

Česká zemědělská univerzita v Praze

Provozně ekonomická fakulta

Katedra ekonomických teorií



Teze diplomové práce

**Komparace národní soustavy kvalifikací v oblasti aktivní
politiky zaměstnanosti v ČR a SK
(s dopadem na profesi knihovník ve veřejných
knihovnách)**

Radomíra Kodetová

© 2018 ČZU v Praze

Abstrakt

Cílem diplomové práce je podat ucelený obraz o vlivu zavádění Národní soustavy kvalifikací (dále jen NSK) do praxe v profesním oboru knihovník a dopadu těchto kroků na ekonomiku knihoven v ČR a na Slovensku. Na základě zjištěných informací a poznatků v obecné rovině je následně provedena analýza vlivu požadavků na doplnění odborné kvalifikace u zaměstnanců knihoven na pozici knihovník na rozpočty knihoven a tedy i možnosti zajištění odborného akreditovaného vzdělávání požadovaného počtu pracovníků, s ohledem na finanční i časovou náročnost. Komparativní metodou jsou porovnávány závěry jednotlivých zjištění mezi knihovnami v ČR a na Slovensku. Modelově byl proveden kvalitativní výzkum s tím, že byly zvoleny dvě knihovny tak, aby svou velikostí a počtem zaměstnanců poskytly co nejširší spektrum hodnot pro kvalitativní výzkum a zároveň bylo možné výsledky zobecnit. Jedná se o Krajskou knihovnu v Pardubicích a Knihovnu Pavla Országha Hviezdoslava v Prešově.

Výsledkem je zobecnění zjištěných závěrů a následné varianty možných řešení, které mohou být implementovány do dílčích strategií jednotlivých knihoven při zavádění Národní soustavy kvalifikací a do jejich personální praxe. Z provedeného výzkumu je patrná potřeba zvýšit objem finančních prostředků určených na vzdělávání a pokračovat v plnění Koncepce CŽV.

Klíčová slova: Národní soustava kvalifikací, NSK, národní soustava povolání, NSP, knihovník, knihovny, CŽV, celoživotní vzdělávání, APZ, vzdělávání, rekvalifikace, rekvalifikační kurzy.

Cíl práce

Cílem diplomové práce je shrnutí teoretických poznatků a informací týkajících se konceptu celoživotního vzdělávání s dopadem na profesi knihovník, včetně informací o stávajícím stavu zpracování požadavků na odborné kvalifikace, obsahovou náplň odborných pozic tak, jak byly schváleny do Národní soustavy povolání a Národní soustavy kvalifikací a ukázat rozdíly v chápání i přístupu k této problematice v ČR a SR. Dílčími cíli jsou ekonomické dopady vzdělávacího procesu na rozpočty knihoven a ukázat jakým způsobem ovlivňují z ekonomického hlediska možnosti zajištění odborného vzdělávání a implementace NSK do jejich koncepčních materiálů a strategií.

Výsledkem je zobecnění a využití v koncepčních materiálech v praxi, včetně doporučení nových forem, které budou zohledňovat ekonomickou náročnost vzdělávání, která je nedílnou součástí případné implementace v celostátním měřítku svým dopadem na rozpočty knihoven.

Metodika

Metodika této diplomové práce je založena na definování odborných klíčových pojmů, analýze dostupných dokumentů a informačních zdrojů, včetně platné legislativy a závěrů z odborných konferencí, které se této problematice v posledních třech letech věnují nejen v České republice, ale také na Slovensku. Základem se stává komparace zjištěných poznatků a praktických řešení, která odborná profesní sdružení ve spolupráci se vzdělávacími institucemi zvolila jako odpovídající, včetně zpracovaných charakteristik požadavků na odborné kvalifikační pozice.

Teoretická východiska

Poznátky, které jsou zde shrnuty, vedou jednak k informacím o aktivní politice nezaměstnanosti v ČR¹ a na Slovensku², jejich koncepci i nástrojům, které jsou využívány. Obsahuje informace o procesu zařazení knihovnických profesí do NSP a NSK³, včetně následně zpracované Koncepce CŽV pro knihovníky v ČR⁴. Jedná se o nastavení principů dalšího odborného vzdělávání, jako jednoho z nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti u nás. Záměrem je zajistit, aby nejpozději do 15 let ve veřejných knihovnách pracovali knihovníci s odpovídající kvalifikací, případně se procento nekvalifikovaných značně snížilo.

Vlastní práce

Obsahuje konkrétní informace o zvolených modelových knihovnách a jejich porovnání nejen mezi sebou, ale také jejich odlišnost od celostátních výsledků uskutečněných průzkumů. Následně bylo provedeno výzkumné šetření týkající se ekonomického dopadu potřeb dozdělán se na jednotlivé konkrétní knihovny a prezentování zjištěných výsledků. Odpovídá na otázku: Proč se zabývat celoživotním vzděláváním?

"Jedním z důvodů je proměna knihovnické profese díky vlivu ICT - změna automatizovaných knihovnických systémů, vznik databází, digitalizace, odborných informačních portálů, změnil se způsob vyhledávání a využívání informací.

Další změnou je rozšiřování základních funkcí knihoven, kdy dnes je knihovna kulturním, vzdělávacím, komunitním i kreativním centrem. Tyto změny mohou v knihovnách uskutečnit pouze

¹ ZAMĚSTNANOST, 2012.

² ÚPSVaR. Základné informácie o službách zamestnanosti

³ HOUŠKOVÁ, Zlata, 2016.

⁴ IPK - informace pro knihovny, Koncepce, strategie, deklarace

vzdělání, kvalifikovaní a motivovaní pracovníci. V praxi se ukazuje, že jednou absolvované vzdělávání není dostačující pro celý pracovní život, je třeba kvalifikaci obnovovat, inovovat, prohlubovat, rozšiřovat. Stav oborové kvalifikace v knihovnách na území ČR je opakovaně zjišťován formou průzkumu mezi knihovnami. Výsledky lze srovnávat."⁵

Analytická část

Analytickou část tvoří výsledky zmapování současného stavu potřeby doplnění oborového vzdělání ve veřejných knihovnách v ČR a na Slovensku, včetně informací o věkové, vzdělanostní a mzdové struktuře pracovníků vybraných modelových knihoven.

Tato část obsahuje informace o současném stavu v obou státech a dává celkem jasný obrázek o knihovnicích. Obecně je knihovnic v ČR i na Slovensku žena, ve věku 51-60 let, pracuje v knihovně déle jak 20 let. V ČR má odborné knihovnické vzdělání, na Slovensku pouze pokud je středoškolačka. Lze konstatovat, že knihovna v Pardubicích odpovídá svým složením a strukturou zaměstnanců celostátnímu průměru, krom délky zaměstnání v knihovně (12let). Výběr knihovny v Prešově se od výsledků posledního porovnatelného výzkumu liší více, neboť ve většině případů neodpovídá věk, vzdělání a ani délka praxe. Ze zjištění plyne závěr, že knihovna v Prešově má lepší odborné personální zázemí než knihovny na Slovensku, ale i v porovnání s knihovnami v Čechách.

Tabulka č. 16 - Srovnání rozpočtů

Knihovna	Prešov	Pardubice
kritéria		
Rozpočet celkem Kč	13 858 985,34	29 325 890,84
Rozpočet celkem €	526 357,21	1 113 782,41
Výdaje na mzdy €	255 902,82	575 770,91
Výdaje na mzdy Kč	6 737 921,25	15 160 048,00
Výdaje na mzdy % rozpočtu	48,62	51,69
Mandatorní výdaje	526 280,89 €	29 274 255,37 Kč
Mandatorní výdaje %	99,98	99,82
Hospodářský výsledek	79,32 €	51 635,47 Kč
Výdaje na vzdělávání	1 488,00 €	44 792,90
Ø plat v Kč	20 027,00	25 296,00
Ø plat v €	760,62	960,73

Zdroj: Výroční zprávy Krajské knihovny v Pardubicích a Knižnice P.O.H. v Prešově za rok 2017

⁵ RICHTER, Vít, 2016 - Prezentace, op.cit.

Rozpočty knihoven se liší o více jak 50% ve prospěch Pardubic. Díky této skutečnosti se liší výše dosahované průměrné mzdy, náklady věnované na vzdělávání jsou na Slovensku vyšší. Pro potřeby NSK a NSP by knihovna v Pardubicích potřebovala zajistit rekvalifikaci pro celkem 8 zaměstnanců, z toho 5 jako knihovník v přímých službách a 3 referenční knihovníky, knihovna v Prešově by měla rekvalifikovat pouze 3 zaměstnance jako knihovníky. Z hlediska celkové finanční náročnosti vycházejí rekvalifikační kurzy na Slovensku řádově o 8-10 tis.Kč pro 1 zaměstnance draže a tudíž i doba potřebná k dozdělení je 1x delší. Provedené výpočty ukazují jako prozatím nejschůdnější model kombinaci frontální výuky s e-learningem. Pozitivní je zjištění, že na Slovensku již došlo k částečné generační obměně zaměstnanců a mají menší potřebu dozdělení. Ukazuje se však nutnost zpracování Koncepce celoživotního vzdělávání.

Doporučení

V doporučení jsou nastíněny další varianty možného řešení problému formou:

- Užší spolupráce s vysokými školami a aktivnějšího zapojení studentů do praxe.
- Podílet se na tvorbě RVP, spolupráce s Jobs centry.
- Hledání dalších ekonomicky dostupných forem vzdělávání, jako je e-learning, video-semináře, e-konference, mikrokurzy, mobile learning a simulace a zážitkové učení i řada dalších.
- Důležité bude posílení prestiže profese a finanční ohodnocení pracovníků.

Závěr

V současné době se implementace NSP a NSK do personální politiky knihoven jeví jako přínosná a probíhá. Nyní se pracuje na přípravě metodické příručky pro personalisty knihoven se zpracováním NSK. Část knihovníků již absolvovala rekvalifikační kurzy. Je třeba však hledat finanční prostředky, které by umožňovaly dostatečné zajištění potřebných rekvalifikací a zároveň nové finančně dostupnější formy vzdělávání. Příkladem je nová forma kombinovaných kurzů.

Vybraná literatura

HOUŠKOVÁ, Zlata, 2016. *Knihovnické profese v NSP a NSK*. [prezentace] Jihlava: 17.10.2016, Městská knihovna. Dostupné z: Knihovnické profese v NSP a NSK - ppt stáhnout. SlidePlayer - Na-hrávejte a Sdílejte své PowerPoint prezentace [online]. Copyright © 2018 SlidePlayer.cz Inc. [cit. 2017-12-05]. Dostupné z: <http://slideplayer.cz/slide/1898448/>

IPK - informace pro knihovny, 2018. *Koncepce, strategie, deklarace*. IPK - informace pro knihovny.[online]. Copyright © Národní knihovna ČR [cit. 2018-01-04]. Dostupné z: <http://ipk.nkp.cz/legislativa/koncepce-strategie-deklarace>

RICHTER, Vít, 2016. *Koncepce CŽV - její obsah* [prezentace]. Jihlava:17. 10. 2016. Odborný workshop pracovní skupiny Priority 6 - Koncepce rozvoje knihoven ČR. [cit. 2017-12-06].

ÚPSVaR. *Základné informácie o službách zamestnanosti*. ÚPSVaR - Hlavná stránka [online]. Copyright © [cit. 2018-01-09]. Dostupné z: http://www.upsvar.sk/sluzby-zamestnanosti/zakladne-informacie-o-sluzbach-zamestnanosti.html?page_id=12819

ZAMĚSTNANOST, 2012. Integrovaný portál MPSV. *Aktivní politika zaměstnanosti*. [online] ©2012. [cit. 2017-12-09]. Dostupné z WWW:<http://portal.mpsv.cz/sz/zamest/dotace/apz>