarea sistemică a procesului de formare profesională a adulților*. Iași: Lumen, 2012. 178 p. ISBN 978-973-166-330-2.
 156. SARANCIUC-GORDEA, L. *Educația nonformală: Suport de curs* [resursă electronică]. Chișinău: S. n., 2013. 236 p. ISBN 978-9975-46-178-8.
 157. SCHIFIRNEȚ, C. *Educația adulților în schimbare*. București: Editura FIAT LUX, 1997. 119 p. ISBN 973-9250-12-2.
 158. SCUTARU-GUȚU, A. *Proces-verbal nr. 1 al atelierului de lucru Platformei privind Învățarea și Educația Adulților din 11.07.2023*. Chișinău, 2023. 6 p. Manuscris.
 159. SOLOVEI, R. Formarea continuă a cadrelor didactice în cheia conceptului educație centrată pe cel ce învață. In: *Dimensiuni ale educației centrate pe cel ce învață*. Chișinău, CEP USM, 2011, pp. 134-141. ISBN 978-9975-71-189-0.
 160. *Standard ocupațional. Formator cod COR 242401* [online]. 2017, 15 p. [citat 02.09.2023]. Disponibil: http://www.cursuribacau.ro/doc/standard_ocupațional_formator.pdf
 161. *Standardul ocupațional pentru meseria – 441101 Bibliotecar / bibliotecară, nivelul 4 CNC* [online]: ordinul Ministerului Culturii nr. 235 din 13.09.2023. In: *Monitorul Oficial al Republicii Moldova*. 2023, nr. 391-394 [citat 12.12.2023]. Disponibil: https://www.legis.md/cautare/getResults?doc_id=139495&lang=ro
 162. *Statistica de bibliotecă: Raport statistic centralizator privind activitatea Sistemului Național de Biblioteci (2019-2023)* [online]. [citat 11.03.2024]. Disponibil: <http://www.bnrm.md/index.php/statistica/statistica-de-biblioteca>
-

-
163. STAVER, M. Incluziunea digitală a bibliotecarilor din învățământ: forme și metode moderne. In: *Magazin bibliologic*. 2021, nr. 3-4, pp. 36-40. ISSN 1857-1476.
 164. STOICA, I. *Criza în structurile infodocumentare. Sensuri și semnificații*. Constanța: Ex Ponto, 2001. 222 p. ISBN 973-8227-08-9.
 165. STOICA, I. *Sensul schimbării în universul infodocumentar*. Constanța: Ex Ponto, 2009, pp. 133-148. ISBN 978-973-644-862-1.
 166. STOICA, I. *Structuri și relații informaționale în dezvoltarea învățământului și a cercetării românești*. București: Alternative, 1997. 79 p. ISBN 973-9216-29-3.
 167. STRATAN, E. Aspecte ale managementului instruirii. In: *Confluente bibliologice*. 2007, nr. 3-4, pp. 90-90. ISSN 1857-0232.
 168. STRATAN, Z. Dezvoltarea profesională – preocupare continuă a managementului bibliotecii. In: *Conferința Internațională de Biblioteconomie și Știința Informării*. Brașov: Editura Universității Transilvania din Brașov, 2009, pp. 179-182. ISSN 2066-5121.
 169. Strategia de consolidare și modernizare a rețelei bibliotecilor publice teritoriale 2017-2020 [online]: ordin nr. 187 din 26.06.2017. In: *Guvernul Republicii Moldova. Ministerul Culturii*. [citată 14.03.2020]. Disponibil: <https://www.mc.gov.md/ro/content/documente-de-politici>
 170. *Strategia de dezvoltare „Educația 2030”* [online]: nr. 114/2023. [citată 23.07.2023]. Disponibil: https://www.legis.md/cautare/getResults?doc_id=136600&lang=ro
 171. *Strategia de Dezvoltare a Culturii „Cultura 2020”* [online]: ordin nr. 272 din 9 aprilie 2014. In: *Guvernul Republicii Moldova. Ministerul Culturii* [citată 07.04.2021]. Disponibil: <https://mecc.gov.md/ro/content/strategia-de-dezvoltare-culturii-cultura-2020>
 172. *Strategia de transformare digitală a Republicii Moldova pentru anii 2023-2030* [online]: nr. 650 din 06.09.2023. In: *Monitorul Oficial al Republicii Moldova*. 2023, nr. 383-386. [citată 20.10.2023]. Disponibil: https://www.legis.md/cautare/getResults?doc_id=139408&lang=ro
 173. *Strategie de dezvoltare a organizației (2015-2018)* [online]. Chișinău: CNEPB, 2016. [citată 4.06.2021]. Disponibil: https://abrm.md/wp-content/uploads/2016/10/Strategia_CNEPB.pdf
 174. *Teoria și practica educației nonformale în Republica Moldova: Studiu monografic*. Chișinău: CEP USM, 2022. 132 p. ISBN 978-9975-159-13-5.
 175. ȚURCAN, N. Autodezvoltarea bibliotecarilor – condiție sine qua non a evoluției profesionale. In: *BiblioPolis*. 2014, vol. 52, nr. 2. pp. 43-52. ISSN 1811-900X.
-

-
176. ȚURCAN, N. Bibliotecarul 2.0. Competențe și abilități pentru Biblioteca 2.0: [prezentare, 29 noiembrie 2009] [online]. [citată 07.01.2020]. Disponibil: <https://www.slideshare.net/cdbclub/cdocuments-and-settingsosoi-anuvdesktopbibliotecarul-2-0-competente>
177. ȚURCAN, N. Catedra Biblioteconomie și Asistență informațională: trecut, prezent și proiecție în viitor. In: *50 de ani de învățământ biblioteconomic în Republica Moldova*. Chișinău: S.n., 2012, pp. 8-15. ISBN 978-9975-4432-1-0.
178. ȚURCAN, N. Competențe pentru viitor: reflecții pe marginea cercetării nevoilor de formare profesională a bibliotecarilor. In: *BiblioPolis*. 2016, vol. 62, nr. 3. [citată 14.03.2020]. ISSN 1811-900X.
179. ȚURCAN, N. Competențele profesionale ale specialiștilor în informare și documentare și Procesul de la Bologna. In: *Magazin bibliologic*. 2007, nr. 3-4, pp. 39-42. ISSN 1857-1476.
180. ȚURCAN, N. Explorarea metodelor de cercetare în biblioteconomie și știința informării. Chișinău: Bibl. Municipală „B.P. Hasdeu”, 2021. 586 p. ISBN 978-9975-134-31-6.
181. ȚURCAN, N. Formarea profesională continuă a bibliotecarilor din Republica Moldova - între necesitate și realitate. In: *O carte. O bibliotecă. Un om*. București: Biblioteca Centrală Universitară „Carol I”, 2015, pp. 401-414. ISBN 978-606-93991-0-1.
182. ȚURCAN, N. Nevoile de formare profesională a personalului de specialitate din bibliotecile din Republica Moldova. In: *BiblioPolis*. 2016, nr. 4, pp. 12-41. ISSN 1811-900X.
183. ȚURCAN, N. *Regulament de organizare și funcționare a sistemului de formare profesională continuă a personalului de specialitate din cadrul Bibliotecii Municipale „B.P. Hasdeu”*. Chișinău: BM „B.P. Hasdeu”, 11 februarie 2021. 29 p.
184. ȚURCAN, N. *Studiu privind nevoile de formare profesională a personalului de specialitate din bibliotecile din Republica Moldova*. Chișinău: ABRM, 2016. 33 p.
185. ȚURCAN, N. Studiul nevoilor de formare profesională a personalului de specialitate a Bibliotecii Municipale „B.P. Hasdeu”. In: *BiblioPolis*. 2023, nr. 1, pp. 39-56. ISSN 1811-900X.
186. VARLEJS, J. Dezvoltarea profesională continuă: Principii și acumularea celei mai bune experiențe [online]. *IFLA Continuing Professional Development and Workplace Learning Section*. 2008 [citată 27.10.2020]. Disponibil: <http://www.ifla.org/files/assets/cpdwl/guidelines/cpdwl-qual-guide-ro.pdf>
187. VEGA (GRUIA), L.R. *Biblioteca deschisă. Servicii online de acces la informație și cunoaștere: Teză de doctorat* [online]. București, 2019. [citată 28.08.2022]. Disponibil: <https://rei.gov.ro/teze-doctorat>
-

-
188. VICOL, N. et. al. *Dimensionarea societală și psiho-pedagogică în referențierea traseului de profesionalizare a cadrelor didactice în procesul formării continue*. Chișinău: Institutul de Științe ale Educației, 2021. 200 p. ISBN 978-9975-48-194-6.
189. ZAVTUR, N. *Biblioteca Tehnico-științifică a UTM: Parcurs evolutiv – 50 de ani: (sinteză documentară)*. Chișinău: Tehnica-UTM, 2014. 206 p. ISBN 978-9975-45-338-7.
190. ZAVTUR, Natalia. Responsabilitatea socială și etica managerului de bibliotecă. In: *Symposia Professorum*, 8-9 octombrie 2004, Chișinău [online]. Chișinău: Universitatea Libera Internaționala, 2005, pp. 24-31. ISBN 9975-934-50-1.[citată 30.06.2024]. Disponibil: https://ibn.idsi.md/sites/default/files/imag_file/24-31_26.pdf

Publicații în limba engleză

191. ADANU, T.S.A. Continuing professional development (CPD) in state-owned university libraries in Ghana [online]. In: *Library Management*. 2007, nr. 28(6/7), pp. 292-305. [citată 23.08.2021]. Disponibil: https://www.researchgate.net/publication/235307278_Continuing_professional_development_CPD_in_state-owned_university_libraries_in_Ghana
192. AHMAD, P., YASEEN, M. The Role of the Library and Information Science Professionals As Managers: A Comparative Analysis [online]. In: *Electronic Journal of Academic and Special Librarianship* 2009, vol. 10, nr. 3. [citată 23.02.2021]. Disponibil: <https://digitalcommons.unl.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1108&context=ejasjournal>
193. *ALA's Core Competences of Librarianship* [online]. [citată 19.11.2023]. Disponibil: <https://www.ala.org/educationcareers/2021-update-alas-core-competences-librarianship>
194. *An Introduction To Staff Development in Academic Libraries* [online]. New York: London, 2009. 232 p. ISBN 0-203-88300-4. [citată 16.09.2022]. Disponibil: http://pustaka.unp.ac.id/file/abstrak_kki/EBOOKS/LIBRARIES%20An%20introduction%20to%20staff%20development%20in%20academic%20libraries.pdf
195. *ANSI/IACET 2018-1 Standard for Continuing Education and Training* [online]. [citată 15.05.2023]. Disponibil: <https://iacet.org/standards/ansi-iacet-2018-1-standard-for-continuing-education-and-training/>
196. ANYIM, W.O. «Cross-training and Development of Librarians for Effective Job Performance in University Libraries: Methods, Challenges and Prospects». In: *Library Philosophy and Practice* [online]. 2021. [citată 18.10.2022]. ISSN 1522-0222. Disponibil: <https://digitalcommons.unl.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=9767&context=libphilprac>

-
197. ARMSTRONG, M. *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice* [online]. London: Kogan Page, 2012. 405 p. ISBN 9780749469641, eISBN 9780749469658. [citat 12.02.2023]. Disponibil: https://www.academia.edu/32280546/ARMSTRONGS_HANDBOOK_OF_HUMAN_RESOURCE_MANAGEMENT_PRACTICE_i
 198. ASANTE, E., OWUSU-ACHEAW, M., BAYEEL, P. Staff Development Among Professional in Ghana: 21st Century Perspective [online]. In: *Transition from Information Management to Knowledge Management*. 2018, 6 June. [Citat 15 mai 2023]. ISSN 2637-353X. Disponibil: <https://www.carligh.org/images/PDF/Proceedings%20of%20the%202nd%20International%20Conference%20of%20the%20Consortium%20of%20Academic%20and%20Research%20Libraries%20in%20Ghana.pdf#page=115>
 199. ASHCROFT, L. Developing competencies, critical analysis and personal transferable skills in future information professionals [online]. In: *Library Review*. 2004, vol. 53, nr. 2, p. 82-88. ISSN: 0024-2535. [citat 17.10.2022]. DOI: <https://doi.org/10.1108/00242530410522569>
 200. *Association of College and Research Libraries. Standards for Libraries in Higher Education* [online]. Chicago, Illinois, 12 February, 2018. 31 p. [citat 8.09.2022]. Disponibil: <https://www.ala.org/acrl/sites/ala.org.acrl/files/content/standards/slhe.pdf>
 201. BAKHSHI, H., WINDSOR, G. *The creative economy and the future of employment: why the uk needs 1 million new creative jobs by 2030 and what the government can do about it* [online] NESTA, april, 2015 [citat 22.02.2023]. Disponibil: http://globeducate.s3.amazonaws.com/PDF%2Fthe_creative_economy_and_the_future_of_employment.pdf
 202. BERZAN, R., BERZAN, S. Impact of ICT on Educational System. In: *Fostering Knowledge Triange in Moldova: 2017 Conference Proceedings* [online]. Chisinau: Academy of Economic Studies of Moldova, Centre for Studies in European Integration, 2017, pp. 29-33. [citat 22.02.2022]. Disponibil: <https://econpapers.repec.org/bookchap/tkpftm17/29-33.htm>
 203. BESCHLER, M. *Latest Trends in Library and Information Science* [online]. [publicat 27 iunie 2022]. [citat 02.09.2023]. Disponibil: <https://resources.noodle.com/articles/latest-trends-in-library-and-information-science/>
 204. BHATTI, R., NADEEM, M. Assessing training needs of LIS professionals: a prerequisite for developing training programs in university libraries of Pakistan [online]. In: *Chinese Librarianship: An International Electronic Journal* 37.2. 2014, pp. 47-62. [citat 10.12.2023]. Disponibil: <http://white-clouds.com/iclc/cliej/cl37BN.pdf>
 205. BINICI, K. What are the information technology skills needed in information institutions? The case of “code4lib” job listings [online]. In: *The Journal of Academic Librarianship*. May 2021, vol 47, Issue 3. [citat 25.08.2022]. Disponibil: <https://doi.org/10.1016/j.acalib.2021.102360>
-

-
206. BRETTLER, A. Information skills training: a systematic review of the literature [online]. In: *Health Information and Libraries Journal*. 2003, vol. 20, pp. 3-9. [citat 28.02.2023]. Disponibil: <https://doi.org/10.1046/j.1365-2532.20.s1.3.x>
 207. BRYANT, S. L. Human development: competencies for the 21st century. IFLA CCERT 3rd International Conference on Continuing Professional Education [online]. In: *Health libraries review*. 1998, nr. 15, pp. 117-122. [citat 14.09.2021]. Disponibil: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/pdf/10.1046/j.1365-2532.1998.1520117.x>
 208. *Building Strong LIS Education: A Call to Global and Local Action* [online]. August 2018. [citat 28.10.2020]. ISBN 978-0-7992-2542-6. Disponibil: <https://openbooks.uct.ac.za/uct/catalog/download/9/13/391?inline=1>
 209. CHERINET, Y. M., O'CONNOR, S. Blended skills and Future roles of librarians. In: *Library Management* [online]. 2018, vol. 39 nr. 1/2, pp. 93-105. [citat 26.08.2023]. ISSN 0143-5124. Disponibil: <https://doi.org/10.1108/LM-02-2017-0015>
 210. Competencies. In: *Dictionary for Library and Information Science* [online]. [citat 03.02.2020]. Disponibil: https://www.abc-clio.com/ODLIS/odlis_c.aspx 33
 211. *Competency Index for the Library Field 2014* [online]. [citat 16.02.2019]. Disponibil: https://www.webjunction.org/documents/webjunction/Competency_Index_for_the_Library_Field.html
 212. Continuing education. In: *Dictionary for Library and Information Science* [online]. [citat 20.10.2020]. Disponibil: https://products.abc-clio.com/ODLIS/odlis_c.aspx
 213. *Continuing Professional Development and Workplace Learning Section* [online]. [citat 04.06.2021]. Disponibil: <https://www.ifla.org/units/cpdwl/>
 214. *Council resolution on the EU Work Plan for Culture 2023-2026* [online]. Brussels, 29 November 2022. 43 p. [citat 10.12.2023]. Disponibil: <https://www.consilium.europa.eu/media/60399/st15381-en22.pdf>
 215. DAVE R. H. *Lifelong Education and the School Curriculum* [online]. Hamburg: UNESCO Institution for Education, 1973. [citat 2.08.2022]. Disponibil: <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000005594>
 216. EBLIDA. A European library agenda for the post-Covid 19 age [online]. 2020, May. 30 p. [citat 17.04.2021]. Disponibil: <http://www.eblida.org/Documents/EBLIDA-Preparing-a-European-library-agenda-for-the-post-Covid-19-age.pdf>
 217. *EDISON Data Science Framework: Part 4. Data Science Professional Profiles (DSPP). Release 2* [online]. [citat 15.11.2023]. Disponibil: https://edison-project.eu/sites/edison-project.eu/files/attached_files/node-486/edison-dspp-release2-v04.pdf
-

-
218. *EDISON Data Science Framework: Part 1. Data Science Competence Framework (CF-DS). Release 2* [online]. [citat 15.11.2023]. Disponibil: https://edison-project.eu/sites/edison-project.eu/files/filefield_paths/edison_cf-ds-release2-v08_0.pdf
219. *EDISON: building the data science profession* [online]. [citat 15.11.2023]. Disponibil: <https://edison-project.eu/>
220. *Emerging Trends and Technologies in Library and Information Services: The Top 9 Current Trends in Library and Information Services* [online]. [citat 02.09.2023]. Disponibil: <https://slimkm.com/news-articles/emerging-trends-technologies-in-library-information-services/>
221. ENTALANG, E.E. *A Case Study on Essential Skills and Competencies of Digital Librarian at Higher Institutions' Academic Libraries* [online]. [citat 20.08.2022]. Disponibil: <https://www.linkedin.com/pulse/case-study-essential-skills-competencies-digital-higher-entalang/>
222. *European Skills Agenda: Skills and qualifications* [online]. [citat 03.04.2021]. Disponibil: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1223&langId=en>
223. FAURE, E. et al. *Learning to Be: The World of Education Today and Tomorrow*. Paris: UNESCO, 1972. 313 p. ISBN 92-3-101017-4.
224. FLIERL, M., MAYBEE, C., FUNDATOR, R. Academic Librarians' Experiences as Faculty Developers: A Phenomenographic Study [online]. In: *Communications in Information Literacy*. 2019, nr. 13(2), pp. 184-204. [citat 10.11.2022]. ISSN 1933-5954. Disponibil: <https://pdxscholar.library.pdx.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1341&context=comminfolit>
225. *Future of Jobs Report 2023* [online]. May, 2023. 296 p. [citat 20.08.2023]. Disponibil: <https://www.weforum.org/reports/the-future-of-jobs-report-2023>
226. GABHANE, D. R. Soft skills for library professionals [online]. In: *International Journal of Researches in Social Science and Information Studies*. 2014, January, issue 1, vol. 2, ISSN 2347-8268. [citat 27.08.2023]. Disponibil: https://ijrssi.in/upload_papers/05032014013627Dr.%20Gabhane%20Sir%20Page%20setup%20for%20IJRSSIS.pdf
227. GASAWAY, L.N. Copyright Questions and Answers for Information Professionals: From the Columns of Against the Grain. In: *West Lafayette* [eBook]. Ind: Purdue University Press, 2013. ISBN 978-155-753-639-6. [citat 13.02.2023]. Disponibil: <https://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=nlebk&AN=531159&lang=ru&site=ehost-live>
228. GLODEANU, A.C., NISTOR, R.L. Europe 2020. Development strategy in Romania: Empirical study [online]. In: *Managementul intercultural*. 2015, vol. XVII, pp. 91-98. (in Romanian) eISSN 2285-9292. [citat 12.03.2020]. Disponibil: http://seaopenresearch.eu/Journals/articles/MI_33_12.pdf
-

-
229. GODIN, S. Stop stealing dreams (what is school for?) [online] 2012. 98 p. [citat 27.11.2021]. Disponibil: <https://seths.blog/wp-content/uploads/2019/05/stop-stealing-dreams6print.pdf>
230. *Guidelines for Quality in Continuing Education for Information, Library, and Media Personnel* (1988). American Library Association. Washington: ERIC Clearinghouse, 1988. 22 p.
231. HANDLER, K., HAYS, L. Librarians as faculty developers: Leading educational development initiatives. In: *C&RL News* [online]. 2019, vol. 80, nr. 4, pp. 220-222. ISSN 0099-0086. [citat 01.02.2023]. Disponibil: <https://crln.acrl.org/index.php/crlnews/article/view/17668/19482>
232. HUSSER, K. *Public Library Trends* [online]. [publicat 05.04.2023]. Disponibil: <https://kathyhussertempe.com/public-library-trends/>
233. IBRAHIM, W. Digital Librarian Competency in Managing digitized Library: A requirement for Cloud Computing Implementation in Libraries [online]. In: *Information and Knowledge Management*. 2015, vol. 5, nr. 4, pp. 83-93. ISSN 2224-896X. Disponibil: [https://www.academia.edu/28222358/Digital Librarian Competency in Managing digitized Library A requirement for Cloud Computing Implementation in Libraries?email_work_card=title&li=0](https://www.academia.edu/28222358/Digital_Librarian_Competency_in_Managing_digitized_Library_A_requirement_for_Cloud_Computing_Implementation_in_Libraries?email_work_card=title&li=0)
234. *IFLA Trend Report 2021* [online]. IFLA, 2022. [citat 26.10.2022]. Disponibil: <https://repository.ifla.org/bitstream/123456789/1830/1/IFLA%20TREND%20REPORT%202021%20UPDATE.pdf>
235. IFLA/UNESCO. *Public Library Manifesto 1994* [online]. [citat 27.10.2020]. Disponibil: <https://www.ifla.org/publications/iflaunesco-public-library-manifesto-1994>
236. *Institute-wide Task Force on the Future of Librarie: Preliminary Report* [online]. 2016, 24 october. [citat 22.02.2023]. Disponibil: <https://fol.libraries.mit.edu/sites/default/files/FutureLibraries-PrelimReport-Final.pdf>
237. JAIN, P. A paradigm shift in the 21st century academic libraries and librarians: prospectus and opportunities [online]. In: *European Journal of Academic Research*. 2013, nr. 1(3), pp. 133-147. [citat 21.02.2022]. ISSN 2286-4822. Disponibil: [https://www.academia.edu/4449946/A PARADIGM SHIFT IN THE 21ST CENTURY ACADEMIC LIBRARIES AND LIBRARIANS PROSPECTUS AND OPPORTUNITIES](https://www.academia.edu/4449946/A_PARADIGM_SHIFT_IN_THE_21ST_CENTURY_ACADEMIC_LIBRARIES_AND_LIBRARIANS_PROSPECTUS_AND_OPPORTUNITIES)
238. JAMALI, H. R., NABAVI, M. Scholarship of Teaching and Learning: Evolution of Research on Library and Information Science Education [online]. In: *Journal of Education for Library and Information Science*. 2021, vol. 62, nr. 3, pp. 287-302. [citat 26.08.2023]. DOI: 10.3138/jelis.2020-0025
239. JAYASURIYA, G., MAJID, Sh. Continuing professional development in Cambodia: Perspectives of different stakeholders. In: *IFLA Journal* [onli-
-

-
- ne]. 2023, vol. 49, nr. 2, pp. 384-406. ISSN 0340-0352. [citat 26.08.2023]. DOI: <https://doi.org/10.1177/03400352221130776>
240. JENNINGS, L. Regrowing staff: Managerial priority for the future of university libraries. In: *The public access computer system review 3* [online]. 1992, nr. 2. [citat 12.05.2021]. Disponibil: https://uh-ir.tdl.org/bitstream/handle/10657/5875/Jennings_1992_RegrowingStaffManagerialPriorityV3N3.pdf?sequence=1&isAllowed=y
241. JENSEN K. B., JANKOWSKI, N. W. A Handbook of qualitative methodologies for mass communication research/edited by and i [online]. London: Routledge, 2002. ISBN 0-203-71804-6. [citat 29.05.2022]. Disponibil: A Handbook of Qualitative Methodologies for Mass Communication Research (wordpress.com)
242. JOHNSON, D.W., JOHNSON, R.T., SMITH, K. Active Learning: Cooperation in the College Classroom. In: *The Annual Report of Educational Psychology in Japan* [online]. 2008, vol. 47, pp. 20-30. [citat 11.07.2022]. Disponibil: https://www.researchgate.net/publication/234568124_Active_Learning_Cooperation_in_the_College_Classroom
243. JONES, N. Continuing Education for Librarians [online]. In: *Journal Librarianship*. 1978, nr. 10 (1), pp. 39-55. [citat 12.12.2023]. Disponibil: <https://zlib-articles.se/ireader/43583534>
244. JORDAN, M. The self-education of systems librarians [online]. In: *Library Hi Tech*. 2003, vol. 21, nr. 3, pp. 273-279. apud WILSON, T.C. *The Systems Librarian: Designing Roles, Defining Skills*, American Library Association, Chicago, IL., 1998. [citat 8.05.2020]. Disponibil: <https://core.ac.uk/download/pdf/56366111.pdf>
245. JOSEPH. S, ARUN, DEVI, B.M. Soft Skills for Library Professionals [online]. In: *ILIS Journal of Librarianship and Informatics*. 2020, vol. 3, nr. 1, pp. 95-98. [citat 27.08.2023]. ISSN 2581-9194. Disponibil: https://www.academia.edu/45439895/Soft_Skills_for_Library_Professionals
246. KASSIM, M., KATUNZI-MOLLEL, K., MWANTIMWA, K. Assessing library and information science graduates' skills and knowledge against 21st-century employability demands. In: *IFLA Journal* [online]. 2023, vol. 49, nr. 2, pp. 384-406. [citat 26.08.2023]. ISSN 0340-0352. DOI: <https://doi.org/10.1177/03400352221118695>
247. KE, J. *Professionals' perceptions of the effectiveness of online versus face-to-face continuing professional education courses: A Dissertation* [online] 2010. [citat 12.06.2021]. Disponibil: <https://oaktrust.library.tamu.edu/bitstream/handle/1969.1/ETD-TAMU-2010-08-8518/KE-DISSERTATION.pdf?sequence=3>
-

-
248. KIGONGO-BUKENYA, I. New trends in library and information fields and the implications for continuing education. In: *Journal of Librarianship and Information Science* [online]. 1999, nr. 31(2), pp. 93-99. [citat 09.04.2023]. Disponibil: <https://doi.org/10.1177/096100069903100204>
249. KIM, Y.-H. A State of Art Review on the Impact of Technology on Skill Demand in OECD Countries. In: *Journal of Education and Work* [online]. 2002, vol. 15, issue 1, pp. 89-109 [citat 06.09.2022]. ISSN 1363-9080. DOI: <https://doi.org/10.1080/13639080120106749>
250. KISBY, C. M., HOLLER, S. E. Formalizing Staff Development from Inception to Implementation at University of Central Florida Libraries. In: *An Introduction To Staff Development in Academic Libraries* [online]. New York, London, 2009. 232 p. ISBN 0-203-88300-4. [citat 12.03.2021]. Disponibil: http://pustaka.unp.ac.id/file/abstrak_kki/EBOOKS/LIBRARIES%20An%20introduction%20to%20staff%20development%20in%20academic%20libraries.pdf
251. KOGANURAMATH, M., ANGADI, M. *Interpersonal Skills for Effective Library Management* [online]. [citat 08.06.2022]. Disponibil: <http://eprints.rclis.org/4972/1/Interpersonal-skills.PDF>
252. KONT, K.R., JANTSON, S. Librarians Work-Related Learning and Self Development: Trends in Estonian University Libraries [online]. In: *American Journal of Educational Research*. 2015, vol. 3, nr. 3, pp. 366-376. Disponibil: <https://pubs.sciepub.com/education/3/3/16/index.html>
253. LAU, J. Guidelines on information literacy for lifelong learning. In: *International Federation of Library Associations* [online]. IFLA, 2006. [citat 24.03.2023]. Disponibil: <https://www.ifla.org/wp-content/uploads/2019/05/assets/information-literacy/publications/ifla-guidelines-en.pdf>
254. LEONG, J., WOODS, S. *CAVAL Competencies for Academic and Research Librarians* [online]. November, 2017. 16 p. [citat 12.12.2018]. Disponibil: <https://members.caval.edu.au/media/images/Documents/PDIG/CAVAL PDIG Competencies 2017.pdf>
255. *Library Tech Trends for 2023* [online]. [citat 2.09.2023]. Disponibil: <https://the-digital-librarian.com/2022/12/01/library-tech-trends-for-2023/>
256. LYNCH, B.P., SMITH, K.R. The Changing Nature of Work in Academic Libraries [online]. In: *College & Research Libraries*. 2001, vol. 62, nr. 5, pp. 407-420. [citat 17.10.2022]. Disponibil: <https://crl.acrl.org/index.php/crl/article/view/15471/16917>
257. MADGE, O.-L. The current role of librarians and future challenges for academic libraries in Romania. In: *Studii de Biblioteconomie și Știința Informării* [online]. 2016, nr. 20, pp. 61-68. <https://www.cceol.com/search/article-detail?id=520646>
-

-
258. MAESAROH, I., GENONI, P. An investigation of the continuing professional development practices of Indonesian academic libraries. In: *Library Management* [online]. 2010. vol. 31 nr. 8/9, pp. 621-634. ISSN 0143-5124. [citat 26.08.2023]. Disponibil: https://www.researchgate.net/publication/47870082_An_investigation_of_the_continuing_professional_development_practices_of_Indonesian_academic_libraries
259. MALEŠEV, T., TOPALOV, O., RADOVANOVIĆ, S. The Need for Continuous Professional Development of Librarians - a Benefit to the Individual and Society. In: *Bosniaca: Journal of the national and University Library of Bosnia and Herzegovina* [online]. 2022, vol. 27, nr. 27, pp. 35-48. [citat 22.01.2023]. ISSN 2303-8888. Disponibil: DOI: <https://doi.org/10.37083/bosn.2022.27.35>
260. MATTESON, M., ANDERSON, L., BOYDEN, C. "Soft Skills": A Phrase in Search of Meaning. In: *Libraries and the Academy* [online]. 2016, vol. 16, nr. 1, pp. 71-88. [citat 23.08.2023]. Disponibil: https://www.hansrajcollege.ac.in/hCPanel/uploads/elearning/elearning_document/soft_skills.pdf
261. MEREDITH, S. Top Skills for Tomorrow's Librarians: Careers 2016. In: *Library Journal* [online]. 2016, 9 march [citat 12.03.2020]. Disponibil: <https://www.iatul.org/about/news/top-skills-tomorrows-librarians-careers-2016>
262. MOONASAR, A., UNDERWOOD, P. Continuing Professional Development opportunities in Information and Communication Technology for academic librarians at the Durban University of Technology. In: *South African Journal of Libraries and Information Science* [online]. 2018, vol. 84, nr. 1, pp.47-55. ISSN 2304-8263. [citat 11.03.2022]. DOI: <https://doi.org/10.7553/84-1-1759>
263. MUSAWI, A.S. Redefining Technology Role in Education. In: *Creative Education* [online]. 2011, vol. 2, nr. 2, pp. 130-135. [citat 12.10.2023]. Disponibil: https://www.researchgate.net/publication/257923137_Redefining_Technology_Role_in_Education
264. *My Professional Knowledge and Skills Base. Identify gaps and maximize opportunities along your career path* [online]. CILIP, 2012. [citat 30.06.2022]. Disponibil: <https://www.cilip.org.uk/store/viewproduct.aspx?id=18881697>
265. NEUMANN, P.G. Inside Risks and Myths of Cloud Computing and Cloud Storage Considering existing and new types of risks inherent in cloud services. In: *Communications of the ACM* [online]. October 2014, vol. 57, nr. 10, pp. 25-27. [citat 7.07.2022]. DOI: <https://doi.org/10.1145/2661049>
266. O'NEIL, M. Developing the professionals of the future Views from experts in 'library schools' [online]. In: *SCONUL Focus* 67. [citat 12.10.2022]. Disponibil: https://www.sconul.ac.uk/sites/default/files/documents/2_18.pdf
-

-
267. OKECHUKWU, O. P. Improving Employee Performance Using Training Perspective: Master's Thesis. Department of Library and Information Science, University of Nigeria, Nsukka, Nigeria [online]. [citat 18.10.2022]. Disponibil: <http://www.unn.edu.ng/publications/files/images/main%20work%20hon%20paul.pdf>
268. OLDROZ, M. Staff development in academic libraries: present practice and future challenges. London: Library Association Publishing, 1996. 138 p.
269. OSEI, I. Professional staff development in academic libraries: the University of Science and Technology Library, Kumasi. In: *Librarian Career Development* [online]. 1996, nr. 4, vol. 4, pp. 31-36. [citat 26.10.2020]. ISSN 0968-0810. DOI: <https://doi.org/10.1108/09680819610152545>
270. PARTRIDGE, H., LEE, J., MUNRO, C. Becoming librarian 2.0: The skills, knowledge, and attributes required by library and information science professionals in a Web 2.0 world (and beyond). In: *Library Trends*. 2010, nr. 59(1), pp. 315-335. [citat 18.10.2022]. Disponibil: <https://www.ideals.illinois.edu/bitstream/handle/2142/18735/59.1-2.partridge.pdf>
271. RAFIQ, M., JABEEN M., ARIF, M. Continuing Education (CE) of LIS Professionals: Need Analysis & Role of LIS Schools. In: *The Journal of Academic Librarianship* [online]. 2017. nr. 43, pp. 25-33. [citat 26.08.2023]. Disponibil: <http://dx.doi.org/10.1016/j.acalib.2016.10.004>
272. RASHID, H. Ar. *Global trends in LIS education* [online]. [citat 2.09.2023]. Disponibil: <https://limbd.org/global-trends-in-lis-education/>
273. REA, A. LJ's State of Academic Libraries Survey Reveals Challenges, Priorities [online]. In: *Library Journal* [online]. 2021, Oct 20 [citat 28.11.2021]. Disponibil: <https://www.libraryjournal.com/story/academiclibraries/LJs-State-of-Academic-Libraries-Survey-Reveals-Challenges-Priorities>
274. *Recommendation CM/Rec(2023)3 of the Committee of Ministers to member States on library legislation and policy in Europe* [online]: Adopted by the Committee of Ministers on 5 April 2023 at the 1462 ndmeeting of the Ministers' Deputies. Strastbourg, 2023. 11 p. [citat 16.05.2023]. Disponibil: <https://rm.coe.int/0900001680aaced6>
275. REHMAN, I., WANI, J., GANAIE, S. Continuous Professional Development Research in the Library and Information Science. In: *DESIDOC Journal of Library & Information Technology* [online]. 2022, vol. 42, nr. 6, pp. 377-386. [citat 20.01.2023]. <https://doi.org/10.14429/djlit.42.6.18332>
276. ROBINSON, L. ş.a. Healthcare librarians and learner support: a review of competences and methods. In: *Health Information and Libraries Journal* [online]. 2005, vol. 22, issue 2, pp. 42-50. [citat 14.09.2021]. eISSN 1471-1842. Disponibil: <https://onlinelibrary.wiley.com/toc/14711842/2005/22/s2>
-

-
277. *Roles and Strengths of Teaching Librarians: ACRL Standards and Proficiencies for Instruction Librarians and Coordinators Revision Task Force*. In: *College and research libraries news* [online]. 2017, vol. 78, no. 7, pp. 364-370 [citat 14.02.2019]. Disponibil: <http://www.ala.org/acrl/standards/teachinglibrarians>
278. ROSS, C. *Making Sense of Business Reference: A Guide for Librarians and Research Professionals* [online]. Chicago: ALA Editions, 2013. ISBN 9780838910849. [citat: 13.02.2023]. Disponibil: <https://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=nlbk&AN=563841&lang=en&site=ehost-live>
279. ROTHWELL, A., ARNOLD, J. How HR professionals rate „continuing professional development”. In: *Human Resource Management Journal* [online] 2005, vol. 15, nr. 3, pp. 18-32. [citat 12.06.2021]. Disponibil: <https://onlinelibrary.wiley.com/toc/17488583/2005/15/3>
280. SARE, L., BALES, S., NEVILLE, B. New Academic Librarians and Their Perceptions of the Profession [online]. In: *Portal: Libraries and the Academy*. 2012, vol. 12, nr. 2, pp. 179-203. ISSN 1530-7131. [citat 08.09.2022]. DOI: 10.1353/pla.2012.0017
281. SHAHZAD, K. ş.a. E-Learning for Continuing Professional Development of University Librarians: A Systematic Review [online]. In: *Sustainability*. 2023, nr. 15, p. 849. [citat 23.08.2023]. <https://doi.org/10.3390/su15010849>
282. SHETTAR, I., CHAVAN, B. *Reinventing Skills for a 21st Century Library Professionals* [online]. [citat 29.03.2022]. Disponibil: [https://www.researchgate.net/publication/310672728 Reinventing Skills for a 21st Century Library Professionals](https://www.researchgate.net/publication/310672728_Reinventing_Skills_for_a_21st_Century_Library_Professionals)
283. SHIRI, A. *Digital library research: current developments and trends* [online]. [citat 02.02.2023]. Disponibil: [https://www.academia.edu/2884418/Digital library research current developments and trends](https://www.academia.edu/2884418/Digital_library_research_current_developments_and_trends)
284. SHONHE, L. Continuous Professional Development (CPD) of librarians: A bibliometric analysis of research productivity viewed through WoS [online]. In: *The Journal of Academic Librarianship*. 2020, vol. 46, nr. 2. ISSN 0099-1333. [citat 26.08.2023]. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.aca-lib.2019.102106>
285. STANCIU L., BUTNARIU, M. Skills of Romanian Librarians in 2021. Their New Mission During the Pandemic. In: *Revista Română de Biblioteconomie și Știința Informării* [online]. 2021, vol. 17, nr. 1. [citat 23.07.2022]. DOI: <https://doi.org/10.26660/rrbsi.2021.17.1>
286. STONE, E.W. The Growth of Continuing Education [online]. In: *Library trends*. 1986, nr. 34, pp. 489-513. [citat 7.03.2022]. Disponibil: <https://core.ac.uk/download/pdf/4816775.pdf>
287. *Strategic framework for the EU's cultural policy* [online]. [citat 4.06.2023]. Disponibil: https://ec.europa.eu/culture/policy/strategic-framework_en
288. STUEART, R.D. Preparing Information Professionals for the Next Century. In: *Education for Information*. 1998, vol. 16, nr. 3, pp. 243-251.
-

-
289. *Survey Impact COVID-19. Reopening the library* [online]. CDNL, June 2020. [citat 03.04.2021]. Disponibil: <https://conferenceofdirectorsofnationallibraries.files.wordpress.com/2020/07/200708-survey-impact-covid-19-reopening-def-1.pdf>
290. *Ten Hot Topics and Trends for School Librarians: Spring 2023* [online]. [citat 03.09.2023]. Disponibil: https://www.longwood.edu/staff/churchap/Ten_Hot_Topics_and_Trends_for_School_Librarians_Spring_2023.pdf
291. *The future of skills employment in 2030* [online]. [citat 20.08.2023]. Disponibil: <https://futureskills.pearson.com/research/assets/pdfs/technical-report.pdf>
292. *The library of the future, hub for knowledge, contact and culture* [online]. Dutch Library Institute, 2014. 70 p. [citat 20.08.2023]. Disponibil: https://napleblog.files.wordpress.com/2014/07/printversie_eng-vertaling.pdf
293. Three Trends Shaping the Future of Libraries. In: *Library Journal* [online]. 2022, January 03 [citat 02.09.2023]. Disponibil: <https://www.libraryjournal.com/story/three-trends-future>
294. *Top trends in academic libraries: A review of the trends and issues. 2021-22* ACRL Research Planning and Review Committee. In: *College and research libraries news* [online]. 2022, vol. 83, no. 6, pp. 243-256 [citat 03.09.2023]. ISSN 2150-6698. Disponibil: <https://crln.acrl.org/index.php/crlnews/article/view/25483/33379>
295. *United Nations Development Programme. Resolution adopted by the General Assembly on 25 September 2015* [online]. [citat 23.04.2022]. Disponibil: <https://digitallibrary.un.org/record/803352>
296. VARLEJS, J. *IFLA Guidelines for Continuing Professional Development: Principles and Best Practices* [online]. IFLA, May 2016. 83 p. [citat 28.01.2021]. Disponibil: <https://www.ifla.org/wp-content/uploads/2019/05/assets/cpdwl/guidelines/ifla-guidelines-for-continuing-professional-development.pdf>
297. VASANTHI, S., RABIYATHUL B.S. Employee Cross Training and its Impact on Employee Performance [online]. In: *International Journal of Civil Engineering and Technology*. 2018, nr. 9(6), pp. 800-806. [citat 23.04.2022]. eISSN 0976-6316. Disponibil: https://iaeme.com/MasterAdmin/Journal_uploads/IJCIET/VOLUME_9_ISSUE_6/IJCIET_09_06_092.pdf
298. VOLOVICI, R., ș.a. Digital Libraries Impact on Students' Learning Behaviour. Case Study: Medical Students [online]. In: *Qualitative and Quantitative Methods in Libraries (QQML)*. 2016, vol. 5, nr. 1, pp. 23-29. ISSN 2241-1925. [citat 27.11.2022]. Disponibil: <http://www.qqml.net/index.php/qqml/article/view/25/26>
299. WALKER, C.M. The power of one: circumspice! The 2015 Elizabeth Stone Memorial Lecture and Keynote Address. [online]. In: *IFLA WLIC 2015*
-

-
- [citat 02.11.2020]. Disponibil: <https://library.ifla.org/id/eprint/1949/1/S02-2015-walker2-en.pdf>
300. WEAVER, M., HOLLAND, P., TONER, L. Developing Library Professionals in a Multi-disciplinary Support Environment at the University of Cumbria [online]. In: *An Introduction To Staff Development in Academic Libraries*. New York; London, 2009. 232 p. ISBN 0-203-88300-4. [citat 24.08.2023]. Disponibil: http://pustaka.unp.ac.id/file/abstrak_kki/EBOOKS/LIBRARIES%20An%20introduction%20to%20staff%20development%20in%20academic%20libraries.pdf
301. WEBSTER-WRIGHT, A. Reframing Professional Development Through Understanding Authentic Professional Learning. In: *Review of Educational Research*. 2009, nr. 79 (2), pp. 702-739. eISSN 19351046. DOI:10.3102/0034654308330970
302. WEINGAND, D.E. Describing the elephant: what is Continuing Professional Education? In: *65th IFLA Council and General Conference Bangkok, Thailand, August 20 - August 28, 1999* [online]. IFLA, Latest Revision: June 15, 1999 [citat 19.07.2020]. Disponibil: <https://archive.ifla.org/IV/ifla65/papers/089-104e.htm>
303. *What is ESCO?* [online]. [citat 12.07.2022]. Disponibil: <https://esco.ec.europa.eu/ro/about-esco/what-esco>
304. *Your Professional Knowledge and Skills Base* [online]. CILIP, 2013. [citat 30.11.2020]. Disponibil: Disponibil: <https://cdn.ymaws.com/default/files/documents/Your%20PKSB%20WEB.pdf>
305. ZIGNAN, T. ş.a. *Librarianship in Europe – mapping professional needs: Report* [online]. Biblio Project Consortium, 2020. 203 p. [citat 05.04.2021]. Disponibil: <https://all-digital.org/resources/librarianship-in-europe-mapping-professional-needs/>
306. ZOTOO, I.K., LU, Z., LIU, G. Big data management capabilities and librarians' innovative performance: The role of value perception using the theory of knowledge-based dynamic capability [online]. In: *The Journal of Academic Librarianship*. 2021, nr. 47. [citat 26.09.2022]. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.acalib.2020.102272>

Publicații în alte limbi străine

307. ARTIGAS, C.M. ş.a. *Formación continua en el Sistema Español de Bibliotecas: Resultados de una encuesta* [online]. 2015. 121 p. [citat 10.10.2023]. Disponibil: https://www.ccbiblio.es/wp-content/uploads/Analisis_Formacion_continua.pdf
308. BARRIO, A., BOURDET, J. Formation continue des bibliothécaires en France : état des lieux et prospective autour de l'éducation aux médias et

-
- à l'information: analyse de l'offre de deux réseaux, les centres régionaux de formation aux carrières des bibliothèques et les unités régionales de formation à l'information scientifique et technique. In: *Documentation et bibliothèques* [online]. 2020, vol. 66, nr. 4, pp. 41-50. [citat 24.08.2023]. ISSN 0315-2340. DOI: <https://doi.org/10.7202/1074556ar>
309. BOUTHILLIER, F. Bibliothécaire. Une profession en constante évolution. In: *Bibliothécaire: passeur de savoirs* [online]. Quebec: Éditions Carte blanche, 2005, pp. 105-112. ISBN 978-2-89590-145-7. [citat 25.02.2021]. Disponibil: https://cbpq.qc.ca/sites/cbpq.qc.ca/files/fichiers/corporation/40e/livre_40.pdf
310. DELORME, S. *Formation continue et formation initiale: Les deux côtés d'une même médaille* [online]. Quebec: Éditions Carte blanche, 2005, pp. 113-121. ISBN 978-2-89590-145-7. [citat 14.07.2021]. Disponibil: https://cbpq.qc.ca/sites/cbpq.qc.ca/files/fichiers/corporation/40e/livre_40.pdf
311. GRIGAS, V. *Bibliotekininko edukatoriaus ugdymo modelis besimokančioje visuomenėje: daktaro disertacija*. Vilnius, 2013. 274 p. apud GIGCH, John P. *Applied general systems theory*. New York: Harper and Row, 1974. ISBN 0060467754. Disponibil: <https://epublications.vu.lt/object/elaba:1897983/>
312. HERVE, J.L. *La formation professionnelle continue des personnels des bibliothèques de Bretagne: Diplôme de conservateur de bibliothèque. Ecole nationale supérieure des sciences de l'information et des bibliothèques* [online]. 2001. 84 p. [citat 15.08.2023] Disponibil: <https://www.enssib.fr/bibliotheque-numerique/documents/61961-formation-professionnelle-continue-des-personnels-des-bibliotheques-de-bretagne-etude-prealable-a-la-realisation-d-un-questionnaire-d-enquete-pour-le-cfcb-de-bretagne-et-des-pays-de-la-loire.pdf>
313. SOSSON, É. *La formation tout au long de la vie des agents des bibliothèques universitaires. Enjeux et perspectives: Diplôme de conservateur de bibliothèque* [online]. Université de Lyon, 2020. 117 p. [citat 12.12.2023]. Disponibil: <https://www.enssib.fr/bibliotheque-numerique/documents/69599-la-formation-tout-au-long-de-la-vie-des-agentes-des-bibliotheques-universitaires-enjeux-et-perspectives.pdf>
314. СЕРБІН, О., КУЛІК, Є. Професійне вдосконалення бібліотекарів в умовах необхідності якісних змін галузі. In: *Український журнал з бібліотекознавства та інформаційних наук* [online]. 2019, nr. 3, pp. 56-69. [citat 21.04.2022]. eISSN 2617-8427. DOI: <https://doi.org/10.31866/2616-7654.3.2019.169668>
315. ТОЛМАЧ, М. Цифрова компетентність бібліотечних фахівців як чинник діяльності бібліотек в умовах цифрової трансформації. In:
-

Publicații în limba rusă

316. АВРАМОВА Е. В. Модель внутренней системы повышения квалификации кадров публичной библиотеки. В: *Научно-техническая информация. Сер. 1. Организация и методика информационной работы* [online]. 2016, № 9, с. 26-30. ISSN 0548-0019. Disponibil: <http://www.viniti.ru/products/publications/pub-1816#issues>
317. АВРАМОВА, Е. *Публичная библиотека в системе непрерывного библиотечно-информационного образования: Дис. к. пед. наук.* Санкт-Петербург, 2017. 358 р.
318. Библиотекарь будущего: модель компетенций. В: *Университетская КНИГА* [online]. Сентябрь 2021, с. 59-64. [citat 29.03.2021]. Disponibil: <http://www.unkniga.ru/biblioteki/bibdelo/12587-bibliotekar-budushego-model-kompetentsiy.html>
319. БОГДАНОВА, И.А. *Библиотечный коллектив: методологические и методические аспекты изучения: учебно-методическое пособие.* Москва: Литера, 2011. 144 с.
320. ВЯЗНИКОВА В.В. Модель подготовки специалистов библиотечно-информационной сферы [online]. В: *Вестник Марийского государственного университета.* 2011, № 6. [citat 26.07.2022]. eISSN 2686-8679. Disponibil: <https://cyberleninka.ru/article/n/model-podgotovki-spetsialistov-bibliotечно-informatsionnoy-sfery>
321. ГОЛОВКО, С.И. *Профессиональная подготовка специалистов библиотечной отрасли в системе непрерывного образования: Автореф. дис. к. пед. наук* [online]. Ставрополь, 2002. 23 с. [citat 11.06.2020]. Disponibil: <http://www.dslib.net/prof-obrazovanie/professionalnaja-podgotovka-specialistov-bibliotечноj-otrasli-v-sisteme.html>
322. ГОЛОВКО, С.И. *Специалист: образование, компетентность, новаторство.* В: *Научно-практическое пособие.* Москва: Либерей-Библинформ, 2005. 144 с. ISBN 5-85129-175-3.
323. ГУСЬКОВ А.Е., КОСЯКОВ Д.В., МАКЕЕВА О.В. Матрица задач, ресурсов и компетенций для научных библиотек [online]. В: *Библиосфера.* 2019, № 9, с. 38-50. eISSN 2712-7931. DOI: <https://doi.org/10.20913/1815-3186-2019-3-35-46>
324. ДРЕШЕР, Ю.Н. Повышение квалификации библиотечных кадров за рубежом. В: *Научные и технические библиотеки.* 1996, № 9, с. 38-50. ISSN 1027-3689.

-
325. ЗАХАРЕНКО, М.П. Идеи непрерывного образования: возникновение, эволюция, реализация. В: *Молодые в библиотечном деле*. 2008, № 7, с. 47-64.
326. ЗЕЕР, Э. Индивидуальная образовательная траектория как установка субъекта в системе непрерывного образования. В: *Научный диалог* [online]. 2017, № 1, с. 266-279. [citat 25.07.2023]. Disponibil: <https://nauka-dialog.ru/arxiv/2017/nauchnyij-dialog-2017-1/>
327. ЗЕМСКОВ, А.И. Библиотеки 4.0 и “бескнижные” библиотеки. Конференция ИАТУЛ–2017 в Южном Тироле. В: *Научные и технические библиотеки*. 2017, № 11, с. 47-59. ISSN 0130-9765.
328. КАЛЕНОВ, Н.Е, ЦВЕТКОВА, В.А. Новые вызовы в библиотечно-информационном пространстве: современные кадры – забота самих библиотек. В: *Библиотековедение*. 2017, Том. 66, № 5, с. 587-591. ISSN 0869-608X. DOI: 10.25281/0869-608X-2017-66-5-587-591.
329. КУЗНЕЦОВА, Т.Я. Компенсаторная функция дополнительного профессионального библиотечного образования и пути ее реализации. В: *Перспективы непрерывного образования библиотекарей и информационных специалистов, Москва, 4-6 декабря 2001 г. Тезисы докладов 2-й Международной Конференции*. Москва, 2001, с. 39-40.
330. ЛАЗАРЕВА, М.В. Анализ методологических подходов к сущности понятия „непрерывное профессиональное образование”. В: *ВЕСТНИК КемГУКИ* [online]. 2018, №. 44, с. 162-170. ISSN 2078-1768. [citat 23.04.2021]. Disponibil: http://vestnik.kemgik.ru/upload/iblock/adc/adc_ad387812354d82b96cb1de8f09cce.pdf
331. ЛУНЕВ, Р.С. Основные подходы к сущности непрерывного образования [online]. [citat 09.04.2020]. Disponibil: <https://cyberleninka.ru/article/n/osnovnye-podhody-k-suschnosti-neprepryvnogo-obrazovaniya/viewer>
332. МАЗУРИЦКИЙ, А.М. Современные проблемы подготовки библиотечно-библиографических кадров в вузах культуры. В: *Научные и технические библиотеки*. 2000, № 4, с. 16-19. ISSN 1027-3689.
333. МАТВЕЙЧУК, Е.Ф. О некоторых аспектах концепции непрерывного образования взрослых. В: *Научно-технические ведомости СПбГПУ* [online]. 2010, № 1, с. 142-147. [citat 22.09.2020]. ISSN 2782-5450. Disponibil: https://human.spbstu.ru/userfiles/files/volume/hss_2010_1.pdf
334. МИЦКЕВИЧ, Н.И. *Теоретические основы дидактической системы повышения квалификации: Автореферат дис.* [online]. Минск, 2001. [citat 22.09.2023]. Disponibil: <https://www.dissercat.com/content/teoreticheskie-osnovy-didakticheskoi-sistemy-povysheniya-kvalifikatsii>
335. НЕВЕРОВА, Т. Тренинговые формы обучения в повышении социального статуса библиотекарей региона [online]. В: *Вестник ТГУ*. 2014, № 4(132). ISSN 1810-0201. [citat 09.09.2022]. Disponibil: <https://>
-

cyberleninka.ru/article/n/treningovy-formy-obucheniya-v-povyshenii-sotsialnogo-statusa-bibliotekarey-regiona/viewer

336. Подготовка кадров библиотечных работников. В: *Справочник библиотекаря*. Москва: Книга, 1985, с. 202-213.
337. САВИНА, А.К. *Непрерывное образование как реальность современного мира*. В: *Педагогика*. 2015, № 10, с. 105-114.
338. СКВОРЦОВ, В.Н. Потребность в непрерывном образовании как социально-экономическая категория: сущность и особенности применения [online]. В: *Вестник ЛГУ им. А.С. Пушкина*. 2010, № 4, с. 7-15. [citat 11.09.2021]. Disponibil: <https://cyberleninka.ru/article/n/potrebnost-v-nepreryvnom-obrazovanii-kak-sotsialnoekonomicheskaya-kategoriya-suschnost-i-osobennosti-primeneniya/viewer>
339. СТРЕЛКОВА, И.Б. Анализ результатов опытно-экспериментальной работы по формированию педагогического мастерства библиотекарей-практиков: материалы временных коллективов [online]. В: *Библиотеки и информационные ресурсы в современном мире науки, культуры, образования и бизнеса: материалы 15-й Юбилейной Международной конференции «Крым 2008»*. Москва: ГПНТБ России, 20 08 [citat 23.01.22]. Disponibil: <http://www.gpntb.ru/win/inter-events/crimea2008/disk/66.pdf>
340. СУКИЯСЯН, Э.Р. *Библиотечная профессия. Кадры. Непрерывное образование*. Москва: ФАИР-ПРЕСС, 2004. 448 с. ISBN 5-8183-0806-5.
341. ЦУРКАН, Н., КЕРАДИ, Н. *Внедрение дистанционного обучения в процесс переподготовки выпускников специальности “Библиоковедение и Информационное обслуживание”*. В: *Перспективы непрерывного образования библиотекарей и информационных специалистов, Москва, 4-6 декабря 2001 г. Тезисы докладов 2-й Международной Конференции*. Москва, 2001, с. 62.

Site-uri web

342. *Campusul Competențelor*: blog. Biblioteca Municipală „B.P. Hasdeu”. 2014 [citat 21.08.2023]. Disponibil: <https://cneihasdeu.wordpress.com/despre/>
343. *Skills Intelligence*. CEDEFOP: European Centre for the Development of Vocational Training, ©2023 [citat 15.11.2023]. Disponibil: <https://www.cedefop.europa.eu/en/tools/skills-intelligence>
344. *What An Academic Librarianship Course Should Offer*: ACRLog: Blogging by and for academic and research librarians. 2008, June 10 [citat 15.01.2022]. Disponibil: <https://acrlog.org/2008/06/10/>

LISTA ABREVIERILOR

ABRM	Asociația Bibliotecarilor din Republica Moldova
ACRL	Association of College and Research Libraries
ALA	American Library Association
ALISE	Association for Library and Information Science Education
APL	Administrația publică locală
ARL	Association of Research Libraries
BM	Biblioteca Municipală „B.P. Hasdeu” din Chișinău
BNRM	Biblioteca Națională a Republicii Moldova
BRȘA	Biblioteca Republicană Științifică Agricolă a Universității de Stat Agrare a Moldovei (actualmente UTM)
BRTȘ	Biblioteca Republicană Tehnico-Științifică a Institutului Național de Cercetări Economice al ASEM
BȘ ASEM	Biblioteca Științifică a Academiei de Studii Economice din Moldova
BȘ UPS	Biblioteca Științifică a Universității Pedagogice de Stat „Ion Creangă”
BȘ USARB	Biblioteca Științifică a Universității de Stat „Alec Russo” din Bălți
BȘM USMF	Biblioteca Științifică Medicală a Universității de Stat de Medicină și Farmacie „N. Testemițanu”
BTȘ UTM	Biblioteca Tehnico-Științifică a Universității Tehnice din Moldova
CBD	Centru Biblioteconomic Departamental
CBN	Consiliul Biblioteconomic Național
CBNȚ	Centru Biblioteconomic Național
CBT	Centru Biblioteconomic Teritorial
CC BM	Centrul de formare continuă pentru bibliotecari „Campusul Competențelor” din cadrul Bibliotecii Municipale „B.P. Hasdeu”
CE	Comisia Europeană
CER	Centrele de Excelență Regionale
CERTIDOC	Sistemului european de certificare a competențelor profesioniștilor din informare și documentare

CFC BNC	Centrul de Formare din cadrul Bibliotecii Naționale pentru Copii „Ion Creangă”
CFPC BNRM	Centrul de Formare Profesională Continuă în Biblioteconomie și Științe ale Informării din cadrul Bibliotecii Naționale a Republicii Moldova
CILIP	Chartered Institute of Library and Information Professionals
CNEPB	Centrul Național de Excelență Profesională pentru Bibliotecari
CNFCI	Centrul național de formare continuă în domeniul infodocumentar
CPDWL	Continuing Professional Development and Workplace Learning
CRFC USM	Centrul de Resurse pentru Formare Continuă al Universității de Stat din Moldova
EBLIDA	European Bureau of Library, Information and Documentation Associations
ESCO	European Skills, Competences, Qualifications and Occupations
EUCLID	Asociația Europeană pentru Instruire și Cercetare în Biblioteconomie și Știința Informării
Euroreferențial I&D	Euroreferențialul privind competențele profesioniștilor europeni în domeniul informării și documentării
FPC	Formare profesională continuă
HG	Hotărâre de Guvern
IEI	Itinerarul educațional individual
IFLA	International Federation of Library Associations and Institutions
IȘE	Institutul de Științe ale Educației
IT	Tehnologii informaționale
MC	Ministerul Culturii
MCC	Ministerul Culturii și Cultelor
MEC	Ministerul Educației și Cercetării
MIT	Institutul Tehnologic Massachusetts
MOOC	Massive Open Online Courses
NESTA	National Endowment for Science, Technology and the Arts
RSSM	Republica Sovietică Socialistă Moldovenească

SET	Secțiunea de Educație și Formare
SNB	Sistemul național de biblioteci
SWOT	Strengths, Weaknesses, Opportunities, Threats
ȘBM	Școala de Biblioteconomie din Moldova
TIC	Tehnologii informaționale și de comunicare
UE	Uniunea Europeană
UNESCO	United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization
USM	Universitatea de Stat din Moldova
WISE	Web-based Information Science Education
ZEN	Zilele Educației Nonformale

Chestionar cercetarea sociologică „Funcționarea sistemului de formare profesională continuă a personalului de specialitate din SNB”

În scopul analizei situației actuale a sistemului de formare profesională continuă a personalului de specialitate din biblioteci, realizăm acest sondaj.

Chestionarul se adresează bibliotecarilor din Sistemul Național de Biblioteci.

Rezultatele acestei cercetări vor ajuta la elaborarea recomandărilor privind îmbunătățirea sistemului de formare profesională continuă a personalului de specialitate din bibliotecile Republicii Moldova.

Răspunsurile dumneavoastră sunt anonime și vor fi folosite exclusiv în scopul cercetării.

Vă mulțumim pentru timpul și ajutorul acordat!

I. PERCEPȚII CU PRIVIRE LA SISTEMUL DE FORMARE PROFESIONALĂ CONTINUĂ

1.1. La etapa actuală, cât de importantă este formarea profesională continuă?

- a) Foarte important
- b) Important
- c) Indecis
- d) Puțin important
- e) Nu este important

1.2. Vă rugăm să evaluați nivelul de eficiență al sistemului de formare profesională continuă:

- a) Foarte eficient
- b) Eficient
- c) Indecis
- d) Ineficient
- e) Total ineficient

1.3. Evaluați calitatea funcționării sistemului de formare profesională continuă:

	<i>Foarte joasă</i>	<i>Joasă</i>	<i>Indecis</i>	<i>Înaltă</i>	<i>Foarte înaltă</i>
Reticența față de nou și schimbare a prestatorilor de formare continuă					
Diversificarea ofertei de formare continuă în conformitate cu cererea și necesarul de noi competențe					
Monitorizarea modului în care competențele dobândite la cursurile de formare sunt transpuse în activitatea practică					
Experiența formatorilor					
Motivarea personalului privind creșterea în carieră					
Organizarea formării profesionale continue în corespundere cu cerințele pieței muncii					
Investiții financiare în formarea profesională continuă este o prioritate					
Analiza nevoilor de formare profesională					
Reglementari concrete care să influențeze deciziile autoritatilor privind formarea continuă					
Funcționarea unui mecanism de colectare a feedbackului privind calitatea și efectele programelor de formare continuă realizate					

1.4. În calitate de participant, cum apreciați rolul prestatorilor de formare profesională continuă în dezvoltarea Dvs.?

	<i>Foarte important</i>	<i>Important</i>	<i>Neutru</i>	<i>Puțin important</i>	<i>Nu este important</i>	<i>Nu am participat</i>
Centrul Formare Continuă al USM						
Centrul de Formare Profesională Continuă în Biblioteconomie și Științe ale Informării din cadrul BNRM						
Campusul Competențelor din cadrul Bibliotecii Municipale „B.P. Hasdeu”						
Centrul de Formare din cadrul Bibliotecii Naționale pentru Copii „Ion Creangă”						
Institutul de Științe ale Educației						
Centrele Biblioteconomice Departamentale						
Centrele Biblioteconomice Teritoriale						
Altele (vă rugăm să specificați)						

II. NEVOI DE FORMARE PROFESIONALĂ CONTINUĂ

2.1. În ce măsură sistemul actual de formare profesională continuă corespunde nevoilor Dvs.?

- a) În foarte mare măsură
- b) În mare măsură
- c) Indecis
- d) În mică măsură
- e) În foarte mică măsură

2.2. Vă rugăm să evaluați, pe o scală de la 1 la 5, necesitatea formării profesionale continue pentru bibliotecari: (neimportant = 1; foarte important= 5)

		1	2	3	4	5
1.	A face față provocărilor și tendințelor din domeniu					
2.	Contribuie la diversificarea și extinderea ofertei serviciilor de bibliotecă					
3.	Dezvoltarea competențelor bibliotecarului și a succesului în cariera profesională					
4.	De a respecta cadrul normativ					
5.	Respectarea recomandărilor experților naționali și internaționali					
6.	Pentru a fi un suport real al bibliotecarilor în procesul de activitate					
7.	Pentru a demonstra utilitatea și importanța bibliotecii pentru comunitate					
	Consolidarea statutului profesional					
8.	Altele (vă rugăm să specificați)					

2.3. În opinia Dvs., ce competențe sunt necesare bibliotecarului?

- a) Competențe tehnologice
- b) Competențe manageriale
- c) Competențe TIC
- d) Competențe de comunicare
- e) Competențe psihosociale
- f) Competențe metodologice
- g) Competențe pedagogice

2.4. Vă rugăm să evaluați competențele în ordinea importanței, apreciind cu note de la 1 la 5 (deloc important = 1; foarte important = 5)

	1	2	3	4	5
competențe tehnologice					
competențe manageriale					
competențe TIC					
competențe de comunicare					
competențe psihosociale					
competențe metodologice					
competențe pedagogice					

2.5. La etapa actuală, care tematici de cursuri v-ar interesa să audiați?

- a) Tehnologii informaționale
- b) Legislație
- c) Scriere de proiecte
- d) Biblioteconomice și bibliografice
- e) Cercetare
- f) Accesul deschis și știința deschisă
- g) Comunicare
- h) Management și marketing
- i) Altele (vă rugăm să specificați) _____

2.6. În câte programe de formare continuă ați fost implicat ca beneficiar în ultimii 5 ani?

- a) 1-2
- b) 3-4
- c) 5-6
- d) peste 6
- e) nici un program

2.7. Cum ați dori să alegeți programele de formare profesională continuă?

- a) De sine stătător
- b) Să îmi fie propuse
- c) Să fiu convins de utilitatea instruirii
- d) Nu știu

2.8. Ce motive vă determină să participați la programele de formare profesională continuă? (puteți alege mai multe variante de răspuns)

- a) Nevoia de a dobândi noi competențe
- b) Dezvoltarea tehnologiilor informaționale
- c) Dorința de a-mi dezvolta competențe utile în plan profesional
- d) Calitatea/competența formatorilor
- e) Punctajul pe care îl pot obține pentru atestare
- f) Recomandări ale colegilor
- g) Dezvoltarea portofoliului personal de activități de formare
- h) Promovarea în carieră
- i) Obținerea certificatului
- j) Tematica cursurilor
- k) Alte motive (vă rugăm să specificați) _____

2.9. Din ce motive nu ați participa la un program de instruire? (alegeți maxim 3 variante de răspuns):

- a) Lipsă de motivație
- b) Mediu de lucru neatractiv
- c) Lipsa facilităților TIC în bibliotecă
- d) Lipsa de resurse financiare
- e) Lipsă de interes față de orice activitate de instruire
- f) Slabă organizare a programului
- g) Irelevanța programelor de instruire
- h) Nivelul de calificare al formatorului
- i) Altele (vă rugăm să specificați)_____

2.10. Care sunt cele mai importante criterii în alegerea unui program de formare continuă? (alegeți maxim 3 variante de răspuns):

- a) Costurile
- b) Formatorii
- c) Prestatorul de formare
- d) Tematica
- e) Metodele utilizate
- f) Durata
- g) Forma de organizare (tradițional, online, hibrid)
- h) Perioada de desfășurare
- i) Certificarea
- j) Alte criterii (vă rugăm să specificați)_____

III. ORGANIZAREA FORMĂRII PROFESIONALE CONTINUE

3.1. Indicați, pe o scală de la 1 la 5, care din următoarele contexte ale educației continue le considerați cele mai efective în acumularea de cunoștințe? (puțin efectiv = 1; foarte efectiv= 5)

	1	2	3	4	5
Prin educație formală (Centrul Formare Continuă al Universității de Stat din Moldova)					
Prin educație nonformală (centrele de formare în domeniul biblioteconomiei, centrele biblioteconomice)					
Prin educație informală (autodezvoltare)					
Instruirea la locul de muncă					
Altele (vă rugăm să specificați)					

3.2. Vă rugăm să evaluați, pe o scală de la 1 la 5, nivelul de relevanță al tematicilor pe care le propun ofertele educaționale conform nevoilor de formare proprii (nerelevant = 1; relevant = 5)

Nerelevant 1 2 3 4 5 Relevant

3.3. În ceea ce privește organizarea formării, ordonați conform preferințelor pe o scală de la 1 la 5, tipul de program/workshop de formare profesională continuă pe care ați prefera să urmați? (cel mai puțin preferat = 1; cel preferat = 5)

	1	2	3	4	5
Tradițional, care presupune prezența fizică					
Online care nu necesită întâlniri de tipul față-în-față între cursanți și formatori					
La distanță, care presupune în special muncă individuală					
Combinăție între cursul tradițional și cel online (hibrid)					
Altele (vă rugăm să specificați)					

3.4. Care dintre următoarele forme de activitate prezintă o importanță deosebită în cadrul formării profesionale continue? (alegeți maxim 3 variante de răspuns)

- a) Prelegeri
- b) Seminarii
- c) Dezbateri
- d) Lecții publice
- e) Mese rotunde
- f) Ateliere de lucru (workshopuri)
- g) Traininguri profesionale
- h) Exemple de bune practici
- i) Stagii de perfecționare
- j) Altele _____

IV. EVALUAREA CURSURILOR CENTRULUI DE FORMARE AL USM

4.1. Ați beneficiat de cursurile tematice de scurtă durată oferite de Centrul Formare Continuă al Universității de Stat din Moldova în ultimii 5 ani?

- a) Da
- b) Nu

4.2. Dacă răspunsul este „da”, cum credeți, care este gradul de utilitate a cursurilor tematice de scurtă durată din cadrul Centrului Formare Continuă al Universității de Stat din Moldova?

- a) Utilitate foarte mică
- b) Utilitate mică
- c) Indecis
- d) Utilitate mare
- e) Utilitate foarte mare

4.3. Ce aspecte considerați că necesită îmbunătățire în primul rând în prestarea cursurilor din cadrul Centrului Formare Continuă al Universității de Stat din Moldova?

- a) Conținutul programelor
- b) Metodele de predare
- c) Formatori experimentați, bine pregătiți
- d) Metodele de evaluare ale cursanților
- e) Forma de organizare
- f) Altele (vă rugăm să specificați) _____

4.4. În opinia Dvs., procesul de recalificare în biblioteconomie și știința informării este obligatoriu pentru cei care nu au pregătire în domeniu?

- a) Da
- b) Nu
- c) Nu știu

4.5. Evaluați pe o scală de la 1 la 5 modul de organizare a cursurilor de la Centrul de Formare al USM (insuficient = 1; foarte bine = 5)

Insuficient 1 2 3 4 5 Foarte bine

V. PROBLEME ȘI PERSPECTIVE DE DEZVOLTARE

5.1. Ce probleme, în opinia Dvs., sunt cele mai relevante în sistemul de formare profesională continuă?

- a) Tehnologii depășite
- b) Oferte educaționale nerelevante
- c) Alocarea resurselor financiare insuficiente
- d) Formarea de formatori
- e) Nerespectarea cadrului normativ
- f) Calitatea organizării
- g) Calitatea/competența formatorilor
- h) Lipsa suportului metodologic și educațional
- i) Colaborarea dintre furnizorii de formare continuă
- j) Lipsa unui centru național de formare continuă
- k) Altele (vă rugăm să specificați)_____

5.2. Ce dificultăți ați întâmpinat participând la programele de formare continuă? (alegeți maxim trei variante de răspuns)

- a) Accesul dificil la informații privind oportunitățile de formare
- b) Distanța mare față de centrul de formare
- c) Plasarea inadecvată a cursurilor pe parcursul anului
- d) Durata inadecvată a cursurilor în raport cu nevoile mele
- e) Taxa ridicată de participare în cazul unor cursuri de interes pentru mine
- f) Costuri mari de deplasare și cazare
- g) Deficiențe ale cadrului legislativ privind formarea continuă
- h) Lipsa resurselor materiale, financiare pentru aplicarea cunoștințelor și competențelor dobândite
- i) Necorespunderea pregătirii inițiale profesionale cu capacitatea de asimilare a cunoștințelor specifice domeniului
- j) Alte dificultăți (vă rugăm să specificați)_____

5.3. În opinia Dvs., cine ar trebui să suporte costurile aferente programelor de formare continuă?

- a) Instituția, prin resursele financiare proprii
- b) Instituția, prin fonduri europene și internaționale
- c) Angajații, fiind direct implicați
- d) Terțe persoane, fizice sau juridice, prin donații
- e) Nu știu
- f) Altele (vă rugăm să specificați)_____

5.4. Cum considerați, Dvs. dețineți informație suficientă despre posibilitățile de formare continuă?

- a) Da
- b) Nu

5.5. În ce măsură aveți posibilitatea de a alege prestatorul și forma de formare profesională continuă?

- a) În foarte mare măsură
- b) În mare măsură
- c) Indecis
- d) În mică măsură
- e) În foarte mică măsură

5.6. Există în fișa postului a Dvs. prevederi privind obligativitatea formării profesionale continue?

- a) Da
- b) Nu
- c) Nu știu

5.7. Instituția în care activați deține documentul „Politici privind formarea profesională continuă a personalului de specialitate?”

- a) Da
- b) Nu
- c) Nu știu

5.8. Cum apreciați perspectivele de dezvoltare a sistemului formării profesionale continue pentru cariera profesională a angajaților din instituțiile infodocumentare?

minime 1 2 3 4 5 maxime

5.9. Care este poziția Dvs. privind perspectivele formării profesionale continue?:

Consider că este necesară:	<i>Foarte important</i>	<i>Important</i>	<i>Neutru</i>	<i>Puțin important</i>	<i>Nu este important</i>
Creșterea calității formării profesionale continue la nivel de sistem					

Poziția mea în domeniu / instituție necesită sprijinire în dezvoltarea competențelor profesionale					
Participarea la programe de formare profesională continuă					
Prestatorii de formare profesională continuă să optimizeze programele formării					
Creșterea calității infrastructurii formării profesionale continue (finanțe, tehnologie)					
Implicarea activă a angajatorilor, pornind de la etapa identificării nevoilor de formare, a motivării personalului participării la instruire, în evaluare și certificare					
Asigurarea calității ofertei de formare profesională continuă și relevanța acesteia în raport cu abilitățile, cunoștințele și nevoile personalului.					

5.10. Cum credeți, ce trebuie de făcut urgent pentru îmbunătățirea calității sistemului de formare profesională continuă în Republica Moldova?

5.11. În cazul în care doriți să faceți precizări cu privire la anumite aspecte legate de temele abordate în prezentul chestionar, o puteți face:

VI. DATE GENERALE DESPRE RESPONDENT

6.1. Vă rugăm să ne spuneți în ce măsură vă considerați o persoană:

	<i>Deloc</i>	<i>În foarte mică măsură</i>	<i>Potrivit</i>	<i>În mare măsură</i>	<i>În totalitate</i>
Competitivă					
Sociabilă					
Empatică					
Dornică să învețe lucruri noi					
Deschisă oricăror provocări profesionale					
Care pune accent pe corectitudine/meritocrație					

6.2. Indicați stagiul de muncă în bibliotecă (ani):

- a) Până la 1 an
- b) 1-5 ani
- c) 6-10 ani
- d) 11-20 ani
- e) 21-30 ani
- f) peste 30 de ani

6.3. Studii:

- a) Superioare în domeniu biblioteconomie
- b) Superioare în alte domenii
- c) Profesional tehnic postsecundar în biblioteconomie (colegiu)
- d) Profesional tehnic postsecundar în alte domenii (colegiu)
- e) Altele (vă rugăm să specificați) _____

6.4. Vârsta:

- a) Până la 30 ani
- b) 31-40 ani
- c) 41-50 ani
- d) 51-60 ani
- e) Peste 60 de ani

6.5. Categoria de calificare:

- a) Categoria superioară
- b) Categoria I
- c) Categoria II
- d) Fără categorie

6.6. Locul de muncă:

- a) Bibliotecă națională
- b) Bibliotecă publică teritorială (municipală, orășenească, comunală, sătească)
- c) Bibliotecă universitară
- d) Bibliotecă școlară
- e) Bibliotecă de colegiu/centru de excelență
- f) Bibliotecă specializată
- g) Altele (vă rugăm să specificați)_____

6.7. Bifați localitatea în care activați:

Lista întrebărilor pentru interviuarea directorilor de bibliotecă, directorilor adjuncți, șefilor centrelor de formare, formatorilor

1. Ce părere aveți despre calitatea sistemului de formare profesională continuă în domeniul biblioteconomiei din Republica Moldova? Numiți factori care influențează eficiența acestui sistem.
2. Ce probleme sunt cele mai relevante în sistemul de formare profesională continuă pentru bibliotecari?
3. În timpul de față, sistemul de învățământ superior în domeniul biblioteconomiei din țară urmează o etapă de „staționare”. Ce părere aveți cu privire la necesitatea de a elabora noi strategii și mecanisme pentru ca formarea continuă să urmeze un model concentrat pe dezvoltarea de competențe?
4. În ce măsură sunt valorificate posibilitățile centrelor de formare continuă? Cum poate fi utilizat efectiv potențialul formatorilor? Credeți că ar fi necesar un mecanism de a stimula formatorii?
5. În situația când întâmpinați probleme sau aveți nevoie de sprijin în derularea programului de formare continuă, cui vă adresați? Ce fel de probleme ați întâmpinat până în prezent? Ce soluții ați identificat?
6. Cum apreciați colaborarea între prestatorii de formare continuă? (aspecte pozitive/aspecte negative)
7. La etapa actuală, pentru a dezvolta un sistem de formare durabil, este nevoie de focalizarea pe rezultate care ar trebui obținute sau pe mijloace necesare obținerii lor?
8. Cum poate fi soluționată problema pregătirii formatorilor în domeniul biblioteconomiei?
9. În calitate de formator, ce competențe solicită bibliotecarii pentru a fi dezvoltate?
10. În opinia Dvs., considerați că este nevoie de un Centru național de formare profesională continuă care ar coordona, gestiona funcționarea sistemului de formare continuă a personalului de specialitate din bibliotecile Republicii Moldova?

Vă mulțumim pentru timpul acordat!

Lista întrebărilor pentru interviewarea autorităților publice locale

1. În timpul de față, sistemul de învățământ superior în domeniul biblioteconomiei din țară urmează o etapă de „staționare”. Care este atitudinea Dvs. față de situația creată?
2. Cum apreciați nivelul de pregătire al bibliotecarilor?
3. În opinia Dvs., în ce măsură bibliotecarii au nevoie de formare profesională continuă? Care sunt necesitățile de formare ale bibliotecarilor?
4. La etapa actuală, ce reforme/obiective în formarea continuă ale bibliotecarilor le considerați ca fiind prioritare?
5. Care este poziția Dvs. vizavi de alocațiile financiare pentru formarea continuă a personalului de specialitate din biblioteci? Ce soluții puteți propune la acest aspect?

Vă mulțumim pentru timpul acordat!

Lista experților

1. **Tatiana TURCHINĂ**, lector universitar, șef Centru de Resurse pentru Formare Continuă al Universității de Stat din Moldova.
2. **Lidia KULIKOVSKI**, dr. în pedagogie, conf. univ. universitar, director Cercetare&Inovații al Bibliotecii Municipale „B.P. Hasdeu” din Chișinău.
3. **Natalia CHERADI**, dr. în științe ale comunicării, director al Bibliotecii Științifice a Academiei de Studii Economice din Moldova.
4. **Vera OSOIANU**, director adjunct al Bibliotecii Naționale din Republica Moldova, direcția „Cercetare și Dezvoltare în Biblioteconomie și știința informării”.
5. **Ludmila CORGHENCI**, șef Centrul Național de Formare Profesională Continuă în Biblioteconomie și Științe Informării.
6. **Eugenia BEJAN**, director general al Bibliotecii Naționale pentru Copii „Ion Creangă”, Chișinău.
7. **Lina MIHALUȚA**, director al Bibliotecii Științifice a Universității de Stat „Alec Russo», Bălți.
8. **Liuba ARION**, specialist principal al Direcției Generale Educație, Tineret și Sport din municipiul Chișinău.
9. **Stepanida ȚUGUI**, director general al Bibliotecii Publice Raionale „Alexandru Donici”, Orhei.
10. **Nadejda PĂDURE**, director al Bibliotecii Publice Raionale „M. Sadoveanu”, Strășeni.
11. **Nadejda TANOVA**, director al Bibliotecii Publice Raionale din Taraclia.
12. **Maria NEDEALCOVA**, director al Bibliotecii regionale „Piotr Draganov” din Comrat, Unitatea Teritorială Autonomă Găgăuzia.
13. **Tatiana AMBROCI**, bibliotecar principal al Bibliotecii Instituției Publice Centrul de Excelență în Construcții din Chișinău.
14. **Tatiana BARANOV**, specialist principal bibliotecă, patrimoniu și muzee din raionul Cantemir.
15. **Cristina ȚURCANU**, șef Direcția Cultură, Turism, Tineret și Sport a Consiliului Raional Drochia.
16. **Pislaru VADIM**, șef Secție Cultură și Turism a Consiliului Raional Ungheni.

Variația datelor referitoare la preferința pentru un anumit curs în funcție de anumite criterii

	Comunicare		Tehnologii informaționale		Scriere de proiecte		Legislație		Management și marketing		Cercetare		AD și ȘD		Bib-mie și bibliografie	
	nr.	%	nr.	%	nr.	%	nr.	%	nr.	%	nr.	%	nr.	%	nr.	%
Total	368	48,4	491	64,5	429	56,4	145	19,1	256	33,6	188	24,7	151	19,8	383	50,3
Studii																
Superioare în biblioteconomie	120	32,6	160	32,6	133	31,0	67	46,2	110	43,1	76	40,4	67	44,4	97	25,3
Superioare în alte domenii	135	36,7	179	36,5	169	39,4	39	27,0	94	36,7	65	34,6	54	35,8	160	41,8
Profesional tehnic postsecundar în biblioteconomie	56	15,2	60	12,2	54	12,6	16	11,0	17	6,64	21	11,2	15	9,9	48	12,5
Profesional tehnic postsecundar în alte domenii	30	8,2	45	9,2	41	9,6	11	7,6	18	7,0	12	6,4	8	5,3	38	10,0
Altele	27	7,3	47	9,5	32	7,4	12	8,2	17	6,64	14	7,4	7	4,6	40	10,4
Vechimea de muncă																
Până la 1 an	15	4,1	21	4,3	14	3,3	2	1,4	9	3,5	6	3,2	3	2,0	17	4,4
1-5 ani	61	16,5	86	17,5	68	15,9	19	13,1	39	15,2	30	16,0	22	14,6	73	19,1
6-10 ani	47	12,8	69	14,1	72	16,8	26	18,0	30	11,7	19	10,1	18	11,9	63	16,4
11-20 ani	84	22,9	114	23,2	101	23,5	31	21,2	66	25,8	46	24,4	32	21,2	95	24,9
21-30 ani	55	14,9	63	12,8	54	12,6	27	18,6	49	19,2	31	16,5	31	20,5	46	12,0
Peste 30 ani	106	28,8	138	28,1	120	27,9	40	27,7	63	24,6	56	29,8	45	29,8	89	23,2

	Comunicare		Tehnologii informaționale		Scriere de proiecte		Legislație		Management și marketing		Cercetare		AD și ȘD		Bib-mie și bibliografie	
	nr.	%	nr.	%	nr.	%	nr.	%	nr.	%	nr.	%	nr.	%	nr.	%
Vârsta																
Până la 30 ani	15	4,1	22	4,5	22	5,1	7	4,8	11	4,3	8	4,2	5	3,3	14	3,7
31-40 ani	66	17,9	95	19,3	87	20,3	32	22,1	59	23,0	34	18,1	27	17,9	82	21,4
41-50 ani	94	25,5	121	24,7	102	23,8	36	24,8	70	27,3	48	25,5	43	28,5	99	25,8
51-60 ani	122	33,2	169	34,4	138	32,2	45	31,0	88	34,4	68	36,2	55	36,4	120	31,3
Peste 60 de ani	71	19,3	84	17,1	80	18,6	25	17,3	28	11,0	30	16,0	21	13,9	68	17,8
Categoria de calificare																
Categoria superioară	40	10,9	45	9,2	47	11,0	26	17,9	53	20,7	44	23,4	26	17,2	32	8,4
Categoria I	142	38,6	177	36,0	175	40,8	51	35,2	95	37,1	68	36,2	64	42,4	126	32,9
Categoria II	84	22,8	123	25,1	104	24,2	42	29,0	66	25,8	40	21,3	35	23,2	90	23,5
Fără categorie	102	27,7	146	29,7	103	24,0	26	17,9	42	16,4	36	19,1	26	17,2	135	35,2
Locul de muncă																
Biblioteci naționale	23	6,3	29	5,9	19	4,4	8	5,5	21	8,2	13	6,9	10	6,6	12	3,1
Biblioteci publice	207	56,3	246	50,1	243	56,7	96	66,2	153	59,8	111	59,1	76	50,3	207	54,0
Biblioteci universitare, academice, specializate	27	7,3	55	11,2	41	9,6	15	10,3	31	12,1	22	11,7	37	24,5	32	8,4
Biblioteci școlare	102	27,7	148	30,1	116	27,0	24	16,6	41	16,0	34	18,1	26	17,3	121	31,6
Biblioteci de colegii, centre de excelență, școli profesionale	9	2,4	13	2,7	10	2,3	2	1,4	10	3,9	8	4,2	2	1,3	11	2,9

Sursa: Elaborat de autoare în baza datelor colectate.

Sinteza profilului socio-demografic al respondenților referitor la cele mai solicitate tematici de cursuri

Denumire curs	Vechime de muncă	%	Studii	%	Vârsta	%	Categoria de calificare	%	Loc de muncă	%
Comunicare	Peste 30 de ani	28,8	Superioare în alte domenii	36,7	51-60 ani	33,2	Categoria I	38,6	BPT	56,3
Tehnologii informaționale	Peste 30 de ani	28,1	Superioare în alte domenii	36,5	51-60 ani	34,4	Categoria I	36,0	BPT	50,1
Scriere de proiecte	Peste 30 de ani	27,9	Superioare în alte domenii	39,4	51-60 ani	32,2	Categoria I	40,8	BPT	56,6
Legislație	Peste 30 de ani	27,7	Superioare în biblioteconomie	46,2	51-60 ani	31,0	Categoria I	35,2	BPT	66,2
Management și marketing	11-20 ani	25,8	Superioare în biblioteconomie	43,1	51-60 ani	34,4	Categoria I	37,1	BPT	59,8
Cercetare	Peste 30 de ani	29,8	Superioare în biblioteconomie	40,4	51-60 ani	36,2	Categoria I	36,2	BPT	59,0
Acces deschis și Știința deschisă	Peste 30 de ani	29,8	Superioare în biblioteconomie	44,4	51-60 ani	36,4	Categoria I	42,4	BPT	50,3
Biblioteconomie și bibliografice	11-20 ani	24,9	Superioare în alte domenii	41,8	51-60 ani	31,3	Fără categorie	35,2	BPT	54,0

Sursa: Elaborat de autoare în baza datelor colectate.

Sinteza datelor cu privire la preferințele față de cursuri în funcție de tip de bibliotecă raportate la eșantion

	Comunicare		Tehnologii informaționale		Scrisoare de proiecte		Legislație		Management și marketing		Cercetare		AD și ȘD		Bib-mie și bibliografie			
	Solicitări		Solicitări		Solicitări		Solicitări		Solicitări		Solicitări		Solicitări		Solicitări			
	nr.	%	nr.	%	nr.	%	nr.	%	nr.	%	nr.	%	nr.	%	nr.	%		
Tipul de bibliotecă																		
Biblioteci naționale	48	5,6	23	47,9	29	60,4	19	39,5	8	16,6	21	43,7	13	27,0	10	20,8	12	25,0
Biblioteci publice	431	51,3	207	48,0	246	57,0	243	56,3	96	22,2	153	35,5	111	25,8	76	17,6	207	48,0
Biblioteci universitare, academice, specializate	80	9,5	27	33,7	55	68,7	41	51,2	15	18,8	31	38,8	22	27,5	37	46,3	32	40,0
Biblioteci școlare	259	30,8	102	39,3	148	57,1	116	44,8	24	9,2	41	15,8	34	13,1	26	10,0	121	46,7
Biblioteci de colegii, centre de excelență, școli profesionale	24	2,8	9	37,5	13	54,1	10	41,7	2	8,4	10	41,6	8	33,3	2	8,3	11	45,8

Sursa: Elaborat de autoare în baza datelor colectate.

**Analiza SWOT privind formarea profesională continuă
a personalului de specialitate din SNB**

ANALIZA SWOT		Oportunități (O)	Provocări (T)
<p align="center">S-O</p> <p>Acțiuni privind îmbunătățirea punctelor forte cu ajutorul oportunităților existente</p> <p align="center">S-T</p> <p>Acțiuni privind utilizarea atuurilor pentru a preveni sau minimaliza provocările</p> <p align="center">W-O</p> <p>Acțiuni privind utilizarea oportunităților pentru a atenua punctele slabe</p> <p align="center">W-T</p> <p>Acțiuni privind atenuarea punctelor slabe și prevenirea provocărilor</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Creșterea importanței instruirii pe parcursul întregii vieți. 2. Existența unui mecanism de recunoaștere (acreditare) a programelor de formare profesională continuă în domeniul infodocumentar. 3. Existența cadrului normativ european în vederea educației continue. 4. Accelerarea dezvoltării IT. 5. Existența surselor alternative de finanțare. 6. Apariția unor noi forme și metode de învățare. 7. Evaluarea nevoilor de competențe și dezvoltarea unui set de competențe mai cuprinzător pentru bibliotecari. 8. Oportunități de accesare a fondurilor europene pentru formarea continuă. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Insuficiența programelor guvernamentale de sprijin al instruirii bibliotecarilor. 2. Insuficiența resurselor financiare. 3. Instabilitate, numărul de personal calificat în diminuare. 4. Scăderea majoră a numărului de absolvenți la specialitatea biblioteconomie. 5. Înmăntarea în vârstă a personalului de bibliotecă. 6. Scăderea interesului unor categorii de specialiști pentru formarea continuă. 7. Fluctuația personalului. 8. Factorii demografici. 9. Rezistența la schimbare. 10. Schimbări la nivel de necesități de formare. 	
Puncte forte (S)		Acțiuni (S - O)	Acțiuni (S - T)
<ol style="list-style-type: none"> 1. Deschiderea personalului pentru instruirea profesională continuă. 2. Existența instituțiilor de învățământ superior și prestatori de formare profesională continuă care pot oferi servicii educaționale. 3. Prezența cadrului normativ privind direcționarea către formarea profesională continuă. 4. Prezența standardelor de competențe pentru personalul de bibliotecă. 5. Existența unor bune practici în organizarea formării continue. 6. Prezența unui nucleu de formatori calificați. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Creșterea calității ofertelor educaționale pentru bibliotecari. 2. Acreditarea programelor specializate de formare pentru bibliotecari. 3. Elaborarea/modificarea cadrului normativ național în domeniul infodocumentar conform celui european. 4. Implementarea standardelor de competențe în calitate de sistem de referință privind calitatea și relevanța programelor de formare de către prestatorii de formare pentru bibliotecari. 5. Intensificarea cooperării între prestatorii de formare continuă pentru bibliotecari. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Alocarea resurselor financiare suficiente de către autorități în vederea optimizării sistemului de formare profesională continuă a bibliotecarilor. 2. Studierea permanentă a necesităților de formare continuă. 3. Focalizarea pe calitatea serviciilor educaționale, dar nu pe cantitate. 4. Implementarea măsurilor de stimulare a formatorilor. 5. Dezvoltarea și implementarea unor programe inovative de formare profesională continuă. 6. Creșterea salariului bibliotecarilor. 	

<p>7. Implementarea pe scară largă a tehnologiilor informaționale.</p> <p>8. Oferte de programe de învățare pentru bibliotecari în format tradițional și la distanță.</p> <p>9. Existența programelor de perfecționare și recalificare pentru bibliotecari.</p> <p>10. Activarea asociațiilor profesionale care promovează învățarea pe tot parcursul vieții.</p>	<p>6. Modernizarea procesului de organizare a programelor de formare prin utilizarea IT.</p> <p>7. Creșterea numărului de formatori și furnizarea periodică a cursului „Formare de formatori”.</p> <p>8. Obligatorietatea programelor de perfecționare și recalificare.</p> <p>9. Implementarea programelor de formare continuă inovatoare conform tendințelor în domeniul infodocumentar.</p> <p>10. Atragerea resurselor financiare în urma aplicării la proiecte de instruire continuă europene și internaționale.</p> <p>11. Creșterea valorii formării profesionale continue a bibliotecarilor prin organizarea campaniilor de promovare a educației continue.</p>	
Puncte slabe (W)		
<p>1. Lipsa unei strategii naționale de formare profesională continuă în domeniul infodocumentar.</p> <p>2. Investiții insuficiente în formarea profesională continuă.</p> <p>3. Lipsa de disponibilitate a tinerilor de a obține o calificare în domeniu.</p> <p>4. Existența discrepanței între rolul social ridicat al activității personalului de bibliotecă și aprecierea scăzută a sa.</p> <p>5. Colaborare insuficientă între instituțiile implicate în formarea profesională continuă;</p> <p>6. Aplicare insuficientă a metodelor moderne de instruire a bibliotecarilor.</p> <p>7. Număr insuficient de formatori pentru acoperirea unor subiecte de specialitate.</p> <p>8. Lipsa unei e-Platforme pentru bibliotecari.</p>	<p>Acțiuni (W - O)</p> <p>1. Elaborarea „Strategiei de formare profesională continuă a personalului de specialitate din SNB”.</p> <p>2. Aplicarea învățământului dual în formarea profesională.</p> <p>3. Atragerea fondurilor europene și internaționale pentru dezvoltarea unei e-Platforme pentru bibliotecari.</p> <p>4. Organizarea campaniilor naționale de promovare a rolului bibliotecarului într-o societate digitală.</p>	<p>Acțiuni (W - T)</p> <p>1. Stabilirea unui feedback durabil între autorități, prestatori de programe educaționale și bibliotecari.</p> <p>2. Stimularea motivației tinerilor de a obține o calificare în domeniul infodocumentar.</p> <p>3. Creșterea competitivității serviciilor educaționale pentru bibliotecari.</p> <p>4. Oferirea oportunităților formatorilor de a participa la diferite programe de perfecționare peste hotarele țării.</p> <p>5. Utilizarea activă a rețelelor sociale pentru promovarea și aprecierea profesiei de bibliotecar.</p>

Sursa: Elaborat de autoare.

**Repartizarea opiniilor privind îmbunătățirea calității sistemului
de formare profesională continuă**

DIRECȚII ȘI PROPUNERI	NR.	%
1. Dezvoltarea sistemului de formare profesională continuă	111	15,9
a) Cadru normativ și strategic:	18	2,6
Alinierea la standardele de formare continuă europene	1	0,2
Respectarea cadrului normativ de managerii instituției privind formarea profesională continuă a angajaților	5	0,7
Revizuirea, modificarea cadrului normativ în domeniul formării continue a bibliotecarului	5	0,7
Elaborarea unei strategii la nivel național de formare continuă pentru angajații instituțiilor infodocumentare din Republica Moldova	2	0,3
Elaborarea strategiilor, politicilor privind formarea profesională continuă a bibliotecarilor	5	0,7
b) Alocarea resurselor financiare:	84	12
Alocarea finanțelor (la nivel de minister) pentru elaborarea /organizarea unor proiecte de scurtă durată de formare profesională continuă	8	1,1
Alocarea din fonduri europene	3	0,4
Sprijinul APL în dezvoltarea competențelor profesionale a angajaților prin alocarea celor 2% din buget prevăzute de legislație	11	1,6
Planificarea obligatorie în bugetul bibliotecii articolul ce ține de formarea profesională pentru a susține financiar bibliotecarii	60	8,6
Reglementări concrete care să influențeze deciziile autorităților privind formarea continuă la alocarea resurselor financiare necesare	2	0,3
c) Parteneriate și colaborări:	9	1,3
Colaborare mai strânsă între furnizorii de formare	8	1,1
Cooperarea cu instituții de învățământ	1	0,2
2. Calitatea organizării formării profesionale continue	81	11,6
a) Educația formală la CRFC USM:	36	5,2
Creșterea calității cursurilor organizate	4	0,6

DIRECȚII ȘI PROPUNERI	NR.	%
Obligativitatea parcurgerii cursurilor de scurtă durată pentru personalul fără studii în domeniu	2	0,3
Obligativitatea tuturor bibliotecarilor (cu sau / fără studii în domeniu) de a parcurge programe de formare o dată la 3-5 ani	7	1
Obligativitatea parcurgerea cursurilor de recalificare / după angajare în primul an de activitate	5	0,7
Organizarea cursuri de inițiere de 4 ori pe an	2	0,3
Reducerea costurilor programelor de formare reduse	4	0,6
Programele de instruire să fie accesibile pentru toți angajații	12	1,7
b) Educația nonformală:	40	5,7
Dezvoltarea unui sistem durabil, eficiența centrelor de formare	9	1,3
Acreditarea cursurilor nonformale	1	0,1
Organizarea instruirilor cu deplasare în teritoriu de formatori pentru grupuri concrete de cursanți	9	1,3
Planificarea și organizarea unui circuit de instruire (câte o instruire de centrul de formare, apoi replicată în rețea) pentru asigurarea continuității	1	0,1
Organizare calitativă, eficientă	8	1,1
Organizarea cursului în grupuri mici de cursanti (25 de persoane)	1	0,2
Durata instruirilor să fie nu mai mult de 4 ore	7	1
Cursuri modulare nonformale	4	0,6
c) Educația informală:	5	0,7
Autodezvoltarea personalului	3	0,5
Studierea permanentă a experiențelor europene și internaționale	2	0,3
3. Acces și participare la programele de formare profesională continuă	77	11
a) Calitatea și accesibilitatea ofertelor educaționale:	54	7,7
Diversificarea ofertelor de instruire	4	0,5
Oferte educaționale pentru grupe concrete/ după nivelul de studiu, tip bibliotecă	6	0,8

DIRECȚII ȘI PROPUNERI	NR.	%
Oferte educaționale relevante conform necesităților reale de instruire	16	2,3
Tematică actuală a instruirilor, diversificarea tematicilor activităților de instruire	14	2
Oferta să cuprindă tematici de bază din domeniu (achiziție, clasificare)	2	0,3
Posibilități de a se instrui în diverse limbi	2	0,3
Acces la informații despre ofertele educaționale	6	0,9
Informarea, promovarea ofertelor educaționale	2	0,3
Conceperea unei platforme online care să cuprindă toate instruirile prestate de furnizorii de formare	2	0,3
b) Studierea nevoilor de formare:	23	3,3
Evaluarea periodică a nevoilor de formare	19	2,7
Studierea necesităților diferitor categorii de bibliotecari în funcție de tip, localitate	4	0,6
4. Calitatea formării profesionale continue	199	28,5
a) Ameliorarea programelor de formare:	64	9,2
Actualizarea programelor, cel puțin o dată la 2-3 ani	13	1,9
Programe noi, ample	5	0,7
Organizarea sistematică a programelor de formare	5	0,7
Libera alegere a programelor de instruire	1	0,1
Accent pe calitate, nu pe cantitate (1-2 instruirii pe lună)	2	0,3
Creșterea numărului de instruirii, inclusiv pentru tinerii bibliotecari	14	2
Creșterea numărului de traininguri, ateliere profesionale	12	1,7
Evaluarea obligatorie a cunoștințelor obținute a cursanților (teste, chestionare)	7	1
Funcționarea unui mecanism de colectare a feedbackului privind calitatea și efectele programelor de formare profesională continuă	2	0,3
Studierea impactului instruirilor	3	0,5
b) Forme și metode de instruire:	50	7,2
Forma tradițională de instruire	18	2,6
Forma online de instruire	8	1,1

DIRECȚII ȘI PROPUNERI	NR.	%
Diversificarea formelor de instruire (mentorat, consultație, vizite de studiu)	7	1
Utilizarea de metode interactive, inovatoare de predare / învățare (cafenea biblioteconomică, activități team building, instruirii în format netradițional - în parc, ieșiri în afara orașului, stagii de schimb de experiență etc.)	13	1,9
Schimb de experiență de la colegi din alte state europene	4	0,6
c) Calitatea / competența formatorilor:	51	7,3
Creșterea nivelului de competență al formatorilor	21	3
Formarea de formatori / implicarea tinerilor specialiști	9	1,3
Creșterea numărului de formatori tineri	3	0,5
Selectarea formatorilor în funcție de pregătire	2	0,3
Implicarea formatorilor din alte domenii (cu funcții didactice, dr., dr. habil.), fiindcă deseori formatorii nu sunt pregătiți și instruirile au un caracter „amator”	6	0,8
Colaborarea cu formatorii din alte țări (România, Franța)	2	0,3
Creșterea responsabilității formatorilor, studierea experiențelor internaționale	2	0,3
Stimularea formatorilor	6	0,8
d) Suport metodologic și educațional:	12	1,7
Editarea suporturilor metodologice-educaționale, inclusiv specific pentru un anumit tip de bibliotecă	11	1,6
Editarea suporturilor de curs pentru formatori	1	0,1
e) Creșterea calității infrastructurii TIC pentru instruirea continuă	22	3,1
5. Conștientizarea necesității formării profesionale continue și motivarea personalului pentru instruirea continuă, indiferent cu sau / fără studii în domeniu	57	8,3
6. Fondarea unui Centru național de formare continuă care să coordoneze și monitorizeze calitatea instruirii continue a bibliotecarilor din SNB	31	4,5

DIRECȚII ȘI PROPUNERI	NR.	%
7. Altele (ridicarea prestigiului profesional, achitarea absolvenților cu calificare în biblioteconomie a unei sume reprezentative în primii trei ani de activitate, atragerea tinerilor în domeniu, studii complexe, întruniri, discuții, mese rotunde asupra problemelor din sistemul de formare și găsirea soluțiilor, modernizarea sistemului de învățământ de profil).	13	1,9
Nimic nu trebuie îmbunătățit / La moment totul este bine	33	4,7
Nu știu	95	13,6
TOTAL	697	100%

Sursa: Elaborat de autoare.

Biblioteca Națională a Republicii Moldova
Str. 31 August 1989, nr. 78 A
Chișinău, MD-2012
Republica Moldova
Tel./Fax: (37322) 22-14-75
E-mail: biblioteca@bnrm.md

LILIA POVESTCA

**FORMAREA PROFESIONALĂ CONTINUĂ
A PERSONALULUI DE SPECIALITATE DIN BIBLIOTECILE
REPUBLICII MOLDOVA: STAREA DE FAPT ȘI PERSPECTIVE**

Bun de tipar: 15.08.2025
Coli de tipar: 28,5
Tiraj: 60 ex.
Tiparul sub comanda nr. 13,
executat la F.P.C. Primex-Com S.R.L.
Bd. Grigore Vieru, nr. 26 Chișinău, MD-2005
Republica Moldova
Tel.: (37322) 27-53-05, (37322) 22-66-82
E-mail: primex@dnt.md