

STUDIU PRIVIND FORMAREA PROFESIONALĂ CONTINUĂ A PERSONALULUI DE SPECIALITATE DIN SISTEMUL NAȚIONAL DE BIBLIOTECI DIN REPUBLICA MOLDOVA

CZU: 021.6

DOI: <https://doi.org/10.52673/18570461.23.1-68.17>

Doctorandă Lilia POVESTCA

E-mail: lilia.povestca26@gmail.comORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-4761-2384>

Universitatea de Stat din Moldova

STUDY ON CONTINUING PROFESSIONAL TRAINING OF SPECIALIST STAFF IN THE NATIONAL LIBRARY SYSTEM IN THE REPUBLIC OF MOLDOVA

Summary. The purpose of the study is to evaluate the level of functioning of the continuing professional training system of the specialist staff in the country's libraries, as well as the attitude of the library staff towards the continuing education programs, the reasons and difficulties encountered in participating in the continuing education. To achieve the objectives of the study, a survey was carried out with the help of an online questionnaire, in which 842 specialists from public, university libraries, as well as those from general education institutions participated. The results of the analysis show that the highest participation rate is in 1-2 educational programs, the respondents prefer to be offered continuing professional training programs and it is essential to stimulate their motivation to participate in training programs. The majority of the ones investigated confirmed the need to develop the system of continuous professional training of library staff in the Republic of Moldova. The results of this study have implications for the planning and implementation of continuing professional development in libraries from the Republic of Moldova. The originality and value of this work lies in the fact that it presents the results of one of the few studies on the development of specialized library staff undertaken in our country.

Keywords: continuous professional training, National Library System, continuous training, training programs.

Rezumat. Scopul studiului este de a evalua nivelul 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 de educație continuă, motivele și dificultățile întâmpinate în participarea la instruirea continuă. Pentru atingerea obiectivelor studiului a fost realizat un sondaj cu ajutorul unui chestionar online, la care au participat 842 de specialiști din bibliotecile publice, universitare, precum și cele din instituțiile de învățământ general. Rezultatele analizei arată că cea mai mare rată de participare este în 1-2 programe educaționale, respondenții preferă să li se propună programe de formare profesională continuă și este esențială stimularea motivațiilor lor de a participa la programe de formare. Majoritatea investigațiilor au confirmat necesitatea dezvoltării sistemului de formare profesională continuă în domeniul a personalului de specialitate din bibliotecile Republicii Moldova. Rezultatele acestui studiu au implicații pentru planificarea și implementarea dezvoltării profesionale continue în bibliotecile din Republica Moldova. Originalitatea și valoarea acestei lucrări constă în faptul că prezintă rezultatele unuia dintre puținele studii privind dezvoltarea personalului de specialitate din biblioteci întreprinse în țara noastră.

Cuvinte-cheie: formare profesională continuă, Sistem Național de Biblioteci, instruire continuă, programe de formare.

INTRODUCERE

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 [1, p. 37]. Educația continuă devine o condiție indispensabilă pentru îndeplinirea corespunzătoare a sarcinilor de serviciu și a creșterii profesionale, garanția recunoașterii publice și a necesităților serviciilor de

bibliotecă pentru societate. În era informațională și comunicațională se modifică esențial rolurile profesioniștilor din instituția infodocumentară, se extinde spectrul lor de competențe obligatorii. Potrivit *European Skills, Competences, Qualifications and Occupations* (ESCO), bibliotecarul trebuie să posede aptitudini și competențe esențiale privind gestionarea bibliotecilor digitale, asigurarea managementului clienților, evaluarea serviciilor informaționale cu ajutorul sistemelor metrice, analizarea nevoilor informaționale etc. [2].

Conceptul de educație permanentă înglobează „un proces integrator al tuturor influențelor educaționale exercitate asupra individului pe toată durata vieții sale” [3]. Formarea profesională continuă, ca element esențial al învățării pe tot parcursul vieții a unui bibliotecar, a fost stabilită la Prima Conferință Mondială privind Educația Continuă pentru Profesii de Biblioteconomie și Știința Informării (Colegiul Comunitar Moraine Valley, Palos Hills, Illinois, SUA, august 1985). Analizând publicațiile recente la acest subiect, considerăm că opinia potrivit căreia „acceptarea totală a ideii că formarea profesională continuă este o activitate ce trebuie să aibă loc pe parcursul carierei unui profesionist este încă departe” [4, p. 489] a scăzut din intensitate. Bunăoară, datele unui studiu din Ucraina demonstrează că majoritatea respondenților au o percepție pozitivă a învățării pe tot parcursul vieții și conștientizează importanța acesteia în dezvoltarea bibliotecilor sub influența factorilor economici, sociali și tehnologici [5].

Instruirea continuă a personalului din domeniul infodocumentar presupune: 1) orice educație dincolo de calificarea profesională inițială, indiferent de formă; 2) activități de instruire formală limitate ca durată [6]. Formarea profesională continuă constă din activități educaționale concepute mai întâi de toate pentru a ține la curent bibliotecarii cu schimbările din domeniu și a le oferi instruire în domenii noi [7]; reprezintă procesul de implicare în desfășurarea educației cu scopul de a fi la curent cu cunoștințele și abilitățile propriei profesii [8], care presupune menținerea competenței actuale a personalului prin dobândirea de noi abilități, pe măsură ce profesia evoluează. Procesul de formare continuă a bibliotecarilor cuprinde o arie largă de elemente: cunoștințe, apținuturi, idei, convingeri, valori, atitudini și deprinderi [9, p. 834]. C. Ceobanu [10, p. 105] notează în acest context că: „instruirea continuă depășește modelele de formare tradiționale, implică utilizarea tehnologiei și a noilor modele educaționale, conduce, în anumite circumstanțe, chiar la o regândire a unora dintre finalitățile clasice ale educației”. În consecință, supraviețuirea profesiei de bibliotecar va depinde de capacitatea angajaților de a învăța, de a se recalifica, de a adapta ceea ce au învățat cândva și a se instrui cu totul altfel pe viitor.

Considerăm că sistemul de formare profesională continuă la care trebuie să aspirăm este unul apt să ofere fiecărui angajat șansa de perfecționare complexă. Drept urmare, elucidarea celor 20 de tendințe din Raportul Federației Internaționale a Asociațiilor și Instituțiilor de Bibliotecă (IFLA) 2021 [11] evocă, de fapt, nevoia de formare continuă și sprijin pentru

personalul bibliotecii de a beneficia de un nivel ridicat de educație, de asemenea, nevoia de investiții în dezvoltarea bibliotecarilor.

Prin prisma ideilor enunțate, ne-am propus să studiem situația cu privire la formarea profesională continuă a personalului de specialitate din bibliotecile Republicii Moldova.

METODOLOGIA CERCETĂRII

Scopul cercetării rezidă în a evalua nivelul de funcționare a sistemului de formare profesională continuă a personalului de specialitate din bibliotecile Republicii Moldova.

Metodele de cercetare. În calitate de tehnică de culegere a datelor a fost utilizată ancheta pe bază de chestionar. Chestionarul a fost elaborat în Google Forms, ulterior distribuit online (<https://forms.gle/zYRkN7JrmyuGCdwPA>) și alcătuit din întrebări care au vizat informații generale despre respondenți, percepții cu privire la sistemul de formare profesională continuă, nevoi de formare, probleme și perspective de dezvoltare a sistemului de formare profesională continuă.

Chestionarul a inclus întrebări dihotomice și la alegere cu răspuns unic, cu răspunsuri multiple, precum și întrebări de scala Likert, fiind folosită scala cu cinci valori de răspunsuri, o întrebare deschisă, solicitând respondenților să-și expună opiniile cu privire la optimizarea sistemului de formare profesională continuă a profesioniștilor din bibliotecile Republicii Moldova. Sondajul a fost disponibil din 26 iulie până pe 18 septembrie 2022.

Eșantionul cercetării (tabelul 1) l-au constituit 842 de bibliotecari din toate tipurile de biblioteci: biblioteci naționale – 48 (5,6 %), biblioteci publice teritoriale – 431 (51,3 %), biblioteci școlare – 259 (30,8 %), biblioteci din colegii, centre de excelență, școli profesionale – 24 (2,8 %), biblioteci universitare, specializate, academice – 80 (9,5 %). Mărimea eșantionului a fost calculată în baza datelor Biroului Național de Statistică [12] folosind tehnica de eșantionare de pe pagina de Internet The Survey System, aflată la adresa: <http://www.surveysystem.com/sscalc.htm>. Din totalul de 3 981 de bibliotecari din republică, cu un nivel de încredere de 95 % și cu o marjă de eroare de ± 3 %, a fost construit un eșantion din 842 de persoane.

Profilul socio-demografic și profesional al respondenților. În funcție de gradul de calificare, eșantionul a inclus 12,5 % personal cu categorie superioară, 37,1 % cu categoria I, 24,2 % cu categoria II și 26,2 % fără categorie de calificare.

Tabelul 1

Eșantionul cercetării după tipul de bibliotecă (datele statistice raportate la eșantion, %)

Nr.	Tipul bibliotecii	Total personal	%	Numărul de respondenți conform eșantionului	%
1.	Biblioteci naționale	220	5,6 %	48	5,6 %
2.	Biblioteci publice teritoriale	2043	51,3 %	431	51,3 %
3.	Biblioteci școlare	1226	30,8 %	259	30,8 %
4.	Biblioteci universitare, academice, specializate	379	9,5 %	80	9,5 %
5.	Biblioteci de colegii, centre de excelență, școli profesionale	113	2,8 %	24	2,8 %
	Total	3981	100 %	842	100 %

În funcție de studii, 34,5 % dețin studii superioare în domeniul biblioteconomiei, 37,4 % studii superioare în alte domenii, 11,6 % studii profesional tehnic postsecundar în biblioteconomie, 8,4 % studii profesional tehnic postsecundar în alte domenii, altele 8,1 %.

Circa o treime din respondenți (33,4 %) aveau vârsta cuprinsă între 51-60 de ani, 25,9 % între 41-50 de ani, 19,5 % între 31-40 de ani, 17,2 % aveau peste 60 de ani și respectiv 3,9% până la 30 de ani.

Potrivit vechimii de muncă, eșantionul a cuprins 3,6 % cu o vechime de muncă până la un an, 16,3 % între 1-5 ani, 14,5 % între 6-10 ani, 23,7 % între 11-20 de ani, 15,1 % între 21-30 de ani și 26,8 % peste 30 de ani.

REZULTATELE CERCETĂRII

Rezultatele studiului confirmă că marea majoritate a specialiștilor din domeniul infodocumentar sunt conștienți de necesitatea formării profesionale continue (98,5 %). Personalul de specialitate din Sistemul Național de Biblioteci (SNB) a atribuit punctaj maxim (5 – maxim, 1 – minim) criteriilor privind dezvoltarea competențelor, succesul în cariera profesională (punctaj 4,58) și utilitatea bibliotecii pentru comunitate (punctaj 4,57), care s-au plasat pe o scală ce variază între neimportant și foarte important. 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), a consolida statutul profesional (punctaj 4,53), a contribui la diversificarea și extinderea ofertei serviciilor de bibliotecă (punctaj 4,48).

Cercetarea sociologică a avut ca obiectiv determinarea eficienței și calității funcționării sistemului de formare profesională continuă. Analiza răspunsurilor respondenților a permis să constatăm că 33,2 % consideră acest sistem unul foarte eficient, 62,7 % – eficient, 0,3 % – ineficient, iar 3,8 % nu au putut aprecia.

În ce privește calitatea sistemului de formare, cu calificativul foarte înaltă și înaltă respondenții au apreciat-o în ordinea respectivă: experiența formatorilor (87,7 %), diversitatea ofertelor educaționale în conformitate cu cererea și necesarul de noi competențe (79 %), analiza nevoilor de formare profesională continuă (70,5 %) și monitorizarea modului în care competențele dobândite la cursurile de formare sunt transpuse în activitatea practică (69,8 %). Peste 60 % au evidențiat motivarea personalului de a crește în carieră și necesitatea unui mecanism de colectare a feedbackului despre calitatea și efectele programelor de formare realizate, fiind apreciate cu calificativul înalt.

Cu toate acestea, 19,4 % dintre respondenți au estimat cu calificativul foarte joasă și joasă investițiile financiare alocate pentru formarea profesională continuă la etapa actuală, respectiv 18,3 % – reglementările concrete care ar influența deciziile autorităților privind formarea continuă. Cu foarte joasă este apreciată reticența față de nou și schimbare a furnizorilor de formare continuă (4,1 %). De asemenea, respondenții consideră joasă motivarea personalului privind creșterea în carieră (12,2 %) și organizarea formării profesionale continue în corespundere cu cerințele pieței muncii (11 %). În baza datelor colectate s-a constatat că un număr mare dintre participanții la sondaj sunt indeciși de a stabili calitatea funcționării sistemului de formare profesională continuă, în medie 21 %. Cei mai mulți nu au putut să-și expună părerea referitor la cadrul de reglementare (30,5 %) și colectarea feedbackului instruirilor (27,9 %) (figura 1).

Potrivit datelor, mai mult de jumătate dintre participanții la sondaj au menționat că formarea continuă corespunde așteptărilor în mare măsură (62,5 %), în foarte mare măsură (26,3 %), în mică măsură (5,3 %), iar 5,9 % sunt indeciși.

Pe parcursul carierei profesionale angajații studiază diverse programe de dezvoltare care le permit

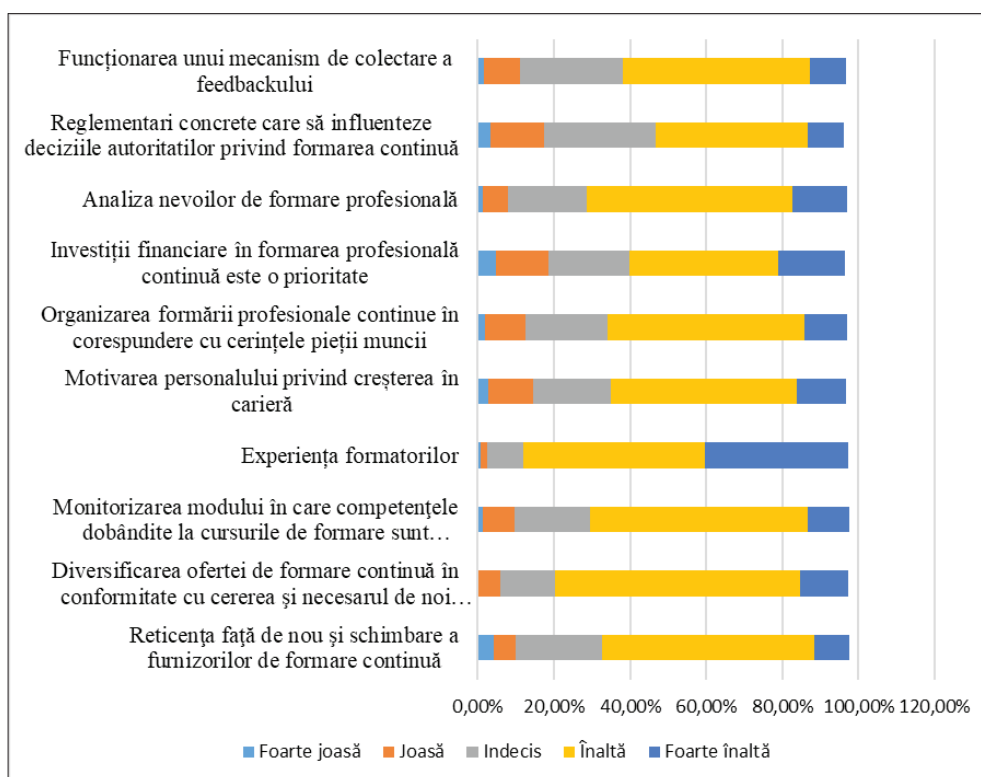


Figura 1. Opiniile privind calitatea funcționării sistemului de formare continuă.

să dobândească noi cunoștințe și abilități. Rezultatele analizei indică o participare mai activă a personalului de specialitate din biblioteci în 1-2 programe educaționale pe parcursul ultimilor cinci ani (34,2 %). În comparație cu numărul participanților care au fost implicați în peste 6 programe de formare continuă, stabilim o descreștere cu 9,8 %. De asemenea, rezultatele sondajului au scos în evidență că 12,2 % dintre respondenți în ultimii cinci ani nu au urmat niciun curs de formare profesională continuă.

În aceeași ordine de idei, menționăm că cea mai mare rată a bibliotecarilor care au participat la 1-2 programe de formare sunt din biblioteci școlare (39,3 %), respectiv la peste 6 programe – din biblioteci

naționale (50 %). Analiza datelor privind neparticiparea bibliotecarilor la niciun program de formare a stabilit: 27,2 % activează în biblioteci de colegii, centre de excelență, școli profesionale; 22,4 % – în biblioteci școlare; 8,8 % – în biblioteci publice teritoriale; 6 % – în biblioteci universitare, academice, specializate; 4,4 % – în biblioteci naționale (tabelul 2).

Aproape jumătate din respondenți (49,1 %) preferă să li se propună programe de formare profesională continuă, iar 13,7 % preferă să le identifice de sine stătător. Răspunsurile a 34,8 % de bibliotecari au indicat intenția de a participa la cursuri dacă sunt convingși de utilitatea instruirii. Totuși, am constatat că 2,4 % nu știu cum să aleagă programele de formare profesională

Tabelul 2

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

Numărul de programe studiate	Biblioteci naționale, %	Biblioteci publice teritoriale, %	Biblioteci universitare, academice, specializate, %	Biblioteci școlare, %	Biblioteci de colegii, centre de excelență, școli profesionale, %
1-2 programe	13,0	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	4,5
Peste 6 programe	52,2	29,6	31,3	6,5	9,1
Niciun program	4,4	8,8	6	22,4	27,2

Tabelul 3

Motivete de a participa sau de a nu participa 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.	Slaba 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			

continuă, dintre care 1,3 % nu au beneficiat de niciun program. La rândul său, analiza datelor ne sugerează că 11,8 % de beneficiari a peste 6 programe de formare continuă solicită recomandări și propuneri.

Pentru a avea un tablou mai amplu privind nevoile de dezvoltare profesională a fost important a cunoaște motivele ce determină respondenții să participe sau să nu participe la un program de formare profesională continuă (tabelul 3).

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 noi competențe (82,1 %). Astfel, circa 57 % dintre respondenți consideră că evoluția tehnologiilor informaționale în activitatea de bibliotecă îi determină să participe la instruire. La rândul său, pentru 39,9 % este necesar să-și dezvolte portofoliul personal 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 %).

În această ordine de idei, constatăm că în domeniul infodocumentar din Republica Moldova problemele de bază în ceea ce privește dezvoltarea competențelor este lipsa de resurse financiare, motivul principal indicat de 60,7 % de respondenți de a nu participa la un program de formare și lipsa de motivație (40,2 %). Participanții la sondaj consideră că irelevanța programelor de instruire (25,6 %), slaba organizare a programului, mediul de lucru neatractiv (24,4%), lipsa facilităților TIC în bibliotecă (20 %) și nivelul de calificare al formatorului (19,7 %) la fel îi demoti-

vează să asiste la programe de formare. Surprinzătoare au fost răspunsurile a 5,9 % de chestionați care au manifestat lipsă de interes față de orice activitate de instruire. Potrivit datelor colectate, 1 % dintre acești respondenți nu au participat la niciun program de formare pe parcursul a cinci ani, iar 2 % au asistat doar la 1-2 programe.

Cele mai importante criterii în alegerea unui program de formare continuă remarcate de chestionați sunt tematica (76,6 %) și forma de organizare (48,8 %). Pentru 45,6 % dintre respondenți formatorul, cel care transmite cunoștințe și dezvoltă abilități, este un factor important ce influențează participarea la instruire continuă. Respondenții practic împărtășesc aceeași opinie în privința utilizării metodelor de învățare (33,5 %) și costurile (32,3 %) – criteriile ce contribuie la distingerea programelor de formare. La rândul său, 26,5 % pun accent pe perioada de desfășurare.

Pentru a completa tabloul sistemului de formare adresat personalului din SNB, o serie de aspecte legate de opinii ale eșantionului investigat s-au referit la specificarea celor mai relevante probleme. Analizând răspunsurile respondenților s-a constatat că 61,1 % dintre aceștia consideră că nu sunt alocate resurse financiare suficiente pentru instruirea continuă, astfel fiind identificată una dintre cele mai stringente probleme (figura 2). De asemenea, chestionații au menționat problema lipsei necesarului de suport educațional (28,8 %) și a tehnologiilor depășite pentru buna organizare a procesului de formare profesională continuă (27,5 %). Studiul a relevat dorința a 21,4 % de respondenți de a fi creat un centru național de formare profesională continuă care ar contribui la dezvoltarea unui sistem

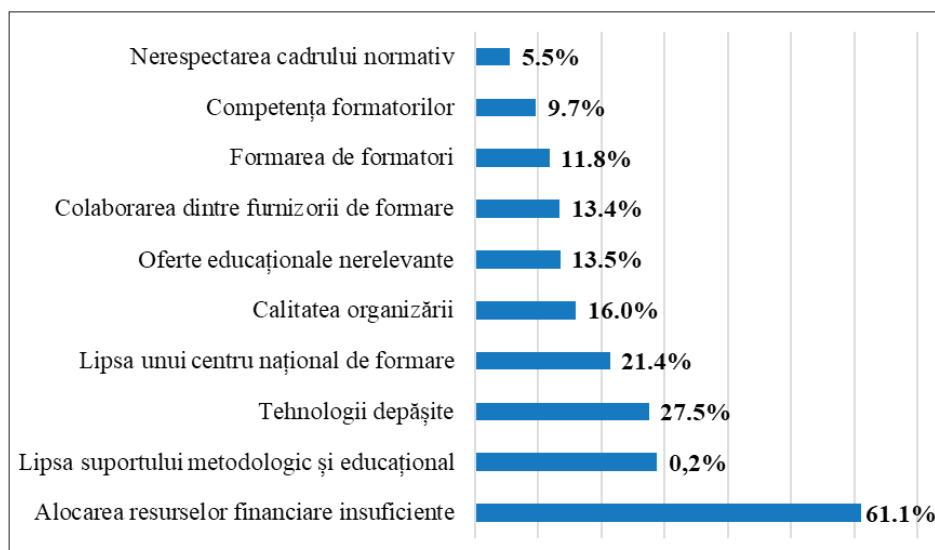


Figura 2. Probleme relevante în sistemul de formare profesională continuă (%).

durabil și eficient. Alte probleme identificate din răspunsurile subiecților sunt: calitatea organizării (16 %), oferte educaționale nerelevante (13,5 %), colaborarea dintre furnizorii de formare (13,4 %), formarea de formatori (11,8 %) și nerespectarea cadrului normativ în domeniul pregătirii specialiștilor (5,5 %).

În evaluarea generală a problemelor în sistemul de formare profesională continuă nu se poate trece cu vederea opiniile referitoare la dificultățile întâmpinate de cadrele bibliotecare din eșantion. Conform răspunsurilor oferite de subiecții selectați aceste probleme pot fi grupate în trei categorii: 1) dificultăți de participare la cursuri, legate de costuri; 2) dificultăți de participare la programele de formare continuă; 3) deficiențe ale cadrului normativ privind formarea continuă.

Grupate pe categorii, cele mai multe observații se referă la costuri: lipsa resurselor financiare, materiale pentru aplicarea cunoștințelor și abilităților obținute, costuri mari pentru deplasare și cazare, taxa ridicată de participare în cadrul unor cursuri, în proporție de 35,2 % din numărul de răspunsuri, urmată de dificultăți privind distanța mare față de furnizorul de formare, accesul la informații privind oportunități de formare, durata neadecvată și necoresponderea tematicii cursurilor cu nevoile și nivelul de pregătire al cursanților, cu 19 % dintre răspunsuri (figura 3). Analiza informațiilor furnizate de personalul de investigație ne-a permis să constatăm că toți respondenții, care au menționat problema resurselor financiare, reprezintă numărul personalului care nu

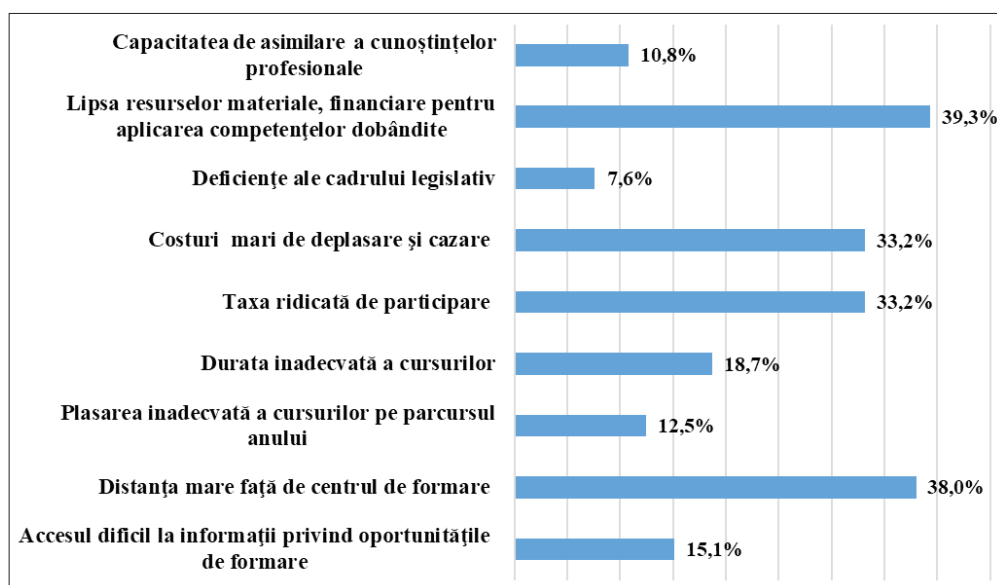


Figura 3. Dificultăți în participarea la programele de formare profesională continuă.

Tabelul 4

Posibilitatea de a alege furnizorul și forma de formare profesională continuă după tipul de bibliotecă (%)

Tip de bibliotecă	În foarte mare măsură %	În foarte mică măsură %
Biblioteci naționale	17,3	-
Biblioteci publice teritoriale	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

au urmat niciun program de formare pe parcursul a cinci ani.

În corespundere cu Legea cu privire la biblioteci nr. 160 din 20.07.2017, art. 27 „Formarea profesională continuă a personalului de specialitate din biblioteci”, asigurarea acestora are loc în cadrul centrelor de formare profesională din contul alocațiilor bugetare, precum și din veniturile colectate, prin educația formală, non-formală și informală [13]. La nivelul eșantionului, puțin peste jumătate dintre subiecți (54,4 %) consideră că instituția ar trebui să suporte costurile aferente programelor de formare continuă prin resursele financiare proprii. La rândul său, 16,8 % dintre chestionați au confirmat că instituția trebuie să-și asume costurile respective, doar că din fonduri europene și internaționale, presupunând participarea la diverse proiecte care oferă oportunități de instruire. Opiniile a 3,7 % dintre 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 % dintre bibliotecari au răspuns că anume angajații direct implicați în instruirea continuă trebuie să suporte cheltuielile pentru programele de formare. Analiza datelor relevă că respondenți 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 Centrul de Resurse pentru Formare Continuă al Universității de Stat din Moldova în ultimii cinci ani. Considerăm că acest număr nu este reprezentativ în comparație cu eșantionul investigat (5 % dintre respondenți). La rândul său, numeroși participanți la sondaj (20,4 %) sunt indeciși, nu știu cum ar putea fi soluționată această problemă.

Legislația națională în domeniu face referire la obligația prestatorilor de educație continuă de a facilita participarea la cursuri de formare profesională a angajaților. Cu toate că centrele de formare profesională continuă 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 privind oportunitățile de învățare au confirmat că nu dețin informație suficientă despre programele de formare.

Prin urmare, în mare măsură pentru 46 % dintre cei chestionați nu sunt obstacole de a alege prestatorul și modalitatea de formare, respectiv 11,4 % – în foarte mare măsură. La rândul său, în mică măsură au această posibilitate 12,4 % din eșantion și în foarte mică măsură – 2,8 % de bibliotecari. Indecișii au alcătuit 27,5 % de respondenți.

În tabelul 4 sunt indicate datele, raportate la eșantion, cu privire la posibilitatea respondenților de a-și alege furnizorul și forma de formare profesională continuă în funcție de locul de muncă. În baza calculelor, constatăm că cei mai mulți respondenți (4,5 %) care în foarte mică măsură dețin această posibilitate sunt din biblioteci de colegii, centre de excelență, școli profesionale vizavi de 17,3 % din biblioteci naționale care în foarte mare măsură au această oportunitate.

Din analiza a peste 700 de răspunsuri ale participanților la sondaj, concluzionăm că respondenții sugerează direcții și propuneri concrete de dezvoltare a sistemului de formare profesională continuă (15,9 %), precum: dezvoltarea cadrului normativ și strategic (2,6 %), alocarea resurselor financiare suficiente (12 %), colaborări și parteneriate mai strânse 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, crearea unui Centru Național de Formare Continuă vă coordona și monitoriza calitatea instruirii continue a bibliotecarilor din SNB (4,5 %). Nu în ultimul rând, chestionații recomandă creșterea calității și accesibilității ofertelor educaționale (11 %), studierea în per-

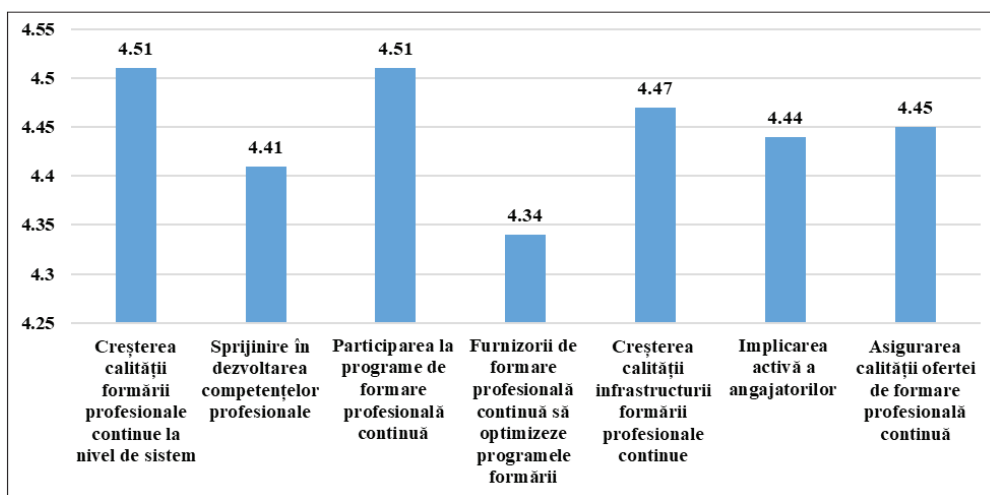


Figura 4. Opinia respondenților cu privire la importanța perspectivei formării profesionale continue (%).

manență a necesităților de formare (3,3 %). La fel, este nevoie de ameliorat programele de formare continuă (9,2 %), formele și metodele de instruire (7,2 %), calitatea/competența formatorilor (7,3 %), editarea suporturilor metodologice-educative pentru cursanți și formatori (1,7 %), creșterea calității infrastructurii TIC pentru instruirea continuă (3,1 %). Respondenții consideră că este foarte importantă conștientizarea necesității formării profesionale continue și motivarea personalului pentru instruirea continuă, indiferent cu sau/fără studii în domeniu (8,3 %). Pe baza rezultatelor obținute, constatăm că 4,7 % dintre subiecți sunt mulțumiți de calitatea sistemului de formare profesională continuă: „Nimic nu trebuie îmbunătățit, pe moment totul este bine”, iar 13,6 % sunt indeciși, nu știu ce ar putea fi îmbunătățit.

În scopul sesizării unor direcții concrete privind perspectivele formării profesionale continue, am con-

statat că pentru majoritatea participanților la sondaj (89,9 %, procente cumulate) este foarte important și important de a îmbunătăți sistemul de formare profesională continuă a personalului de specialitate din bibliotecile Republicii Moldova. Doar 1,2 % dintre subiecți consideră că nu este important de a face careva schimbări în instruirea continuă a bibliotecarilor (tabelul 5).

Abordând problema cu privire la perspectivele formării profesionale continue, în baza răspunsurilor la chestionar putem concluziona că eșantionul investigat a atribuit ponderea maximă, plasată pe o scală ce variază între pozițiile *Important* și *Foarte important* (1 – minim, 5 – maxim), 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 men-

Tabelul 5

Perspectivă formării profesionale continue în opinia respondenților (%)

Consider că este necesară	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
Furnizorii de formare profesională continuă să optimizeze programele formării	223	29,3	8	1
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	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

ționat că este necesară creșterea calității infrastructurii (finanțe, tehnologie) (punctaj 4,47), prestatorii să asigure calitatea ofertei de formare profesională continuă și relevanța acesteia în raport cu abilitățile, cunoștințele și nevoile personalului (punctaj 4,45), 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, furnizorii de formare profesională continuă urmează să optimizeze în permanență programele formării continue ale bibliotecarilor (punctaj 4,34) (figura 4).

CONCLUZII

Acest studiu a permis configurarea funcționării formării profesionale continue a personalului de specialitate din SNB. Rezultatele chestionării demonstrează că majoritatea participanților la studiu conștientizează nevoia de formare profesională continuă drept una esențială pentru dezvoltarea competențelor, obținerea succeselor în cariera profesională și pentru a dovedi utilitatea și importanța bibliotecii pentru comunitate.

Analiza răspunsurilor respondenților a permis să constatăm că mai mult de jumătate dintre subiecți au apreciat sistemul de formare profesională continuă ca fiind unul eficient. Totodată, în scopul sesizării unor direcții concrete privind perspectivele formării profesionale continue, am dedus că pentru majoritatea participanților la sondaj este important de a îmbunătăți sistemul de formare profesională continuă a personalului de specialitate din bibliotecile Republicii Moldova.

La etapa actuală au fost identificate mai multe probleme ce urmează a fi soluționate: alocarea investițiilor financiare ca o prioritate în formarea profesională continuă; motivarea bibliotecarilor din toate tipurile de biblioteci de a urma cursuri de formare profesională continuă; reglementari concrete care ar influența deciziile autorităților privind formarea continuă; asigurarea necesarului de suport educațional; implementarea tehnologiilor moderne pentru buna organizare a procesului de formare profesională continuă; elaborarea unor oferte educaționale relevante; optimizarea programelor; colaborarea eficientă dintre furnizorii de formare; formarea de formatori; respectarea cadrului normativ în domeniu privind pregătirea specialiștilor; accesul la informații despre oportunitățile de învățare etc.

Deși în opinia respondenților formarea profesională continuă este importantă și necesară, există persoane care manifestă lipsă de interes față de orice activitate de instruire.

Cercetarea a arătat că un sistem de formare pentru personalul de specialitate din biblioteci este bine organizat, funcționează atunci când este întemeiat pe motivații și centrat pe obiective care rezolvă problemele indivizilor. Nu putem stimula motivațiile lor de învățare și de participare la programe educaționale fără strategii care să se fortifice pe cunoașterea nevoilor lor reale, specifice.

De asemenea, rezultatele studiului au arătat că pentru a avea un tablou mai amplu privind nevoile de dezvoltare profesională se recomandă studierea permanentă a motivelor de a participa la un program de formare profesională continuă în vederea organizării instruirilor în corespundere cu cerințele pieței forței de muncă. Nu în ultimul rând, formarea profesională continuă a bibliotecarilor trebuie să fie adaptată nevoilor acestora și să acorde celor care studiază condiții liberale de autoeducație și autoevaluare, de alegere a conținuturilor și metodelor, a locului și timpului de învățare etc.

Studiul a relevat dorința unor respondenți de a fi creat un centru național de formare profesională continuă care ar contribui la dezvoltarea unui sistem durabil și eficient.

BIBLIOGRAFIE

1. Guskov A.E., Kosyakov D.V., Makeeva O.V. The matrix of tasks, resources and competences for research libraries. In: *Bibliosphere*. 2019, nr. 3, 35-46 (in Russ), doi: 10.20913/1815-3186-2019-3-35-46
2. Librarian. Code 2622.2, [online] <https://esco.ec.europa.eu/ro/about-esco/what-esco> (consultat: 5.02.2023).
3. Popescu Cristina. Educația permanentă, realitate a societății informaționale. În: *Studii de biblioteconomie și știința informării*, 2011, nr. 15, 62-69.
4. Stone Elizabeth W. The Growth of Continuing Education. In: *Library trends*, 1986, nr. 34, 489-513, [online] <https://core.ac.uk/download/pdf/4816775.pdf> (consultat: 5.02.2022).
5. Сербін О., Кулик Євгенія. Професійне вдосконалення бібліотекарів в умовах необхідності якісних змін галузі. In: *Український журнал з бібліотекознавства та інформаційних наук*. 2019, nr. 3, 56-69, doi: <https://doi.org/10.31866/2616-7654.3.2019.169668>
6. Kigongo-Bukenya Imn. New trends in library and information fields and the implications for continuing education. In: *Journal of Librarianship and Information Science*. 1999, nr. 31(2), 93-99, doi: <https://doi.org/10.1177/096100069903100204>
7. Bryant S.L. Human development: competencies for the 21st century. IFLA CCERT 3rd International Conference on Continuing Professional Education. In: *Health libraries review*. 1998, nr. 15, 117-122. [online] <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/pdf/10.1046/j.1365->

2532.1998.1520117.x(vi (consultat: 14.09.2021).

8. Weingand Darlene E. Describing the elephant: what is Continuing Professional Education? In: 65th IFLA Council and General Conference Bangkok, Thailand, August 20 – August 28, 1999, [online] <https://archive.ifla.org/IV/ifla65/papers/089-104e.htm> (consultat: 19.07.2020).

9. Burduș E. Tratat de management. București: Editura Economică, 2005. 860 p.

10. Ceobanu C. Învățarea în mediul virtual. Iași: Polirom, 2016. 210 p.

11. IFLA Trend Report 2021. IFLA, 2022, [online] <https://repository.ifla.org/bitstream/123456789/1830/1/>

IFLA%20TREND%20REPORT%202021%20UPDATE.pdf (consultat: 26.10.2022).

12. Raport statistic centralizator privind activitatea Sistemului Național de Biblioteci în anul 2021, [online] <http://www.bnrm.md/index.php/statistica/statistica-de-biblioteca> (consultat: 5.02.2022).

13. Lege cu privire la biblioteci: nr. 160 din 20.07.2017. În: Monitorul Oficial al Republicii Moldova. 2017, nr. 301-315, 18 august, 141-147, [online] <http://lex.justice.md/index.php?action=view&view=doc&lang=1&id=371219> (consultat: 10.02.2023).



Tudor Cataraga. *Definiția formelor în planuri cu raporturi diferite*,
150 × 45 × 50 cm, bronz, granit, ghips tonat, 2002.