

Datum: 01.04.2025  
Číslo žádosti: 0317000001

## Závěrečná monitorovací zpráva – výzva 0317

### Údaje o projektu

Název projektu	Manažerský triptych
Registrační číslo projektu	0317000001
Celková výše finanční podpory v Kč	584 551
Termín realizace - začátek	01.01.2024
Termín realizace - konec	31.12.2024

### Místo realizace v ČR

Obec	Okres	VÚSC
Praha		Hlavní město Praha

### Místo realizace v zahraničí

Kód	Název
-----	-------

### Monitorovací zpráva

Typ zprávy	Závěrečná monitorovací zpráva (jednoleté)
Číslo zprávy	1.1
Monitorované období - začátek	01.01.2024
Monitorované období - konec	31.12.2024

### Příjemce dotace

Název	Sdružení knihoven ČR
IČO	70282170
Sídlo	Mariánské náměstí 98/1, 11000 Praha
Adresa datové schránky	3enrdcq

### Statutární orgán (aktuální)

Jméno a příjmení	RNDr. Tomáš Řehák, Ph.D.
Datum narození	10.05.1964
Adresa bydliště	Dělostřelecká 652/5, Střešovice, 16000 Praha 6

### Oprávněná osoba (aktuální)

Jméno a příjmení	Veronika Chruščová
Datum narození	30.06.1982
Adresa bydliště	Kukelská 920/4, Hloubětín, 19800 Praha 9

## Zhotovitel zprávy

Jméno a příjmení	Veronika Chruščová
Telefon	603415885
E-mail	sdruk@sdruk.cz
Datum vyhotovení zprávy	28.01.2025

## Cíle a indikátory

Cíl	Rozvoj pracovníků kulturního a kreativního sektoru v digitálních dovednostech, oblasti finanční gramotnosti a v manažerských dovednostech včetně komunikačních.
-----	---

## Seznam indikátorů stanovených ve výzvě/rozhodnutí

Indikátor	Cílová hodnota indikátoru projektu	Dosažená hodnota ve sledovaném období	Komentář
Počet podpořených osob	48,00	66,00	Byla dosažena vyšší hodnota indikátoru než původně byla plánována, a to z důvodu uspořádání jednoho workshopu Praktické využití Chat GPT, automatizace a AI v pracovním životě navíc. O tuto problematiku byl velký zájem.

## Plnění indikátoru podrobně<sup>1</sup>:

Název projektu	Manažerský triptych
Reg. číslo	0317000001
Žadatel	Sdružení knihoven ČR, z.s.
Období vykazování	1.1.2024 - 30.6.2024

Men aged 0-17	0
Men aged 18-29	0
Men aged 30-54	19
Men aged 55 and over	0
Women aged 0-17	0
Women aged 18-29	0
Women aged 30-54	27
Women aged 55 and over	6
Nonbinary aged 0-17	0
Nonbinary aged 18-29	0
Nonbinary aged 30-54	0
Nonbinary aged 55 and over	0
TOTAL	52

Men Aged 15-29	0
Women aged 15-29	0

<sup>1</sup> Po vyplnění přílohy Seznam podpořených pracovníků KKS zkopírujte tabulku v listu „Souhrn pro vykazování“ (vyplní se automaticky po vyplnění údajů v listu „Seznam podpořených pracovníků KKS“) pod „Plnění indikátoru“ dle ukázkové tabulky, kterou následně smažte. **Doplňte tabulky ze všech seznamů podpořených pracovníků KKS.**

Název projektu	Manažerský triptych
Reg. číslo	0317000001
Žadatel	Sdružení knihoven ČR, z.s.
Období vykazování	1.7.2024 - 31.12.2024

Men aged 0-17	0
Men aged 18-29	0
Men aged 30-54	1
Men aged 55 and over	0
Women aged 0-17	0
Women aged 18-29	0
Women aged 30-54	9
Women aged 55 and over	4
Nonbinary aged 0-17	0
Nonbinary aged 18-29	0
Nonbinary aged 30-54	0
Nonbinary aged 55 and over	0
TOTAL	14

Men Aged 15-29	0
Women aged 15-29	0

**Příjemce dotace bere na vědomí, že je povinen v případě kontroly doložit účast vykazovaných osob (např. smlouvy o spolupráci, prezenční listiny, fotografie z akcí apod.).**

## Realizované klíčové aktivity

### Aktivity

Rozsah a splnění záměru/cíle	<p>Manažerská psychologie, Komunikační dovednosti a prezentace, a Motivace a hodnocení s podporou psychologických kompetencí.</p> <p>Hlavní cíl: Naučit se používat psychologické postupy při rozvoji/motivaci sebe a druhých.</p> <p>Dílčí cíle, které specifikují, čeho by měli účastníci dosáhnout:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>Cíl: Pochopit a identifikovat motivátory a demotivátory. Účastníci by měli získat znalosti o různých typech motivátorů (vnitřní, vnější, materiální, nemateriální) a demotivátorů (stresory, faktory snižující morálku, nevhodné pracovní prostředí) a naučit se je identifikovat u sebe i u svých spolupracovníků. Měli by pochopit, jak tyto faktory ovlivňují chování a výkonnost.</li> <li>Cíl: Rozlišovat a pracovat s vrozenými a získanými kompetencemi. Účastníci by měli pochopit rozdíl mezi vrozenými predispozicemi (talenty, sklony) a získanými dovednostmi a kompetencemi. Měli by se naučit, jak identifikovat silné a slabé stránky u sebe i u druhých a jak s nimi efektivně pracovat v kontextu rozvoje a motivace.</li> <li>Cíl: Zlepšit adaptační dovednosti a odolnost vůči stresu. Účastníci by měli získat znalosti o mechanismech adaptace na změny a naučit se techniky pro zvládání stresových situací. Cílem je zvýšit jejich odolnost vůči stresu (resilience) a zlepšit schopnost adaptace na nové a nečekané situace.</li> <li>Cíl: Rozvíjet komunikační dovednosti s ohledem na psychologické aspekty.</li> </ol>
------------------------------	---

	<p>Účastníci by měli prohloubit své komunikační dovednosti s důrazem na psychologické aspekty, jako je empatie, aktivní naslouchání, porozumění neverbální komunikaci a zvládání emocí v komunikaci.</p> <p>5. Cíl: Identifikovat psychologické předpoklady pro efektivní vedení. Účastníci by měli identifikovat klíčové psychologické předpoklady pro efektivní vedení, jako je sebedůvěra, asertivita, emoční inteligence, schopnost motivovat druhé a odolnost vůči stresu. Měli by se zaměřit na rozvoj těchto předpokladů u sebe.</p>
<p>Přínos projektu ve sledovaném období – pro příjemce dotace</p>	<p>Zlepšení interpersonálních vztahů a komunikace v knihovnách: Empatie a porozumění: Díky rozvoji empatie a schopnosti porozumět neverbální komunikaci u manažerů se zlepšují vztahy mezi pracovníky knihoven, s uživateli i s partnery. To vede k příjemnějšímu a efektivnějšímu prostředí pro všechny zúčastněné. SDRUK tak může prezentovat knihovny jako vstřícné a empatické instituce.</p> <p>Řešení konfliktů: Získané dovednosti v oblasti řešení konfliktů s využitím psychologických postupů umožňují manažerům efektivněji řešit spory a nedorozumění uvnitř týmu i s externími subjekty. To minimalizuje negativní dopady konfliktů na chod knihoven a buduje pozitivní image knihovnického sektoru.</p> <p>Komunikace s ohledem na psychologické profily: Manažeři se naučili komunikovat s ohledem na různé typy osobností a psychologické profily. To zlepšuje efektivitu komunikace a předchází nedorozuměním. SDRUK tak může efektivněji komunikovat s různými skupinami stakeholderů.</p> <p>Zvýšení motivace a angažovanosti pracovníků knihoven: Identifikace motivátorů: Manažeři se naučili identifikovat individuální motivátory u svých podřízených a efektivně je využívat k podpoře jejich angažovanosti a výkonu. To vede ke zvýšení pracovní spokojenosti a snížení fluktuace zaměstnanců v knihovnách. SDRUK tak může prezentovat knihovny jako atraktivní zaměstnavatele. Psychologické techniky motivace: Díky znalosti psychologických technik motivace mohou manažeři efektivněji motivovat své týmy k dosahování cílů a k inovacím. To se projevuje v lepších výsledcích knihoven a v jejich aktivnějším přístupu k rozvoji.</p> <p>Podpora osobního rozvoje manažerů a budování leadershipu: Sebepoznání a sebereflexe: Modul Manažerská psychologie klade důraz na sebepoznání a sebereflexi u manažerů. To jim umožňuje lépe porozumět svým silným a slabým stránkám a efektivněji pracovat na svém osobním rozvoji. To se projevuje v lepším leadershipu a v efektivnějším vedení týmů. SDRUK tak může podporovat rozvoj kvalitních lídrů v knihovnickém sektoru. Zvládání stresu a resilience: Získané dovednosti v oblasti zvládání stresu a budování resilience pomáhají manažerům lépe se vyrovnávat s náročnými situacemi a udržovat si psychickou pohodu. To se pozitivně odráží na jejich výkonu a na atmosféře v týmu.</p> <p>Důraz na psychologické aspekty managementu: Tím, že SDRUK podporuje rozvoj manažerských dovedností s důrazem na psychologické aspekty, vysílá signál, že vnímá management jako komplexní disciplínu, která zohledňuje lidský faktor. To posiluje jeho image jako moderní a progresivní organizace, která dbá na rozvoj svých členů.</p> <p>Díky lepší komunikaci s uživateli, podpořené znalostmi z Manažerské psychologie, se může zvýšit návštěvnost a spokojenost s knihovnickými službami. Díky efektivnější motivaci zaměstnanců se může zlepšit kvalita poskytovaných služeb a zvýšit se angažovanost pracovníků. Díky lepšímu zvládání stresových situací mohou manažeři efektivněji řešit krizové situace a minimalizovat jejich dopad na chod knihovny.</p>
<p>Přínos projektu ve sledovaném období – pro další osoby</p>	<p>Účastníci dokáží vyjmenovat a popsat různé typy motivátorů a demotivátorů. Dokáží na příkladech z praxe identifikovat, které faktory působí na motivaci a demotivaci u konkrétních osob. Dokáží popsat, jak tyto faktory ovlivňují chování a výkonnost. Účastníci dokáží definovat a rozlišit vrozené a získané kompetence. Dokáží identifikovat silné a slabé stránky u sebe i u druhých. Dokáží navrhnout strategie rozvoje s ohledem na tyto silné a slabé stránky. Účastníci dokáží popsat fáze adaptace na změny. Dokáží identifikovat zdroje stresu a používat techniky</p>

	<p>pro jeho zvládnání (např. relaxační techniky, time management, asertivní komunikace). Dokáží popsat strategie pro budování resilience.</p> <p>Účastníci dokáží aktivně naslouchat a efektivně interpretovat neverbální signály. Dokáží efektivně komunikovat s ohledem na různé komunikační styly a psychologické profily. Dokáží efektivně zvládat emoce v komunikaci a předcházet komunikačním nedorozuměním.</p> <p>Účastníci dokáží vyjmenovat a popsat klíčové psychologické předpoklady pro efektivní vedení. Dokáží provést sebereflexi a identifikovat své silné a slabé stránky v kontextu těchto předpokladů. Dokáží si stanovit cíle pro svůj osobní rozvoj v oblasti vedení.</p>
<p>Získané /zvýšené kompetence</p>	<p>Identifikace a využití motivátorů a demotivátorů: Získaná/zvýšená kompetence: Schopnost rozpoznat různé typy motivátorů (vnitřní, vnější, finanční, nefinanční) a demotivátorů (stres, špatná komunikace, nedostatek uznání) u sebe i u druhých. Schopnost efektivně s nimi pracovat pro zvýšení motivace a snížení demotivace v pracovním prostředí. Prakticky to znamená umět nastavit takové pracovní podmínky a styl vedení, které podporují motivaci a minimalizují negativní vlivy.</p> <p>Práce s vrozenými a získanými kompetencemi: Získaná/zvýšená kompetence: Schopnost rozlišovat mezi vrozenými predispozicemi (talenty, sklony) a získanými dovednostmi a kompetencemi. Schopnost identifikovat silné a slabé stránky u sebe i u podřízených a efektivně je rozvíjet. To zahrnuje i schopnost efektivně využívat silné stránky v týmu a pracovat na eliminaci slabých stránek, případně je kompenzovat.</p> <p>Zlepšení adaptačních dovedností: Získaná/zvýšená kompetence: Zvýšení odolnosti vůči stresu, zlepšení schopnosti adaptace na změny a zvládnání nečekaných situací. To zahrnuje i schopnost efektivně řídit změny v týmu a organizaci a minimalizovat negativní dopady na psychiku zaměstnanců.</p> <p>Rozvoj komunikačních dovedností (s psychologickým podtextem): Získaná/zvýšená kompetence: Zlepšení interpersonálních dovedností s důrazem na psychologické aspekty komunikace, jako je empatie, aktivní naslouchání, porozumění neverbální komunikaci a rozpoznávání a zvládnání emocí v komunikaci. To vede k efektivnější a empatičtější komunikaci s ohledem na psychologické profily jednotlivých osob.</p> <p>Identifikace předpokladů pro efektivní vedení (z psychologického hlediska): Získaná/zvýšená kompetence: Hlubší sebezpoznání a identifikace klíčových psychologických předpokladů pro efektivní vedení, jako je sebedůvěra, asertivita, emoční inteligence, schopnost motivovat druhé, odolnost vůči stresu a schopnost řešit konflikty. To umožňuje manažerům pracovat na svém osobním rozvoji v kontextu manažerské role.</p> <p>Unikátní metodika (výzkum a metodika lektora/organizace): Získaná kompetence: Účastníci získali přístup k unikátní metodice a výzkumu lektora/organizace, což jim poskytlo specifické a cenné znalosti, které nejsou běžně dostupné. To jim dává konkurenční výhodu a hlubší vhled do problematiky manažerské psychologie.</p> <p>Stručně řečeno, v rámci modulu Manažerská psychologie si účastníci osvojili psychologické nástroje a znalosti pro efektivnější vedení lidí, motivaci, rozvoj potenciálu a zvládnání náročných situací. Důraz byl kladen na praktické využití psychologických poznatků v manažerské praxi.</p>
<p>Plnění cíle - metoda</p>	<p>Probělo 6 celodenních workshopů vedené lektory z firmy Brněnská personalistika, kteří se dle tématu střídali. Workshopy byly interaktivní a účastníci přinášeli osobní i pracovní příklady. Původně se kurzy měly konat v Brně, ale vzhledem k tomu, že obdobné byly uspořádány přímo v Brně, rozhodli jsme se o přesunu do Prahy a tematicky saturovat oblast Čech. V nákladech tak odpadl nájem prostor v Brně, uspořena částka v nákladech bude vrácena.</p>
<p>Rozsah a splnění záměru/cíle</p>	<p>Kompetence a role manažera + Design organizační kultury: Tato část projektu se zaměřila na klíčové aspekty manažerského působení v kontextu moderních kulturních institucí. Cílem bylo vybavit manažery praktickými nástroji a znalostmi pro efektivní vedení, organizaci práce, strategické řízení a budování pozitivní organizační kultury.</p> <p>1. Zlepšení schopností manažerů efektivně vést týmy, organizovat práci a strategicky řídit organizaci:</p> <p>Detailní popis cíle: Tento cíl se zaměřoval na rozvoj klíčových manažerských dovedností, které jsou nezbytné pro úspěšné vedení v dynamickém prostředí kulturních institucí. Zahrnoval zlepšení schopností v oblastech:</p> <p>Vedení týmů: Efektivní komunikace, motivace, delegování, řešení konfliktů, budování týmové</p>

	<p>soudržnosti. Organizace práce: Plánování, stanovení priorit, time management, optimalizace procesů, efektivní využívání zdrojů. Strategické řízení: Formulace vize a cílů, strategické plánování, analýza prostředí, řízení změn, hodnocení výkonnosti.</p> <p>2. Definování a posílení role manažera v kontextu moderní kulturní instituce:</p> <p>Detailní popis cíle: Tento cíl se zaměřoval na ujasnění a posílení role manažera v specifickém prostředí kulturních institucí. Zohledňovala se specifika sektoru, jako je například: Specifické poslání a hodnoty: Kulturní instituce mají často silné poslání a hodnoty, které ovlivňují fungování organizace a roli manažera. Rozmanitost týmů: Týmy v kulturních institucích bývají často velmi různorodé, co se týče profesního zaměření, věku a zkušeností. Vztah k veřejnosti a komunitě: Kulturní instituce hrají důležitou roli v komunitě a manažeři musí umět efektivně komunikovat s veřejností.</p> <p>3. Vytváření a rozvíjení pozitivní a produktivní organizační kultury:</p> <p>Detailní popis cíle: Tento cíl se zaměřoval na budování a rozvíjení takové organizační kultury, která podporuje: Inovace a kreativitu: Vytváření prostředí, kde se lidé nebojí přicházet s novými nápady a experimentovat. Spolupráci a komunikaci: Podpora otevřené komunikace a efektivní spolupráce mezi jednotlivými členy týmu. Pohodu a spokojenost zaměstnanců: Vytváření pozitivního a inspirativního pracovního prostředí, kde se lidé cítí dobře a jsou motivovaní k práci.</p> <p>Cíle byly splněny v plném rozsahu.</p>
<p>Přínos projektu ve sledovaném období – pro příjemce dotace</p>	<p>V kulturních organizacích je rozvoj individuálních schopností klíčový nejen pro efektivní fungování, ale i pro uměleckou kvalitu, inovace a relevantnost. Investice do rozvoje jednotlivců se vrací v podobě silnějších, kreativnějších a adaptabilnějších týmů, které jsou schopny naplňovat poslání kulturních organizací v dynamickém a neustále se měnícím prostředí.</p> <p>Projekt přináší Sdružení knihoven významné přínosy:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Zvýšení kvality managementu v členských knihovnách</li> <li>2. Posílení inovačního potenciálu knihoven</li> <li>3. Zvýšení atraktivity knihoven pro veřejnost</li> <li>4. Posílení pozice Sdružení knihoven jako odborné organizace</li> <li>5. Podpora strategických cílů sdružení knihoven: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Sdružení může využít výsledky projektu pro tvorbu metodik a doporučení pro management knihoven.</li> <li>- Sdružení může využít získané know-how pro organizaci dalších vzdělávacích akcí a pro rozvoj svých služeb pro členskou knihovnu.</li> </ul> </li> </ol> <p>Projekt přináší Sdružení knihoven významné přínosy v podobě zvýšení kvality managementu v členských knihovnách, posílení inovačního potenciálu, zlepšení komunikace s veřejností a posílení pozice sdružení jako odborné organizace. Projekt tak přispívá k rozvoji českého knihovnictví jako celku a k posilování role knihoven v moderní společnosti.</p>
<p>Přínos projektu ve sledovaném období – pro další osoby</p>	<p>Projekt rozvíjel komplexní soubor manažerských, komunikačních a interpersonálních dovedností s důrazem na specifika kulturních institucí. Účastníci získali nejen teoretické znalosti, ale i praktické nástroje a metodiky pro efektivní vedení, organizaci práce a budování pozitivní organizační kultury.</p>



<p>Získané /zvýšené kompetence</p>	<p>Získané/zvýšené kompetence:</p> <p>1. Kompetence v oblasti vedení týmů, organizace práce a strategického řízení:</p> <p>Vedení týmů:</p> <p>Efektivní komunikace: Schopnost aktivního poslechu, efektivní neverbální komunikace, asertivní komunikace a vedení efektivních porad.</p> <p>Motivace: Schopnost motivovat jednotlivce i týmy k dosažení cílů.</p> <p>Delegování: Schopnost efektivně delegovat úkoly a odpovědnosti.</p> <p>Řešení konfliktů: Schopnost identifikovat, analyzovat a řešit konflikty v týmu.</p> <p>Budování týmové soudržnosti: Schopnost vytvářet pozitivní a spolupracující prostředí v týmu.</p> <p>Organizace práce:</p> <p>Plánování: Schopnost efektivně plánovat úkoly, projekty a aktivity.</p> <p>Stanovení priorit: Schopnost určovat priority a efektivně alokovat zdroje.</p> <p>Time management: Schopnost efektivně hospodařit s časem a dodržovat termíny (včetně využití Pomodoro techniky).</p> <p>Optimalizace procesů: Schopnost analyzovat a optimalizovat pracovní procesy.</p> <p>Efektivní využívání zdrojů: Schopnost efektivně využívat dostupné zdroje (lidské, finanční, materiální).</p> <p>Strategické řízení:</p> <p>Formulace vize a cílů: Schopnost definovat vizi a strategické cíle organizace.</p> <p>Strategické plánování: Schopnost vytvářet strategické plány a implementovat je.</p> <p>Analýza prostředí: Schopnost analyzovat vnitřní a vnější prostředí organizace.</p> <p>Řízení změn: Schopnost efektivně řídit změny v organizaci.</p> <p>Hodnocení výkonnosti: Schopnost monitorovat a hodnotit výkonnost organizace.</p> <p>2. Kompetence v oblasti definování a posilování role manažera:</p> <p>Sebepoznání a definice role: Schopnost ujasnit si svou roli a odpovědnosti v kontextu specifického prostředí kulturní instituce.</p> <p>Komunikace se stakeholdery: Schopnost efektivně komunikovat s různými stakeholdery (zaměstnanci, vedení, veřejnost, partneři).</p> <p>Budování autority a respektu: Schopnost budovat si respekt a autoritu v organizaci.</p> <p>3. Kompetence v oblasti vytváření a rozvíjení organizační kultury:</p> <p>Definování hodnot a vize: Schopnost definovat a komunikovat klíčové hodnoty a vizi organizace.</p> <p>Budování důvěry a respektu: Schopnost vytvářet prostředí založené na důvěře a respektu.</p> <p>Podpora komunikace a zpětné vazby: Schopnost efektivně komunikovat, poskytovat a přijímat zpětnou vazbu.</p> <p>Podpora inovací a kreativity: Schopnost vytvářet prostředí, které podněcuje inovace a kreativitu.</p> <p>Podpora spolupráce a komunikace: Schopnost budovat efektivní spolupráci a komunikaci v týmu.</p> <p>Vytváření pozitivního pracovního prostředí: Schopnost vytvářet inspirativní a motivující pracovní prostředí.</p>
<p>Plnění cíle - metoda</p>	<p>20hodinový seminář s názvem Běh na dlouhou trať proběhl ve dnech 14. - 16. února 2024 v Praze a kombinoval vzdělávací okna s praktickým tréninkem a prostorem pro sdílení zkušeností a úskalí. Byl vedený mentorem zkušeným v oblasti kulturních organizací stejně jako v klasickém businessu Petrem Pouchlým.</p>

<p>Rozsah a splnění záměru/cíle</p>	<p>Nástup nové technologie - AI - praktické využití</p> <p>Hlavní cíl: naučit účastníky zodpovědně využívat nástroje jako Chat GPT a další AI technologie k automatizaci a zefektivnění pracovních procesů, zdokonalit praktické dovednosti a začlenit AI do každodenního pracovního života, zejména pracovníků knihoven a kulturních organizací.</p> <p>Dílčí cíle:</p> <p>Porozumění základům AI: Vysvětlení principů umělé inteligence a možností nástrojů jako Chat GPT.</p>
-------------------------------------	--

	<p>Praktické využití: Naučit se, jak využívat AI k tvorbě obsahu, automatizaci opakujících se úkolů a zlepšení komunikace.</p> <p>Efektivita práce: Identifikace oblastí, kde může AI pomoci zkrátit čas a zvýšit produktivitu.</p> <p>Etika a zodpovědné využití: Diskuze o rizicích, ochraně dat a vhodném používání AI.</p> <p>Personalizace pro knihovny a kulturu: Příklady specifického nasazení AI v kulturních institucích.</p> <p>Účastníci získali dovednosti a znalosti potřebné k efektivnímu a zodpovědnému využívání AI v pracovním životě. I přes dosažení hlavního cíle školení nelze obsáhnout veškeré aspekty umělé inteligence během jednoho programu. AI je dynamická a rychle se vyvíjející oblast, která vyžaduje další studium a průběžné vzdělávání, aby účastníci mohli plně využít její potenciál a přizpůsobit se novým možnostem a výzvám. Školení je tedy spíše odrazovým můstkem k dalšímu rozvoji.</p>
Přínos projektu ve sledovaném období – pro příjemce dotace	<p>Kurz přinesl pro sdružení knihoven především přínos v oblasti sdílení inovací a zefektivnění pracovních procesů napříč celým sektorem. I když po jednom školení nelze očekávat okamžité změny, účastníci získali základní dovednosti a nástroje pro implementaci AI, které mohou dále šířit mezi kolegy. Tento proces podpořil technologický rozvoj knihoven, zvýšil jejich produktivitu a pomohl knihovnám adaptovat se na digitální trendy. Dlouhodobý efekt závisí na pokračujícím vzdělávání a aplikaci získaných znalostí.</p>
Přínos projektu ve sledovaném období – pro další osoby	<p>Přínos pro účastníky kurzu lze podrobně rozdělit do následujících oblastí:</p> <p>Získání praktických dovedností: Účastníci se seznámili s konkrétními nástroji a technologiemi AI, jako je Chat GPT, a naučili se je efektivně využívat v praxi. Získali dovednosti pro automatizaci opakujících se úkolů, tvorbu obsahu a zefektivnění administrativních procesů.</p> <p>Zvýšení produktivity: Kurz pomohl účastníkům identifikovat konkrétní oblasti ve své každodenní práci, kde mohou díky AI ušetřit čas a práci. Například tím, že zautomatizují procesy zpracování informací nebo zefektivní komunikaci.</p> <p>Praktická aplikace v kulturním sektoru: Kurz nabídl konkrétní příklady, jak AI nasadit v prostředí kulturních institucí. Účastníci se naučili, jak AI může zjednodušit marketing a propagaci, či analýzu chování uživatelů a dat.</p> <p>Sdílení znalostí a rozvoj týmové spolupráce: Účastníci kurzu byli vybaveni nástroji pro sdílení nových dovedností s kolegy, což vedlo k větší spolupráci a přenosu inovativních postupů napříč knihovnami a kulturními organizacemi. Tento přístup podpořil širší adopci AI v rámci jejich pracovních týmů a organizací.</p>
Získané /zvýšené kompetence	<p>Technické dovednosti v AI: Schopnost efektivně využívat nástroje jako Chat GPT pro automatizaci úkolů a zpracování informací.</p> <p>Produktivita a efektivita: Zlepšení schopnosti identifikovat a implementovat AI k úsporám času a zefektivnění pracovních procesů.</p> <p>Etické rozhodování: Zodpovědné a informované používání AI, s ohledem na ochranu dat a právní normy.</p> <p>Inovace: Aplikace AI na specifické úkoly v knihovnách a kulturních organizacích.</p> <p>Komunikační dovednosti a týmová spolupráce: Sdílení nových dovedností a spolupráce na implementaci AI napříč týmy.</p>
Plnění cíle - metoda	<p>Proběhla dvě školení pro dvě skupiny, na místě. Účastníkům byla po dobu jednoho měsíce poskytnuta licence ChatGPT Team pro užití na kurzu, ale i v rámci přípravy a následné individuální práce.</p>

## Spolupracující subjekty

Název / Jméno a příjmení	IČO	Datum narození	CZ-NACE	Forma uzavření spolupráce
--------------------------	-----	----------------	---------	---------------------------

## Změny projektu



Datum podání	Předmět	Stav	Datum schválení	Pořadové číslo
--------------	---------	------	-----------------	----------------

#### Další změny v projektu

- 1) Místo konání jedné aktivity změněno z Brna na Prahu. Došlo k ušetření finančních prostředků. Přenos byl z důvodu konání podobné aktivity v Brně.
- 2) Uskutečnění dvou školení AI místo jednoho. Celkové prostředky na honoráře lektorů nebyly navýšeny. Došlo k navýšení počtu účastníků, tedy ke zvýšení indikátoru.

#### Veřejné zakázky

Byly na projektu veřejné zakázky?

Ne

#### Průběžný stav veřejných zakázek

Název veřejné zakázky	Evidenční číslo VZ ve VVZ	Typ VZ	Celková hodnota po změnách bez DPH
-----------------------	---------------------------	--------	------------------------------------

#### Přímá plnění v monitorovacím období

Název přímého plnění	ID smlouvy z RS (pokud je relevantní)	Hodnota včetně DPH	Hodnota bez DPH
Objednávka catering Petřiny		33 515,00	29 924,00
Objednávka catering Velký mlýn		11 810,00	10 103,67
Objednávka manažerské psychologie		267 730,65	221 265,00
Objednávka workshopu		120 000,00	120 000,00
Objednávka workshopu AI		121 400,00	101 000,00
Objednávka zajištění školení		30 000,00	30 000,00
Ubytování lektor		3 140,00	2 803,57

## Seznam dodavatelů a poddodavatelů

Typ	Název VZ / Název přímého plnění	ID smlouvy z RS	Dodavatel / Poddodavatel	D/PP	IČO	Datum narození	Adresa
PP	Objednávka catering Petřiny		BOBED service s.r.o.	D	2741957 6		Praha, Staré Město, Mariánské náměstí 98/1, 11000
PP	Objednávka catering Velký mlýn		Kavárna Velký mlýn, s.r.o.	D	1920631 3		Praha, Žižkov, Řehořova 1023/38, 13000
PP	Objednávka manažerské psychologie		Brněnská personalistika, spol. s r.o.	D	2621658 2		Brno, Zábřovice, Plynářská 499/1, 60200
PP	Objednávka workshopu		Petr Pouchlý	D	0272689 1		Bílovice nad Svitavou, Polanka 627, 66401
PP	Objednávka workshopu AI		European Leadership & Academic Institute s.r.o.	D	2473127 7		Praha, Staré Město, Národní 364/39, 11000
PP	Objednávka zajištění školení		Mgr. Eliška Bartošová	D	0617139 7		Brno, Veveří, Smetanova 632/49, 60200
PP	Ubytování lektor		Univerzita Karlova	D	0021620 8		Praha, Staré Město, Ovocný trh 560/5, 11000

## Publicita

Popis zajištění publicity a informování o projektu v monitorovacím období

Informace byly dostupné na webových stránkách [www.sdruk.cz](http://www.sdruk.cz) s kompletní povinnou publicitou, konkrétně:  
<https://sdruk.cz/beh-na-dlouhou-trat-v-rizeni-organizace/>  
<https://sdruk.cz/prakticke-vyuziti-chat-gpt-automatizace-a-ai-v-pracovnim-zivote/>  
<https://sdruk.cz/manazerska-psychologie/>  
 Informace o konání byly zveřejněny v e-mailové konferenci.  
 Informace o průběhu zveřejněny na fb profilu: <https://www.facebook.com/sdrukcr>

## Přílohy

Typ	Název	Druh	Autor	Datum vytvoření
-----	-------	------	-------	-----------------

## Kontroly

Byla provedena kontrola projektu v monitorovaném období jiným subjektem než poskytovatelem dotace?

## Externí kontroly

Typ	Datum zahájení	Datum ukončení	Výsledek	Popis nápravných opatření	Poznámky
-----	----------------	----------------	----------	---------------------------	----------

## Další informace o projektu

Další informace o projektu

## Dopady projektu

Uvedte informace o plnění podmínek významně nepoškozovat uvedených v rozhodnutí

Podmínka byla splněna. Projektem jsme dodrželi zásadu "významně nepoškozovat" (DNSH) v rámci Nástroje pro oživení a odolnost.

Je projekt ekologický? Přispěl k naplňování cílů Zelené dohody pro Evropu?

Pokud ano, uveďte stručně v bodech jakým způsobem

Projekt přispěl k naplňování cílů Zelené dohody pro Evropu prostřednictvím aktivit podporujících digitalizaci, zejména školení v oblasti umělé inteligence. Tato školení přispívají k digitální transformaci, která je klíčovým faktorem pro dosažení cílů Zelené dohody pro Evropu.

Přispěl projekt k rozvoji digitalizace Česka?

Pokud ano, uveďte stručně v bodech jakým způsobem

Školení v oblasti AI: Školení v oblasti umělé inteligence (AI) přispívá k digitalizaci Česka tím, že podporuje zavádění moderních technologií v kulturním sektoru, automatizuje procesy a zvyšuje efektivitu. Tímto způsobem zrychluje digitální transformaci, což je klíčové pro zlepšení konkurenceschopnosti země, posílení digitálních služeb a lepší dostupnost technologií pro občany i organizace.

Přispěl projekt k integraci menšin nebo dialogu s nimi, cílil na podporu znevýhodněných skupin obyvatelstva?

Pokud ano, uveďte, o jakou skupinu obyvatel se jedná, a pojmenujte přínos

Školení zaměřená na leadership, komunikaci, řešení problémů a práci s týmem umožňuje manažerům efektivněji řídit své týmy a strategicky plánovat. Kombinace technických znalostí s měkkými dovednostmi vede ke zlepšení organizační kultury, posiluje spolupráci a podporuje inovativní přístup k řízení, což má pozitivní dopad na celkovou výkonnost a adaptabilitu instituce a její přístupnost pro znevýhodněné skupiny obyvatelstva.

#### Závěrečné zhodnocení akce, přínos pro příjemce dotace

Projekt vzdělávání pracovníků kulturního sektoru sdružením knihoven ČR představuje významný krok k posílení kvalifikace pracovníků v oblasti kultury, přičemž propojuje jak technické, tak měkké dovednosti. Zajištění školení pro knihovníky a další pracovníky kulturních institucí přispívá k jejich lepší orientaci v moderních technologiích a metodách řízení, což je klíčové pro jejich adaptaci na měnící se potřeby veřejnosti. Kromě technických dovedností, jako je digitalizace, se projekt zaměřuje i na rozvoj měkkých dovedností, což vedlo ke zlepšení komunikace, týmové spolupráce a efektivity ve vedení projektů. Tímto způsobem se posiluje celková úroveň poskytovaných služeb, zajišťuje udržitelnost kulturních institucí a zlepšuje dostupnost kulturního vzdělávání pro širší veřejnost. Celkově projekt nejen přispěl k digitalizaci kulturního sektoru, ale i k rozvoji lidského kapitálu, což má dlouhodobý pozitivní dopad na kvalitu a dostupnost kulturních služeb v ČR.

Uskutečnila se tři zásadní školení a poptávka přesáhla nabídku. Účastnictvo veskrze pozitivně hodnotilo kvalitu školení a lektorstvo.

Ve školení budeme pokračovat a budeme poptávku saturovat z jiných zdrojů.

#### Udržitelnost projektu, význam pro další činnost žadatele

Projekt vzdělávání pracovníků kulturního sektoru má pro činnost žadatele, tedy Sdružení knihoven ČR, klíčový význam z několika důvodů:

**Zvýšení odborné kapacity:** Vzdělávací aktivity umožňují zlepšení odborných znalostí a dovedností pracovníků knihoven a dalších kulturních institucí. To zvyšuje kvalitu služeb poskytovaných veřejnosti, což je zásadní pro posílení role knihoven a kulturních institucí ve společnosti.

**Podpora digitální transformace:** Implementace nových technologií a digitalizace procesů umožňuje žadateli efektivněji řídit a koordinovat aktivity napříč knihovnami a kulturními institucemi. To vede k modernizaci infrastruktury a služeb, což zvyšuje konkurenceschopnost a relevanci sdružení v dynamickém kulturním a technologickém prostředí.

**Zajištění dlouhodobé udržitelnosti činnosti:** Vzdělávání pracovníků zajišťuje, že instituce budou lépe připraveny na výzvy budoucnosti, což přispívá k dlouhodobé udržitelnosti a stabilitě činnosti žadatele. Tím se posiluje schopnost žadatele čelit změnám v oblasti kulturní politiky, financování a očekávání veřejnosti.

**Posílení profesní sítě:** Projekt rovněž podporuje budování silnější profesní komunity mezi knihovnami a kulturními institucemi, což žadateli umožňuje efektivněji sdílet zkušenosti, osvědčené postupy a inovativní řešení. To vede k lepší spolupráci a rozvoji kolektivních iniciativ.

**Větší vliv na kulturní politiku:** Posílením kapacit a kompetencí pracovníků může žadatel lépe prosazovat zájmy kulturního sektoru na národní i evropské úrovni, čímž přispívá k formování kulturní politiky a podpoře knihoven v širším kontextu.

Celkově projekt posiluje žadatele jako lídra v oblasti kulturního vzdělávání a podpory knihoven, čímž přispívá k rozvoji a zajištění kvalitních a moderních služeb pro širokou veřejnost.

## Rozpočet projektu

Kód položky	Účelové určení dotace	Celkové (Kč)	Poskytnutá dotace dle platného RoPD (Kč)	Čerpáno (Kč)
A0	Náklady celkem	610 085,00	584 550,91	
A1	I. Lektorské honoráře (smlouvy, faktury, OON vč. odvodů a souvisejících plateb)	412 960,00	412 960,00	
A2	II. Další přímé náklady (smlouvy, faktury, OON vč. odvodů a souvisejících plateb)	197 125,00	171 590,91	
A3	III. Nepřímé (režijní) náklady	0,00	0,00	
A4	IV. Neuznatelné náklady	0,00	0,00	

## Zdroje projektu

Typ zdroje	Neinvestiční (Kč)	Investiční (Kč)
I.1. vstupné		
I.2. účastnické, konferenční poplatky, kurzovné		
I.3. prodej časopisů		
I.4. prodej publikací, hudebnin, CD, DVD		
I.5. prodej dalších tiskovin (programy, katalogy, plakáty)		
I.6. prodej vystavovaného exponátu		
I.7. příjmy z reklamy (např. u internetových portálů)		
I.8. ostatní příjmy - specifikujte		
II.1. vlastní finanční vklad žadatele	72 499,41	
II.2. sponzoři (na základě smlouvy o reklamě apod.)		
II.3. dary (na základě darovací smlouvy, potvrzení o přijetí daru)		
II.4. dotace od města, obce		
II.5. dotace od kraje		
II.6. dotace od Ministerstva kultury z jiných programů		
II.7. dotace od Státního fondu kultury		
II.8. dotace od ústředních orgánů (mimo MK)		
II.9. zahraniční zdroje (Culture and Creativity, Fondy EHP a Norska, ambasády, kulturní centra...)		
II.10. ostatní příjmy (nadace, nadační fondy...)		
Dotace z tohoto programu (o kterou žádáte)		
CELKEM	72 499,41	0,00

## Podrobný rozpis zdrojů projektu

Název projektu	Typ zdroje	Program/Dotační titul	Poskytovatel	Neinvestiční (Kč)	Investiční (Kč)
----------------	------------	-----------------------	--------------	-------------------	-----------------

## Seznam účetních dokladů

Číslo dokladu	Typ	Název	Částka na dokladu celkem vč. DPH (Kč)	Proplacená částka z dotace (Kč)	Datum vystavení	Datum splatnosti	Dodavatel (IČO)
---------------	-----	-------	---------------------------------------	---------------------------------	-----------------	------------------	-----------------



## Čestné prohlášení příjemce dotace

Příjemce dotace čestně prohlašuje, že uvedené informace poskytují celistvý a skutečný obraz stavu projektu a veškeré udané údaje, informace a dokumenty v přílohách byly uvedeny s plnou zodpovědností příjemce dotace.

Příjemce dotace čestně prohlašuje, že projekt byl realizován dle pravidel pro předcházení střetu zájmů, předcházení podvodů a korupci v souladu se zásadou řádného finančního řízení, projekt významně nepoškozuje životní prostředí, příjemce dotace dodržel pokyny k publicitě a dodržoval veškeré metodické pokyny týkající se Národního plánu obnovy.

Příjemce dotace čestně prohlašuje, že poskytnuté finanční prostředky byly využity k naplnění cíle projektu dle schváleného návrhu, výdaje byly přiměřené, tj. odpovídaly cenám v místě a čase obvyklým, doložitelné, přímo spojené s realizací projektu a byly součástí rozpočtu projektu; na stejné způsobilé výdaje aktivity uvedené v žádosti nebyla čerpána jiná veřejná podpora či dotace podle článku 107 odst. 1 Smlouvy o fungování Evropské unie, podpora z prostředků Unie, které centrálně spravují orgány, agentury, společné podniky a jiné subjekty Unie a která není přímo ani nepřímo pod kontrolou členských států, a ani podpora v režimu de minimis, na způsobilé výdaje a aktivity nebyla čerpána podpora z jiného fondu nebo nástroje Unie, případně téhož fondu, ale jiného programu nebo ze státního rozpočtu a dalších veřejných zdrojů.

Pokud jsou ve zprávě a přílohách uvedeny osobní údaje účastníků nebo dalších osob podílejících se na realizaci projektu, data předávám v souladu se zákonem č. 101/2000 Sb., Zákon o ochraně osobních údajů v platném znění a příjemce dotace dodržuje platná pravidla na ochranu osobních údajů.

Příjemce dotace čestně prohlašuje, že údaje, které uvádí ve formuláři monitorovací zprávy a vyúčtování dotace a přiložených přílohách, jsou uvedeny úplně a správně, odpovídají skutečnosti a účetnictví příjemce dotace.

Podepisující osoba si je vědoma možných správně-právních i trestněprávních důsledků nepravdivého čestného prohlášení, včetně trestného činu dotačního podvodu podle § 212 trestního zákoníku.

Potvrzuji Čestné prohlášení

## Přílohy monitorovací zprávy

Typ	Název	Druh	Autor	Datum vytvoření
Další příloha	Kopie - 317_vyuctovani_2024 NPO final	Soubor	VERONIKA CHRUŠČOVÁ	30.01.2025 9:47
Další příloha	vyuctovani_2024 NPO opr	Soubor	VERONIKA CHRUŠČOVÁ	01.04.2025 9:48