



# PANEVĖŽIO IR UTENOS APSKRIČIŲ VIEŠŲJŲ IR MOKYKLŲ BIBLIOTEKŲ DARBUOTOJŲ, DIRBANČIŲ SU VAIKAIS, KOMPETENCIJŲ VYSTYMAS

Leikienė Š.<sup>1</sup>, Stanikūnienė B.<sup>2</sup>

<sup>1</sup> *Kauno technologijos universitetas*

**Raktiniai žodžiai:** kompetencija, kompetencijos vystymas, mokymasis, viešosios ir mokyklų bibliotekos, darbuotojai, bibliotekininkai.

## 1. Įvadas

Keičiantis visuomenei, keičiasi ir biblioteka, bibliotekų vaidmuo. Bibliotekos nebėra tik knygų išdavimo vieta, erdvė ar žinių šaltinis, bet ir inovacijų, technologijų, rekreacijos, informacijos ir daugelio kitų veiklų vieta. Tai yra multidimensinė, įvairialypės veiklas apimanti organizacija, todėl kinta ir bibliotekininko vaidmuo bei reikalavimai jo kompetencijai. Šių dienų bibliotekininkas turi reaguoti į pokyčius, prisitaikyti prie įvairių klientų poreikių, gebėti organizuoti edukacinius renginius, rengti ir vystyti projektinę veiklą ir pan.. Toks bibliotekos darbuotojas nuolat vysto savo kompetenciją ir suvokia, kad itin svarbūs tampa mokymosi ir lyderystės gebėjimai. Kintantis bibliotekos vaidmuo besikeičiančioje visuomenėje analizuojamas K. Kulikauskienės (2019) publikacijose [1], viešųjų bibliotekų vaidmenų pokyčius savo darbuose identifikuoja P. Biveinis (2018) [2], L. Juchnevič (2016) [3], A. Pečeliūnaitė (2018) [4] ir kt..

Lietuvos Respublikos kultūros ministro *Kultūros sektoriaus darbuotojų 2020–2022 metų kvalifikacijos tobulinimo programos* analizė rodo, kad bibliotekininkai turi turėti ir tobulinti: bendrąsias, specialiąsias ir profesines kompetencijas. Bendrosios dalies gebėjimo bendrauti ir gebėjimo tobulėti kompetencijose užkoduota kultūros darbuotojo, šiuo atveju bibliotekininko, motyvacija, nusiteikimas mokytis. Gebėjimo bendrauti kompetencija suprantama kaip žinios apie įvairias bendravimo formas (partnerystę, komandinį darbą ir kt.), bendrų tikslų formavimą, veiklos planavimą ir organizavimą, lyderystę; gebėjimo tobulėti kompetencija – žinios apie savęs pažinimo būdus, esminių savo savybių, kompetencijų, ribų žinojimas. Mokymosi galimybių ir skirtingų mokymosi būdų išmanymas bei taikymas sau [5]. Taigi, bibliotekos darbuotojas tampa besimokančiuoju

įvairiose mokymosi aplinkose, todėl labai svarbios jo asmeninės nuostatos ir požiūris į kompetencijų vystymą.

**Darbo tikslas** – išanalizuoti Panevėžio ir Utenos apskričių viešųjų ir mokyklų bibliotekų darbuotojų, dirbančių su vaikais, kompetencijų vystymą.

**Darbo metodai:**

- mokslinės literatūros analizė;
- anketinė apklausa;
- statistinė aprašomoji analizė.

## 2. Kompetencijos samprata

Kompetencijos sąvoka plačiai analizuojama užsienio ir lietuvių mokslinėje literatūroje. Yra daug formuluočių ir apibrėžimų, kur ji suvokiama tapačiai arba skirtingai su tam tikromis išlygomis (Otter [6], Jucevičienė, Lepaitė, [7], Pukelis [8], Tubutienė, Morkūnaitė [9]).

Holistinė kompetencija (*competence*) – tai gebėjimas įvertinti naują situaciją, pasirinkti joje tinkamus veiklos metodus ir nuolat integruoti dalykines ir profesines žinias; tai koncepcija, kuri akcentuoja gebėjimą perkelti žinias ir įgūdžius į naujas situacijas ir tuo pačiu įgalinti žmogų veikti įvairiuose veiklos lygiuose. Tai žmogaus kvalifikacijos raiška arba gebėjimas veikti, sąlygotas individo žinių, mokėjimų, įgūdžių, požiūrių, asmenybės savybių bei vertybių [7]. Bowden ir Marton (1998) teigimu, kompetencijos holistinė idėja akcentuoja žmogaus savybes ir vertybes, požiūrį į save kaip į profesionalą, kas įgalina veikti neapibrėžtose veiklos situacijose [6], tai asmens gebėjimas, *pagrįstai* (tinkamai ir kvalifikuotai, konkrečiame kokybės lygyje) ir *patikimai* (tiksliai ir greitai) atlikti tam tikrą profesinės veiklos dalį (operaciją ar užduotį) *nenuspėjamoje* darbinėje situacijoje [8]. Kompetencijos sąvoka yra artimesnė veiklos pasaulio aplinkai. Ji vartojama tuomet, kai tenka pabrėžti žmogaus galias profesinėje veikloje [10]. Tai asmens žinios, įgūdžiai, gebėjimai, požiūriai, vertybės, glūdinčios žmogaus viduje ir pasireiškiančios sėkmingais žmogaus konkrečios srities, veiklos, darbo rezultatais [11]. Tai visuma žinių, mokėjimo ir elgsenos, kurią asmuo naudoja atlikdamas tam tikrą užduotį [12].

Pateikti apibrėžimai leidžia daryti apibendrinimą, kad kompetencijos suvokimą sudaro šie aspektai: naujos situacijos įvertinimas, tinkamo metodo pritaikymas esant konkrečiai situacijai, turimų žinių integravimas įgalinimui kokybiškai ir patikimai veikti nenuspėjamoje darbinėje situacijoje, kada reiškiasi individo kvalifikacija, žinios, mokėjimai, įgūdžiai su asmeninėmis savybėmis ir vertybėmis, individo charakteristika, motyvacija naudojant ilgalaikę patirtį ir siekiant efektyvaus, aukštesnio lygio veiklos atlikimo, sėkmingos darbo rezultatų išraiškos.

Darbe laikomasi mokslininkų Jucevičienės ir Lepaitės pasiūlytos kompetencijos apibrėžties, ją įvardinant kaip sėkmingą veiklos atlikimą sąlygojančius gebėjimus, remiantis įgytų žinių, mokėjimų, įgūdžių,

vertybinių nuostatų visuma [7]. Ši kompetencijos samprata pagrindžia subjektyvumo aspektą. Kompetencijos suvokimas tampa unikalus ir individualiai suprantamas, nes yra sąlygojamas ne tik patvirtintų ir įgytų kvalifikacijų, bet ir įgūdžių, praktinės, patirtinės veiklos, vidinės motyvacijos, vertybių, įsitikinimų.

### 3. Kompetencijos vystymas

Šiuolaikiniu požiūriu kompetencijos vystymas suprantamas ne tik kaip tobulėjimas formaliu ir neformaliu būdu, bet ir kaip mokymasis kasdieninėje veikloje tiek savaiminiu, tiek ir savireguliaciniu režimu. Organizacijoje mokymąsi sudaro viešos diskusijos, organizacijos narių įsitraukimas į priimamus sprendimus, kas išryškina kolektyvinės veiklos svarbą, individualų asmenų norą bei pasirengimą imtis naujų užduočių ir jas įgyvendinti, pritaikyti įvairiuose kontekstuose [9]. Kompetencijos vystymas neapsiriboja formalaus kvalifikacijos įgijimo ir įgytų žinių taikymo praktinėje veikloje. Organizaciniam mokymuisi įtakos turi tokie veiksniai kaip neformali sistema – individualus elgesys, organizacijos struktūra, kultūra, vadovavimo pobūdis, informacinės technologijos, formali aplinka [9]. Remiantis šiomis išvalgomis galima daryti prielaidą, kad formalusis mokymasis ir įgyta kvalifikacija, taip pat ir neformalusis mokymasis yra tik dalis kompetencijos vystymo galimybių. Mokymasis tampa informalus – visos veiklos, kurios atliekamos tuo metu, kai individai nėra formalioje aplinkoje ir nedalyvauja mokytojas [13] ir savaiminis – kiekvieną dieną vykstantis sąmoningas ir / ar nesąmoningas, atsitiktinis procesas, kurio metu besimokantysis įgyja kompetencijų. Savaiminis mokymasis, vykstantis tiek individualiu lygmeniu, tiek grupėse, yra silpniau susietas su formalia mokymosi aplinka, jame rečiau pasireiškia mokytojo / mokinio santykiai, jis nebūtinai iš anksto apgalvotas, todėl jo gali nepripažinti net patys besimokantys individai [14].

Kompetencijų vystymas labai plati sąvoka, todėl tikslinga ją struktūrizuoti ir pateikti per šiuos pagrindinius būdus:

1. formalaus išsilavinimo įgijimas (išsilavinimas įgytas formalaus ugdymo institucijose, pvz., profesinėje mokykloje, kolegijoje ar universitete);
2. neformalusis mokymas(is) (seminarai, kvalifikacijos kėlimo kursai, stažuotės ir pan.);
3. informalus būdas (savaiminis mokymasis, patirtinis mokymasis, refleksija, savianalizė ir pan.).

Viešosios ir mokyklų bibliotekos aptarnauja įvairias socialines grupes. Jos nuolat plečia paslaugų ir produktų, veiklos spektrą bei kultūrinę-educacinę prieinamumą visuomenei. Siekiant kokybės ir poreikių atitikties rodiklių, keičiasi ir bibliotekų darbuotojo portretas, tad labai svarbu išanalizuoti, kaip bibliotekininkai suvokia kompetenciją ir jos vystymą, kokie

būdai mokytis jiems yra priimtini, kaip jie tobulina savo kompetenciją, ar identifikuoja tokį poreikį bei kokios pozicijos laikosi šiuo klausimu.

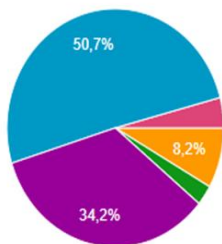
#### **4. Panevėžio ir Utenos apskričių viešųjų ir mokyklų bibliotekų darbuotojų, dirbančių su vaikais, požiūris į kompetencijų vystymą: empirinio tyrimo rezultatai**

Siekiant atskleisti bibliotekininkų požiūrį į kompetencijų vystymą buvo atliktas empirinis tyrimas pagal šiuos pagrindinius kriterijus: kompetencijos samprata; požiūris į tobulėjimą; mokymosi motyvacija; priimtinausi mokymosi būdai ir formos; mokymąsi palaikanti organizacijos aplinka; pandemijos sukelti kompetencijos iššūkiai.

Tyrimo tikslui pasiekti suformuota ir naudota 19 klausimų anketa ir vykdyta elektroninė apklausa (*Google Disk*). Anketa išsiųsta 116 Panevėžio regiono viešųjų ir mokyklų bibliotekų darbuotojų, atsakė 73 respondentai. Orientuotasi į bibliotekos darbuotojus, dirbančius su vaikais, nes vaikai – viena iš labiausiai pažeidžiamų aptarnaujamų socialinių grupių, jie neturi kritinių „filtrų“ ir negali objektyviai, kritiškai įvertinti teikiamo turinio. Dėl šios priežasties labai svarbu išanalizuoti bibliotekininkų, dirbančių su vaikais, požiūrį į kompetencijos vystymą, jų atsakomybę ir sąmoningumą užtikrinant kokybišką kultūrinį turinį vaikams.

*Kompetencijos vystymo samprata ir požiūris į tobulėjimą.* Anketinės apklausos pradžioje respondentų buvo teirautasi, kaip jie supranta kompetencijos vystymo sąvoką. Atsakymų pasiskirstymas rodo (žr. 1 pav.), kad dauguma bibliotekininkų nesilaiko požiūrio į kompetencijos vystymą tik kaip į tam tikrų žinių įgijimą. Jie kompetencijos vystymą suvokia kaip žmogaus žinių, įgūdžių bei požiūrių įgijimą, kuris tęsiasi visą gyvenimą. Daugiau nei trečdalis (34,2 proc.) jų teigia, kad tai mokymosi procesas, kuris padeda įveikti trūkumą tarp esamų ir reikalingų žinių, įgūdžių, sugebėjimų ar nuostatų. Tačiau tik 8,2 proc. pažymėjo, kad kompetencijos vystymas yra tobulėjimas, grįstas savianalize ir vykstantis bet kurioje žmogaus veikloje. Todėl daroma prielaida, kad savirefleksija, giluminės diskusijos su kolegomis darbe apie veiklos tobulinimo galimybes ar savo kasdieninės veiklos apsvaistymas nėra dažnai praktikuojamas bibliotekininkų tiriamojoje imtyje.

Anketinės apklausos rezultatai atskleidžia, kad bibliotekininkai suvokia, jog kompetencijos vystymas nėra baigtinis, kad tai yra procesas ir trunka visą gyvenimą, jie mokosi, analizuoja save ir mano, kad žinios, įgytos mokykloje ir universitete nepatenkina šiandieninės darbo rinkos tikslų. Respondentai pritaria nuostatomis, kad žmogus privalo mokytis visą savo gyvenimą ir visose gyvenimo srityse. Nuolatinis mokymasis organizacijai ir jos darbuotojams yra itin svarbus, o bendravimas – puiki kompetencijos vystymo galimybė.



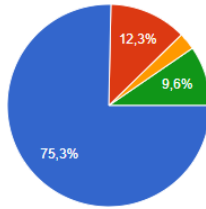
- tai atitinkamų žinių įgyjimas;
- tai faktų rinkimas ir jų įsiminimas;
- tai savianalizė pagrįstas tobulėjimas, vykstantis bet kurioje žmogaus veikloje;
- tai procesas, kuris suteikia naują žinojimą;
- tai mokymosi procesas, kuris padeda įveikti trūkumą tarp esamų ir reikalingų...
- tai žmogaus žinių, įgūdžių bei požiūrių...
- tai atitinkamų žinių įgyjimas;

1 pav. Kompetencijos vystymo sampratos vertinimas

*Mokymosi motyvacija.* Bibliotekų darbuotojai mokosi ir gilina savo žinias, kad galėtų kokybiškai dirbti prisitaikdami prie aplinkoje vykstančių pokyčių (86,3 proc.); spartus gyvenimo tempas verčia nuolat mokytis (74 proc.); mokydamiisi tobulėja, plečia akiratį ir gali geriau išreikšti save (58,9 proc.); mokosi, kad galėtų tinkamai ir kokybiškai atlikti paskirtas užduotis (57,5 proc.); mokosi, kad jaustųsi pilnavertiškai ir įgytų daugiau pasitikėjimo savimi (46,6 proc.). Įdomu tai, kad bibliotekų darbuotojus mažai domina karjeros siekis, jie nesimoko, vien tam, kad įgytų pripažinimą ir kolegų pagarbą. Juos „veda“ vidinė motyvacija, t.y. noras gerai atlikti darbą ir tobulėti dėl sąsės.

*Priimtinausi mokymosi būdai ir formos.* Beveik visi apklaustieji (98,6 proc.) bibliotekų darbuotojai dalyvauja konferencijose, seminaruose ir pan.; bendradarbiauja ir diskutuoja su kitais žmonėmis, mokosi vieni iš kitų, dalinasi savo idėjomis ir savo žiniomis (74 proc.); mokosi su tam tikros srities dėstytoju ar lektoriumi (65,8 proc.); mokosi įvairaus formato nuotoliniuose mokymuose (65,8 proc.); mokosi savarankiškai, studijuoja įvairių literatūrą (57, 5 proc.); konsultuojasi ar prašo kolegų pagalbos (54, 8 proc.). Gauti duomenys atskleidžia, kad dominuoja neformalus kompetencijos vystymo būdas, o informalaus tobulėjimo praktika gerokai nusileidžia: tik trečdalis respondentų pažymi, kad mokosi iš savo patirties (34,2 proc.); dar mažesnė dalis – mokosi individualiai, savarankiškai (24,7 proc.).

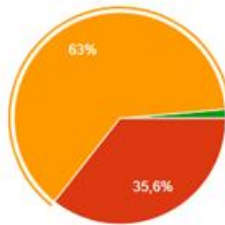
*Mokymąsi palaikanti organizacijos aplinka* apibūdinama per keturis esminius aspektus: (1) praktikuojamas mokymasis vieniems iš kitų; (2) mokymosi metu suteikiama kolegų pagalba; (3) palaikomos viešos diskusijos; (4) skatinama refleksija. Taigi, pozityvu tai, kad net 75,3 proc. respondentų yra įsitikinę, kad darbuotojai nuolat mokosi vieni iš kitų ir tik nedaugelis mano, kad kolagos nelinkę to daryti, kad įstaigoje nėra įprasta mokytis vieniems iš kitų (žr. 2 pav.).



- esu įsitikinęs(-usi), kad darbuotojai nuolat mokosi vieni iš kitų;
- darbuotojai dirba kartu, bet nėra linkę mokytis vieni iš kitų;
- darbuotojai nenoriai įsitraukia į bendras veiklas (grupines užduotis);
- įstaigoje nėra įprasta mokytis vieniems iš kitų.

2 pav. Mokymasis vieniems iš kitų

Dauguma respondentų kolegų pagalbą sieja su kompetencijos tobulinimo dalykais ir teigia, kad visada prašo kolegų pagalbos, kai jaučia žinių ar įgūdžių trūkumą problemai išspręsti. Pagalbos prašymas vienu ar kitu klausimu suvokiamas kaip naujų žinių, įgūdžių įgijimas (63 proc.); pasitikėjimo kitu žmogumi ženklas (35,6 proc.). Nei vienas iš respondentų nepritarė nuostatai, kad „pagalbos prašymas – savo nekompetencijos rodymas“ (žr. 3 pav.).



- tai savo nekompetentingumo rodymas;
- tai pasitikėjimo kitu žmogumi ženklas;
- tai naujų žinių, įgūdžių įgijimas;
- neturiu nuomonės.

3 pav. Kolegų pagalbos samprata

Viešos diskusijos kaip kompetencijos vystymo galimybė nesulaukė tokių pozityvių vertinimų. Tik trečdalis bibliotekininkų teigia aktyviai bendradarbiaujantys ir bendraujantys (34,2 proc.); kiek daugiau nei trečdalis jų pareiškia savo nuomonę, patarimus (37 proc.) ir tik 26 proc. respondentų diskutuoja tik su keliais grupės nariais.

Jei viešai diskutuoti bibliotekininkai nėra itin linkę, beveik pusė jų dažnai apmąsto, ar veiksmingi būdai ir priemonės, kuriuos jie taiko savo darbe (45,2 proc.); diskutuoja kartu su kolegomis (37 proc.). Apklausoje buvo pateikti teiginiai, kurie turi neigiamą prasminį atspalvį. Teiginys „galvoju tik apie ateitį ir neiekoju laiko ir pastangų praeities analizei“ rodo, kad žmogus nėra linkęs reflektuoti, todėl pozityvu, kad šis teiginys sulaukė vos 2,7 proc. atsakymų. Panašus ir kito teiginio – „tik iškilusi problema, nesėkmė ar neaiškumas priverčia analizuoti veiklą“ – vertinimas leidžia daryti prielaidą, kad respondentai linkę atlikti refleksiją ir tuomet, kai veikla yra įprasta ar sėkminga (žr. 4 pav.).



4 pav. Refleksijos taikymas

*Pandemijos sukelti kompetencijos iššūkiai.* Aktualus pasaulinės COVID-19 pandemijos kontekstas sąlygojo poreikį išsiaiškinti su kokių kompetencijų trūkumu susidūrė bibliotekininkai ir kaip jie tai sprendė. Taigi, net 68,5 proc. respondentų pandemijos laikotarpiu susidūrė su kompetencijų organizuoti savo darbą nuotoliniu režimu trūkumu; gebėjimų įvaldyti el. įrankius nuotoliniam darbui trūkumu bei komunikavimo gebėjimų virtualioje erdvėje poreikiu.

Panašus procentas apklaustųjų stengėsi reaguoti lanksčiai ir prisitaikyti prie pakitusios situacijos (64,4 proc.); dalyvavo įvairiuose mokymuose apie įprastinės darbo veiklos perkėlimą į nuotolinę ir sėkmingai tęsė savo veiklą (60,3 proc.); aktyviai stebėjo aplinką, ieškojo naujų būdų ir galimybių, kaip gali tęsti veiklą (52,1 proc.); dalį savo darbinės veiklos sėkmingai perkėlė į virtualią erdvę, dalis veiklos nunyko, tačiau atsirado alternatyvių veiklų virtualiu formatu (50,7 proc.). Bibliotekų darbuotojai aktyviai reaguoja į dabartinės pandemijos keliamus pokyčius, yra motyvuoti prisitaikyti ir tik nedaugelis sustabdė savo įprastą darbinę veiklą (2,7 proc.).

## 5. Išvados

1. Mokslinės literatūros analizė rodo, kad bibliotekos šiuolaikinėje visuomenėje tampa ne tik informacinės, bet ir ekspertinės, edukacinės paslaugas teikianti organizacija, tenkinanti įvairių socialinių grupių poreikius. Atitinkamai keičiasi ir bibliotekininko vaidmuo. Jis turi tapti nuolat besimokančiu savo veikloje, prisitaikančiu prie sparčių aplinkos pokyčių.
2. Atliktas empirinis tyrimas atskleidžia bibliotekininkų teigiamas nuostatas į kompetencijos vystymą. Jie suvokia, kad tampa itin svarbūs mokymosi ir lyderystės gebėjimai, taiko įvairius mokymosi būdus kompetencijai vystyti. Stipri jų vidinės mokymosi motyvacijos raiška, prioritetą atiduodant ne karjeros tikslams ar pripažinimo siekiui, bet savęs tobulinimui.
3. Šios srities specialistai, dirbantys su vaikais, nėra linkę viešai diskutuoti, tačiau priima kolegų pagalbą, kai reikia žinių ir

gebėjimų, ir individualiai reflektuoja, o taip pat ir aktyviai įsitraukia į tobulėjimo veiklas, kai yra neišvengiama būtinybė (pandemijos laikotarpis).

## Literatūra

1. KULIKAUSKIENĖ, K. *Socialiai įtraukios bibliotekos samprata besikeičiančioje visuomenėje. Socialiniai tyrimai/Sociali Research*, 2019, 42(1), 67-78.
2. BIVEINIS, P. *Kultūros funkcijos ir jų realizavimas savivaldybių viešųjų bibliotekų veikloje. Šiandien aktualu*, 2018, 58 (1), 58-106.
3. JUCHNEVIČ, L. *Šiuolaikiniai bibliotekos konceptai tinklaveikos visuomenėje: kontekstas ir požūriai. Informacijos mokslai*, 2016, 74, 95-114.
4. PEČELIŪNAITĖ, A. *Bibliotekų veiklos ir bendruomenės narių gyvenimo kokybės sąsajos: nepriklausomos Lietuvos apskričių viešųjų bibliotekų tyrimas. Kultūra ir visuomenė*, 2018, 9 (2), 61-87.
5. Kultūros sektoriaus darbuotojų 2020-2022 metų kvalifikacijos tobulinimo programa. 2020 [žiūrėta 2021 04 04]. Prieiga per: <https://e-seimas.lrs.lt/portal/documentSearch/lt>.
6. OTTER, S. *Competence or Competencies? Holism or Vocationalism in Higher Education? The New Academic*, 1992. Vol. 1.3, P.6-8.
7. JUCEVIČIENĖ, P., LEPAITĖ, D. *Kompetencijos sampratos erdvė. Socialiniai mokslai*, 2000, 1: 44-50.
8. PUKELIS, K. *Gebėjimas, kompetencija, mokymosi/studijų rezultatas, kvalifikacija ir kompetentingumas: teorinė dimensija. Aukštojo mokslo kokybė=The quality of higher education*. Kaunas: Vytauto Didžiojo universitetas, 2009, nr. 6.
9. TUBUTIENĖ, V., MORKŪNAITĖ, S. *Organizacinio mokymosi modeliai besimokančioje organizacijoje. Ekonomika ir vadyba: aktualijos ir perspektyvos*, 2008, 1: 200-211.
10. LAUŽACKAS, R., STASIŪNAITIENĖ, E., TERESEVIČIENĖ, M. *Kompetencijų vertinimas neformaliajame ir savaiminiame mokymesi: monografija*. Kaunas: VDU, 2005.
11. JUCEVIČIENĖ, P., BLAŽĖNAITĖ A. *Žmogiškųjų išteklių valdymas intelektualioje organizacijoje*. KTU leidykla Technologija, 2008, 208.
12. VENGRINIENĖ, B. *Paslaugų vadyba*. Vilnius, 2006. ISBN 9986-19-854-2.
13. GERBER, P. J., MADAUS J. W., PRICE L. A. *Adults with Learning Disabilities in the Workforce: Lessons for Secondary Transition Programs. Learning Disabilities Research & Practice*, 2001, 23(3), 148-153.
14. ALANDORIENĖ, R., *Vadovų savaiminio mokymosi įtaka įmonės veiklos rezultatams, daktaro disertacija, ISM vadybos ir ekonomikos universitetas*, Kaunas, 2009.