

INFORMACINIŲ IR RYŠIŲ TECHNOLOGIJŲ (IRT) TAIKYMAS TOBULINANT BIBLIOTEKŲ PERSONALO KVALIFIKACIJĄ

MARIUS APULSKIS¹

Klaipėdos universitetas (Lietuva)

ANOTACIJA

Straipsnyje aptariama bibliotekų personalo kvalifikacijos tobulinimo problematika. Akcentuojamos pasaulinės tendencijos, kai ypač aktualios yra IRT kompetencijos ir jų tobulinimas, nes padeda bibliotekoms teikti šiuolaikiškas ir aktualias paslaugas, kurios tenkina lankytojų ar jų paslaugų vartotojų poreikius bei lūkesčius. Lietuvoje laikomasi tokio paties požiūrio, tik bibliotekininkų kvalifikacijos ir IRT kompetencijų tobulinimas kol kas fragmentiškas, nenuoseklus, neindividualizuotas ir vykdomas daugiausia projektinių uždavinių bei finansavimo pagrindu. Nėra kriterijų ir metodikų, kurios padėtų nustatyti, kokias IRT kompetencijas bibliotekininkas yra įgijęs ir kokio jos lygio, kaip atsižvelgiant į tai planuoti jo kvalifikacijos tobulinimą. Lietuvoje neatlikta tyrimų, kurie būtų įvertinę, kokios IRT kompetencijos aktualiausias bibliotekininkams pareigų aspektu, atliekant kasdienės darbo funkcijas, kokio jos turi būti lygio, atsižvelgiant į pareigas, koks IRT kompetencijų poveikis visapusiškai tobulinant kvalifikaciją. Siekiant gerinti Klaipėdos regiono bibliotekininkų kvalifikacijos tobulinimo procesą ir spręsti šias problemas, vykdytas kokybinis ir kiekybinis tyrimas. Šiame straipsnyje dėmesys sutelktas ties kokybiniu tyrimu, kuris leido nustatyti, kad bibliotekininkų IRT kompetencijoms vertinti galima adaptuoti ne bibliotekoms skirtą metodiką, ja remiantis pateikti svarbiausių visoms pareigybėms IRT kompetencijų sąrašą, į kurį įtrauktos ir kompetencijos, padedančios visapusiškai tobulinti kvalifikaciją. Kokybinio tyrimo rezultatai sudarė prielaidas vykdyti išsamesnį kiekybinį tyrimą. Pateiktos išvados ir rekomendacijos.

PAGRINDINIAI ŽODŽIAI: *informacinės ir ryšių technologijos, bibliotekininkas, kompetencija, kvalifikacija, sistema.*

JEL KLASIFIKACIJA: M15.

DOI: <https://doi.org/10.15181/rfds.v36i1.2384>

Įvadas

Temos aktualumas ir mokslinė problematika. Biblioteka yra tapusi daugiafunkciu savišvietos ir kultūros centru, kuris turi atliepti visuomenės poreikius ir netgi vienu žingsniu būti priekyje kalbant apie ateities iššūkius. Gebėjimas taikyti informacines ir ryšių technologijas (IRT) ypač svarbus pandemijos laikotarpiu, nes leidžia užtikrinti pagrindinės bibliotekų funkcijos vykdymą – informacijos saugojimą ir jos bei kitų paslaugų teikimą bibliotekų lankytojams. IRT mažina atskirtį ir įgalina didesnei daliai visuomenės tapti arba išlikti aktyviais, konkurencingais ir produktyviais. Viena iš sąlygų, užtikrinančių paslaugų teikimą ir gavimą, – abipusis IRT taikymas, tad tiek bibliotekų darbuotojai, tiek lankytojai turi būti išsiugdę atitinkamo lygio gebėjimų ir kompetencijų. Susidūrus su pandemija ir jos nulemtais darbo sąlygų ir uždavinių pokyčiais, paaiškėjo, kad dažno bibliotekininko IRT kompetencijų nepakanka, norint gerai atlikti pagal pareigas numatytas funkcijas. Tai patvirtina išaugęs IRT kompetencijų tobulinimo renginių poreikis. Tikėtina, kad įgytos naujos kompetencijos, susiformavę įpročiai ir gebėjimai išliks aktualūs ir pandemijai pasibaigus.

Įdomu tai, kad bibliotekų darbuotojai rengia mokymus ir edukacijas IRT temomis bibliotekų lankytojams, nors patiems dažnai trūksta vienokių ar kitokių IRT kompetencijų, viena esminių problemų yra pačių darbuotojų visapusiško kvalifikacijos tobulinimo nenuoseklumas, fragmentiškumas ir sistemiškumo

¹ Marius Apulskis – magistrantas, Klaipėdos universiteto Socialinių ir humanitarinių mokslų fakulteto Vadybos katedra; Klaipėdos apskrities Ievos Simonaitytės viešoji biblioteka, vyriausiasis metodininkas
Moksliniai interesai: IRT, kvalifikacijos tobulinimas
El. paštas: m.apulskis@gmail.com

trūkumas. Bibliotekininkų kvalifikacijos tobulinimo sistema nuolat tobulintina, padėtis suprastėjo 2011 m. panaikinus Kultūros darbuotojų tobulinimosi centrą ir aukštosioms mokykloms nustojus rengti bibliotekininkus. Pastarasis dešimtmetis, kalbant apie LR bibliotekininkų kvalifikacijos tobulinimą, apibūdinamas kaip fragmentiškas, dažniausia organizuojamas ir finansuojamas projektų vykdymo pagrindu. Bibliotekininkai tobulėja tobulindami vienas ar kitas kompetencijas, paprastai iškilus poreikiui jas įgyti arba patobulinti. Sistemiskai, nuosekliai, individualiai nesitobulinama. Kvalifikacijos tobulinimo sistemos nenuoseklumą ir sisteminio požiūrio trūkumą patvirtina ir tai, kad nėra metodikų, kurios leistų įvertinti, kokios kompetencijos įgytos ir kokio jos lygio, o nežinant kompetencijos lygio, neįmanoma planuoti tolesnio individualaus kvalifikacijos tobulinimo proceso.

Problematika tyrinėta įvairiais aspektais, tačiau neatlikta tyrimų, kurie sudarytų prielaidas sukurti IRT kompetencijų nustatymo ir vertinimo metodiką LR bibliotekininkams, kur kompetencijos būtų atrinktos ir vertinamos pareigų aspektu. Tokia metodika leistų įvertinti, kokių IRT kompetencijų reikia, norint eiti atitinkamas pareigas ir atlikti numatytas funkcijas, kokio lygio jos turėtų būti.

Tyrimė orientuota į Klaipėdos regiono bibliotekininkų kvalifikacijos tobulinimą IRT kompetencijų kontekste.

Tyrimo problema: kaip pritaikyti informacines ir ryšių technologijas tobulinant bibliotekos personalo kvalifikaciją?

Tyrimo objektas – IRT kompetencijos kvalifikacijos tobulinimo kontekste.

Tyrimo tikslas – išanalizavus Klaipėdos apskrities Ievos Simonaitytės viešosios bibliotekos (KLAVB) veiklos teritorijai priskirtų bibliotekų personalo kvalifikacijos tobulinimo sistemą ir identifikavus IRT taikymo personalo kvalifikacijos tobulinimo silpnąsias sritis, parengti rekomendacijas, kaip šį procesą pagerinti.

Tyrimo metodai: teorinė personalo kvalifikacijos tobulinimo sistemos analizė atlikta taikant mokslinės literatūros analizės, loginės lyginamosios analizės ir sisteminimo metodus. Bibliotekininkų kvalifikacijos tobulinimo sistemos analizei taikyti statistinės duomenų analizės ir sintezės metodai. Analizuojant KLAVB veiklos teritorijai priskirtų bibliotekų įstaigų bibliotekininkų kvalifikacijos tobulinimo sistemą atliktas empirinis tyrimas. Antrinių statistinių duomenų analizės metodas taikytas analizuojant regiono bibliotekų, kvalifikacijos tobulinimo sistemos situaciją. Interviu metodas (kokybinis tyrimas) taikytas apklausiant įvairias pareigas einančius bei skirtingas IRT kompetencijas turinčius KLAVB darbuotojus, siekiant pasirengti regiono bibliotekų bibliotekininkų kvalifikacijos tobulinimo sistemos ir IRT kompetencijų tyrimui. Anketinės apklausos metodas (kiekybinis tyrimas) taikytas apklausiant regiono bibliotekų bibliotekininkus ir administracijos darbuotojus, siekiant išanalizuoti regiono bibliotekų kvalifikacijos tobulinimo sistemos trūkumus. Taikant abu metodus apklausti 224 respondentai, iš jų 196 – atliekant kiekybinį tyrimą.

1. Bibliotekų darbuotojų IRT kvalifikacijos tobulinimo įgyvendinimo problematika

Kompetencijų samprata plačiai analizuota užsienio ir Lietuvos tyrėjų, pateikta nemažai apibrėžimų ir formuluočių, kurios suvokiamos skirtingai arba tapačiai, esant įvairių išlygų (Otter, 1992; Jucevičienė, Lepaitė, 2008; Tubutienė, Morkūnaitė, 2008; Pukelis, 2009). Kalbant apie valstybines organizacijas, tikslinga laikytis įstatymo apibrėžtų terminų. LR Švietimo įstatymas (2011, p. 1) kompetenciją apibrėžia kaip „gebėjimą atlikti tam tikrą veiklą, remiantis įgytų žinių, mokėjimų, įgūdžių, vertybinių nuostatų visuma“. Panašios nuomonės, kad kompetencija yra svarbi kvalifikacijos sudedamoji dalis ir svarbiausias kompetencijos kriterijus, jos pagrindas, laikosi D. Lepaitė ir P. Jucevičienė (2000), I. Bakanauskienė (2008), R. Laužackas (2008). LR Švietimo įstatymas kvalifikaciją apibrėžia kaip „asmens turimų kompetencijų arba profesinės patirties ir turimų kompetencijų, reikalingų tam tikrai veiklai įgyvendinti, visumą“ (2011, p. 1). Pasak D. Lipinskienės (2012), darbuotojo rengimas atlikti tam tikras užduotis arba pagalba įgyjant pareigoms eiti būtinas kompetencijas vadinamas *mokymu*. Taigi kompetencijos tobulinimas neatsiejamas nuo mokymo ir mokymosi.

Moksliniuose tyrimuose iš pedagoginės perspektyvos kvalifikacijos tobulinimas tyrinėjamas kaip aukštesnės kvalifikacijos įgijimo priemonė arba apibūdinamas kaip mokymas ir mokymasis. A. Sakalas (2003), I. Bakanauskienė (2008), R. Darčiulytė (2012) ir kt. išsamiai nagrinėjo pedagogų kvalifikacijos modelį.

Pedagogų kvalifikacijos tobulinimo sistemos efektyvumo problemas tyrė E. Žižiūnaitė ir J. Lizikevičiūtė (2016). Šiuose tyrimuose pabrėžiama būtinybė atsižvelgti į individualias besitobulinančiojo savybes ir kvalifikacijai tobulinti parinkti (pasirinkti) tinkamus metodus. Svarbu, kad procesas būtų sistemingas, nuoseklus, refleksyvus ir cikliškas.

Palyginus mokymo, kvalifikacijos tobulinimo, kompetencijos sampratas, matyti, kad daugelis autorių *ugdymo* ir *mokymo* sąvokas dažnai vartoja kaip sinonimus. *Kvalifikacijos tobulinimo* samprata apima kokybinius kvalifikacijos kriterijus, kurie leidžia nustatyti jos lygį.

Žmogiškųjų išteklių teoretikai ir praktikai (Korsakienė ir kt., 201; Lipinskienė, 2012; Gražulis ir kt., 2015, kt.) pažymi, kad sisteminis požiūris, apimantis poreikių nustatymo, planavimo, mokymų organizavimo ir rezultatų vertinimo procesus ypač svarbus organizuojant darbuotojų tobulinimo procesus, kvalifikacijos tobulinimą.

Kalbant apie bibliotekų personalo kvalifikacijos tobulinimą ir jo lygį Lietuvoje, svarbu atsižvelgti į bibliotekų vaidmenį besikeičiančioje visuomenėje ir jo nulemtus pokyčius. Tai nagrinėjo L. Juchnevič (2016), P. Biveinis (2018), A. Pečeliūnaitė (2018), K. Kulikauskienė (2019) ir kt. Pastebima, kad bibliotekų vaidmuo kinta keičiantis visuomenei ir jos poreikiams, tad bibliotekininkai privalo nuolat tobulinti savo kompetencijas ir kvalifikaciją, kad atliptų visuomenės poreikius ir reikalavimus. Vertinat, kiek šiuolaikiškos ir pasaulines tendencijas atitinkančios yra Lietuvos bibliotekos, tyrime nagrinėtas įvairių organizacijų požiūris į bibliotekų ir bibliotekininkų vaidmenį, jų kvalifikacijos tobulinimą.

Tarptautinė bibliotekų asociacijų ir institucijų federacija (angl. *International Federation of Library Associations and Institutions* – IFLA) yra pagrindinė idėjinė bibliotekų vedlė. Jos 2016–2021 metų strategijos pirmoje dalyje, pavadinimu „Bibliotekos ir visuomenė“, suformuotas uždavinys bibliotekoms mokyti visuomenę medijų ir informacinio raštingumo (MIR), kad visuomenė, kuriai šių kompetencijų nepakanka, gebėtų atsirinkti patikimą informaciją ir IRT. Visapusiškas MIR ir IRT mokymas skatina visuomenę kurti, realizuoti save, didina mokymosi, naudojimosi informacija galimybes, mažina biurokratiją, skatina veiksmingesnę valstybių politiką, suteikia galimybių oponuoti, didina žmonių laisvę ir paslaugų prieinamumą. Atkreipiamas dėmesys į ryšių tinklų plėtojimą, ypač mobiliųjų, nes tai mažina atskirtį, padeda užmegzti naujus ryšius.

IFLA vertybių puoselėtoja ir vėliavnešė Lietuvoje yra Lietuvos bibliotekininkų draugija (LBD), kurios pagrindiniai uždaviniai – plėtoti bibliotekininkų veiklą ir didinti jų vaidmenį visuomenėje, skatinti tiriamąją veiklą, profesionalumą ir tobulėjimo kultūrą, teikti pasiūlymus dėl bibliotekų veiklos gerinimo, kt. LBD rodo iniciatyvą ir teikia rekomendacijų, dažnai kviečia į mokymus, seminarus, konferencijas. Tačiau visos LBD suteikiamos kvalifikacijos tobulinimo galimybės yra neprivalomo pobūdžio arba nuosekliai ir kryptingai suplanuotos, tad jas būtų galima priskirti prie laisvai pasirenkamų, atsižvelgiant į norą ir situaciją. LBD negali užtikrinti nuoseklaus, suplanuoto, kryptingo ir periodiško bibliotekininkų kvalifikacijos tobulinimo.

2019–2024 metų IFLA sudarytoje strategijoje pasirinkti keturi visą strategiją atskleidžiantys raktiniai žodžiai: *sujungti, įkvėpti, įtraukti ir įgalinti*. Strategijos vizijoje sakoma, kad bibliotekos turi būti stiprios ir vieningos, ugdančios raštingą ir aktyvią visuomenę, tai atitinka Europos Komisijos (EK) ir LR nuostatas. Pastebima, kad be IRT bibliotekų tobulėjimas neįmanomas, nes sunkiau tampa bendrauti, bendradarbiauti, dalytis gerąja praktika.

EK ir IFLA pozicijos ypač sutampa kalbant apie siekį mažinti gamtos taršą, įgyvendinant darnaus vystymosi tikslus (DVT); padėti žmonėms įvaldyti IRT ir MIR; skatinti demokratiją ir lygybę; plėtoti ryšių tinklus ir užtikrinti jų greitaveiką; gerinti duomenų, taip pat ir asmens, saugumą. Pozicijos sutampa ir dėl ekonomikos diegiant inovacijas skatinimo bei raginimo eiti žaliosios ekonomikos keliu. Galima teigti, kad tiek strategiškai, tiek vertybiškai abiejų institucijų 2019–2024 metų strategijos panašios.

Bibliotekos, EK požiūriu, yra svarbi kultūros, jos skaitmeninimo ir saugojimo, neformaliojo švietimo, savarankiško tobulėjimo, mokymosi visą gyvenimą dalis, užtikrinanti nemokamus ir visiems vienodai prieinamus išteklius, kas atitinka IFLA poziciją. EK ir IFLA pozicijos kalbant apie bibliotekų vaidmenį iš principo sutampa, skiriasi tik tuo, kad IFLA labiau orientuota į socialinę visuomenės gerovę, EK – į ekonominę.

Pastarąjį dešimtmetį LR Vyriausybės ir Kultūros ministerijos pozicijos esminiais klausimais dėl bibliotekų vaidmens iš esmės sutampa su IFLA ir EK, tačiau kalbant apie jų įgyvendinimo praktinę pusę, pastebima, kad ne viskas pavyksta. Būta nemažai iniciatyvų gerinti bibliotekų darbuotojų kvalifikacijos tobulinimą, stengiantis užtikrinti, kad jis atitiktų tų dienų poreikius ir reikalavimus. Iki 2013 metų Lietuvoje veikė „Bibliotekų specialistų kvalifikacijos kėlimo 2009–2013 metų programa“. 2007–2016 metais, vykdant projektines veiklas pagal projektus „Bibliotekos pažangai“ ir „Bibliotekos pažangai 2“, tobulintos Lietuvos bibliotekų darbuotojų IRT kompetencijos, susijusios su projektų rengimo, viešinimo, atstovavimo, poveikio vertinimo ir kitomis sritimis.

2013 m. balandžio 16 d. Lietuvos Respublikos kultūros ministro įsakymu Nr. ĮV-293 patvirtinta „Kultūros darbuotojų kvalifikacijos tobulinimo koncepcija“, kur numatytos kultūros darbuotojų kvalifikacijos tobulinimo sritys ir formos. Pagrindinės trys nuolat ir sistemingai tobulintinos kultūros darbuotojų kompetencijų sritys: bendroji, profesinė, didaktinė, arba metodinė. Ši koncepcija tapo tolesnių iniciatyvų gerinti bibliotekininkų tobulinimosi sistemą gairėmis.

LR kultūros ministro 2016 m. balandžio 29 d. įsakyme Nr. ĮV-344 „Dėl bibliotekininkų plėtros strateginių kryptų 2016–2022 metams patvirtinimo“ numatytos trys strateginės bibliotekų plėtros kryptys:

- bibliotekos – visuomenės mokymuisi;
- bibliotekos – visuomenės socialinei-ekonominei gerovei;
- bibliotekos – veiksmingo valdymo principus ir visuomenės poreikius atitinkančiai plėtrai.

Kryptys atitinka tiek IFLA tiek EK bibliotekoms keliamus tikslus, tad galima teigti, kad 2016 m. LR kultūros ministerijos pasirinktos strateginės bibliotekų plėtros kryptys buvo savalaikės ir atitinkančios pasaulines tendencijas.

2016 metais Lietuvos nacionalinė Martyno Mažvydo biblioteka (LNB), iš dalies finansuojama Lietuvos kultūros tarybos (LKT), parengė viešųjų bibliotekų darbuotojų kvalifikacijos tobulinimo sistemos modelio projektą. Numatyta, kad talkinant LNB, atsižvelgiant į bendruomenės poreikius, bibliotekos turi nustatyti kvalifikacijos tobulinimo renginių poreikį, numatyti jų organizavimo ir darbuotojų kvalifikacijos tobulinimo bei vertinimo procesus, sudarant galimybę šiuos procesus koreguoti, atsižvelgiant kintančius poreikius. Modelyje daug dėmesio skirta apskričių viešosioms bibliotekoms (AVB). Jų metodininkai ir kiti specialistai įtraukti kaip lektoriai į lektorių duomenų bazę, kuri kaupė duomenis apie jų sukurtas mokymo programas, turimas kompetencijas, kurias gali perduoti kolegoms. Numatyta nuosekliai tobulinti šių specialistų, kaip lektorių, kompetencijas ir užtikrinti nuolatinę praktiką, siekiant šias kompetencijas išlaikyti ir jas tobulinti. Tikėtasi, kad bibliotekininkai semsis žinių iš savo kolegų, tačiau sumanytas mechanizmas buvo veiksmingas tik iš dalies, nes nepaisant to, kad buvo galima rinktis iš daugybės mokymų ir lektorių, šia galimybe naudotasi menkai. Priešasčių tam būta įvairių, viena esminių – nepasitikėjimas kolegų kompetencija ir sparčiai kintantys poreikiai.

2018 m. pradėtas vykdyti projektas „Lietuvos bibliotekų specialistų elektroninių paslaugų skaitmeninės rinkodaros kompetencijų stiprinimas“, kurio tikslinė grupė – LNB, AVB ir savivaldybių (SVB) viešųjų bibliotekų darbuotojai. Siekta pagerinti bibliotekų darbuotojų elektroninių paslaugų ir skaitmeninės rinkodaros kompetencijas, padidinti motyvaciją siekti geresnių darbo rezultatų, vykdyti veiksmingesnę, labiau vartotojų poreikius atliepiančią Lietuvos bibliotekų veiklą, užtikrinti didesnę elektroninių paslaugų pasiekiamumą ir naudojimą, veiksmingesnę, tikslingesnę Lietuvos bibliotekų statistinių duomenų rinkimą bei skaičiavimą, vertinimą ir pristatymą. Nors nemažai numatytų tikslų įgyvendinta, realiai padėtis nedaug tepasikeitė, bibliotekininkų kvalifikacijos tobulinimas vis dar vyksta nenuosekliai ir daugiausia projektų pagrindu pritraukiamomis lėšomis.

2020 m. balandžio 3 d. LR kultūros ministras paskelbė įsakymą Nr. ĮV-284 „Dėl kultūros sektoriaus darbuotojų 2020–2022 metų kvalifikacijos tobulinimo programos patvirtinimo“, kuriuo įpareigojo iki 2022 metų parengti kultūros darbuotojų kvalifikacijos tobulinimo programą. Šioje programoje, remiantis įvairių tyrimų ir vykdytų programų duomenimis, atsižvelgiama į 2010 m. birželio 30 d. LR Seimo nutarimu Nr. XI-977 patvirtintos Lietuvos kultūros ir politikos kaitos gaires, Lietuvos kultūros politikos strategijos „Kultūra 2030“ gaires bei LR Seimo 2012 m. gegužės 15 d. nutarimu Nr. XI-2015 patvirtintas valstybės pažangos strategijos „Lietuvos pažangos strategija „Lietuva 2030“ gaires. Programoje pripažįstama, kad kultūros sektoriuje trūksta personalo valdymo kompetencijų, tad galima užtikrinti tik fragmentišką kvalifikacijos tobulinimą, paprastai

finansuojamą iš projektinių lėšų. Įdomu, kad kvalifikacijos tobulinamas apibrėžiamas kaip neformalusis švietimas ir savišvietas, siekiant įgyti bei plėtoti profesinei veiklai būtinas kompetencijas. Kvalifikacijos tobulinamo apibrėžime pasigendama formalaus švietimo aspekto, kas iš principo reiškia, kad didžiąja dalimi bibliotekos ir bibliotekininkai turi rūpintis savo tobulėjimu patys. Teigiama, kad kompetencijų tobulinimo ir realizavimo tinklas turėtų derėti su nuotoline komunikacija, nenormine darbo laiko politika, meno ir verslo integracija, skatinti tarptinklinį bendradarbiavimą. „Programai keliamas tikslas – sukurti tvarią kultūros sektoriaus darbuotojų kvalifikacijos tobulinimo sistemą, orientuotą į kultūros paslaugų kokybinius pokyčius ir užtikrinančią vienodas galimybes viso viešojo kultūros sektoriaus darbuotojams tobulinti savo kvalifikaciją“ (Įsakymas dėl kultūros sektoriaus darbuotojų 2020–2022 metų kvalifikacijos tobulinimo programos patvirtinimo, 2020, Nr. IV-284).

Programoje teigiama, kad paskirų kultūros sričių kvalifikacijos tobulinimo poreikio analizė atskleidė bendrųjų, specialiųjų ir profesinių kompetencijų skirtumų nustatymo sudėtingumą, nesant suformuotos bendros praktikos apibrėžiant bendrąsias, specialiąsias ir profesines kompetencijas pareigybių aprašymuose, taigi siekiant sistemiskumo, suformuoti bendras nuostatas ir visų kompetencijų apibrėžtis kultūros sektoriaus darbuotojams. Tačiau šioje koncepcijoje, nekalbama apie racionalius rodiklius, kurie leistų pamatuoti įgytas kompetencijas. Pagal dabar galiojančias normas, vertinant, ar darbuotojo kompetencijos tinkamos, ar jis gali būti laikomas kvalifikuotu atlikti savo pareigas, galima vadovautis tik pareigybinėmis nuostatomis ir į jas įtraukti kompetencijų sąrašus. Darbdaviai turėtų peržiūrėti darbo sutartis ir jose labiau detalizuoti, kokios kompetencijos darbuotojui būtinos. Kita vertus, visiems turi būti suteikta galimybė įgyti trūkstamas kompetencijas jau dirbant. Čia išryškėja individualių kvalifikacijos tobulinimo programų poreikio būtinybė.

Naujojoje programoje, kaip ir ankstesnėse iniciatyvose, numatyta, kad LNB bus bibliotekų kompetencijų centras, atsakingas už bibliotekininkų kvalifikacijos tobulinimą, o AVB – kaip savo regionų kompetencijų centrai. Klaipėdos apskrities Ievos Simonaitytės viešajai bibliotekai (KLAVB) priskiriama 11 viešųjų bibliotekų (VB) su Klaipėdos ir Tauragės apskričių filialais. Tyrime susitelkiama būtent ties šių bibliotekų darbuotojais: remiantis 2021 metų duomenimis, tyrimo metu bibliotekininkystės, informacijos mokslų išsilavinimą turinčių arba profesijos įgūdžių ilgą laiką dirbant bibliotekoje įgijusių darbuotojų buvo 400.

Programoje numatyti kompetencijų centrų tikslai ir funkcijos pateikti 1 lentelėje, autoriaus nuomone, jie išties aktualūs.

1 lentelė. AVB, kaip kvalifikacijos tobulinimo kompetencijų centrų, tikslai ir funkcijos

Nr.	Tikslai
1.	Užtikrinti kokybišką programos įgyvendinimą, lyderystę bibliotekų srityje, šalinant strategines kompetencijų neatitiktis
2.	Atstovauti bibliotekų darbuotojų interesams kvalifikacijos tobulinimo aspektu
3.	Bendradarbiauti su kitomis kultūros įstaigomis užtikrinant sklandų dalijimąsi žiniomis ir patirtimi
4.	Bibliotekų kvalifikacijos tobulinimo sistemą kreipti į tinkamo kultūros įstaigų valdymo, paslaugų efektyvumo didinimo ir personalo vertinimo bei motyvavimo tikslus
Funkcijos	
1.	Parengti ir įgyvendinti personalo valdymo strategiją
2.	Organizuoti bibliotekų srities kompetencijų tobulinimą
3.	Organizuoti rezultatų stebėsenos ir vertinimo procesus
4.	Remiantis rekomendacijomis nustatyti ir atnaujinti atstovaujamos kultūros srities darbuotojų kompetencijų tobulinimo poreikius
5.	Teikti siūlymus, išvadas ir rekomendacijas LR kultūros ministerijai
6.	Organizuoti darbuotojų kvalifikacijos vertinimą pagal pateiktas rekomendacijas
7.	Vykdyti kvalifikacijos tobulinimo programos efektyvumo vertinimą, pateikiant rezultatus LR kultūros ministerijai

Šaltinis: sudaryta autoriaus, remiantis „Įsakymu dėl kultūros sektoriaus darbuotojų 2020–2022 metų kvalifikacijos tobulinimo programos patvirtinimo“, 2020.

KLAVB intensyviai dirba kaip skaitmeninimo, metaduomenų kūrimo, vadybos ir rinkodaros, renginių ir parodų organizavimo, edukacijų rengimo, IRT, metodinis centras. Nuolat konsultuoja pasitelkdama IRT. KLAVB nuosekliai vadovaujasi Lietuvos Respublikos įstatymais, LR kultūros ministerijos ir LNB nurodymais, kurie sutampa su IFLA ir EK pozicijomis. KLAVB yra regiono skaitmeninimo centras, tai platesnė nei tik bibliotekų sritis. Skaitmeninimo centro statusas rodo, kad biblioteka dirba tarpdisciplininiu būdu, kas numatyta kaip Kultūros ministerijos ir LNB siekiamybė, taip pat atitinka IFLA ir EK pozicijas.

Pagrindinė problema, su kuria susiduria regiono bibliotekos, – finansavimas. Nors infrastruktūros požiūriu padėtis neprasta, atsižvelgiant į besikeičiančius bibliotekų vartotojų poreikius, būtinas nuolatinis atsinaujinimas. Kultūros ministerijos finansavimas yra labiau palaikomojo pobūdžio, tai yra nukreiptas į infrastruktūros išlaikymą, darbo užmokestį, kvalifikacijos kėlimą, fondų atnaujinimą, iš dalies ir į veiklą. Tačiau norint pradėti naujas veiklas, kurti naują patirtį, reikia vykdyti projektus. KLAVB nuolat vykdo įvairius projektus, kurie susiję su bibliotekininkų ir visuomenės IRT kompetencijų tobulinimu, turi savo nuotolinio mokymo sistemą (angl. *Moodle*), kurią įdiegė net anksčiau nei LNB. Vienas iš unikalių projektų – „Skaitomas“ (angl. *vending-machine*, liet. smulkių prekių), tai tarsi knygas išduodantis automatas. „Skaitomas“ susietas su knygų ir skaitytojų duomenų bazėmis. Šis inovatyvus sprendimas buvo pirmasis Lietuvos bibliotekose, šiek tiek vėliau KLAVB pirmoji įdiegė paštomatų tipo knygų atsiėmimo savitarnos aparatą „Knygomatą“. Nemažai investuojama į darbą su neįgaliaisiais, infrastruktūros pritaikymą jų poreikiams, taip pat ir interneto svetainių. Ji viena pirmųjų Lietuvoje pritaikė interneto svetainę pagal griežtesnius standartus nei to reikalauja LR įstatymai ir potvarkiai, kad ji atitiktų neįgaliųjų poreikius.

Apibendrinant galima teigti, kad IFLA, EK, LR kultūros ministerijos, LBD ir LNB pozicijos dėl bibliotekų vaidmens visuomenėje iš esmės sutampa, panašus požiūris ir į bibliotekininkų kvalifikacijos tobulinimą. KLAVB, kaip regiono metodinis centras, pavaldus LR kultūros ministerijai ir LNB, yra pažangi, taikanti IRT, tačiau, kaip ir visos Lietuvos bibliotekos, neturi modernios, gyvybingos IRT mokymo, tobulinimo, vertinimo ir pritaikymo sistemos. Netirta ir nesukurta metodika, kaip veiksmingai taikyti IRT tobulinant darbuotojų kvalifikaciją. Nėra aiškių kriterijų, kuriais vadovaujantis būtų galima įvertinti IRT kompetencijų ir kvalifikacijos lygį ir tuo pagrindu vykdyti individualizuotą, nuoseklią kvalifikacijos tobulinimo veiklą.

2. Kokybinio tyrimo pagrindimas

Analizuojant KLAVB teritorijai priskirtų bibliotekų kvalifikacijos tobulinimo sistemą IRT kompetencijų kontekste, vienas svarbiausių dokumentų, galinčių talkinti nustatant, kokias kompetencijas turėtų turėti bibliotekų darbuotojai, atsižvelgiant į jų pareigas, yra „Kultūros sektoriaus darbuotojų 2020–2022 metų kvalifikacijos tobulinimo programa“, kur pateikiamos tokios kompetencijų rūšys: bendrosios; profesinės; specialiosios. Šešioms bendrosioms kompetencijoms skirta 60 temų. Profesinės kompetencijos skirtos pagal meno sritis, jos yra šešios, bendrai per visas šešias sritis susidaro 21 tema. Ir specialiosios kompetencijos skirtos pagal šešias sritis, numatytos 27 bendros temos. Atskirai skirtos specialiosios ir profesinės bibliotekų srities kompetencijos, aktualios mokslo ir studijų institucijų bei valstybinės reikšmės, viešųjų ir specialiųjų bibliotekų darbuotojams. Skirtos 34 kompetencijos ir papildomai 5 kompetencijos mokyklų bibliotekininkams. Daugiau nei pusė jų daugiau ar mažiau susijusios su IRT, tačiau kompetencijos suformuotos plačiai, tad palikta per daug erdvės interpretacijoms ir vertinimui. Nepateikta kriterijų, kuriais vadovaujantis būtų galima įvertinti, kada kompetencija gali būti laikoma įgyta. Programoje numatyta tokius rodiklius sukurti, tai įvardijama kaip būtinybė, kartu įvedant vertinimą ir tobulinimą, kad standartai atitiktų poreikius. Programoje nenurodyti kompetencijų lygiai. Kompetencijos įgijimo procese asmuo pereina nuo visiško nežinojimo prie supratimo arba žinių įgijimo, jų įsisąmoninimo arba išmokimo, įgūdžio susiformavimo ir tvirto įsisąmoninimo arba kompetencijos (žr. 1 pav.).



1 pav. Kompetencijos įgijimo schema

Šaltinis: sudaryta autoriaus.

Turimos kompetencijos, jų lygiai nusako darbuotojo kvalifikaciją, jos lygį. Lygio matavimas yra būtinas, nes tik taip galima tiksliau nustatyti, kokioje stadijoje prieš įgydamas kompetenciją yra jos siekiantis darbuotojas, bei tikslingiau pritaikyti kvalifikacijos tobulinimo sistemą. Yra pozicijų, kai darbuotojas nebūtinai turi būti pačios aukščiausios kvalifikacijos.

Prieš tiriant bibliotekų darbuotojus svarbu išsiaiškinti, kokių kompetencijų ar jų kategorijų reikia, norint kvalifikuotai atlikti numatytus darbus; kokio lygio gali būti kompetencijos, kad atitiktų darbo pareigoms numatytą kvalifikaciją. Paprastai darbo pareigoms eiti būtina kvalifikacija nurodoma žemiausio kompetencijų lygio, kuris toms pareigoms numatytas, vis dėlto tikslingiau būtų nurodyti intervale „nuo... iki“. Sudarant kompetencijų ir jų kategorijų modelius, nusakančius darbuotojo kvalifikacijos lygį, būtina pasirinkti atskaitos tašką. Ministerijos programoje apie kompetencijų vertinimo kriterijus ir tai, kaip nustatyti kvalifikacijos lygius, nekalbama, tad pavyzdžių ieškota už Lietuvos ribų. Kadangi EK pozicija yra pažangi ir sutampa su LR institucijų pozicijomis į bibliotekų vaidmenį bei bibliotekininkų kvalifikacijos tobulinimą, tikslinga remtis Europos institucijų patirtimi. Analizei pasirinktos kriterijų sistemos turinčios iniciatyvos: *e-CF*, *CERF*, *DigComp*.

Pavyzdžiui, Europos e-kompetencijų sistema (*e-CF*) nurodo 41 kompetenciją, tuo remiantis galima nustatyti 30 IRT profesinių vaidmenų profilių bei atskirų profilio IRT kompetencijų ir jų kvalifikacijos lygius. Sistema tyrimo autoriaus atmeta, nes dalis čia pateiktų IRT kompetencijų pernelyg techniškos ir netinkamos įtraukti į bibliotekininkų darbo profilius ar darbo pareigybių aprašymus.

Jungtinis tyrimų centras (angl. *Joint Research Centre – JRC*) – tai Europos Komisijos mokslo ir žinių tarnyba, 2005 m. pradėjusi projektą „Mokymasis ir įgūdžiai skaitmeninei erai“ (angl. *Learning and Skills for the Digital Era*), kuris 2013 m. išsivystė į Europos skaitmeninių kompetencijų sistemą *DigComp* ir tapo gidu kuriant bei strategiškai planuojant skaitmeninių kompetencijų iniciatyvas tiek Europos, tiek valstybių narių lygmeniu. Nors netrukus bus paskelbta *DigComp 2.2*, dabartinėje versijoje *DigComp 2.1* kompetencijų lygiams nustatyti taikomi 8 lygiai (žr. 2 lentelę).

Kita skaitmeninių kompetencijų ugdymo programa *DigCompEdu*, besiremianti *DigComp* principais, sukurta mokykloms skatinant pedagogų ir mokinių skaitmeninių kompetencijų tobulinimą. Joje pasirinktas kompetencijų lygio modelis, paremtas Bendra Europos kalbų mokėjimo orientacine sistema (angl. *The Common European Framework of Reference for Languages – CEFRL*), kur numatyti šeši kalbos mokėjimo lygiai (A1, A2, B1, B2, C1, C2). *DigCompEdu* šią lygių sistemą pritaikė skaitmeninių kompetencijų lygiams apibūdinti.

Kriterijų lentelė, remiantis *DigCompEdu* (žr. 3 lentelę), tyrimo autoriaus adaptuota bibliotekininkams, leidžia apibūdinti kompetenciją pagal sritį ir lygį, pvz., skaitmeninių išteklių srityje IRT išteklių pritaikymas mokymosi kontekste yra ties B1 lygiu. Kompetencijų lygiams nustatyti pasitelkiami šeši lygiai šešiose srityse.

2 lentelė. DigComp 2.1 kompetencijų lygiai

DigComp 1 versijos lygis	DigComp 2.1 versijos lygis	Kompleksiškumas ir užduotys	Savarankiškumo lygis	Kognityvinis lygis
Pradinis	1	Elementarios užduotys	Su instruktažu	Įsiminimas
	2	Elementarios užduotys	Savarankiškai, prireikus, su instruktažu	Įsiminimas
Vidutinis	3	Aiškios ir elementarios užduotys, eilinės problemos	Savarankiškai	Supratimas
	4	Aiškios ir įprastos užduotys, bet neįprastos problemos	Pagal poreikį: savarankiškai arba pasitelkus pagalbą	Supratimas
Pažengęs	5	Skirtingos užduotys ir problemos	Kitų nukreipimas teisinga linkme sprendžiant užduotis ir problemas	Taikymas
	6	Aktualiausios, svarbiausios užduotys	Sugebėjimas prisitaikyti prie kitų esant sudėtingoms sąlygoms	Vertinimas
Ekspertinis	7	Sudėtingų problemų sprendimas, sprendimus priimant, atsižvelgus į esamas sąlygas ir turimus išteklius	Pagalba įgyjant naujų darbui atlikti būtinų kompetencijų, supažindinimas su naujais metodais	Kūrimas
	8	Sudėtingų problemų, kur yra daug sąveikaujančių veiksmų, sprendimas	Naujų idėjų ir procesų siūlymas bei įgyvendinimas	Kūrimas

Šaltinis: EU Science HUB. DigComp 2.1: The Digital Competence Framework for Citizens with eight proficiency levels and examples of use, 2017.

3 lentelė. Kompetencijų pažanga pagal sritį, DigCompEdu pritaikius bibliotekoms

Lygis	Profesinis aktyvumas	Skaitmeniniai ištekliai	Mokymasis ir mokymas	Vertinimas	Darbuotojų įgalinimas	Darbuotojų skaitmeninių kompetencijų tobulinimas
A1 Naujoko	Pažintis Abejojimas IRT Pradmenų taikymas veikloje	Pažintis Abejojimas Pradmenų taikymas	Pažintis Abejojimas Pradmenų taikymas	Pažintis Abejojimas Pradmenų taikymas	Pažintis Abejojimas Pradmenų taikymas	Pažintis Abejojimas Pradmenų taikymas
A2 Tyrinėtojo	IRT galimybių tyrinėjimas	IRT tyrinėjimas	Mokymo(-si) strategijų tyrinėjimas, taikant IRT	Skaitmeninių vertinimo strategijų tyrinėjimas	Į klientą orientuotų strategijų tyrinėjimas	Klientų skatinimas taikyti skaitmenines technologijas
B1 Diegėjo	Profesinių praktikų plėtojimas	IRT pritaikymas mokymosi kontekste	Prasmingas IRT integravimas	Vertinimo metodų tobulinimas	Kliento įgalinimo siekis	Veiklų diegimas, klientų skatinimas tobulinti IRT kompetencijas

Lygis	Profesinis aktyvumas	Skaitmeniniai ištekliai	Mokymasis ir mokymas	Vertinimas	Darbuotojų įgalinimas	Darbuotojų skaitmeninių kompetencijų tobulinimas
B2 Eksperto	Profesinių praktikų gerinimas	Strateginis interaktyvių išteklių naudojimas	Mokymo(-si) veiklų gerinimas	Strateginis efektyvus skaitmeninis vertinimas	Strateginis įgalinimo priemonių naudojimas	Strateginis klientų ir darbuotojų IRT kompetencijų tobulinimas
C1 Lyderio	Profesinių praktikų aptarimas ir atnaujinimas	Visapusiškas išplėstinių strategijų ir išteklių naudojimas	Strateginis tikslinis mokymo praktikos atnaujinimas	Kritinis skaitmeninių vertinimo strategijų vertinimas	Visapusiškas darbuotojų ir klientų įgalinimas	Visapusiškas klientų ir darbuotojų IRT kompetencijų gerinimas
C2 Iniciatoriaus	Profesinių praktikų naujinimas	IRT išteklių naudojimo skatinimas	Mokymo procesų naujinimas	Vertinimo proceso naujinimas	Darbuotojų ir klientų aktyvumo skatinimas	Novatoriškų formatų pasirinkimas skatinant taikyti klientų ir darbuotojų IRT kompetencijas

Šaltinis: sudaryta autoriaus, remiantis DigCompEdu.

Abi kompetencijų ir kvalifikacijos vertinimo sistemos tinkamos pritaikyti bibliotekų darbuotojų IRT kvalifikacijos tobulinimo sistemos analizei, kaip atspirties taškas, nes jose numatyti aiškūs kriterijai ir klasifikavimas, kuriais remiantis galima įvertinti darbuotojų kompetencijas bei jų kvalifikacijos lygius.

Autoriaus nuomone, tikslinga pritaikyti šias vertinimo sistemas tiriant regiono bibliotekinių IRT kompetencijas ir jų kvalifikacijos lygius. Norint nustatyti, kokias IRT kompetencijas ir jų grupes pagal tipus įtraukti į tyrimą, būtina sudaryti preliminarų kompetencijų žemėlapi. Kadangi KLAVB šalies bibliotekų hierarchijoje yra aukščiau už savivaldybių ir rajono bibliotekas ir yra metodinis kompetencijų centas, daroma prielaida, kad jos darbuotojų kompetencijų lygis turėtų būti aukštesnis už pavaldžių bibliotekų, tad tikslinga būtų orientacinį kompetencijų žemėlapi sudaryti šios bibliotekos darbuotojų kompetencijų pagrindu.

3. Tyrimo metodologija

Kokybiniam tyrimui pasitelktas iš dalies struktūruoto interviu metodas. Tyrimas atliktas 2020 metų antrą pusę Klaipėdos apskrityje Ievos Simonaitytės viešojoje bibliotekoje (KLAVB). Atsižvelgiant į karantino situaciją, interviu vykdytas nuotoliniu būdu *Microsoft Teams* programine įranga. Norint sužinoti daugiau nuomonių aktuali tema ir IRT kompetencijų vertinimo rezultatus, sutarta su 28 darbuotojais surengti keturis susitikimus po septynis asmenis grupėje. Visų interviu dalyvių paprašyta įsijungti vaizdo kameras. Su dalyviais suderinta, kad bus daromas įrašas pakartotinei analizei, jie neprieštaravo. Kiekvienai grupei skirtos dvi valandos. Keturi susitikimai vyko dėl patogaus laiko suderinus su kiekviena grupe.

Prieš tyrimą daryta prielaida, kad KLAVB visų darbuotojų pareigybių sąrašas (27 pareigybės) gali iš dalies atitikti KLAVB pavaldžių bibliotekų darbuotojų pareigybių sąrašus, nes šiam sektoriui būdingos tos pačios pareigybės ir panašūs jų aprašymai. Be to, daryta prielaida, kad pagal pareigybes būtinos kompetencijos turėtų būti panašios visame regione.

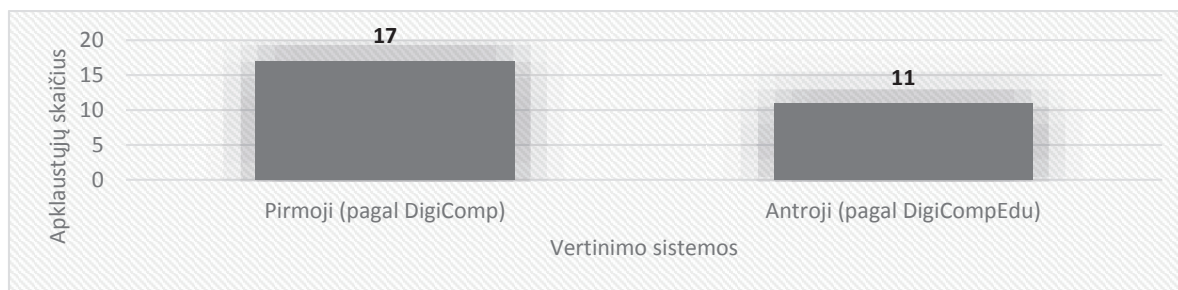
Ruošiantis taikyti iš dalies struktūruotą interviu metodą, atlikta beveik visų KLAVB pareigybių aprašymų analizė, kurios pagrindu sudarytas 45 IRT kompetencijų sąrašas, apimantis 8 IRT kompetencijų tipus. Sudarant sąrašą remtasi informacija, kuri surinkta atlikus literatūros šaltinių analizę, ir LR kultūros ministerijos

rengiamos „Kultūros sektoriaus darbuotojų 2020–2022 metų kvalifikacijos tobulinimo programos“ pateiktas duomenimis (esminis skirtumas – programoje pateiktos abstraktesnės IRT temos, tyrime – konkretesnės, pagrįstos funkcijų atlikimu).

28-ių interviu dalyvių, po tyrimo ir jo tikslų pristatymo, paprašyta atlikti pratimą: pagal dvi pateiktas vertinimo sistemas įsivertinti 45-ių IRT kompetencijų lygį. Dalyviams suteikta vaizdinė medžiaga su abiejų sistemų kriterijais (žr. 2–3 lentelės) ir skirta laiko su ja susipažinti, tada paprašyta atlikti pratimą. Atliekant pratimą prie kiekvienos kompetencijos reikėjo palikti įvertinimą pagal abi vertinimo sistemas. Užduočiai skirtos 45 minutės. Siekta surinkti orientacinius įgytų IRT kompetencijų lygių duomenis. Be to, supažindinti dalyvius su IRT kompetencijomis ir padėti suprasti, kuri iš vertinimo sistemų lengviau suvokiama ir pritaikoma vertinant savo IRT kompetencijas. Atlikus pratimą užduoti kiti numatyti klausimai.

4. Kokybinio tyrimo (iš dalies struktūruoto interviu) analizė

Atlikus užduotį, interviu dalyviams užduoti numatyti ir tikslinamieji klausimai. Pirmas klausimas: „Kuri iš pateiktų kompetencijų vertinimo sistemų Jums aiškesnė?“ Prireikus patikslinant klausimu: „Kurią iš šių vertinimo sistemų buvo lengviau pritaikyti vertinat savo IRT kompetencijų lygius?“



2 pav. Kuri iš pateiktų kompetencijų vertinimo sistemų Jums aiškesnė?

Šaltinis: sudaryta autoriaus, remiantis tyrimo duomenimis.

17-ai apklaustųjų aiškesnė pirmoji kompetencijų vertinimo sistema, taikant *DigComp* metodiką. Šioje metodikoje yra aštuoni kompetencijų lygiai, suskirstyti į keturis didesnius: pradinį, vidutinį, pažengusių ir ekspertų. Apibūdindami priežastis, kodėl rinkosi pirmąją sistemą, respondentai dažniausia argumentavo tuo, kad ji turi mažiau parametrų ir aiškiau suformuoti kriterijai. Kai kurie teigė, kad ji atrodo išsamesnė. Antrąją vertinimo sistemą pasirinko 11 apklaustųjų, kaip pagrindinius privalumus įvardiję tai, kad čia mažiau lygių ir sklandesne kalba apibūdinti kriterijai. Atsižvelgus į apklaustųjų nuomonę, nuspręsta tyrimui naudoti pirmąją IRT kompetencijų vertinimo sistemą, darant prielaidą, kad patogesnė sistema leis lengviau ir patogiau vertinti IRT kompetencijas.

Paprašyta: „Įvertinkite kokio lygio kompetencijų turėtų būti reikalaujama atliekant Jūsų darbo funkcijas. Reikia įvertinti apimant visas kompetencijų kategorijas ir išvesti vidurkį intervale (pvz., IT specialisto bendras IRT gebėjimų vidurkis galėtų būti 6–8 lygio arba, pvz., vyr. bibliotekininko – 4–6).“ Susumavę rezultatus matome, kad taikant pirmąją kvalifikacijos vertinimo sistemą visų apklaustųjų vidurkis – penktas lygis skalėje iki aštuonių (žr. 4 lentelę), kuris priskiriamas pažengusių lygiui (žr. 2 lentelę).

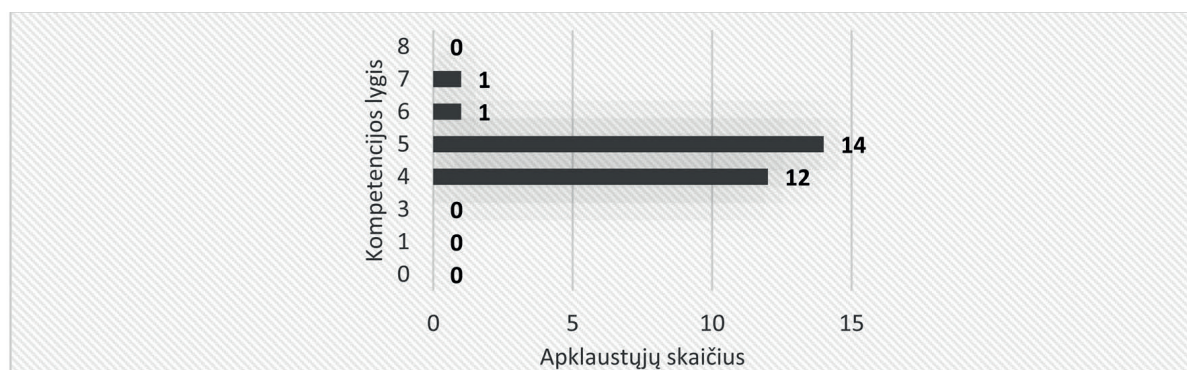
4 lentelė. Apklauso dalyvių skaičius ir vertinimo rezultatai pareigybių aspektu

Pareigybės pavadinimas	Atstovų skaičius	Lygių intervalas taikant <i>DigComp 2.1</i>	Vidurkis pareigų aspektu taikant <i>DigComp 2.1</i>
Vadovas	1	4–6	5
Administratorius	1	4–6	5
Vyriausiasis bibliotekininkas	7	4–6	5
Vyresnysis bibliotekininkas	11	3–5	4
Vyriausiasis metodininkas	1	4–6	5
Vyresnysis metodininkas	2	4–6	5
Dailininkas	1	3–5	4
Energetikas	1	4–6	5
IT inžinierius	1	5–7	6
IT specialistas	1	6–8	7
Skyriaus vedėjas	1	4–6	5

Šaltinis: sudaryta autoriaus, remiantis tyrimo duomenimis.

Prašyta lygius pateikti intervale, žemiausią vertę vertinant kaip minimalią galimą tokioms pareigoms eiti, aukščiausią – kaip maksimaliai būtiną, norint tinkamai eiti pareigas. Lentelėje pateikti intervalai (žr. 4 lentelę) ir jų vidurkis pagal *DigComp 2.1* sistemą, kur intervalas apima tris lygius.

Dauguma darbuotojų (57 %) įvertino, kad jų pareigoms reikia pažengusio IRT kompetencijų lygio, 43 % mano, kad pakanka vidutinio lygio (žr. 4 pav.).



3 pav. Visų IRT kompetencijų vidurkis einamų pareigų aspektu

Šaltinis: sudaryta autoriaus, remiantis tyrimo duomenimis.

Užduoti klausimai: „Kaip manote, kokių iš pratime paminėtų kompetencijų Jums gali reikėti ateityje atliepiant darbo pobūdžio pokyčius? Gal galite paminėti ir tas, kurių anketoje nebuvo, bet manote, kad jų ateityje prireiks?“ Klausimu siekta ne tik sužinoti, kokios yra ir bus reikalingos IRT kompetencijos, interviu dalyvių nuomone, bet ir papildyti kompetencijų sąrašą rengiant kiekybinio tyrimo anketą. Kadangi interviu dalyviai nepasiūlė ir nepaminėjo nė vienos į pratimą neįtrauktos IRT kompetencijos, daryta prielaida, kad sudarytas išsamus kompetencijų, apimančių visas pagrindines su IRT susijusias darbuotojų funkcijas, sąrašas. Išanalizavę, kurias kompetencijas interviu dalyviai rinkosi kaip ateityje galimai būsimas reikalingas, norint atliepti darbo pobūdžio pokyčius, matome tendenciją, kad svarbiomis ateityje laikomos tos, kurių vidurkis yra maždaug 4,5 ir daugiau skalėje iki aštuonių (žr. 5 lentelę).

5 lentelė. IRT kompetencijos, dažniausia minėtos kaip padėsiančios įveikti darbo pobūdžio pokyčius ir aukščiausiai įvertintos atliekant pratimą bei dažniausiai minėtos, kaip būtinos atliekant kasdienes funkcijas

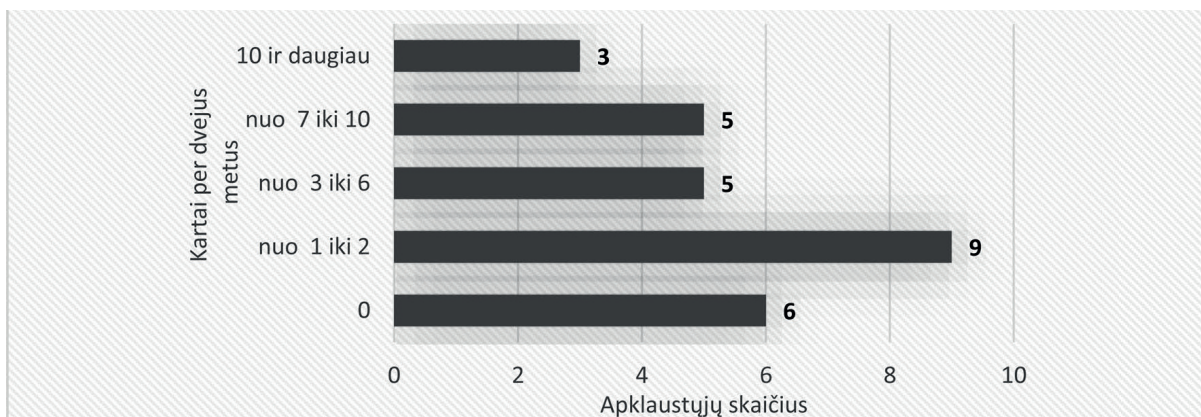
Kompetencija	Vidurkis
Kompiuterių operacinės sistemos, jų naudojimas ir priežiūra	5,25
Planšetinių kompiuterių ir mobiliųjų telefonų operacinės sistemos	5,29
Teksto redaktoriai	5,57
Skaičiuoklės	4,46
Pateiktys	4,89
Pašto programos	5,18
Interneto naršyklės	5,89
Kompiuteriai	4,61
Mobilieji prietaisai	5,14
Biuro įranga	5
Elektroninis paštas	5,71
Dokumentų kūrimas ir dalijimasis internete	4,64
Elektroniniai valdžios vartai, el. parašo paslauga	4,93
Socialiniai tinklai	5,54
Programinė įranga tiesiogiai bendrauti realiu laiku	5,36
Pirkinių ar paslaugų užsakymas internetu	5,39
Lietuvos integrali bibliotekų informacijos sistema LIBIS	5,57
Prisijungimas prie interneto įvairiais prietaisais	5,82
Asmens duomenų apsauga	4,46
Medijų ir informacinis raštingumas	4,54

Šaltinis: sudaryta autoriaus, remiantis tyrimo duomenimis.

Šis sąrašas beveik visiškai sutampa su pasižymėtais atsakymais užduodant klausimą: „Kokios iš anketoje įvardintų IRT kompetencijų dažniausia reikalingos einant Jūsų pareigas?“ Galima daryti prielaidą, kad lentelėje 20 išskirtų kompetencijų yra ir gali būti svarbiausios ateityje, beveik visiems skirtingas pareigas einantiems darbuotojams, atliekant pagrindines darbo funkcijas.

Užduoti papildantys klausimai: „Jei atsimenate, įvardykite prašom, ar dažniausia reikalingos IRT kompetencijos įtrauktos į Jūsų pareigybių aprašymus? O gal įtrauktos kitos, ne taip dažnai reikalingos IRT kompetencijos?“ Šiais klausimais siekta nustatyti, kiek detalūs yra pareigybių aprašymai, ar darbuotojai žino, kokių kompetencijų ir kvalifikacijos iš jų reikalaujama. Išskyrus IT specialistą ir IT inžinierių, nė vienas apklausos dalyvis negalėjo prisiminti daugiau nei *Microsoft Office* programų paketą. Papildžius klausimu: „Ar buvo nustatyta, kokio lygio turi būti įgyta kompetencija“, dauguma apklaustųjų negalėjo prisiminti, ar buvo įvardytas kriterijus, kiti paminėjo „geri *Microsoft Office* įgūdžiai“. „Geri“ yra subjektyvus skirtingai suvokiamas kriterijus, pavyzdžiui, palyginus su atrinkta vertinimo sistema ir keturiais jos lygiais, pažengusio ir ekspertinio lygių kompetencijas būtų galima įvardyti kaip „geras“. Šie papildomi klausimai atskleidė, kad pareigybių aprašymuose pateikta nedaug IRT kompetencijų ir nėra lygius nusakančių objektyvių kriterijų. Darbuotojai sunkiai atsimena ir gali įvardyti, kas įtraukta į šiuos aprašymus, nors būtent jie nusako, kokia kvalifikacija darbuotojui būtina.

Klausta: „Kiek kartų per pastaruosius dvejus metus dalyvavote kvalifikacijos tobulinimo mokymuose (įskaitant ir ne IRT temomis)?“, siekiant įvertinti, kaip dažnai bibliotekininkai tobulina kvalifikaciją. Didžiausia dalis apklaustųjų – 9 iš 28, dvejų metų laikotarpiu kvalifikaciją tobulino du kartus, po penkis apklaustuosius – 3–6 kartus ir 7–10 kartų, trys – 10 ir daugiau kartų. Tačiau šeši kvalifikacijos iš viso netobulino (žr. 5 pav.).



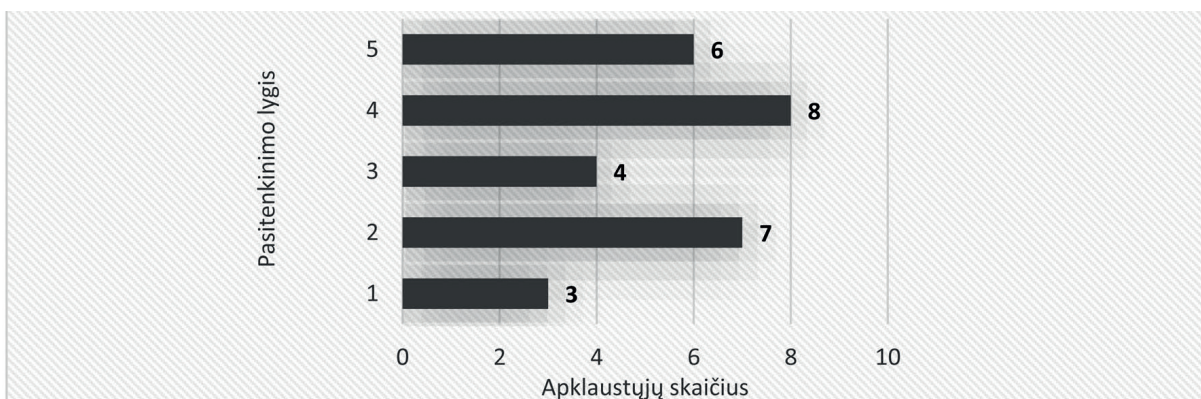
4 pav. Dalyvavimas kvalifikacijos tobulinimo mokymuose (ne tik IRT temomis) per dvejus metus (kartais)

Šaltinis: sudaryta autoriaus, remiantis tyrimo duomenimis.

Tikslinant, kiek kartų per dvejus metus dalyvavo kvalifikacijos tobulinimo mokymuose, klausta: „Kokiomis temomis (tiksliai nebūtina) buvo šie mokymai (įvardykite ir nesusijusias su IRT)?“ Atsakyta, kad maždaug 1/3 temų buvo susijusios su IRT. Tarp dažniausia minėtų buvo: dokumentų kūrimas ir dalijimasis internete, socialiniai tinklai, asmens duomenų apsauga, paieškos sistemos optimizavimas (angl. *Search Engine Optimization – SEO*), tai galima priskirti prie interneto svetainių.

Uždavus klausimą, „kokių iššūkių kyla darbe, kokie mokymai padėtų juos įveikti“, interviu dalyviai daugiausia nuogastavo, kad reikia atnaujinti pirmiausia tas žinias, įgūdžius ir kompetencijas, kurios užtikrintų atliekamo darbo kokybę, leistų neatsilikti nuo laikmečio. Nepaminėta nei įdomesnių iššūkių, nei mokymų temų, skirtų kompetencijoms įgyti, kurias būtų galima priskirti prie pateiktų pratime, pvz., virtualių parodų rengimo mokymai gali būti priskirti prie interneto svetainių arba turinio valdymo sistemų kompetencijos. Šis klausimas dar kartą patvirtino, kad svarbiausios yra tos kompetencijos, kurios būtinos kasdienėms funkcijoms atlikti pagal einamas pareigas, o kalbant apie paminėtas IRT kompetencijas ir joms tobulinti skirtus mokymus ir vėl dažniausia minimos kompetencijos, pateiktos 5 lentelėje.

Klausimu, „ar esate patenkintas kvalifikacijos tobulinimo sistema“, siekta sužinoti, kaip KLAVB darbuotojai apskritai vertina kvalifikacijos tobulinimo sistemą (žr. 6 pav.).

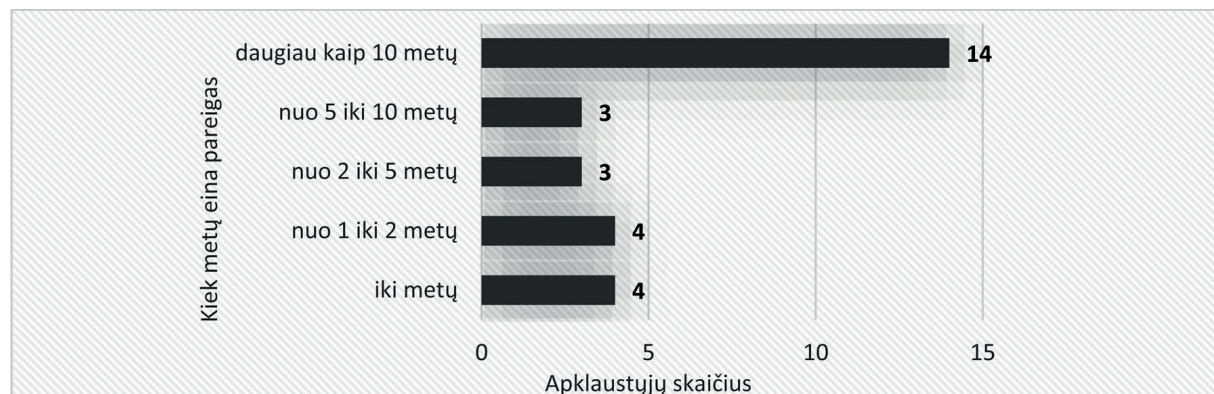


5 pav. KLAVB darbuotojų pasitenkinimas kvalifikacijos tobulinimo sistema

Pastaba: kai 1 – labai nepatenkintas; 5 – labai patenkintas.

Šaltinis: sudaryta autoriaus, remiantis tyrimo duomenimis.

Daugiau KLAVB darbuotojų buvo labiau patenkinti nei nepatenkinti kvalifikacijos tobulinimo sistema: atitinkamai 14 patenkintų ir 10 nepatenkintų, 4 – neutralūs. Tikėtina, kad kvalifikacijos tobulinimo sistemos minusus nustelbia kiti bibliotekininko darbo ypatumai ir veiksniai, atsveriantys trūkumus, tad bendrai vertinant bibliotekininkai savo darbu patenkinti. Tai atskleidžia rodikliai, kiek metų bibliotekininkas eina pareigas (žr. 7 pav.): 14 iš 28 interviu dalyvių dirba ilgiau negu 10 metų, 20 – ilgiau nei dvejus metus. Kita vertus, tai gali reikšti ir tai, kad apklausti bibliotekininkai linkę mažiau rizikuoti, tad nekeičia savo darbo pobūdžio.



6 pav. KLAVB darbuotojų pasiskirstymas pareigų ėjimo laiko aspektu

Šaltinis: sudaryta autoriaus, remiantis tyrimo duomenimis.

Klausta: „Ką reikia tobulinti kvalifikacijos tobulinimo sistemoje? Gal turite pasiūlymų?“ Siekta gauti konstruktyvių pasiūlymų, rekomendacijų, kaip gerinti bibliotekininkų kvalifikacijos tobulinimo sistemą, kurių problemų kyla. Interviu dalyviai pastebėjo, kad kvalifikacijos tobulinimą būtina sistemingai finansuoti, parengti ir aprobuoti kvalifikacijos tobulinimo programas, nuosekliai jas vykdyti, įgyti pasaulinės praktikos žinių, patirčių, daugiau bendradarbiauti, atnaujinti metodikas ir standartus, suteikti daugiau pasirinkimo galimybių, individualizuoti tobulinimosi procesą, parengti kokybiškesnę mokymo medžiagą, visada pateikti dalimosios medžiagos, derinti nuotolinius mokymus su gyvais, daugiau naudoti IRT priemones ir kt. Įvardydami, ką reikėtų gerinti, daugelis bibliotekininkų pastebėjo, kad atsakingos institucijos kvalifikacijos tobulinimo procesą nuolat tobulina, o tai suteikia optimizmo šiuo atžvilgiu. Matome, kad bibliotekininkai suvokia IRT svarbą ir naudą, pateikė pasiūlymų, kaip spręsti problemas.

Išvados

Pastarąjį dešimtmetį LR institucijų ir pasaulio organizacijų pozicijos bibliotekų vaidmens visuomenės atžvilgiu klausimais iš esmės sutapo. Bibliotekos tapo daugiafunkciais savišvietos centrais. IRT pasitelktos kaip savišvietos skatinimo ir įvairių paslaugų teikimo priemonės, o tai skatina bibliotekininkus tobulinti savo pačių IRT kompetencijas bei kvalifikaciją. IRT kompetencijų svarba ypač išryškėjo 2019–2020 metais, susiklosčius pandemijos situacijai, kai dalis paslaugų visuomenei tapo prieinamos tik nuotoliniu būdu.

Lietuvos bibliotekos yra šiuolaikiškos, įgyvendina joms keliamas užduotis, tačiau joms kyla sunkumų kalbant apie bibliotekininkų kvalifikacijos tobulinimą. Kaip vienos prioritetinių skiriamos IRT kompetencijos, tačiau programoje jos įvardijamos gana plačiai, tad funkcinio aspektu gali apimti kelias kompetencijas. Programoje nenurodomi kompetencijų lygiai ir kriterijai, kuriais vadovaujantis galima teigti, kad kompetencija įgyta ir kokio ji lygio. Tyrimų šiais klausimais Lietuvoje neatlikta, netirta ir IRT kompetencijų įtaka visapusiško kvalifikacijos tobulinimo kontekste. Kadangi problemos tos pačios visoje Lietuvoje, o Klaipėdos apskrities Ievos Simonaitytės viešoji biblioteka yra metodinis centras, kurio viena iš atsakomybių – regiono bibliotekų kvalifikacijos tobulinimas, buvo inicijuotas tyrimas. Lietuvoje nesant IRT kompetencijų nustatymo ir vertinimo kriterijų bei metodikų, surastos ir Lietuvos bibliotekininkams adaptuotos dvi Europos

Sajungos kompetencijų vertinimo sistemos bei metodikos: *DigiComp* labiau skirta EU gyventojams ir įvairių sričių darbuotojams, *DigiCompEdu* – pedagogams. Pirmoji turi aštuonis IRT kompetencijų kvalifikacijos lygius, antroji – šešis. Tyrimo dalyviai – KLAVB darbuotojai. Daroma prielaida, kad AVB darbuotojų pareigos yra panašios arba tokios pat, kaip regiono bibliotekose, o kompetencijos – tokio pat arba net žemesnio lygio.

Kokybinis tyrimas patvirtino, kad abi kvalifikacijos vertinimo sistemos IRT kompetencijų kontekste yra tinkamos kaip bibliotekininkų IRT kompetencijų ir jų lygių įvertinimo priemonė. Atlikus kokybinį tyrimą paaiškėjo, kad aiškesnė ir lengviau pritaikoma vertinant savo IRT kompetencijų lygius yra pirmoji IRT kompetencijų vertinimo sistema – *DigComp 2.1*, ją pasirinko šeši iš dešimties.

Dažniausia darbuotojai dalyvauja kvalifikacijos tobulinimo mokymuose vieną kartą per metus, tik maždaug 1/3 mokymų susiję su IRT temomis. Dauguma apklaustų bibliotekininkų nuogaustauja ir bijo, kad jų kvalifikacija nebeatitiks laikmečio reikalavimų, tai lemia norą visų pirma atnaujinti jau įgytų kompetencijų žinias bei kelti būtiniausių darbo funkcijoms atlikti kompetencijų lygius. Rekomenduojama taikyti IRT kompetencijų vertinimo metodiką, tai leistų ne tik darbdaviui stebėti kompetencijų lygį ir planuoti kvalifikacijos tobulinimo procesus, bet ir pačiam darbuotojui labiau įsitraukti į šį procesą, taip jis jaustųsi labiau užtikrintas ir suinteresuotas siekti profesinės sėkmės.

Pusė apklaustųjų yra patenkinti kvalifikacijos tobulinimo sistema. Tai būtų galima sieti su tuo, kad nors darbuotojai suvokia kvalifikacijos tobulinimo sistemos spragas, jie yra atlaidūs, nes yra patenkinti kitais darbo vietos teikiamais privalumais, tai patvirtina didelė dalis darbuotojų (apie 2/3 imties), ilgiau nei dvejus metus einančių tas pačias pareigas. Interviu apklaustieji pastebėjo, kad kvalifikacijos tobulinimo procesai nuolat tobulinami, tad konstatavo savo optimistinį nusiteikimą. Rekomenduojama kuo skubiau pritaikyti IRT kompetencijų vertinimo metodiką, tai suteiktų aiškesnę aukštesnės kvalifikacijos įgijimo kriterijų suvokimą ir skatintų nuosekliau bei tikslingiau tobulinti kvalifikaciją.

Literatūra

- Ala-Mutka, K. (2011). *Mapping Digital Competence: Towards a Conceptual Understanding*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- Almås, A. G., Bueie, A. A., Aagaard, T. (2021). From digital competence to Professional Digital Competence: Student teachers' experiences of and reflections on how teacher education prepares them for working life. *Nordic Journal of Comparative and International Education (NJCIE)*, 5(4), 70–85. Prieiga internete: <https://doi.org/10.7577/njcie.4233>
- Bakanauskienė, I. (2008). *Personalo valdymas*. Kaunas: Technologija.
- Barbuti Di Giorgio, S., Valentini, A. (2019). The Project BIBLIO – Boosting Digital Skills and Competencies for Librarians in Europe: An Innovative Training Model for Creating Digital Librarian. *The International Information & Library Review*, 51(4), 300–304. Prieiga internete: <https://doi.org/10.1080/10572317.2019.1669935>
- Biveinis, P. (2018). Kultūros funkcijos ir jų realizavimas savivaldybių viešųjų bibliotekų veikloje. *Šiandien aktualu*, 58(1), 58–106.
- Buckingham, D. (2013). *Media education: Literacy, learning and contemporary culture*. John Wiley & Sons. ISBN: 9780745675763.
- Cerny, M. (2021). Digital Competences of Students of Library Studies: Comparison of Research Results for 2018–2020. *Education Sciences*, 11(11), 729. Prieiga internete: <https://doi.org/10.3390/educsci11110729>
- Dačiulytė, R. (2011). Žmogiškųjų išteklių vystymo aspektai Lietuvos savivaldybėse. *Viešoji politika ir administravimas*, 10(4), 633–641.
- Developing digital competence for employability: Engaging and supporting stakeholders with the use of DigComp*. (2019). Prieiga internete: <https://ec.europa.eu/jrc/en/publication/developing-digital-competence-employability-engaging-and-supporting-stakeholders-use-digcomp>
- EU Science HUB. *DigComp 2.1: The Digital Competence Framework for Citizens with eight proficiency levels and examples of use*. (2017). Prieiga internete: FINAL(Print)-DigComp2.1Booklet.indd (europa.eu).
- Europos Komisija. *6 Commission priorities for 2019–2024*. Prieiga internete: https://ec.europa.eu/info/strategy/priorities-2019-2024_en
- Europos Parlamentas. (2019). *Political Guidelines for the Next European Commission 2019–2024*. Prieiga internete: https://ec.europa.eu/info/sites/default/files/political-guidelines-next-commission_en_0.pdf
- Gedvilienė, G., Kankevičienė, L. (2019). *Informacinės visuomenės technologijos ir jų kaita švietimo sistemoje*. Kaunas: VDU leidykla.

- Gražulis, V. (2015). *Žmogiškųjų išteklių valdymas*. Vadovėlis magistrantūros studentams. Mykolo Romerio universitetas.
- Gudmundsdottir, G. B., Hatlevik, O. E. (2018). Newly qualified teachers' professional digital competence: implications for teacher education. *European Journal of Teacher Education*, 41(2), 214–231. Prieiga internete: <https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/02619768.2017.1416085>; <https://www.e-tar.lt/portal/lt/legalAct/4a213850378411e5aace6f3ae4a9cfa2d>
- IFLA Anual Report 2018*. (2018). *International Federation of Library Associations and Institutions*. Prieiga internete: <https://www.ifla.org/files/assets/hq/annual-reports/2018.pdf>.
- IFLA Global Vision*. (2018). Prieiga internete: <https://cdn.ifla.org/wp-content/uploads/files/assets/GVMultimedia/publications/gv-report-summary.pdf>.
- Juchnevič, L. (2016). Šiuolaikiniai bibliotekos konceptai tinklaveikos visuomenėje: kontekstas ir požūriai. *Informacijos mokslai*, 74, 95–114.
- Knobel, M. (2008). *Digital literacies: Concepts, policies and practices*, 30. Peter Lang.
- Korsakienė, R., Grybaitė, V., Šimelytė, A. (2012). *Strateginis organizacijų valdymas*. Vilnius: Technika.
- Kulikauskienė, K. (2019). Socialiai įtraukios bibliotekos samprata besikeičiančioje visuomenėje. *Socialiniai tyrimai / Sociali Research*, 42(1), 67–78.
- Laužackas, R., Stasiūnaitienė, E., Teresevičienė, M. (2005). *Kompetencijų vertinimas neformaliajame ir savaiminiame mokymesi*. Monografija. Kaunas: VDU.
- LR kultūros ministerijos 2016 m. balandžio 29 d. Įsakymas dėl bibliotekų strateginių krypčių. (2016). Nr. IV-344. Prieiga internete: <https://lrkm.lrv.lt/uploads/lrkm/documents/files/Biblioteku%20pletros%20kryptys.pdf>
- LR kultūros ministerijos 2020 m. balandžio 3 d. Įsakymas dėl kultūros sektoriaus darbuotojų 2020–2022 metų kvalifikacijos tobulinimo programos patvirtinimo. (2020). Nr. IV-284. Prieiga internete: <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/a0ef9bb0789111eaa38ed97835ec4df6>.
- LR kultūros ministro 2015 m. liepos 31 d. Įsakymas „Dėl kultūros ir kūrybinių industrijų politikos 2015–2020 metų plėtros krypčių patvirtinimo“. (2015). Nr. IV-524. Prieiga internete: <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/a028c503a6f11e598499e1e1ba6e454>
- LR Seimas. (2013). *Valstybinė švietimo 2013–2022 metų strategija*. Prieiga internete: https://www.sac.smm.lt/wp-content/uploads/2016/02/Valstybine-svietimo-strategija-2013-2020_svietstrat.pdf.
- LR Švietimo įstatymas. (2011). Prieiga internete: <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/TAIS.395105>.
- LR Vyriausybės 2014 m. kovo 12 d. nutarimas Nr. 244 „Dėl Lietuvos informacinės visuomenės plėtros 2014–2020 metų programos „Lietuvos Respublikos skaitmeninė darbotvarkė“ patvirtinimo“. (2014). Prieiga internete: <https://www.e-tar.lt/portal/lt/legalAct/dbd546f0b04011e39a619f61bf81ad0a>.
- Melnikova, J., Šimanskienė, L., Župerkienė, E. (2020). Changes in university teachers' digital teaching competence as a respond to COVID/19 emergence. *Q-Times: Webmagazine*, 12(3), 239–250.
- Otter, S. (1992). Competence or Competencies? Holism or Vocationalism in Higher Education? *The New Academic*, 1(3), 6–8.
- Pukelis, K. (2009). Gebėjimas, kompetencija, mokymosi / studijų rezultatas, kvalifikacija ir kompetentingumas: teorinė dimensija. *Aukštojo mokslo kokybė = The quality of higher education*, 6, 12–35. Kaunas: VDU.
- The e-CF Explorer*. (2021). Prieiga internete: [ITPE \(itprofessionalism.org\)](http://itpe.org).
- Tubutienė, V., Morkūnaitė, S. (2008). Organizacinio mokymosi modeliai besimokančioje organizacijoje. *Ekonomika ir vadyba: aktualijos ir perspektyvos*, 1, 200–211.
- Vaičiūnienė, V., Mažeikienė, V. (2016). Media literacy and information literacy: conceptual convergence into a composite notion of MIL. *Socialinių mokslų studijos*, 8(1), 78–94. Vilnius: MRU.
- Žydzūnaitė, V., Sabaliauskas, S. (2017). *Kokybiniai tyrimai principai ir metodai*. Vilnius: Vaga.

THE APPLICATION OF INFORMATION AND COMMUNICATION TECHNOLOGIES IN THE PROFESSIONAL DEVELOPMENT OF LIBRARY STAFF

MARIUS APULSKIS

Klaipėda University (Lithuania)

Summary

The importance of ICT competencies acquired by librarians has been particularly highlighted in the context of the pandemic, as a tool for service delivery, social networking and professional development. The research analyses issues of ICT competencies in the development of the qualifications of librarians. An analysis of the system of professional development of librarians has shown that the professional development of librarians is inconsistent and fragmentary, carried out mainly on a project basis; and therefore it does not provide conditions for the qualitative improvement of qualifications. The problem is that no scientific research has been done in Lithuania on ICT competencies and their impact on professional development. There is no research in Lithuania for librarians that examines which ICT competencies need to be acquired for successful work done according to duties. There are no clear criteria on the basis of which the level of competencies can be assessed; therefore, the planning of the improvement of qualifications is inefficient. Klaipėda region libraries were selected for the study. The study consists of two parts: qualitative research and quantitative research. The article presents the results of the qualitative research. After an analysis of scientific sources, two methodologies for the assessment of ICT competencies were selected for the research. These methodologies for assessing ICT competencies have been adapted for libraries. The main difference is that one methodology for assessing ICT competencies has eight levels of competencies, and another has six. The interview method was used in the study. The interviewees were county library staff, because the county library is a methodology centre for regional libraries. Twenty-eight interviewees from county libraries attended. They were provided with a list of 45 ICT competencies and asked to assess their acquired ICT competencies according to this list using both ICT competency assessment methodologies. A total of 17 out of the 28 study participants indicated the methodology for assessing information and communication technology competencies by DigiComp as more convenient to use. The study identified the 20 most important ICT competencies required for librarians to carry out their daily work. This list also included ICT competencies that are needed to learn other ICT competencies. By applying methodology for the assessment of ICT competencies, comprehensive lists of ICT competencies can be compiled for each position, and the recommended levels of each competency can be determined. The study has revealed that librarians have a good understanding of the importance of ICT competencies and ICT tools in terms of professional development, and agree that ICT competencies contribute to comprehensive professional development. Recommendations are made based on the issues analysed in this work.

KEY WORDS: *information and communication technologies, librarian, competence, qualification, system.*

JEL CODES: M15.

Gauta: 2021-12-16

Priimta: 2022-01-03

Pasirašyta spaudai: 2022-01-10