

KONCEPCE CELOŽIVOTNÍHO VZDĚLÁVÁNÍ PRACOVNÍKŮ KNIHOVEN

2022-2027

Zpracovatel: Sekce vzdělávání SKIP
Schválila: Ústřední knihovnická rada
České republiky, 3. 5. 2022

Praha 2022



ÚVOD

Cíle Koncepce Celoživotního vzdělávání pracovníků knihoven na léta 2017-2020 byly splněny celkově, některé částečně a řada cílů splněna nebyla. V letech 2017 až 2018 se podařilo vybudovat akreditovaný systém rekvalifikačního studia pro středoškolské knihovnické pozice zakončený zkouškou s osvědčením. V dalších letech bude připraveno rekvalifikační studium pro vysokoškoláky. Byla připravena novela Katalogu prací pro povolání Knihovník, která vstoupila v platnost od 1. 1. 2020. Novelizované znění bylo navrženo bez ohledu na územní působnost knihovny tak, aby každá dílčí knihovnická profese (např. Katalogizátor) měla svou činnost zachycenu v jednotlivých třídách. Katalog prací se tak uvádí do většího souladu s knihovnickými profesními kvalifikacemi Národní soustavy kvalifikací (zde např. Knihovník katalogizátor, Samostatný knihovník katalogizátor, Knihovník specialista katalogizátor) podle zákona č. 179/2006 Sb., o ověřování a uznávání výsledků dalšího vzdělávání a o změně některých zákonů (zákon o uznávání výsledků dalšího vzdělávání), v platném znění.

Oblasti celoživotního vzdělávání pracovníků knihoven se dlouhodobě věnoval SKIP. Sekce vzdělávání SKIP se pravidelně scházela v Národní knihovně České republiky, jejími členy jsou pracovníci vzdělávání krajských knihoven, zástupci oborových škol a další zájemci o oborové vzdělávání. Pravidelně se věnovala naplňování Koncepce celoživotního vzdělávání, projektům v oblasti vzdělávání pracovníků knihoven a námětům na aktualizaci podprogramu VISK 2. Zástupci knihovnických škol jsou pravidelně zváni na zasedání Sekce vzdělávání SKIP, kde jsou projednávány aktuální otázky vzdělávání pracovníků knihoven.

Tématu vzdělávání byl věnován 22. mezinárodní seminář CASLIN v r. 2017 s názvem „Knihovny a vzdělávání“. Řešil téma nároků na odbornost i osobnost zaměstnanců knihoven se stěžejním zaměřením na profesi knihovníka a provázání požadavků praxe s profesní přípravou nabízenou školami i celoživotním vzděláváním.

Národní knihovna ČR provedla opakovaný celostátní Průzkum věkové, vzdělanostní a mzdové struktury pracovníků knihoven 2020/2021. Průzkumu se účastnilo 552 veřejných a specializovaných knihoven. Většinu tvořily veřejné knihovny (420), kterých odpovědělo 74 % z cílové skupiny (veřejné knihovny s profesionálním pracovníkem). Údaje byly poskytnuty celkem za 5 570 pracovníků knihoven, resp. za 4 295 knihovnic/knihovníků.

Bližší informace z průzkumu - Analýzy mzdové, věkové a vzdělanostní struktury pracovníků knihoven v ČR - <https://ipk.nkp.cz/statistika-pruzkumy-dokumenty/pruzkumy/analyzy-mzdove-vekove-a-vzdelanostni-struktury-pracovniku-knihoven-CR>.

Téma nefinančních odměn a benefitů bylo jedním z témat řešených v rámci projektu ESF "Společným postupem sociálních partnerů k přípravě na změny v důchodovém systému - etapa II", ve kterém byl SKIP ČR jedním z partnerů hlavního řešitele projektu Konfederace zaměstnavatelských a podnikatelských svazů. Projekt řešil udržitelnost pracovníků nejen ve vyšším věku na pracovních místech.

Zaměstnanecké benefity hrají významnou motivační roli pro stávající i nové potenciální zaměstnance. Každá knihovna by měla využívat svých možností a vytvořit funkční a propracovaný systém benefitů, k jeho vytvoření je však potřebná dobrá znalost této problematiky. V rámci projektu bylo vypracováno za pomoci odborníků doporučení pro knihovny "Zaměstnanecké benefity v knihovnách a příspěvkových organizacích", který má pomoci zorientovat se zaměstnavatelům v této problematice.

Jako další pomůcka byl sestaven seznam benefitů poskytovaných knihovnami, který knihovny mohou využít pro svou inspiraci. Informace o projektu a oba materiály jsou vystaveny na adrese: <https://www.skipcpr.cz/akce-a-projekty/projekty-nabidky-sluzby/projekt-esf-201-espolecnym-postupem-socialnich-partneru-k-priprave-na-zmeny-v-duchodovem-systemu201c/>.

Národní knihovna ČR vytvořila portál „Studijní pomůcky pro knihovníky“, který soustřeďuje informace o různých typech studijních textů a pomůcek vhodných k získání a rozšíření znalostí a dovedností potřebných pro jednotlivé typové pozice z Národní soustavy povolání. Pomůcky lze vyhledávat dle jednotlivých typových pozic, dovedností, znalostí, autorů, klíčových slov, typu dokumentu, roku vzniku.

Koncepce Celoživotního vzdělávání pracovníků knihoven na léta 2020-2027 vychází ze strategických materiálů – Národní koncepce realizace politiky soudržnosti v ČR po roce 2020, Koncepce rozvoje knihoven v ČR na léta 2021 až 2027 s výhledem do roku 2030, Strategický rámec Česká republika 2030 a Strategie IFLA 2019-2024. Koncepce je doporučena pro všechny knihovny evidované na Ministerstvu kultury. Odborná knihovnická pozice je pro tuto koncepci vymezena Katalogem prací ve veřejných službách a správě, díl 2.03.01.

Vzdělávací systém v ČR vykazuje obecně dobré výsledky v rámci mezinárodních šetření a vede k nárůstu podílu vysokoškolsky vzdělané populace. I v českých knihovnách došlo v posledních letech k nárůstu vysokoškolsky vzdělaných pracovníků (ovšem většinou bez oborové kvalifikace).

Výsledky vzdělávání jsou však do značné míry ovlivněny významnými regionálními disparitami poukazujícími na strukturální problémy některých regionů. Nárůst regionálních disparit v rámci vzdělávacího systému se odráží i v oblasti knihoven. Nabídka vzdělávacích aktivit v Praze, Brně nebo Ostravě je mnohem větší než ve městech bez vysokých škol, např. Karlovy Vary.

Z hlediska dlouhodobých trendů je zásadní podporovat procesy vzdělávání a výuky nezbytné pro Společnost 4.0. Stejně důležité je aktualizovat metody a formy výuky díky exponenciálnímu rozvoji technologií, umělé inteligence a virtualizace světa. Vzhledem k nedostatečné atraktivitě knihovnického povolání z důvodu nízkého finančního ohodnocení je zapotřebí proaktivnější přístup státu (Ministerstva kultury) a krajských, městských i obecních samospráv ke zlepšování platových a pracovních podmínek knihovníků.

Je zapotřebí podporovat oborové vzdělávání knihovníků a spolupráci oborových škol a zaměstnavatelů. Větší péče by měla být také věnována mladým aktivním knihovníkům a podpořit v rámci systému vzdělávání jejich osobnostní rozvoj. Je nezbytné klást důraz na doplnění studijních programů o prvek přenositelných, multioborových a interdisciplinárních kompetencí, včetně jazykových a IT kompetencí. Nadále je potřeba pokračovat v podporování kvalitní praxe studentů, zapojování odborníků z praxe do výuky a vytvoření systému odborných stáží v knihovnách. Důležitá je podpora celoživotního vzdělávání u celé populace, včetně zapojení věkových skupin 55+ a 65+ do vzdělávání.

Vize moderního vzdělávání vychází z principu celoživotního učení, které umožňuje každému jedinci bez rozdílu a bez překážek vzdělávat se po celý život. Lidé si budou volit různé cesty a formy výuky pro oblast celoživotního vzdělávání, stále větší roli budou hrát distanční formy a využití e-learningu. Distanční formy budou založeny na samostudiu za pomoci speciálně zpracovaných studijních materiálů, převážně písemných, ale doplňovaných multimédií. Distanční systém bude doplňován v nezbytném rozsahu prezenčními formami (semináři, konferencemi, workshopy atd.) Distanční vzdělávání je jedním z pilířů informační společnosti. V současnosti pak představuje jednu z možností, jak udržet krok s rychlými změnami ve všech odvětvích (i v oblasti knihovnictví).

Také knihovníci se v průběhu života vzdělávají rozmanitými formami. Vybírají si formu, která odpovídá jejich potřebě, časovým možnostem a která je finančně dostupná. Záleží tedy na pestrosti a kvalitě nabídky. Může jít o formální vzdělávání na oborových školách, o rekvalifikační vzdělávání, o kurzy neformálního vzdělávání, které jsou poskytovány různými vzdělávacími institucemi i o informální učení představující různé způsoby sebevzdělávání v průběhu praxe, života.



POPIS SOUČASNÉ SITUACE

FORMÁLNÍ VZDĚLÁVÁNÍ

Pokud jde o účast dospělých na formálním vzdělávání, patří Česká republika podle žebříčku zemí EU mezi poslední. Starší a střední věkové skupiny nad 45 let se tohoto typu vzdělávání v ČR prakticky neúčastní. Jako negativní lze hodnotit, že v ČR se z velmi početné skupiny dospělých se středním vzděláním pouze malá část snaží doplnit nebo si zvýšit vzdělání. Nízkokvalifikované osoby, které dosáhly v rámci školní docházky pouze základního vzdělání, se dalšího formálního vzdělávání téměř vůbec neúčastní. Malý zájem o studium na školách je způsoben především tím, že kapacity škol a jejich schopnost nabízet vzdělávací programy v takové formě a takovými metodami, aby byly atraktivní pro dospělé zájemce o studium, jsou nedostatečné. Pružněji reagují na vzdělávací potřeby dospělých vzdělávací instituce, které nepatří do formálního školského systému.

Podle poslední Analýzy mzdové, věkové a vzdělanostní struktury pracovníků knihoven v ČR se podíl knihovníků (77 %) na celkové struktuře pracovních míst v knihovnách nemění, a podíl technickohospodářských pracovníků zůstává stejný (ekonomové, administrativní pracovníci, oblast IT, projektoví a programoví manažeři apod.) 16 % v roce 2016 – 16 % v roce 2020. Podíl dělnických profesí zůstává stejný (řemeslníci, řidiči, úklid apod.) - 7%.

Nadále se mění věková struktura pracovníků knihoven ve prospěch starších věkových kategorií. Dominantní věkovou skupinu tvoří knihovníci ve věku 51-60 let (29 %) a 41-50 let (30 %). Společně s 13 % knihovníků ve věku nad 61 let to znamená, že téměř 72 % knihovníků je starší 41 let. Skupina knihovníků do 40 let tak tvoří necelou třetinu a oproti minulému průzkumu se zmenšila o 3 % (31 % vs. 28 %). Podíl nejmladších pracovníků ve věku 18-30 je pouhých 9 %.

NEFORMÁLNÍ VZDĚLÁVÁNÍ

Neformálního vzdělávání, které představuje účast na různých kurzech na pracovišti nebo mimo ně, se v Česku obecně účastní cca 13 % populace. Podle metodického materiálu Standard pro dobrou knihovnu https://ipk.nkp.cz/docs/bench/Standard_pro_dobrou.pdf je dalšímu odbornému vzdělávání ročně na jednoho profesionálního pracovníka knihovny doporučeno minimálně 48 hodin. Realita je ovšem jiná. V průměru se ročně knihovníci vzdělávají maximálně 30 hodin. Pracovníci působící v knihovnách s rozsahem provozní doby menším než 15 provozních hodin týdně by měli absolvovat další odborné vzdělávání v rozsahu minimálně 8 pracovních hodin ročně. Ve skutečnosti se většina těchto tzv. pracovníků neprofesionálních knihoven žádného vzdělávání neúčastní. Důvody jsou různé: neochota zřizovatele proplácet cestovní náklady, časové nároky na vzdělávání, neochota ke vzdělávání atd. Obor knihovnictví je velmi feminizovaný a ženy se ve srovnání s muži do kurzů neformálního vzdělávání obecně méně zapojují. Vypovídá to o relativně horších možnostech sladit péči o rodinu s dalším vzděláváním. Samostudiu se naproti tomu ženy v Česku věnují téměř stejně jako muži. Jistě by napomohla e-learningová forma distančního vzdělávání s podporou krajských knihoven.

V roce 2020 byl připraven jednotný koncept „knihovnického minima“ určeného primárně pro neprofesionální pracovníky knihoven. Tento koncept bude distribuován krajským knihovnám a knihovnám pověřeným výkonem regionálních funkcí k implementaci a realizaci v krajích, resp. menších regionech.

REKVALIFIKACE

Rekvalifikace jsou nezanedbatelnou součástí celoživotního vzdělávání. V Česku využívá potencionálu rekvalifikačního vzdělávání necelých 10 % nezaměstnaných, v zemích EU je to i čtyřikrát více. Slabé zapojení nezaměstnaných do rekvalifikací je navíc doprovázeno nezájmem o sebevzdělávání, což je mimo jiné způsobeno nízkou kvalifikační úrovní nezaměstnaných. Platí to i pro oborové rekvalifikační kurzy. Těch se primárně účastní kolegové bez oborové kvalifikace, zaměstnaní v knihovnách. Spolupráce s úřady práce je sporadická a aktuální nejnižší nezaměstnanost v Česku ze zemí EU nenahrává žádným výrazným změnám.

Rekvalifikační knihovnické kurzy akreditované MŠMT nabízí Národní knihovna ČR, Moravská zemská knihovna v Brně, Moravskoslezská vědecká knihovna v Ostravě a Knihovna Jiřího Mahena v Brně. Kurzy jsou určené široké odborné veřejnosti jako doplnění chybějící kvalifikace. Jsou realizovány kombinací distančního studia a frontální výuky. Nově probíhá odděleně kurz a zkouška. Díky podpoře Ministerstva kultury ČR v rámci programu VISK 2 je cena kurzu pouze 1000 Kč/osobu.

Knihovnická povolání jsou reflektována v Národní soustavě povolání a v Národní soustavě kvalifikací, v jejímž rámci probíhají zkoušky dosažené odborné způsobilosti. Zatímco NSP poskytuje informace o jednotlivých povoláních a typových pozicích vyskytujících se na trhu práce, NSK popisuje, co je potřeba umět pro výkon povolání a jak lze tyto kompetence ověřit. Vše je ukotveno v zákoně č. 179/2006 Sb., o ověřování a uznávání výsledků dalšího vzdělávání a o změně některých zákonů (zákon o uznávání výsledků dalšího vzdělávání), v platném znění.

NSK je jednotný, státem garantovaný a celostátně uznávaný přehled kvalifikací, podrobný popis požadavků umožňujících jejich uznávání podle zákona č. 179/2006 Sb., a systém pravidel udělování dokladů o kvalifikaci v jednotlivých oborech mimo klasický školský systém. Dosud byla definována tři povolání: knihovník, samostatný knihovník a knihovník specialista, lišící se zejména náročností práce, a tudíž také požadavkem na úroveň kvalifikace. Jsou vytvořeny studijní podklady pro první dvě povolání a zbývá dopracovat e-learningové kurzy pro povolání knihovník specialista.

V knihovnách v České republice pracuje na odborných pozicích stále více pracovníků bez odborného knihovnického vzdělání: učitelé, ekonomové, inženýři z různých oborů, vychovatelé, zdravotní sestry, administrativní pracovníci, odborníci z oblasti lidských zdrojů aj. V mnoha případech, byť ne vždy, je jejich původní vzdělání pro práci v knihovně výhodné (pedagogické v knihovnách pro děti, oborové ve specializovaných knihovnách...) nebo aspoň využitelné. Znalost „knihovnického řemesla“ je však pro výkon knihovnického povolání nezbytná. Knihovnická povolání jsou typicky vhodná pro využití systému NSK.

Garantovaná certifikace odborných kompetencí (osvědčení o profesní kvalifikaci) může vhodně suplovat či doplňovat požadovanou odbornou kvalifikaci (nejen) nově přijímaných pracovníků; usnadnila by výběrová a přijímací řízení, zjednodušila by i proces rekvalifikace pracovníků s neknihovnickým vzděláním apod.

INFORMÁLNÍ VZDĚLÁVÁNÍ

Informální učení je proces získávání vědomostí, osvojování si dovedností a kompetencí z každodenních zkušeností a činností v práci, v rodině, ve volném čase atd. Zahrnuje také sebevzdělávání s využitím médií. V Česku se touto formou vzdělává každý pátý člověk a výrazný rozdíl je mezi jednotlivými kvalifikačními skupinami. Zatímco terciálně vzdělané osoby se v Česku vzdělávají o něco více než jejich evropské protějšky, osoby s nižší kvalifikací se nevzdělávají téměř vůbec. Projevuje se zde nízká motivace a omezený přístup k informačním zdrojům. To není případ knihovníků, jejichž přístup k informačním zdrojům je velmi bohatý a motivace vysoká, problematická je však finanční motivace sebevzdělávání.

Pro samostudium mohou knihovníci využít zdroje na webu Studijní pomůcky pro knihovníky <https://studujte.nkp.cz/>, který provozuje Knihovnický institut Národní knihovny ČR. Na tomto webu je k dispozici řada studijních pomůcek vhodných k získání a rozšíření znalostí a dovedností potřebných pro jednotlivé typové pozice z Národní soustavy povolání. Hlavním cílem webu je usnadnit přípravu na zkoušky vztahující se k typovým pozicím z Národní soustavy kvalifikací. Důraz je kladen na snadnou dostupnost pomůcek. Pomůcky jsou obvykle dostupné zdarma online nebo v knihovnách. U pomůcek dostupných v knihovnách jsou uváděny především odkazy na jejich záznamy v katalogu Knihovny knihovnické literatury a v Souborném katalogu ČR. Samotné studijní pomůcky nejsou součástí webu, vždy se jedná pouze o odkazy na jejich umístění na jiných webech či v knihovnách. Pomůcky jsou ve většině případů v češtině, ve výjimečných případech pak ve slovenštině. K pomůckám jsou přiřazeny znalosti a dovednosti uvedené u knihovnických typových pozic z Národní soustavy povolání. Díky tomu lze získat seznam všech pomůcek vhodných pro přípravu na zkoušku vztahující se k dané typové pozici. Zároveň jsou znalosti a dovednosti přiřazeny k odpovídajícím činnostem z katalogu prací. Ke studijním pomůckám jsou také přidána klíčová slova, která vystihují hlavní témata pomůcek.

VZDĚLÁVÁNÍ ORGANIZOVANÉ PODNIKY /KNIHOVNAMI/

Velmi důležitou formou celoživotního vzdělávání je vnitropodnikové vzdělávání organizované v knihovnách pro vlastní zaměstnance. Podle šetření Světového ekonomického fóra není rozvoj lidských zdrojů a vzdělávání zaměstnanců prioritou podnikového vedení a jejich rozsah není dostatečný. Další odborné vzdělávání poskytuje v Česku obecně pouze cca 70 % podniků. Pozornost, kterou management knihoven věnuje celoživotnímu vzdělávání zaměstnanců a systematickému rozvoji lidských zdrojů, je závislá na mnoha faktorech.

Aktuálně probíhá příkladné vnitropodnikové vzdělávání v Moravské zemské knihovně v Brně, která spolupracuje s Kabinetem informačních studií a knihovnictví Masarykovy univerzity. Podnikové vzdělávání je založeno na sbírání kreditů v průběhu celého kalendářního roku; zaměstnanci si mohou vybrat vzdělávací kurzy podle vlastního uvážení. Toto kreditové vzdělávání lze jen doporučit všem dalším knihovnám, které k tomu mají podmínky. Velkým problémem je praktická absence skutečné moderní personální práce se zaměstnanci knihoven.

České knihovny se mnohem méně věnují rozvoji svých lidských zdrojů než knihovny ve vyspělých evropských zemích. Částečně je tento rozdíl zapříčiněn horšími finančními podmínkami a zejména absencí řízení lidských zdrojů. Nejslabší pozici mají v tomto ohledu malé a střední knihovny. Ani situace větších knihoven není uspokojivá, soustřeďují se většinou na povinná školení vyplývající z právních předpisů. Mezi knihovnami existují obrovské rozdíly v přístupech k rozvoji svých zaměstnanců. Knihovny ani často nedisponují potřebným know-how v řízení lidských zdrojů a mají potíže s plánováním vzdělávání i s jeho realizací.

K odstranění bariér v celoživotním vzdělávání pracovníků knihoven je potřeba poskytovat podporu nejen finančního rázu na úhradu nákladů spojených s realizací kurzů, ale také metodické vedení a poradenství při koncipování vnitropodnikového vzdělávání.



NÁVRHY NA OPATŘENÍ NA PODPORU ROZVOJE CŽV

Celoživotní vzdělávání pracovníků knihoven se realizuje různými způsoby a za různých podmínek. Vedle formálního vzdělávání musí být uznávány i všechny další typy vzdělávání, včetně samostudia. Uznávání výsledků všech forem vzdělávání a učení umožní vytvořit otevřený prostor pro celoživotní učení, čímž bude významně usnadněn přechod mezi jednotlivými sektory vzdělávání.

Nedílnou součástí celoživotního vzdělávání je zajištění kvality. Kvalita se musí týkat vzdělávacích programů, poskytovatelů vzdělávání i vzdělavatelů. V oboru může hrát důležitou roli Sekce vzdělávání SKIP (společný orgán knihoven a oborových škol), která provozuje celostátní přehled vzdělávacích aktivit v knihovnářích <https://www.skipcr.cz/akce-a-projekty/knihovnicke-akce/> a uděluje značku kvality vzdělávacím akcím na vyžádání organizátora. Známkou kvality je také udělení akreditace kurzům MŠMT a dobré reference knihovníků o vzdělávacích institucích, programech, lektorech. Kvalitě vzdělávacích aktivit je třeba věnovat velkou pozornost a podporu, aby bylo možno průběžně získávat zpětnou vazbu o fungování systému a iniciovat případné změny.

Formální systém uznávání kvality dosud chybí primárně v celoživotním vzdělávání, které by mělo být navázáno zejména na Národní soustavu kvalifikací, jež by měla plnit úlohu výstupního standardu. Decentralizované řízení vede zákonitě ke zvýšené potřebě monitorování systému celoživotního vzdělávání, kde významnou úlohu veřejné kontroly plní neformální způsoby zajišťování kvality – reference. Důležitou roli v oblasti uznávání kvality celoživotního vzdělávání hrají sociální partneři, zejména zástupci zaměstnavatelů, kteří jsou schopni posuzovat výsledky vzdělávání z hlediska potřeb trhu práce.

Pro oblast celoživotního vzdělávání pracovníků knihoven je rovněž nezbytné, aby fungoval efektivní poradenský a informační systém o komplexní nabídce vzdělávání. V této oblasti jde o spolupráci oborových škol, neformálních vzdělavatelů a knihoven.

Důležité je zajistit rovný přístup ke vzdělávání pro všechny zájemce o CŽV. Poradenský systém potřebují pro své celoživotní vzdělávání v průběhu profesní kariéry i pracovníci knihoven. Týká se to zásadních krátkodobých i dlouhodobých rozhodnutí o vzdělávání. Systém je možné vytvořit a propojit na základě již existujících kapacit – oborových škol všech stupňů, Národní knihovny ČR, specializovaných knihoven, krajských knihoven, knihoven pověřených výkonem regionálních funkcí knihoven, oborových a profesních sdružení.

Celá řada aktivit je již realizována, je však třeba podpořit spolupráci a koordinaci na úrovni MK, MŠMT a MPSV.

OPATŘENÍ

FORMÁLNÍ VZDĚLÁVÁNÍ

CÍL

Udržet kombinované formy vysokoškolského studia na bakalářské i magisterské úrovni na všech oborových školách a ovlivnit vysokoškolské studijní programy, aby odpovídaly požadavkům praxe knihoven. Poradenské služby jsou často roztržité, je třeba podpořit jejich provázanost a zásadním úkolem do budoucna je zvýšit jejich dostupnost. Proto je nezbytné především podpořit krajské knihovny a jejich metodická oddělení, kde existují již dnes v oblasti vzdělávání diametrální rozdíly.

Novým krokem by mělo být zavedení poradenské činnosti v našich oborových školách. Rozšířit stávající možnosti získání formálního vzdělání knihovnického zaměření, a to na všech stupních od středoškolského po doktorské. Vyjednat se školami o rozšiřování počtu absolventů stávajících programů i zřizování nových. Udržet kombinované formy vysokoškolského studia na bakalářské i magisterské úrovni na všech oborových školách a ovlivnit vysokoškolské studijní programy, aby odpovídaly požadavkům praxe knihoven.

Poradenské služby jsou často roztržité, je třeba podpořit jejich provázanost a zásadním úkolem do budoucna je zvýšit jejich dostupnost. Proto je nezbytné především podpořit krajské knihovny a jejich metodická oddělení, kde existují již dnes v oblasti vzdělávání diametrální rozdíly. Novým krokem by mělo být zavedení poradenské činnosti v našich oborových školách.

HARMONOGRAM

1. Iniciovat změny oborových kurikulů dle požadavků praxe knihoven.

GARANCE

VŠ, SDRUK, SKIP, AKVŠ, AMG, ÚKR

TERMÍN

2021-2027

FINANCE

nejsou nutné

2. Iniciovat vznik inovačních a specializačních kurzů na oborových školách.

GARANCE

VŠ, SDRUK, SKIP, AKVŠ, AMG, ÚKR

TERMÍN

2021-2027

FINANCE

MŠMT, účastnické poplatky

3. Zavést poradenskou činnost oborových škol pro knihovníky a úzce spolupracovat v oblasti CŽV v rámci Sekce vzdělávání SKIP

GARANCE

VŠ, SDRUK, SKIP, AKVŠ, AMG, ÚKR

TERMÍN

2021-2027

FINANCE

nejsou nutné



NEFORMÁLNÍ VZDĚLÁVÁNÍ

CÍL

Veřejné knihovny jsou efektivně organizovány a udržují si profesionální úroveň své činnosti. Předpokladem zabezpečení dostatečné úrovně služeb je knihovnickova odborná kvalifikace a jeho další vzdělávání. Dalšímu odbornému vzdělávání bude ročně na 1 pracovníka věnováno minimálně 48 pracovních hodin. Pracovníci působící v knihovnách s rozsahem provozní doby menším než 15 hodin týdně absolvují další odborné vzdělávání ročně v rozsahu nejméně 8 pracovních hodin.

HARMONOGRAM

1. Pravidelně vyhodnocovat účast pracovníků profesionálních i neprofesionálních knihoven ve vztahu ke standardu pro celoživotní vzdělávání a hledat motivační faktory k účasti všech pracovníků knihoven na CŽV.

GARANCE

Krajské knihovny, NK ČR, SDRUK, SKIP, AKVŠ, AMG, ÚKR

TERMÍN

2021-2027

FINANCE

nejsou nutné

2. Připravit jednotný vzor knihovnického minima formou e-learningu určeného primárně pro neprofesionální pracovníky knihoven.

GARANCE

Krajské knihovny, NK ČR, SDRUK, SKIP

TERMÍN

2021-2027

FINANCE

Ministerstvo kultury

3. Zpracovat systém inovačních a specializačních kurzů pro jednotlivé typové pozice.

GARANCE

VŠ, SDRUK, SKIP, AKVŠ, AMG, ÚKR

TERMÍN

2021-2022

FINANCE

Ministerstvo kultury

REKVALIFIKACE

CÍL

Všichni pracovníci na pozicích odborných knihovníků, kteří nemají odborné knihovnické vzdělání, si doplní odbornou knihovnickou kvalifikaci. Toho lze dosáhnout několika cestami: studiem oborové školy, samostudiem či různými kurzy zakončené osvědčením o profesní kvalifikaci podle NSK nebo delší než desetiletou praxí na konkrétní pozici. Výběr způsobu bude záležitostí dohody konkrétního zaměstnance a zaměstnavatele.

HARMONOGRAM

1. Připravit jednotný obsah kurzů pro vysokoškolské pozice (Mgr. – Knihovník specialista), (musí umožnit složení zkoušky ke každé příslušné typové pozici v NSP – viz požadavky dané jednotlivými profesními kvalifikacemi v NSK).

GARANCE

VŠ, SDRUK, SKIP, AKVŠ, AMG, ÚKR

TERMÍN

2021

FINANCE

Ministerstvo kultury

2. Rozšířit počet autorizovaných osob pro realizaci rekvalifikačních knihovnických kurzů a zkoušek primárně mezi krajskými knihovnami.

GARANCE

Krajské knihovny, VŠ, SDRUK, SKIP, ÚKR

TERMÍN

2021

FINANCE

účastnické poplatky, poplatky za udělení/prodloužení autorizace

3. V intervalu tří let pravidelně aktualizovat strukturu akreditovaných rekvalifikačních kurzů pro jednotlivé knihovnické pozice.

GARANCE

VŠ, SDRUK, SKIP, AKVŠ, AMG, ÚKR

TERMÍN

2021-2025

FINANCE

Ministerstvo kultury

INFORMÁLNÍ VZDĚLÁVÁNÍ

CÍL

Pracovníci knihoven se budou celý život věnovat svému sebezvzdělávání, protože každý den musí poskytovat profesionální informační servis všem občanům bez rozdílu. Veřejné knihovny se chtějí do budoucna stát centry neformálního vzdělávání veřejnosti, stát se oporou české vědy a zvyšující se množství informací je pro ně velkou výzvou.

HARMONOGRAM

1. Průběžně aktualizovat web Studijní pomůcky pro knihovníky, který provozuje Knihovnický institut NK ČR a více jej propagovat v odborné komunitě prostřednictvím elektronických konferencí, webových stránek knihoven i na oborových seminářích věnovaných celoživotnímu vzdělávání.

GARANCE

NK ČR

TERMÍN

2021-2027

FINANCE

Národní knihovna ČR

2. Doporučit systém benefitů, které by motivovaly pracovníky knihoven k celoživotnímu sebezvzdělávání.

GARANCE

SDRUK, SKIP, AKVŠ, AMG, ÚKR

TERMÍN

2021

FINANCE

nejsou nutné

3. Zvýšit dostupnost poradenských služeb pro oblast celoživotního vzdělávání pracovníků knihoven na všech úrovních systému knihoven.

GARANCE

NK ČR, Krajské knihovny, SDRUK, SKIP, AKVŠ, AMG, ÚKR

TERMÍN

2021-2027

FINANCE

Ministerstvo kultury, regionální funkce knihoven

VZDĚLÁVÁNÍ ORGANIZOVANÉ PODNIKY (KNIHOVNAMI)

CÍL

Vnitropodnikové vzdělávání organizované knihovnami budou zajišťovat provozovatelé knihoven jako interní ve vlastním vzdělávacím zařízení nebo jako externí mimo knihovnu. Velkým benefitem pro knihovníky je, že většina vzdělávacích aktivit probíhá v rámci pracovního procesu.

V této souvislosti bude věnována pozornost managementu knihoven personální práci v knihovnách, budou připravena systematická školení personalistů a managementu knihoven v oblasti CŽV. Knihovnický institut Národní knihovny ČR připravuje Příručka pro personální práci v knihovnách.

HARMONOGRAM

1. Připravit vzor kreditového vnitropodnikového vzdělávání (na příkladu MZK) jako motivaci pro všechny zaměstnavatele v oboru.

GARANCE

SDRUK, SKIP, AKVŠ, AMG, ÚKR, MZK

TERMÍN

2021

FINANCE

SDRUK, SKIP

2. Iniciovat systém stáží a praxí v knihovnách pro různé typové pozice.

GARANCE

SDRUK, SKIP, AKVŠ, AMG, ÚKR

TERMÍN

2021

FINANCE

SDRUK, SKIP

3. Iniciovat systém vzdělávání pro management knihoven v oblasti řízení lidských zdrojů (s využitím Příručky pro personální práci MK ČR).

GARANCE

SDRUK, SKIP, AKVŠ, AMG, ÚKR

TERMÍN

2021-2027

FINANCE

Ministerstvo kultury

POUŽITÉ ZKRATKY

AKVŠ	Asociace knihoven vysokých škol
AMG	Asociace muzeí a galerií
CŽV	Celoživotní vzdělávání
ESF	Evropský sociální fond
MK	Ministerstvo kultury
MPSV	Ministerstvo práce a sociálních věcí
MŠMT	Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy
MZK	Moravská zemská knihovna v Brně
NK ČR	Národní knihovna České republiky
NSK	Národní soustava kvalifikací
NSP	Národní soustava povolání
RF	Regionální funkce
SDRUK	Sdružení knihoven ČR
SKIP	Svaz knihovníků a informačních pracovníků ČR
ÚKR	Ústřední knihovnická rada
VŠ	vysoké školy

POUŽITÉ ZDROJE

Strategie celoživotního učení ČR, Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy, Praha 2008, ISBN 978-80-254-2218-2.

Národní koncepce realizace politiky soudržnosti v ČR po roce 2020, <https://www.dotaceeu.cz/cs/Evropske-fondy-v-CR/KOHEZNI-POLITIKA-PO-ROCE-2020/Koncepce-CR-pro-politiku-soudrznosti-2021>

Strategický rámec Česká republika 2030, <https://www.cr2030.cz/>

Strategie IFLA 2019-2024, <https://www.ifla.org/strategy>

Koncepce CŽV na léta 2017 – 2020 <https://ipk.nkp.cz/docs/celozivotni-vzdelavani/koncepce-czv-pdf>

Koncepce rozvoje knihoven v ČR na léta 2021 až 2027 s výhledem do roku 2030, https://www.mkcr.cz/doc/cms_library/koncepce-12369.pdf

OBSAH

1

Úvod

4

Popis současné situace

8

Návrhy na opatření na podporu celoživotního vzdělávání

9

Opatření

15

Použité zkratky a zdroje

16

Obsah

