

Česká zemědělská univerzita v Praze

Provozně ekonomická fakulta

Katedra ekonomických teorií



Diplomová 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

ČESKÁ ZEMĚDĚLSKÁ UNIVERZITA V PRAZE

Provozně ekonomická fakulta

ZADÁNÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE

Bc. Radomíra Kodetová

Veřejná správa a regionální rozvoj

Název práce

Komparace národní soustavy kvalifikací v oblasti aktivní politiky zaměstnanosti v ČR a SK

Název anglicky

Comparison of the National Qualifications Framework for Active Employment Policy in the Czech Republic and the Slovak Republic

Cíle práce

Cílem práce je podat ucelený obraz o vlivu zavádění Národní soustavy kvalifikací (dále jen NSK) do praxe v profesním oboru knihovník a zhodnocení dopadu těchto kroků na ekonomiku knihoven v ČR a na SR.

Dílčím cílem je pak zanalyzovat ekonomický dopad vzdělávacího procesu na rozpočet knihoven pomocí modelového příkladu jedné české a slovenské knihovny. Výsledkem je zobecnění reálných možností využití koncepčních materiálů v praxi s ohledem na faktory, které mohou ovlivnit zamýšlený výsledek či stanovené postupy a zvolené metody.

Metodika

Pro teoretickou část bylo zvoleno studium odborných dokumentů, charakteristika spolu s popisem jednotlivých odborných složek a výrazů, s následnou implementací Národní soustavy povolání a kvalifikací pro obor knihovník. Dále je použita srovnávací metoda z hlediska vnímání a nastavení této problematiky v ČR a SR.

Praktická část je zaměřena na analýzu výsledků celostátně provedených výzkumů a jejich následné srovnání s podrobnou analýzou případných rozdílů ve dvou zvolených knihovnách v ČR a na Slovensku provedenou výzkumníkem s tím, že na základě zjištěných informací je zhodnocen dopad výsledků průzkumu na rozpočty jednotlivých knihoven, s možnostmi implementace obecných pravidel do jejich praxe.

Doporučený rozsah práce

60 – 80 stran

Klíčová slova

Národní soustava kvalifikací, NSK, národní soustava povolání, NSP, knihovník, knihovny, CŽV, celoživotní vzdělávání, APZ, vzdělávání

Doporučené zdroje informací

BALAJKOVÁ, Lenka, 2016. Komparativní analýza nezaměstnanosti a nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti v ČR a SR. [online PDF]. 2016 Diplomová práce. Česká zemědělská univerzita, Provozně ekonomická fakulta. Dostupné z: <http://docplayer.cz/13839111-Komparativni-analyza-nezamestnanosti-a-nastroju-aktivni-politiky-zamestnanosti-v-cr-a-sr-lenka-balajkova.html>

DILHOFOVÁ, Adéla, 2017. Kurzy a zkoušky pro knihovníky nově podle Národní soustavy kvalifikací. [prezentace online]. Olomouc: Konference knihovny současnosti – KKS 2017. Prezentace Knihovny současnosti 2017 – SDRUK – Konference Knihovny současnosti – 2017. Sdružení knihoven ČR [online]. Copyright © 2018 Sdružení knihoven ČR. Dostupné z: <http://sdruk.mlp.cz/sdruk/konference-knihovny-soucasnosti/2017/clanek/prezentace-knihovny-soucasnosti-2017/>

HOUŠKOVÁ, Zlata a Vladana Pilerová, 2013. Analýza věkové, vzdělanostní a mzdové struktury pracovníků knihoven v ČR v roce 2011 [online]. 1. vydání. Praha: Národní knihovna České republiky – Knihovnický institut, 2013. ISBN 978-80-7050-624-0 Dostupné z: <http://ipk.nkp.cz/statistika-pruzkumy-dokumenty/pruzkumy/analyzy-mzdove-vekove-a-vzdelanostni-struktury-pracovniku-knihoven-CR>

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 – Nahrávejte a Sdílejte své PowerPoint prezentace [online]. Copyright © 2018 SlidePlayer.cz Inc. Dostupné z: <http://slideplayer.cz/slide/1898448/>

Národná sústava kvalifikácií – AZZZ. Asociácia zamestnávateľských zväzov a združení SR – AZZZ [online]. Copyright © AZZZ. sk. Dostupné z: <http://www.azzz.sk/projekty/narodna-sustava-kvalifikacii/>

Standard pro dobrou knihovnu: metodický pokyn Ministerstva kultury k vymezení standardu veřejných knihovnických a informačních služeb poskytovaných knihovnami zřízenými a/nebo provozovanými obcemi a kraji na území České republiky, 2015. 3. vyd. Praha: Národní knihovna České republiky, 2015. 11 s. ISBN 978-80-7050-652-3.

ÚPSVaR . Vzdelávanie a príprava pre trh práce zabezpečené z vlastnej iniciatívy uchádzača o zamestnanie- § 46 ods.7. ÚPSVaR – Hlavná stránka [online]. Copyright ©. Dostupné z: http://www.upsvar.sk/sluzby-zamestnanosti/nastroje-aktivnych-opatreni-na-trhu-prace/vzdelavanie-a-priprava-pre-trh-prace/vzdelavanie-a-priprava-pre-trh-prace-zabezpecene-z-vlastnej-iniciativy-uchadzaca-o-zamestnanie-46-ods.7.html?page_id=569209

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

Zákon č. 179/2006 Sb., zákon o uznávání výsledků dalšího vzdělávání. In: CODEXIS [právní informační systém]. Atlas Consulting.

Zákon č. 68/2009 Sb., zákon o zaměstnanosti, Hlava II., § 108 odst.1) In: CODEXIS [právní informační systém]. Atlas Consulting.

Předběžný termín obhajoby

2018/19 ZS – PEF (únor 2019)

Vedoucí práce

Oldřich Ludwig Dittrich, MPH, Ph.D.

Garantující pracoviště

Katedra ekonomických teorií

Elektronicky schváleno dne 23. 11. 2018

doc. PhDr. Ing. Lucie Severová, Ph.D.

Vedoucí katedry

Elektronicky schváleno dne 26. 11. 2018

Ing. Martin Pelikán, Ph.D.

Děkan

V Praze dne 28. 11. 2018

Čestné prohlášení

Prohlašuji, že svou diplomovou práci "**Komparace národní soustavy kvalifikací v oblasti aktivní politiky zaměstnanosti v ČR a SK (s dopadem na profesi knihovník ve veřejných knihovnách)**" jsem vypracovala samostatně pod vedením vedoucího diplomové práce a s použitím odborné literatury a dalších informačních zdrojů, které jsou citovány v práci a uvedeny v seznamu použitých zdrojů na konci práce. Jako autorka uvedené diplomové práce dále prohlašuji, že jsem v souvislosti s jejím vytvořením neporušila autorská práva třetích osob.

V Praze dne 31. 11. 2018

Poděkování

Ráda bych touto cestou poděkovala svým dvěma vedoucím práce, paní Ing. Daniele Spiesové, PhD. a panu PhDr. Oldřichu Ludwigovi Dittrichovi, PhD., za jejich rady a připomínky k této práci, za jejich čas, který mi věnovali. Zároveň bych chtěla poděkovat všem svým kolegům knihovníkům za poskytnuté informace, za jejich zkušenosti a odborné názory.

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

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.

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

Comparison of the National Qualifications Framework for Active Employment Policy in the Czech Republic and the Slovak Republic

(with impact on the profession of librarian in public libraries)

Abstract

The aim of this diploma thesis is to give a comprehensive picture of the influence of the implementation of the National Qualification System (NSK) in practice in the professional field of librarian and the impact of these steps on the economics of libraries in the Czech Republic and Slovakia. On the basis of the information and knowledge gained on the general level, an analysis of the influence of the requirements for supplementing the professional qualification of librarians on the Librarian Libraries' Libraries position and consequently the possibility of providing professional accredited training of the required number of employees with regard to both financial and time requirements is subsequently carried out. The comparative method compares findings of individual findings between libraries in the Czech Republic and Slovakia. A qualitative research was carried out modeling, with two libraries selected so that their size and number of employees provided the widest range of values for qualitative research, while generalizing the results. These are the Regional Library in Pardubice and the Library of P.O. Hviezdoslav in Prešov. The result is a generalization of the conclusions found and subsequent variants of possible solutions that can be implemented in the partial strategies of individual libraries when introducing the National Qualifications System into their personal practice.

Keywords: National Qualifications System, NSS, National Occupational System, NSP, Librarian, Library, Lifelong Learning, Lifelong Learning, APZ, Education, retraining, retraining courses.

Obsah

1 Úvod	11
2 Cíl práce a metodika.....	13
2.1 Cíl práce	13
2.2 Metodika	13
3 Teoretická východiska	16
3.1 Aktivní politika zaměstnanosti.....	17
3.1.1 Aktivní politika zaměstnanosti v ČR.....	18
3.1.2 Aktivní politika zaměstnanosti ve Slovenské republice	19
3.2 Rekvalifikace.....	21
3.2.1 Kriteria zkoušek.....	24
3.3 Národní soustava povolání	25
3.3.1 Situace na Slovensku	27
3.4 Národní soustava kvalifikací	28
3.4.1 NSK v ČR.....	29
3.4.2 NSK v SR	30
3.4.3 Knihovnické profese v NSK.....	31
3.5 Koncepce celoživotního vzdělávání knihovníků	32
3.5.1 Formy vzdělávání	33
3.5.2 Koncepce CŽV v ČR.....	35
3.5.3 Koncepce CŽV v SR	36
4 Analytická část	38
4.1 Současný stav v knihovnách v ČR.....	38
4.2 Současný stav v knihovnách v SR	43
4.3 Shrnutí	45
5 Vlastní práce.....	46
5.1 Cíle výzkumu	47
5.2 Metodika	47
5.3 Vlastní výzkum	49
5.3.1 Zaměstnanci.....	49
5.3.2 Věkové a genderové složení	50
5.3.3 Vzdělání knihovníků	53
5.3.4 Potřeba rekvalifikace	56
5.3.5 Platy a mzdy	59
5.3.6 Srovnání rozpočtů.....	60
5.3.7 Výpočet celkových nákladů na rekvalifikaci	61
6 Výsledky a diskuse	65

6.1 Shrnutí.....	65
6.2 Zobecnění.....	67
6.3 Doporučení.....	67
7 Závěr	70
Result.....	71
8 Seznam použitých zdrojů	72
8.1 Tištěné zdroje	72
8.2 Elektronické zdroje	72
8.3 Další zdroje	77
9 Přílohy.....	78
9.1 Příloha č. 1 Projekt KOM Slovensko.....	78
9.2 Příloha č. 2 NSK ČR Kvalifikační standard.....	83
9.3 Příloha č. 3 NSK ČR Hodnotící standatd.....	84
Seznam tabulek a grafů.....	88
Seznam použitých zkratk	89

1 Úvod

Jedním ze základních pilířů sociální a hospodářské politiky našeho státu je snaha o zajištění plné zaměstnanosti občanů, kteří si svou profesi budou moci svobodně zvolit. Každý občan má právo na zaměstnání, bez ohledu na pohlaví, národnost, jazyk, náboženské vyznání, etnickou příslušnost či sociální původ, stejně tak i věk, či zdravotní stav. Tato práva jsou zakotvena v zákoně č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, který obsahuje metodiku a postup, jak daného cíle v oblasti politiky zaměstnanosti dosáhnout. Jedním z důležitých předpokladů pro zajištění práva občana na zaměstnání je jeho vzdělání. Vzdělání by svým obsahem a zaměřením mělo předjímat možnosti na následné uplatnění absolventa v praxi.

Vzhledem k neustále probíhajícímu vývoji ve společnosti, se mimo jiné vyvíjí i trh práce, tedy nabídka a poptávka po pracovních silách. Díky tomuto vývoji se tak setkáváme se skutečností, kdy vlivem pokroku, elektronizace a automatizace výrobních postupů a procesů či zaváděním vědeckých poznatků do praxe některé profese zanikají, případně poptávka po pracovní síle v daném oboru klesá a naopak vznikají zcela nové profese. Tento jev již v minulosti kladl velké nároky na stát, kdy bylo třeba řešit stoupající počty nezaměstnaných v některých lokalitách, kde došlo z části či zcela ke změně struktury pracovního trhu. Příkladem je např. průmyslové Ostravsko, oblast Kladna či velké zemědělské lokality v oblasti nížin. Značné změny byly zaznamenány i v oblasti služeb či nároků na profese orientované na práci s informacemi.

S ohledem na nastalou situaci bylo přistoupeno ke zpracování strategie, která by na základě odborných posudků a doporučení měla zajistit řešení daného problému. Jedním z pilířů se tak stává aktivní politika zaměstnanosti, jejímž hlavním cílem je podpora zřizování nových pracovních míst poskytováním příspěvků zaměstnavatelům při zaměstnávání uchazečů o zaměstnání, i uchazečům samotným, prostřednictvím předem daných nástrojů či opatření.

Jedním z nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti jsou rekvalifikace. Obecně tento pojem znamená získání zcela nové či rozšíření stávající kvalifikace uchazeče či zájemce o zaměstnání.¹

¹ ZAMĚSTNANOST, 2012.

V případě zaměření této práce na profesi knihovníků, je třeba zmínit, že jejich vzdělávání má velmi důležitou roli ve schopnosti a kvalitě nabízených služeb v knihovnách. Knihovny v dnešní době velmi výrazně mění strukturu svých původních základních funkcí a služeb, i když tyto zcela nezanikají. V dnešní době slouží knihovny nejen k půjčování knih, k zajištění transferu znalostí, ale podílí se značnou měrou na vzdělávání široké i odborné veřejnosti a stávají se multifunkčními komunitními centry kulturně společenského života dané obce či města.

Předpokladem poskytování odpovídající či požadované úrovně nabízených služeb je odborný kvalifikovaný knihovník, který se musí po dobu své profesní kariéry dále vzdělávat. Potřeba uceleného konceptu vzdělávání, se zřetelem na věkovou a vzdělanostní strukturu pracovníků v knihovnách, vedla ke zpracování Konceptu celoživotního vzdělávání, která vychází z Národní soustavy povolání a Národní soustavy kvalifikací. Všechny tyto materiály v sobě zahrnují požadavky a způsoby řešení, které by měly vést k odstranění problémů spojených s kvalifikačními nedostatky knihovníků na celostátní úrovni, případně k doplnění jejich znalostí a kompetencí, spolu s požadavky koncových uživatelů a vznikem nových služeb.²

Ucelený koncept vzdělávání knihovníků byl zpracováván v minulých letech a v roce 2016 uveden do praxe v pilotním projektu Moravské zemské knihovny v Brně. Při koncipování obsahu obecných požadavků na jednotlivé profesní pozice, znalosti a dovednosti pracovníků, kteří tato místa zastávají, odborná knihovnická veřejnost využila zkušeností v okolních státech, kde již s tímto druhem vzdělávání byly určité zkušenosti, případně byly řešeny obdobné problémy. Úzké odborné vztahy i určitá společná minulost s knihovny na Slovensku, vedla k porovnání řešení dané problematiky mezi oběma státy.

Tato diplomová práce je zaměřena na souhrn zvolených alternativ získání či doplnění patřičného odborného vzdělání formou rekvalifikace, včetně zpracovaného systému a zároveň by mohla odhalit problematiku ekonomické náročnosti, která díky nákladům spojeným s rekvalifikací vstupuje jako další zásadní faktor ovlivňující výsledek. Ukáže, jaký je možný dopad ekonomické zátěže spojené s rekvalifikací na zamýšlený systém. Jak dalece může otázka financí ovlivnit realizaci koncepce v časovém hledisku i počtu rekvalifikovaných nekvalifikovaných pracovníků.

² Z praxe autorky diplomové práce

2 Cíl práce a metodika

2.1 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 jednotlivých odborných pozic na středoškolské úrovni tak, jak byly zpracovány a schváleny do Národní soustavy povolání a Národní soustavy kvalifikací a ukázat případné rozdíly v chápání i přístupu k této problematice v ČR a SR.

Díličními cíli jsou ekonomické dopady vzdělávacího procesu na rozpočty knihoven na modelovém příkladu vždy jedné české a jedné slovenské knihovny a porovnání zjištěných výsledků.

Výsledkem by mělo být zobecnění reálných možností využití koncepčních materiálů v praxi s ohledem na faktory, které mohou ovlivnit zamýšlený výsledek či stanovené postupy a zvolené metody.

2.2 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.

V praktické části jsou metodou porovnání konfrontovány výsledky šetření na bázi kvalitativního výzkumu zjišťující skutečnou věkovou, odborně - kvalifikační a mzdovou strukturu zaměstnanců zvolených knihoven, které jsou následně formou modelování aplikovány na rozpočty dvou knihoven v ČR a SR. Formou analýzy a provedených výpočtů skutečné výše nákladů jsou následně zpracovány praktické modely ukazující variantní

možnosti řešení problematiky splnění odborných kvalifikačních předpokladů u zaměstnanců knihoven na pozici knihovník.

Použitá metodika v diplomové práci:

1. Na podkladě studia a analýzy dostupných dokumentů byl pomocí komparativní metody proveden souhrn dostupných informací o Národní soustavě povolání, Národní soustavě kvalifikací a koncepci celoživotního vzdělávání se zaměřením na knihovnický obor v obecné i podrobné rovině. Informační prameny byly vyhledávány na webových portálech zřizovaných přímo k dané problematice, včetně odborných databází pomocí klíčových slov. Dalším informačním pramenem je odborná literatura a velká část informací pochází z příspěvků odborníků přednášených na odborných celostátních konferencích či workshopech zabývajících se danou problematikou, zveřejněných ve sbornících či formou prezentací.
2. Kritériem výběru hledaných výsledků byly informace o současném stavu zpracovaných typových pozic pro jednotlivé odborné kvalifikace v ČR i na Slovensku, dále výsledky prováděných celostátních průzkumů orientovaných na věkovou, vzdělanostní a mzdovou analýzu knihovníků s tím, že zjištěné výsledky jsou spolu s popisem a charakteristikami zpracovány do přehledových tabulek.
3. Zjišťování variant a možností vzdělávání, či přímo rekvalifikace v oboru knihovník se zaměřením na dané typové pozice bylo rovněž zpracováno s podrobnějším vysvětlujícím komentářem.
4. Data týkající se konkrétní knihovny byla zpracována za Krajskou knihovnu v Pardubicích (dále jen knihovna Pardubice) autorkou práce, díky znalosti problematiky z praxe v této knihovně. Za Slovensko byla zvolena Knihovna Pavla Országha Hviezdoslava v Prešově (dále jen knihovna Prešov) na základě informací dostupných ze zveřejněné výroční zprávy za sledované období a doplňujících informací poskytnutých ředitelkou knihovny osobně, ve formě e-mailového dotazování. Jedná se o anonymizované informace, poskytnuté pouze pro potřeby diplomové práce s tím, že nebyla porušena ochrana osobních dat zaměstnanců dotčených knihoven. Při zpracování informací bylo postupováno plně v souladu s platnou legislativou na území obou států.
5. Výsledky průzkumů byly analyzovány a porovnávány s výsledky celostátních průzkumů, včetně stanovených hypotéz, následně vyhodnoceny a graficky znázorněny pomocí grafů. Zjištěné závěry byly opatřeny vysvětlujícím komentářem.

6. Zmapování současného stavu implementace Národní soustavy kvalifikací poskytlo informace pro využití závěrů SWOT analýzy s uvedením hlavních příležitostí a hrozeb. Silné a slabé stránky obsahují závěry provedených průzkumů a zároveň vycházejí z odborné praxe zpracovatele v daném oboru. Z výsledků šetření je následně možné definovat jednotlivé strategie a možnosti vzdělávání knihovníků, s přihlédnutím na oborové koncepční materiály - např. aktuální Koncepti rozvoje knihoven či Koncepti celoživotního vzdělávání.
7. Ekonomická analýza nákladů na vzdělání knihovníků spojená s rekvalifikacemi, či dalšími formami vzdělávání na úrovni inovačních kurzů, vychází z konkrétních zveřejněných výsledků hospodaření obou organizací, s doplňujícími informacemi zpracovanými na úrovni podrobnější analýzy podrozvahových účtů. Pracováno bylo také s anonymními formami mzdových inventur jednotlivých organizací.
8. Zjištěné výsledky byly implementovány do navržených modelů s komentářem zjištěných nedostatků či překážek a zároveň je zde snaha o zobecnění problémů, které zavádění rekvalifikací a využití Národní soustavy povolání a Národní soustavy kvalifikací v praxi provázejí.
9. Výsledkem práce je souhrn zjištěných poznatků a závěrů, ověření hypotéz a návrh možného efektivního využití Národní soustavy povolání a Národní soustavy kvalifikací v knihovnách, včetně plánování ekonomického dopadu v souladu s plánováním rozpočtů.

3 Teoretická východiska

Vzdělání, jsou odpovídající kompetence a znalosti případně doplněné praxí, je základním vybavením plně kvalifikovaného pracovníka, který by neměl mít problémy s uplatněním na trhu práce. Skutečnost je však v dnešní době trochu jiná. V následující části diplomové práce jsou shrnuty poznatky, které vedou jednak k aktivní politice nezaměstnanosti, kdy míra nezaměstnanosti celostátně klesá³ a zároveň se díky tomu zvyšuje poptávka po odbornících. Diplomová práce shrnuje základní poznatky formou komparace o aktivní politice zaměstnanosti v obecné rovině v ČR a na Slovensku s tím, že se orientuje na rámec shrnující požadavky na znalosti, dovednosti a kompetence pracovníků, kteří pracují ve veřejných knihovnách. Díky provedeným výzkumům na celostátní úrovni, jejichž výsledky budou komentovány, se ukazuje, že ve veřejných knihovnách pracuje téměř polovina zaměstnanců bez odborného knihovnického vzdělání.⁴

Tato skutečnost vedla k zapojení odborných pracovníků do projektu Ministerstva práce a sociálních věcí a od roku 2012 odborná skupina pod vedením Mgr. Zlaty Houškové⁵ zpracovávala podklady, které umožnily zařazení knihovnických profesí do Národní soustavy povolání (NSP) a Národní soustavy kvalifikací (NSK). Následným krokem bylo zpracování Koncepce celoživotního vzdělávání knihovníků v ČR s tím, že tento dokument reaguje na výše uvedenou skutečnost o nedostatku odborně vzdělaných pracovníků v oboru a obsahuje možná doporučení na řešení daného problému formou nastavení principů dalšího odborného vzdělávání těchto lidí formou rekvalifikačních kurzů či inovačních kurzů, jako jednoho z nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti u nás. Cílem je zajistit rekvalifikační vzdělání, které bude reagovat právě na materiály zpracované v NSP a NSK tak, aby nejpozději do 15 let ve veřejných knihovnách pracovali pokud možno všichni knihovníci s odpovídající kvalifikací, případně se procento nekvalifikovaných značně snížilo.

Co všechno tyto kroky znamenají, jaký je jejich obsah a dopad z ekonomického hlediska, by měl ukázat následující exkurz do teorie dané problematiky z pohledu známých a dostupných informací a názorů odborníků s tím, že snahou práce je porovnat vývoj a řešení situace v České republice a na Slovensku.

³ KURZYCZ., 2018.

⁴ HOUŠKOVÁ, Zlata a Vladana Pilerová., 2013.

⁵ Mgr. Zlata Houšková pracovala v Knihovnickém institutu Národní knihovny ČR v Praze jako vedoucí oddělení vzdělávání

3.1 Aktivní politika zaměstnanosti

Jedním ze základních cílů hospodářské a sociální politiky státu je dosažení plné, produktivní a svobodně zvolené zaměstnanosti. Právo na zaměstnání bez ohledu na rasu, barvu pleti, pohlaví, jazyk, náboženství, politické nebo jiné smýšlení, členství v politických stranách nebo příslušnost k politickým hnutím, národnost, etnický nebo sociální původ, majetek, zdravotní stav nebo věk je jedním ze základních práv občana.⁶

Dnem 1. 10. 2004 nabyl účinnosti zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. Tato základní právní norma stanovuje postup k dosažení cílů politiky státu v oblasti zaměstnanosti.

Státní politika zaměstnanosti usiluje:

- o dosažení rovnováhy mezi nabídkou a poptávkou po pracovních silách,
- o produktivní využití zdrojů pracovních sil,
- o zabezpečení práva občanů na zaměstnání.

Státní správu v oblasti státní politiky zaměstnanosti v České republice vykonávají Ministerstvo práce a sociálních věcí (MPSV) a Úřad práce ČR (ÚP).

Úřad práce ČR (ÚP) je orgánem státní správy s právní subjektivitou, jehož nadřízeným orgánem je MPSV - Sekce trhu práce (STP MPSV).⁷ S jeho činností souvisí i základní právní předpisy o zaměstnanosti:

1. Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti (dále jen „zákon o zaměstnanosti“)
2. Zákon č. 73/2011 Sb., o Úřadu práce České republiky a změně souvisejících zákonů
3. Vyhláška MPSV č. 518/2004 Sb., kterou se provádí zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti (dále jen „prováděcí vyhláška“)
4. Vyhláška MPSV č. 519/2004 Sb., o rekvalifikaci uchazečů o zaměstnání a zájemců o zaměstnání a o rekvalifikaci zaměstnanců

⁶ ZAMĚSTNANOST, 2012. op.cit.

⁷ ZAMĚSTNANOST, 2012. op.cit.

5. Nařízení vlády č. 515/2004 Sb., o hmotné podpoře na vytváření pracovních míst a hmotné podpoře rekvalifikace nebo školení zaměstnanců v rámci investičních pobídek⁸

3.1.1 Aktivní politika zaměstnanosti v ČR

Jedním z cílů státní politiky zaměstnanosti (SPZ) je formou poskytování finančních příspěvků pro zaměstnavatele, podpořit vznik a zřizování nových pracovních míst. Příspěvky mohou pobírat i uchazeči samotní.⁹ Tato část podpory se nazývá aktivní politika zaměstnanosti (APZ), kterou zajišťuje v ČR Ministerstvo práce a sociálních věcí (MPSV), díky ÚP, které souhrn opatření a nástrojů vedoucích ke snížení míry nezaměstnanosti realizují, díky podpoře ze státního rozpočtu či ze Strukturálních fondů EU.¹⁰

Nástroje aktivní politiky zaměstnanosti:

- a) rekvalifikace
- b) investiční pobídky
- c) veřejně prospěšné práce
- d) společensky účelná pracovní místa
- e) příspěvek na zapracování
- f) příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program

Významnou úlohu v poskytování APZ má i odborné poradenství.

Příspěvky jsou poskytovány při vytvoření pracovního místa, formou zahájení podnikání uchazečem samotným a pro sebe, zaměstnavatelům při vytvoření nového pracovního místa či obsazení stávajících volných míst uchazeči o zaměstnání. Toto platí v případě, kdy uchazeče o zaměstnání nelze zaměstnat jiným způsobem. Podmínkou je uzavření dohody mezi poskytovatelem a zaměstnavatelem s tím, že musí doložit potvrzení o bezdlužnosti vůči

⁸ ZAMĚSTNANOST, 2012. op.cit.

⁹ ZAMĚSTNANOST, 2012. op.cit.

¹⁰ BALAJKOVÁ, Lenka, 2016.

státním institucím. Výjimkou jsou dluhy ve formě povolených splátek či úvěrů, případně povolení o posečkání daně.¹¹

3.1.2 Aktivní politika zaměstnanosti ve Slovenské republice

Aktivní politika zaměstnanosti na Slovensku je rovněž součástí politiky zaměstnanosti, která je na Slovensku díky svému nastavení realizována jinak. Slovensko je pluralitní republikou s jednokomorovým parlamentem a politika zaměstnanosti je zde chápána souhrnně, jako politika sociálního zabezpečení. Spadá sem spolu s politikami osobních sociálních služeb, zdravotní, bytovou a vzdělávací politikou. Celkově je sociální politika orientována na zlepšení podmínek obyvatelstva, s ohledem na ekonomické a hospodářské možnosti státu. Státní správu vykonává *Ministerstvo práce, sociálních vecí a rodiny SR*, prostřednictvím *Ústredia práce, sociálnych vecí a rodiny* a *Úradov práce, sociálnych vecí a rodiny*.¹²

Nejdůležitějšími zákony v oblasti politiky zaměstnanosti jsou: zákon č. 453/2003 Z.z., o orgánech štátnej správy v oblasti sociálnych vecí, rodiny a služieb zamestnanosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov a zákon č. 5/2004 Z.z., o službách zamestnanosti, ve znění pozdějších předpisů.¹³

Aktivní politika zaměstnanosti SR směřuje ke zvýšení a podpoře zprostředkovatelské činnosti, zajištění vyšší výkonnosti a efektivity při uplatnění osob bez zaměstnání na trhu práce, formou jejich evidence na úřadech práce, kdy je zároveň zjištěna zvýšená aktivita vyhledávání vhodných volných pracovních míst.

Obsahem aktivní politiky zaměstnanosti je opět, stejně jako v ČR, soubor opatření vedoucích jednak k rozšíření možností nezaměstnaných uplatnit se na trhu práce, s ohledem na jejich znalosti, kompetence a dosaženou praxi, ale zároveň obsahuje podpůrná opatření, která napomáhají uchazečům o zaměstnání při hledání nových pracovních pozic, spolu s odborným poradenstvím a informačními službami. Nedílnou součástí jsou i podpory

¹¹ ZAMĚSTNANOST, 2012. op.cit..

¹² MALÝ, Ivan a Juraj NEMEC, 2013.(s.85-139)

¹³ ÚPSVaR. Základné informácie o službách zamestnanosti.

směřované ke vzniku nových pracovních míst. Některé podpůrné programy mohou být financovány formou dotací ze Strukturálních fondů EU, případně dalších programů. Každý z nástrojů spadá pod určité opatření, které je orientováno na specifickou cílovou skupinu.¹⁴

Podle zákona č. 5/2004 Z.z., o službách zamestnanosti, dělíme nástroje APZ na Slovensku na:

1. Vzdělávání a příprava pro trh práce uchazeče o zaměstnání a zájemce o zaměstnání
2. Příspěvek na samostatnou výdělečnou činnost
3. Příspěvek na zapracování znevýhodněného uchazeče o zaměstnání
4. Příspěvek na podporu zaměstnávání znevýhodněného uchazeče o zaměstnání
5. Příspěvek na podporu udržení v zaměstnání zaměstnanců s nízkými mzdami
6. Příspěvek na podporu vytváření a udržení pracovních míst v sociálním podniku
7. Příspěvek na podporu udržení zaměstnanosti
8. Příspěvek na podporu vytvoření nového pracovního místa
9. Příspěvek ke mzdě zaměstnance
10. Příspěvek na podporu samostatné výdělečné činnosti
11. Příspěvek na vykonání absolventské praxe
12. Příspěvek na podporu zaměstnávání absolventů, vzdělávání a přípravy pro trh práce
13. Příspěvek na aktivační činnost
14. Příspěvek na stěhování a docházku za prací
15. Podpora začleňování znevýhodněných uchazečů o zaměstnání na trh práce
16. Projekty a programy
17. Příspěvek na zřízení chráněné dílny nebo chráněného pracoviště a ne jejich zachování
18. Příspěvek občanovi se zdravotním postižením na provoz nebo vykonávání samostatné výdělečné činnosti
19. Příspěvek na činnost pracovního asistenta¹⁵

¹⁴ BALAJKOVÁ, Lenka, 2016. op.cit.

¹⁵ Zákon č. 5/2004 Z. z., zákon o službách zamestnanosti.

3.2 Rekvalifikace

Rekvalifikace je jedním ze základních nástrojů APZ v ČR.

Dle zákona o zaměstnanosti (v platném znění), Hlava II., § 108 je rekvalifikace definována následně: *"(1) Rekvalifikací se rozumí získání nové kvalifikace a zvýšení, rozšíření nebo prohloubení dosavadní kvalifikace, včetně jejího udržování nebo obnovování. Za rekvalifikaci se považuje i získání kvalifikace pro pracovní uplatnění fyzické osoby, která dosud žádnou kvalifikaci nezískala. Při určování obsahu a rozsahu rekvalifikace se vychází z dosavadní kvalifikace, zdravotního stavu, schopností a zkušeností fyzické osoby, která má být rekvalifikována formou získání nových teoretických znalostí a praktických dovedností v rámci dalšího profesního vzdělávání."*¹⁶

ÚP nabízejí rekvalifikaci převážně osobám z řad uchazečů o zaměstnání v případě, kdy nabídka uchazečů neodpovídá poptávce na pracovním trhu a je třeba uspokojit profese, na které není dostatek kvalifikovaných pracovních sil. Rekvalifikace následně umožňuje zaměstnat osoby, které díky získání nové kvalifikace mohou najít vhodné zaměstnání.

Rekvalifikací se rozumí získání zcela nové kvalifikace, případně rozšíření té stávající kvalifikace uchazeče o zaměstnání. Při určování obsahu a rozsahu rekvalifikace se vychází z dosavadní kvalifikace, zdravotního stavu, schopností a zkušeností fyzické osoby, která má být rekvalifikována. Jedná se o získání nových teoretických znalostí a praktických dovedností v rámci dalšího profesního vzdělávání mimo nastavený školský vzdělávací systém. Z výše uvedeného vyplývá, že se nejedná o studium na středních a vysokých školách.¹⁷

Rekvalifikace se uskutečňuje níže uvedenými formami vzdělávání:

- ve vzdělávacích programech dalšího profesního vzdělávání,
- ve speciálních programech k získání konkrétní pracovní dovednosti,
- ve vzdělávacích aktivitách v rámci mezinárodních programů,
- ve vzdělávacích programech určených pro uchazeče o zaměstnání, kterým se věnuje zvýšená pozornost při zprostředkování podle § 33 zákona o zaměstnanosti,

¹⁶Zákon č. 68/2009 Sb., o zaměstnanosti, Hlava II., § 108 odst.1)

¹⁷ ZAMĚSTNANOST, 2012. op.cit.

- ve školních vzdělávacích programech pro střední vzdělávání v rámci soustavy oboru vzdělávání,
- v jiných vzdělávacích aktivitách, které směřují k získání nové kvalifikace nebo rozšíření stávající.

Rekvalifikaci, resp. certifikát či osvědčení o jejím absolvování, mohou získat také zaměstnanci u svého zaměstnavatele, v rámci trvajících pracovního poměru, s ohledem na případně připravované organizační změny v organizaci. Díky dohodě uzavřené s ÚP mohou být plně nebo částečně hrazeny náklady s rekvalifikací zaměstnanců spojené, a to přímo zaměstnavateli, či ve prospěch rekvalifikačního zařízení, které tuto činnost pro daného zaměstnavatele zajišťuje.

Na základě § 109a zákona o zaměstnanosti si uchazeč o zaměstnání či zájemce o zaměstnání může vybrat a zabezpečit rekvalifikaci sám a následně mu náklady může ÚP za stanovených podmínek uhradit. Za tímto účelem si uchazeč o zaměstnání či zájemce o zaměstnání vybírá druh pracovní činnosti, na kterou se chce rekvalifikovat a rekvalifikační zařízení, které má rekvalifikaci provést. Maximální částka poskytovaná ÚP zájemci o zvolenou rekvalifikaci činí 50 000 Kč.¹⁸ Na Slovensku činí tato podpora maximálně 600 €.¹⁹

Definice a systém vnímání rekvalifikací je na Slovensku velmi obdobný jako v ČR. Vlastní náležitosti uznávání rekvalifikace, jako plnohodnotného certifikovaného vzdělání, upravuje zvláštní právní norma.²⁰

Pro profesi "Knihovník" existovalo v minulosti několik rekvalifikačních kurzů, které byly zajišťovány ÚP, avšak jejich odborná úroveň nebyla pro potřeby veřejných knihoven dostačující. Na základě historických zkušeností a v souladu s nyní platnou legislativou bylo rozhodnuto, že pro veřejné knihovny se za podpory Ministerstva kultury ČR zajistí rekvalifikační vzdělávání formou akreditovaných rekvalifikačních kurzů a odpovídajících zkoušek, v souladu s obsahem požadavků Národní soustavy povolání a Národní soustavy kvalifikací.

¹⁸ ZAMĚSTNANOST, 2012. op.cit.

¹⁹ ÚPSVaR. Vzdelávanie a príprava pre trh práce zabezpečené z vlastnej iniciatívy uchádzača o zamestnanie- § 46 ods.7, zákona o zamestnanosti

²⁰ Vyhláška č. 51/1991 Sb., Vyhláška Ministerstva práce a sociálnych vecí Slovenskej republiky....

Profese knihovník má do budoucna ambici, aby na takovýchto odborných pozicích – stejně jako v jiných oborech – pracovali lidé, kteří oborovou kvalifikaci mají ze školy, z akreditovaného rekvalifikačního knihovnického kurzu, případně dosaženou jiným způsobem (samostudiem, praxí, kurzy...), ale oficiálně prokázanou (například formou kvalifikační zkoušky). Pro středoškolské knihovnické pozice je to již v současné době možné absolvováním odborných zkoušek v rámci NSK. V Koncepti CŽV knihovníků je tento požadavek zmírněn alternativní variantou deseti let praxe zaměstnance na dotčené odborné pozici. (Vykonává-li zaměstnanec deset let tuto činnost, je již kvalifikován.). V neformálním vzdělávání se nyní přechází na nový systém získávání dílčích profesních kvalifikací. V návaznosti na model EU se začíná aplikovat Národní soustava kvalifikací (dále NSK) a Národní soustava povolání (NSP) do praxe.

Oborové vzdělání lze nyní získat pro těchto 6 profesních kvalifikací na SŠ pozicích:

- Knihovník akvizitér,
- Knihovník katalogizátor,
- Knihovník pracovník správy fondů,
- Knihovník v knihovně pro děti,
- Knihovník v přímých službách,
- Referenční knihovník

Kurzy a zkoušky k těmto jednotlivým kvalifikacím jsou koncipovány zvlášť. Ke zkoušce lze přistoupit bez absolvování kurzu. Zkoušky jsou realizovány prostřednictvím autorizovaných osob Ministerstva kultury ČR (autorizovaný orgán), kterými jsou: Moravská zemská knihovna v Brně, Národní knihovna ČR, Moravskoslezská vědecká knihovna v Ostravě a Knihovna Jiřího Mahena v Brně.²¹

²¹ DILHOFOVÁ, Adéla, 2017.

3.2.1 Kritéria zkoušek

Zkoušky se konají v jeden den (zkoušku nelze rozložit do více dní). Trvají v rozmezí od 2 (či 3) do 4 hodin maximálně (čas je uveden bez příprav a přestávek). Zkušební komise je o dvou hodnotících zkoušejících. Náplň kurzů a zkoušek je dle MŠMT, dle schválených typových pozic v NSK – akreditace MŠMT je platná do 22. ledna 2019.²²

Pro vzdělávání knihovníků na Slovensku, v rámci získání profesního označení, jsou v současné době pořádány akreditované kurzy, jejichž garantem je CVTI SR - Centrum vedecko-technických informací SR. Jedná se o rekvalifikační kurz - Knihovnicke odborné minimum, určený pro pracovníky bez odborného vzdělání. Podmínkou je minimálně středoškolské vzdělání s maturitou v jiném oboru. Kurz je zakončen závěrečnou zkouškou se ziskem osvědčení, které je platné pro území SR. Kurzy probíhají pod Ministerstvem školství SR od r. 1991, v délce 10 pracovních dnů po 8 hodinách denně. Závěrečná zkouška trvá 1 den. Účastnický poplatek za kurz, včetně zkoušky, činí 150,- €. Jedná se o prezenční formu studia. Obsah vzdělávacího programu - viz Příloha č. 1²³

Další formou nabízeného vzdělávání pro knihovníky byl e-learningový kurz pořádaný Slovenskou národní knihnicou v Martine, formou distančního studia ve vzdělávacím programu "Knihovnicke základy pre znalosnú spoločnosť". Poplatek za studium činil 10,- € za osobu. V současné době tato forma vzdělávání není v nabídce.

Časový harmonogram, rozpis a učební osnovy, včetně požadavku na zkoušku akreditovaného kurzu v Moravské zemské knihovně jsou k nahlédnutí v Příloze č. 2 a č. 3.²⁴ Velké profesionální knihovny (hlavně krajské) v rámci své působnosti pořádají řadu vlastních školení a přednášek pro pracovníky knihoven, které nemají akreditaci a slouží k rozšiřování znalostí a kompetencí v oblasti náplně práce jednotlivých zaměstnanců. Tyto aktivity nemají ucelenější koncepční řešení, vyplývají z aktuálních potřeb a možností jednotlivých organizací.

Podrobněji rozebírat další z nástrojů APZ není pro tuto práci relevantní.

²² KUBÍČEK, Tomáš, 2018.

²³ CVTI SR. Kurz Knihovnicke odborné minimum.

²⁴ NSK – Knihovník v přímých službách – Kvalifikační a hodnotící standart – výňatek z dokumentu

3.3 Národní soustava povolání

Národní soustava povolání (NSP) v ČR je otevřenou databází povolání pod patronátem MPSV ČR. Jedná se o internetový katalog jednotlivých povolání rozříděných do skupin a oborů, který je stále doplňován a inovován a jehož cílem je podpora mobility uchazečů o zaměstnání či stávajících pracovních sil na trhu práce s ohledem na jeho vývoj a současnou poptávku. Díky této skutečnosti slouží jak uchazečům o zaměstnání, tak také zaměstnavatelům. Aktualizace a tvorba NSP podléhá Zákonu o zaměstnanosti.

Historicky lze sledovat genezi NSP hlavně již od roku 2004, kdy vstoupil v platnost zákon o zaměstnanosti. Následně se ve dvou etapách²⁵ začala rozvíjet tvorba registru za aktivní účasti Sektorových rad²⁶, realizátorem celého projektu byl Svaz průmyslu a dopravy ČR, spolu s Hospodářskou komorou ČR a společností TREXIMA s.r.o. Projekt byl realizován za podpory fondů EU.²⁷

Cílem či účelem NSP je zajistit tvorbu veřejného registru povolání existujících na trhu práce v ČR, včetně poskytování relevantních dat pro kariérní poradenství, zajistit informace pro všechny strany zúčastněné na trhu práce (zaměstnavatelé, uchazeči, vzdělávací instituce i státní složky - např. ÚP) o požadavcích na jednotlivá povolání. Dalším dopadem je poskytování informací pro kvalitní personální práci zaměstnavatelů, pomoc při budování strategií vzdělávání.

NSP je východiskem a základním informačním zdrojem pro tvorbu Národní soustavy kvalifikací (NSK).²⁸

V současné době NSP zahrnuje 1408 povolání, ve 40 odborných směrech s více jak 1670 specializacemi.²⁹

"Povolání jsou členěna dle svého zaměření do 40 odborných směrů (např. stavebnictví a zeměměřičství, IT, právo, apod.) a 8 kvalifikačních úrovní dle náročnosti dané pozice. U každé pracovní pozice lze najít charakteristiku a popis činností, klíčové odborné dovednosti

²⁵ 1.etapa 2007-2008, 2.etapa 2011 - 2012

²⁶ Sektorové rady jsou tvořeny zástupci zaměstnavatelů, prostřednictvím skupin odborníků za jednotlivá odvětví a oblasti trhu práce - SEKTOROVÉ RADY.[ONLINE]

²⁷ NSP - Národní soustava povolání - informace o projektu, 2017.

²⁸ NSP - Národní soustava povolání - informace o projektu, 2017. op.cit.

²⁹ Národní soustava povolání, 2017.

*a znalosti nutné pro výkon povolání, ideální i vhodné školní vzdělání, případně profesní kvalifikace vedoucí k možnosti ucházet se o toto pracovní místo. Karta povolání také obsahuje informace o pracovních podmínkách, průměrné mzdě, volných pracovních místech a další doplňující informace."*³⁰

Profese "Knihovník" je zařazena v oboru "Umění a kultura", kde je rozpracována do 6 pracovních pozic na středoškolské úrovni - Knihovník katalogizátor, akvizitér, pracovník správy fondů, knihovník v knihovně pro děti, knihovník v přímých službách a referenční knihovník. Na vysokoškolské úrovni vzdělání jsou zde zatím jako profese "Knihovník specialista" uvedeny pozice - knihovník specialista katalogizátor a referenční knihovník specialista.

Pro každé povolání je zpracována "Karta povolání", která obsahuje základní charakteristiku a popis pracovní činnosti.³¹ Na tuto kartu navazuje karta specializace - s jednotlivými typovými specializacemi. Opět je zpracována charakteristika specializace, popis základních pracovních činností, uvedeno platové rozpětí spolu s podrobnostmi dle jednotlivých krajů. Jsou zde specifikovány pracovní podmínky a následně také kvalifikační požadavky. V rozporu s požadavkem knihovnické odborné obce, je jako další vhodné vzdělání, mimo odborné knihovnické, uvedeno např. střední vzdělání s maturitní zkouškou v oboru gymnázium, střední vzdělání s maturitní zkouškou (bez vyučení) ve skupině oborů pedagogika, učitelství a sociální péče. Dle informací vedoucí pracovní skupiny paní Zlaty Houškové byla uvedená další uznatelná vzdělání zapracována na základě požadavku projektu, byť s tím měla odborná knihovnická veřejnost problém. Dále jsou zde, krom tvrdých kompetencí, rozpracovány měkké kompetence, včetně podrobnějších popisů svého obsahu a konkrétních požadavků s vyznačenou škálou náročnosti. Stejně jsou zpracovány obecné dovednosti, odborné znalosti a odborné dovednosti.³²

³⁰ Národní soustava povolání, 2017. op.cit.

³¹ NSP - Národní soustava povolání . Knihovník.

³² NSP - Národní soustava povolání . Knihovník v přímých službách.

3.3.1 Situace na Slovensku

Na Slovensku je situace obdobná nejen v tom, jak Národní soustava povolání (NSP SK) vznikala, ale i co do účelu a principu fungování. Platí: "Národní soustavu povolání (NSP) definuje zákon č. 5/2004 Z. z. o službách zaměstnanosti, ako celoštátny, jednotný informačný systém opisu štandardných nárokov trhu práce na jednotlivé pracovné miesta. NSP určuje požiadavky na odborné zručnosti a praktické skúsenosti potrebné na vykonávanie pracovných činností na trhu práce. Jej centrom je Register zamestnaní tvorený z národných štandardov zamestnaní, ktoré opisujú požiadavky zamestnávateľov kladené na kvalifikovaný výkon zamestnaní."³³

Povolání jsou rozdělena do 41 oblastí s tím, že knihovník je zařazen v oblasti "Kultúra, umenie, TV a vydavateľstvo". Zde jsou zaměstnání rozdělena do škály 8 různých druhů, dle dosaženého vzdělání, od nižšího středního vzdělání až po vysokoškolské vzdělání třetího stupně.

Vlastní karta zaměstnání je koncipována trochu jinak než v českém portále a např. Středoškolské pozice jsou rozděleny pouze uvedením alternativního názvu jako: "*Knihovník akvizitér, Knihovník katalogizátor, Knihovník operátor digitalizácie, Knihovník pre prácu s deťmi a mládežou, Knihovník správca knižničných fondov, Knihovník v knižnično-informačných službách a Školský knihovník*"³⁴. Všechny další informace jsou uvedeny společně pro všechny alternativy. Jedná se o požadované vzdělání - pouze úplné střední odborné, není požadována žádná praxe. "*Všeobecné spôsobilosti, Odborné vedomosti a Odborné zručnosti*" jsou charakterizovány škálou náročnosti u jednotlivých požadavků.³⁵ Oproti ČR tato karta obsahuje také možné informace pro celoživotní vzdělávání, které jsou průběžně doplňovány spolu s tvorbou "... kvalifikačného a hodnotiaceho štandardu, ktorý je výstupom národného projektu Tvorba národnej sústavy kvalifikácií,...", po jeho zveřejnění.³⁶

Ve srovnání lze konstatovat, že informace obsažené v NSP pro povolání "Knihovník" v ČR jsou daleko podrobněji zpracované, jasnější a ucelenější dávají informace o nárocích a

³³ NSP - Informácie o NSP.

³⁴ NSP - Karta zamestnania.

³⁵ NSP - Karta zamestnania.op.cit.

³⁶ NSP - Karta zamestnania.op.cit.

požadavcích na znalosti a kompetence v jednotlivých typových pozicích a daleko lépe se s nimi, např. z pohledu zaměstnavatele a jejich personální práce, pracuje. Přínosem bude jejich podrobnost i z hlediska přípravy vzdělávacích plánů, nejen pro oblast celoživotního vzdělávání, ale také koncipování osnov na úrovni středních či vysokých odborných škol.

Poměrně složitou se v praxi může stát samotná realizace daných požadavků, neboť v současné době pouze velmi omezené množství uchazečů o zaměstnání má možnost či schopnost splnit nastavená kritéria, a to i z pohledu připravenosti absolventů odborných škol. Je třeba vést další intenzivní jednání tak, aby připravenost absolventů korespondovala s obsahem NSP. Příprava obsahu současných rekvalifikačních kurzů (viz podrobněji dále v textu) je tomuto požadavku podřízena z hlediska odborných znalostí a kompetencí, nereflexuje však vůbec otázky měkkých kompetencí, které mají speciálně u pracovníků ve službách a v přímém styku s cílovými uživateli knihoven velice důležitou roli (např. komunikační dovednosti, psychická odolnost, zátěžové situace, práce s menšinami,...).

3.4 Národní soustava kvalifikací

Národní soustava kvalifikací (NSK) v ČR navazuje na NSP - Národní soustavu povolání s tím, že odráží požadavky praxe na znalosti a dovednosti daného pracovníka a pomáhá tak nastavit obsahové koncepce rámcových vzdělávacích programů pro počáteční i navazující vzdělávání. Stanovuje oblast požadovaných tvrdých³⁷ a měkkých kompetencí³⁸, včetně závěrečné certifikace s tím, že není důležité, jakým způsobem byly znalosti či kompetence získány. Možnými formami jsou rekvalifikační kurz face to face, distanční studium, e-learning, samostudium, praxe v zaměstnání - důležité je složení závěrečné zkoušky. Tento systém umožňuje srovnání a uznání dané kvalifikace v rámci EU díky společnému referenčnímu rámci - EQF - European Qualifications Framework. Cílem je usnadnění orientace v získaných či zamýšlených úrovních kvalifikací napříč EU, podpora CŽV a usnadnění a zpřístupnění studijní i pracovní mobility.

³⁷ Tvrdé kompetence - tzv. hard skills, odborné znalosti a dovednosti v dané problematice a oboru, např. jazykové znalosti, vzdělání, úroveň práce na PC,...viz Tvrdé, odborné dovednosti (Hard skills), 2011.

³⁸ Měkké kompetence - tzv. soft skills, oblast chování, sociálně/emoční IQ, například schopnost spolupracovat s ostatními, prezentační dovednosti, schopnost řešit problémy. viz PETERS-KÜHLINGER, Gabriele a Friedel JOHN, 2007.(s.13)

Informace o EQF jsou od 01. 10. 2017 povinně uváděny na všech absolventských vysvědčeních, výučních listech či diplomech. Úroveň EQF je uváděna i na osvědčeních získaných v rámci NSK.³⁹

Hlavním cílem NSK a zákona č.179/2006Sb.⁴⁰ bylo podpořit a motivovat lidi k dalšímu vzdělávání. Byla to snaha řešit situaci produktivní populace lidí, jejichž obory zanikaly či se jejich profese ocitly v úpadku, případně docházelo k zavádění nových, poměrně převratných technologií a postupů do výroby. Díky systému vzdělávání se měla zlepšit jejich konkurenceschopnost a uplatnění na trhu práce. Zároveň s tím měl být podpořen jejich aktivní přístup k řešení vlastní tíživé situace tak, aby se minimalizovala jejich závislost na pasivní podpoře státu.

Z tohoto důvodu bylo třeba sestavit a validovat požadavky na jednotlivé profese, ale také zavést celý proces vzdělávání, který by obsah požadovaných kompetencí naplnil a zaručil možnost získání certifikátu. Bylo třeba nastavit práva a povinnosti zúčastněných stran, podmínky certifikace a autorizace školících či vzdělávacích pracovníků.

V rámci prováděných výzkumů a simulací vývoje je třeba počítat nejen s profesemi stávajícími, ale snažit se vytipovávat další, které již dnes díky procesu automatizace a zapojování elektroniky budou nově vznikat.⁴¹

3.4.1 NSK v ČR

NSK v ČR tvoří registr jednotlivých kvalifikací vycházející z potřeb státem uznávaných profesí, které existují na pracovním trhu a navazuje na NSP s podrobnějším rozpracováním typových pozic. Je podporován státem i zaměstnavateli. Jeho smyslem je pomoci uchazečům o zaměstnání či stávajícím pracovníkům získat celostátně uznávané osvědčení o profesní kvalifikaci na danou konkrétní pozici, bez nutnosti klasických forem školního vzdělávání. Jedná se hlavně o varianty rekvalifikačních či inovačních kurzů, zakončených odbornou zkouškou, kterou garantují autorizované osoby.⁴²

³⁹ Národní soustava kvalifikací. *Národní kvalifikace*.

⁴⁰ Zákon č. 179/2006 Sb., zákon o uznávání výsledků dalšího vzdělávání.

⁴¹ Národní soustava kvalifikací. *Národní kvalifikace*. op.cit.

⁴² AUTORIZOVANÉ OSOBY.

Implementaci NSK zastřešuje Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy ČR (MŠMT) již od roku 2015, prostřednictvím Národního ústavu pro vzdělávání, ve spolupráci s Uníí zaměstnavatelských svazů a dalšími profesními organizacemi, ve spolupráci se zástupci velkých podniků. Tento projekt je na území ČR opět financován z Evropského sociálního fondu a rozpočtu státu.⁴³

3.4.2 NSK v SR

Na Slovensku vznikl podobný registr, který se jmenuje "Národná sústava kvalifikácií - Urovne kvalifikačného rámca."⁴⁴, jehož cílem je propojení vzdělávání a pracovního trhu.

" Vychádza z predpokladu, že zručnosti, vedomosti a kompetencie, ktoré sú potrebné na získanie kvalifikácie, môžeme získať rôznymi cestami vzdelávania a učenia sa:

- *formálnym vzdelávaním – prebieha v škole a vedie k získaniu diplomu alebo potvrdenia o vzdelaní*
- *neformálnym vzdelávaním – prebieha na pôde rôznych vzdelávacích inštitúcií mimo školského vzdelávania*
- *informálnym učením sa – prebieha ako prirodzená súčasť našich životov kdekoľvek a kedykoľvek – v rodine, na pracovisku, v rámci našich koníčkov, a pod.*"⁴⁵

Nosnou kostrou Národnej sústavy kvalifikácií jsou karty kvalifikací (kk), které obsahují kvalifikační a hodnotící standardy. Kvalifikační standard obsahuje souhrn vědomostí, dovedností a schopností, které jsou potřeba pro získání příslušné kvalifikace. Hodnotící standard je tvořen souhrnem kritérií, organizačních a metodických postupů k ověřování a hodnocení z dosažené odborné způsobilosti pro výkon kvalifikace. Dle názoru odborníků je právě hodnotící standard nejdůležitější částí NSK SK, neboť na jejich základě následně probíhají zkoušky na ověření kvalifikace. Pro přehlednější orientaci v porovnávání se zahraničními kvalifikacemi, má každá z nich jednu z osmi úrovní Slovenského kvalifikačního rámce a Evropského kvalifikačního rámce. Toto opatření ulehčuje orientaci případným zahraničním zaměstnavatelům nebo osobám, které se ucházejí o zaměstnání

⁴³ Národní soustava kvalifikací. *Národní kvalifikace*. op.cit.

⁴⁴ Národná sústava kvalifikácií. *Co je NSK*.

⁴⁵ Národná sústava kvalifikácií - AZZZ.

mimo Slovensko na trhu práce v rámci Evropy.(volný překlad autora)⁴⁶ Tímto způsobem je zpracováno na Slovensku 1000 karet kvalifikací.⁴⁷

3.4.3 Knihovnické profese v NSK

V současnosti jsou v NSK ČR zpracovány kvalifikační a hodnotící standardy knihovnických profesních kvalifikací (PK), které říkají, co má umět zaměstnanec na konkrétní pozici a jak to lze ověřit. Obsahuje přesné pokyny pro zájemce o autorizaci, který bude oprávněn ověřovat znalosti a zkoušet. Autorizujícím orgánem je MK ČR. Pilotní projekt byl spuštěn v MZK Brno.

V knihovnách lze využít NSK k nastavení procesu a implementace Koncepce CŽV v instituci samé, včetně tvorby metodických materiálů pro knihovny v působnosti kraje či regionu. Dále k nastavení přijímacích či výběrových řízení, k formulaci pracovních náplní, požadavků na inovační kurzy či vzdělávání, k nastavení profilů.⁴⁸

Knihovnické kvalifikace jsou zařazeny do oboru "Publicistika, knihovnictví a informatika" s tím, že je zde zveřejněno celkem 8 typových pozic - Knihovník akvizitér, Knihovník katalogizátor, Knihovník pracovník správy fondů, Knihovník v knihovně pro děti, Knihovník v přímých službách, Pracovník monitoringu medií, Referenční knihovník a Správce báze znalostí.⁴⁹

Následně, po otevření konkrétní karty, jsou zde uvedeny informace týkající se autorizačního orgánu (zde Ministerstvo kultury ČR - MK ČR), doba platnosti standardu⁵⁰ a kvalifikační úroveň. Pro všechny zveřejněné PK knihovník - platí stupeň 4. Následuje kvalifikační standard s uvedením okruhů odborné problematiky, včetně pokynů k realizaci zkoušky, hodnotící standard, informace o autorizovaných osobách a uznatelnost kompetencí.⁵¹

⁴⁶ Národní soustava kvalifikací. *Co je NSK. op.cit.*

⁴⁷ Národní soustava kvalifikací. *Statistika.*

⁴⁸ HOUŠKOVÁ, Zlata, 2016.

⁴⁹ NSK, 2014.

⁵⁰ standardy jsou zveřejněny po ukončení schvalovacího procesu a nejdříve po 4 letech lze provést jejich revizi a případné úpravy viz DILHOFOVÁ, Adéla, 2017.

⁵¹ Knihovník akvizitér - Národní soustava kvalifikací.

Na závěr je třeba uvést skutečnost, že v registru NSK pro Slovensko není kvalifikační karta pro jakoukoliv pozici knihovník v současné době zpracována, tudíž nelze provést odpovídající porovnání NSK v ČR.

3.5 Koncepce celoživotního vzdělávání knihovníků

V oblasti knihovnictví v České republice byl celý proces započat na základě dlouho zamýšlené a připravované Koncepce celoživotního vzdělávání - CŽV, která reflektovala nedostatek odborníků vzdělaných v daném oboru, případně jejich odliv do lukrativnějších odvětví soukromého sektoru. Díky opakovaným průzkumům, které prováděla Národní knihovna ČR (NK ČR) v Praze, napříč všemi profesionálními knihovnami v letech 1998, 2004 a 2012, bylo při tvorbě koncepce přistoupeno k aktualizaci zjištěných dat. Poslední průzkum byl v letech 2016 - 2017. Knihovníci se aktivně zapojili do tvorby NSK formou členství v UZS přes profesní sdružení SKIP⁵² již v roce 2012, aby měli možnost aktivně ovlivňovat vývoj politiky zaměstnanosti a participovat na zamýšlených změnách. Jedním z výchozích bodů bylo zapojení knihoven do projektu OP LZZ (Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost), podpořeného z ESF - BiDi - Bipartitní dialog, Konfederace zaměstnavatelských a podnikatelských svazů. Výstupem byla skutečnost, že knihovny nemají ve většině případů zpracovány koncepce svého rozvoje a potřeb právě v personální oblasti. Velkou měrou má na jejich další fungování vliv i stárnutí aktivních knihovníků, bez zajištění nástupnické odborné mladé generace.⁵³

Samotná tvorba jednotlivých typových pozic a zapojení knihovníků do NSP a NSK byly pouze logickým vyústěním snahy aktivně řešit stávající problémy v oboru a případně předcházet jejich dalšímu prohlubování do budoucna. Toto vše bylo zpracováno do Koncepce rozvoje knihoven na léta 2011 - 2015⁵⁴ a následně je reflektováno i v koncepci následující pro léta 2017 - 2020⁵⁵. Oba dokumenty byly schváleny vládou ČR. Odborná knihovnická veřejnost si je velmi dobře vědoma nutnosti dalšího vzdělávání. S ohledem na

⁵² SKIP ČR - Sdružení knihovníků a informačních pracovníků ČR - profesní organizace

⁵³ HOUSKOVÁ, Zlata, 2014.

⁵⁴ Koncepce rozvoje knihoven ČR na léta 2011 - 2015

⁵⁵ Koncepce rozvoje knihoven ČR na léta 2017 - 2020

skutečnost, že knihovny již mnoho let nepůsobí pouze jako půjčovny knih, ale mají pevné místo ve vzdělávání široké veřejnosti, podílejí se na utváření školských vzdělávacích plánů a jsou i jejich nositeli, bylo třeba zajistit dostatek fundovaných odborníků, kteří budou schopni plnit úkoly na knihovny kladené nejen z hlediska našeho státu, ale i vývoje ve světě.

3.5.1 Formy vzdělávání

V minulosti bylo vzdělávání knihovníků zajišťováno odborným školství na úrovni středoškolské či vysokoškolské a dále rekvalifikačními kurzy, které pořádaly některé velké knihovny. Další vzdělávání se odehrávalo např. v rámci regionálních funkcí knihoven⁵⁶, které zajišťují krajské knihovny. Jednalo se o nekoncepční systém, kdy nebyla garantována úroveň vzdělání a ani nutnost či potřeby oboru.

Problémem je, že se obor v posledních 10 letech potýká prvotně s nedostatkem kvalitních vzdělávacích institucí, které by připravovali studenty na úrovni středních škol. V celé ČR existují pouze dvě školy, které nabízejí knihovnické vzdělání na požadované úrovni pro středoškolské pracovní pozice, formou maturitního či pomaturitního studia, a to v Praze a v Brně. Tyto školy jsou schopné odpovídajícím způsobem připravit absolventy tak, aby byli schopni obstát v praxi a měli alespoň potřebné teoretické znalosti z oboru a dané problematiky. Jiné možnosti vzdělání nabízejí některé SŠ, které byli primárně zaměřeny na jiné obory, ve formě doplňkového studia. Postupně díky neodbornému složení pedagogů tyto možnosti zanikají. Neopominutelným faktem je velice malá osvěta mezi potenciálními uchazeči o studium. Vysokoškolské vzdělání lze získat na vysokých školách v Praze, Brně a Opavě.⁵⁷ V současné době na základě nových akreditačních pravidel a končícím platným akreditacím z vysokých škol obor knihovník zcela vymizel a je nahrazován obory informační pracovník či příbuznými.

ČR má historicky jednu z největších a nejpočetnějších sítí knihoven. Na našem území se jich nachází 5353 (jedná se o registrované veřejné knihovny v souladu s knihovním zákonem,

⁵⁶ Metodický pokyn Ministerstva kultury k zajištění výkonu regionálních funkcí knihoven a jejich koordinaci na území ČR, 2014.

⁵⁷ Knihovnické školy.IPK - informace pro knihovny, 2017.

údaj za rok 2016 dle statistického zjišťování KULT.⁵⁸ Více než 800 knihoven je profesionálních, tedy takových, kde pracují odborní knihovníci a poskytují odborné knihovnicko - informační služby v souladu s vydanou metodikou.⁵⁹ Dle velikosti a významu, či působnosti, mají knihovny různé nároky na strukturu svých zaměstnanců a míru jejich odbornosti. Právě tato skutečnost, v souvislosti s věkovou strukturou knihovníků a následným Age managementem⁶⁰, vedla ke vzniku Koncepce celoživotního vzdělávání s napojením na NSK.

Knihovníci v ČR se zapojili do projektu již v roce 2012 s tím, že bylo vytypováno v souhrnu celkem 8 typových pozic, pro které byly karty zpracovány. (podrobněji viz NSP a NSK výše). Jedním z důvodů podrobného zpracování je i snaha snadnější orientace personalistů při zařazování pracovníků v rámci jednotlivých organizací do odpovídajících tříd, neboť odkazy uvedené v Katalogu prací⁶¹ jsou značně nedostatečné a zavádějící. V současné době je připravován materiál, který by měl iniciovat změnu katalogu prací. Podklady budou odborníky z řad knihovníků zpracovány v I. pololetí roku 2018 s tím, že budou předloženy k připomínkování odborné knihovnické veřejnosti a následně na podzim MK ČR. Dalším krokem je předložení vládě a k připomínkování napříč dotčenými resorty. V případě schválení by změny vstoupily v platnost od 01. 01. 2020.⁶²

Problémem je nutnost propojení těchto dvou dokumentů - tedy Katalogu prací s NSP a NSK, neboť se často setkáváme se skutečností, kdy se obsahově tyto dokumenty dostávají do rozporu. Je to dáno tím, že Katalog prací⁶³ rozlišuje například úroveň lokální a regionální, k nim přiřazením odlišné platové třídy, byť dle NSP a NSK jsou požadavky na tyto pracovníky rovnocenné a i výkon práce je stejný. Tímto narážíme na první možný dopad NSK. U někoho

⁵⁸ NIPOS, 2017. (s.10)

⁵⁹ Standard pro dobrou knihovnu: metodický pokyn Ministerstva kultury k vymezení standardu veřejných knihovnických a informačních služeb poskytovaných knihovnami zřízenými a/nebo provozovanými obcemi a kraji na území České republiky, 2015.

⁶⁰ V roce 2010-2012 byl realizován projekt OP LZZ " Strategie Age Managementu v České republice „, který realizovala AIVD ČR, o.s. V rámci realizace tohoto projektu byla přenesena metodika age managementu a konceptu pracovní schopnosti z Finského institutu pracovního zdraví se sídlem v Helsinkách (FIOH) do ČR. Projekt byl zaměřen na cílovou skupinu osob starších 50 let a jejím hlavním cílem byl přenos inovativních nástrojů k řešení problematiky cílové skupiny osob ve věku 50 plus na trhu práce. Projektové aktivity byly oceněny v listopadu 2012 Národní cenou kvality za podporu Age Managementu v ČR.. - viz AGEMANEAGEMENT, 2018.

⁶¹ Nařízení vlády č. 222/2010 Sb., o katalogu prací ve veřejných službách a správě

⁶² Závěry zasedání Zaměstnavatelské sekce SKIP ČR. Brno, Knihovna J. Mahena, *Katalog prací a návrh úprav (novely)*.04.-05.12.2017

⁶³ Katalog prací - díl 2.03 Knihovnictví, archivnictví - pozice 2.03.01 - knihovník

by tak bylo třeba třídu zvýšit, jinde naopak. Normou, která do značné míry může tuto skutečnost ovlivnit, je současné znění knihovního zákona, zejména v oblasti používané terminologie a rozdělení knihoven na základní a krajské - viz §3.⁶⁴ Optimum pro sladění těchto dokumentů přineslo zapracování požadavků na stupeň vzdělání, složitost, náročnost a odpovědnost práce a zohlednění psychické a fyzické namáhavosti. Činnosti by byly následně v platových třídách odstupňovány dle těchto navržených kritérií.⁶⁵ Snahy iniciovat změny jsou ovlivněny hlavně skutečností, kdy bude možné dosáhnout rovnocenného ohodnocení knihovníků, aby za stejnou práci a odbornost byli stejně ohodnoceni finančně, v souladu se zachováním principu rovnosti.

3.5.2 Koncepce CŽV v ČR

Na základě zjištění bylo přistoupeno k vytvoření Koncepce celoživotní vzdělávání knihovníků, která byla schválena na 38. zasedání Ústřední knihovnické rady, které se konalo 05. 12. 2016 v Praze.⁶⁶ Koncepce je doporučena pro všechny knihovny evidované na Ministerstvu kultury ČR a otevírá otázku rekvalifikace, resp. prokázání oborové kvalifikace stávajících pracovníků. Cíl vychází z reality, kterou potvrdila Analýza vzdělanostní, mzdové a věkové struktury z let 2011–2012⁶⁷: "*V knihovnách v ČR pracuje cca 50 % zaměstnanců bez oborové kvalifikace.*"⁶⁸ Tato koncepce vymezuje pojmy rekvalifikace, inovace, rozšíření a prohloubení kvalifikace. Její součástí je harmonogram a postup přípravy systému CŽV, s uvedením garantů a poskytovatelů - institucí, způsoby akreditace a certifikace, včetně zdrojů financování. Nastavuje rámcové principy personální práce, tedy jakým způsobem obsazovat knihovnické profese, jak postupovat při nesplnění podmínky odborného knihovnického vzdělání či pravidla pro inovaci. Neobsahuje náplň vzdělávacího programu kurzů, která vychází z potřeb NSK a zpracovaných typových pozic.⁶⁹

V současné době jednotlivé profesionální knihovny zpracovávají své vlastní Koncepce CŽV knihovníků tak, aby reflektovaly potřeby dané knihovny či knihoven v rámci kraje.

⁶⁴ Zákon č. 257/2001 Sb., Knihovní zákon.

⁶⁵ ÚKR, 2016.

⁶⁶ Koncepce, strategie, deklaráce. IPK - informace pro knihovny, 2018.

⁶⁷ HOUŠKOVÁ, Zlata a Vladana Pilerová, 2013. op.cit.

⁶⁸ HOUŠKOVÁ, Zlata a Vladana Pilerová, 2013. op.cit

⁶⁹ RICHTER, Vít, 2016.

Vlastní realizace následně v praxi často naráží na problémy spojené s financováním, což je předmětem praktické části této diplomové práce.

3.5.3 Koncepce CŽV v SR

Na Slovensku neexistuje samostatný koncepční materiál CŽV speciálně zpracovaný pro knihovníky. V rámci platné legislativy je pro všechny závazná " *Stratégia rozvoja slovenského knihovníctva pre roky 2015 - 2020*"⁷⁰, kde ve Strategické oblasti 1: odst.1.5 je napsáno: " *Vytvorenie a podpora systému celoživotného vzdelávania informačných profesionálov a knihovníkov, skvalitnenie systému riadenia ľudských zdrojov.*"⁷¹ Cílem této strategie je zajištění nabytí a rozvoj praktických zkušeností knihovnicko - informačních pracovníků na pracovištích. Za účelem dosažení cíle byla přijata opatření, která mají zajistit jeho splnění. Jedná se o podporu akreditovaného vzdělávání zaměstnanců knihoven, aktualizaci popisu jednotlivých činností knihovníků pro dané platové třídy, vytváření podmínek pro oceňování knihovníků vedoucích k jejich setrvání v oboru a podpora činnosti odborných profesních knihovnických sdružení.(volný překlad autorky)⁷²⁷³

V tomto ohledu uvedená strategie navazuje na celostátně platné dokumenty, které vydalo Ministerstvo školstva, vedy, výskumu a športu Slovenskej republiky věnované celoživotnímu vzdělávání. Jedná se o tyto dokumenty: *Stratégia celoživotného vzdelávania 2011*, zákon č. 568/2009 Z.z., o celoživotnom vzdelávaní a o zmene a doplnení niektorých zákonov, *Stratégia celoživotného vzdelávania a celoživotného poradenstva* a *Koncepcia celoživotného vzdelávania v Slovenskej republike*.⁷⁴

V souhrnu lze konstatovat, že knihovníci v ČR i na Slovensku mají v současné době nastavený koncept CŽV s tím, že v ČR je s ohledem na jasnou orientaci na daný obor cílená

⁷⁰ Materiál programu rokovania . *Návrh stratégie rozvoja slovenského knihovníctva na roky 2015 – 2020* .

⁷¹ ROKOVNIE VLÁDY SLOVENSKEJ REPUBLIKY, 2010. *Stratégie a rozvoja slovenského knihovníctva na roky 2015 – 2020* .

⁷² ROKOVNIE VLÁDY SLOVENSKEJ REPUBLIKY, 2010. *Stratégie a rozvoja slovenského knihovníctva na roky 2015 – 2020* .op.cit.

⁷³ Odborná profesní knihovnická sdružení na Slovensku : SAK - Slovenská asociácia knižnic a SSKK - Spolok slovenských knihovníkov a knižnic

⁷⁴ ROKOVNIE VLÁDY SLOVENSKEJ REPUBLIKY, 2010. *Stratégie a rozvoja slovenského knihovníctva na roky 2015 – 2020* .op.cit.

přímo na knihovníky. Na Slovensku lze považovat za pozitivní fakt institucionálního nastavení CŽV na celostátní úrovni, avšak záleží na knihovnicích samotných, jakým způsobem budou dále postupovat.

4 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 a mzdové struktuře těchto pracovníků. Další výsledky obsahují informace o zvolených konkrétních 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 do vzdělání se na jednotlivé konkrétní knihovny a prezentování zjištěných výsledků.

4.1 Současný stav v knihovnách v ČR

Stav oborové kvalifikace v knihovnách na území ČR je opakovaně zjišťován formou průzkumu mezi knihovnami. Výsledky lze srovnávat za posledních 20 let. Průzkumy "Analýza mzdové, věkové a vzdělanostní struktury pracovníků knihoven v České republice." proběhly v letech 1998, 2012 a 2017.⁷⁵ Cílem bylo zjistit, jak se vyvíjí knihovnická profese, hledat příčiny problémů a navrhnout jejich řešení či případně postupy, jak jim předcházet.

Pro tuto diplomovou práci, pro porovnání zjištěných vlastních parametrů jsou použity výsledky z posledního nejaktuálnějšího průzkumu, který byl proveden v roce 2017. Zapojovalo se do něj celkem 748 knihoven, z toho 644 knihoven bylo veřejných. Zbýlých 144 knihoven jsou knihovny specializované (knihovna Akademie věd ČR, vysokoškolské, lékařské, muzejní, ústřední specializované a ostatní specializované knihovny).⁷⁶

Síť veřejných knihoven je na základě Knihovního zákona⁷⁷ tvořena 4 základními skupinami knihoven (obecní, městské, krajské či regionální a zřízené MK ČR). Pro průzkum byly vybrány pouze tzv. profesionální knihovny⁷⁸, mezi které patří:

- Národní knihovna České republiky, Praha - zřizovatel MK ČR
- Knihovna a tiskárna pro nevidomé K. E. Macana, Praha - zřizovatel MK ČR
- Moravská zemská knihovna, Brno - zřizovatel MK ČR

⁷⁵ Analýza mzdové, věkové a vzdělanostní struktury pracovníků knihoven ČR.

⁷⁶ Analýza mzdové, věkové a vzdělanostní struktury pracovníků knihoven ČR.op.cit.

⁷⁷ Zákon č. 257/2001 Sb., Knihovní zákon. op.cit.

⁷⁸ V ČR je jich 800, jedná se knihovny, které splňují standard poskytovaných služeb a zároveň zaměstnávají pracovníky na pozici knihovník - viz Standard pro dobrou knihovnu..., 2015. op.cit.

- 14 krajských knihoven - zřizovatelem jsou krajské úřady
- základní knihovny zřizované obcemi či jiným orgánem, mající právní subjektivitu, případně jsou organizační složkou obce (patří sem obecní a městské, dělené podle počtu obyvatel) a zároveň splňují standard - otevírací doba delší jak 16 hod. týdně

Účast na průzkumu byla 76% dotčených knihoven, u knihoven krajských a městských nad 100 tis. obyvatel 100%, tzn., že byly shromážděny údaje o 4 584 pracovnících veřejných knihoven.⁷⁹

Tabulka č. 1 - Účast knihoven v průzkumu ČR

Typ knihovny	Odpověďlo - počet	Počet pracovníků
Obecní	186	248
Městské do 5 tis. obyvatel	188	270
Městské 5-20 tis. obyvatel	166	668
Městské 20- 100 tis. obyvatel	45	1006
Městské nad 100 tis. obyvatel	4	384
Krajské	15	2009
Veřejné knihovny celkem	604	4584

Zdroj: IPK - Analýza vzdělání, 2017. (s. 7)

Další zjišťované informace relevantní pro tuto diplomovou práci se týkají zaměstnanců, resp. zaměstnanecké struktury, tedy počtu odborných pracovníků⁸⁰, ostatních odborných pracovníků⁸¹ a zaměstnanců v dělnických pozicích⁸².

⁷⁹ IPK - Analýza vzdělání, 2017. (s.6 -7)

⁸⁰ Odborný pracovník - pracovník působící na knihovnických pozicích, jako knihovník – akvizice, katalogizace, služby, dětské oddělení, metodika, systémový knihovník, digitalizace a další

⁸¹ zaměstnanci na neknihovnických pozicích - ekonomové, THP, právníci, propagace,...

⁸² údržba, úklid a pod.

Tabulka č. 2 - Zaměstnanci - struktura ČR

Typ knihovny	knihovníci	%	THP	%	ostatní	%	Celkem
Obecní	233	94	11	4	4	2	248
Městské do 5 tis. obyvatel	243	90	17	6	10	4	270
Městské 5-20 tis. obyvatel	532	80	72	11	63	9	668
Městské 20- 100 tis. obyvatel	746	74	160	16	100	10	1006
Městské nad 100 tis. obyvatel	300	78	53	14	30	8	384
Krajské	1450	72	416	21	142	7	2009
Veřejné knihovny celkem	3505	76	728	16	351	8	4584

Zdroj: IPK - Analýza vzdělání, 2017. (s. 9)

Z Tabulky č. 2 vyplývá, že v ČR 76% (tj. 3 505 lidí) zaměstnanců veřejných knihoven tvoří pracovníci na odborných knihovnických pozicích.

Tabulka č. 3 - Genderové složení ČR

Typ knihovny	Muži	%	Ženy	%
Obecní	7	3	218	97
Městské do 5 tis.	11	4	272	96
Městské 5-20 tis.	41	6	691	94
Městské 20- 100 tis.	76	9	815	91
Městské nad 100 tis.	21	6	312	94
Krajské	285	18	1261	82
Veřejné knihovny celkem	441	11	3569	89

Zdroj: IPK - Analýza vzdělání, 2017. (s. 13)

Věková struktura zaměstnanců ukazuje na skutečnost, že knihovníci stárnou - viz Tabulka č. 4 a zároveň dokazuje, že v knihovnách pracuje podstatně více žen, jak mužů (Tabulka č. 3). Nejvíce zaměstnanců knihoven (70%) je starších jak 40 let, nejpočetnější je skupina ve věku 51-60 let.

Tabulka č. 4 - Věková struktura ČR

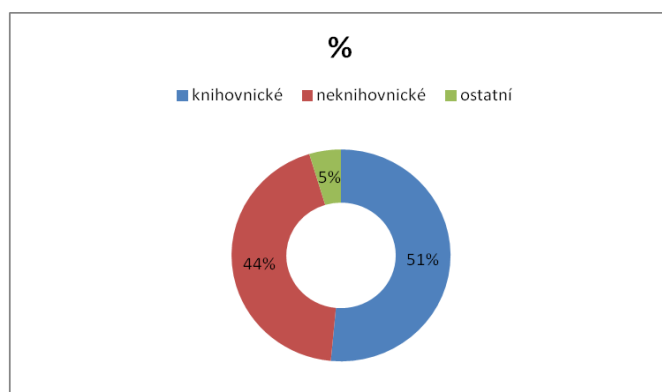
Typ knihovny	18 - 30 let	%	31 - 40 let	%	41 - 50 let	%	51 - 60 let	%	61+ let	%	Celkem
Obecní	16	7	38	17	62	28	82	36	27	12	225
Městské do 5 tis.	14	5	42	15	102	36	89	31	36	13	283
Městské 5-20 tis.	68	9	140	19	237	32	234	32	53	7	732
Městské 20- 100 tis.	90	10	181	20	258	29	302	34	60	7	891
Městské nad 100 tis.	44	13	71	21	101	30	94	28	23	7	333
Krajské	188	12	325	21	389	25	433	28	211	14	1546
Veřejné knihovny celkem	420	10	797	20	1149	29	1234	31	410	10	4010

Zdroj: IPK - Analýza vzdělání, 2017. (s. 11)

Tabulka znázorňující vzdělanostní strukturu zaměstnanců (Tabulka č. 5, s. 41) na knihovnických pozicích ukazuje, že poměr mezi dosaženým oborovým knihovnickým vzděláním a dalším neoborovým knihovnickým vzděláním je téměř vyrovnaná, neboť 51,5% zaměstnanců knihovnické vzdělání má, a to na úrovni SŠ, VOŠ či vyšší. Oproti tomu 43,8% zaměstnanců knihoven dosáhlo minimálně ŠŠ vzdělání s maturitou v jiném oboru.

Téměř 5 % zaměstnanců má jinou úroveň vzdělání, tedy převážně základní či jsou vyučeni. (viz Graf č. 0). Dosažení splnění předpokladu Koncepce ČŽV knihovníků v souladu s NSK by znamenalo rekvalifikovat 1 755 zaměstnanců veřejných knihoven.

Graf č. 0 - Vzdělanostní struktura zaměstnanců veřejných knihoven ČR



Zdroj: Data Tabulka č. 5

Tabulka č. 5 - Vzdělanostní struktura na knihovnických pozicích ČR

Typ knihovny	SŠ knih.	%	SŠ ne knih.	%	VOŠ knih.	%	VOŠ ne knih.	%	VŠ Bc. Knih.	%	VŠ Bc. Ne knih.	%	VČ Mgr. Knih.	%	VČ Mgr. Ne knih.	%	Ostat.	%
Obecní	61	27	99	44	7	3	4	2	11	5	8	4	6	3	21	9	9	4
Městské do 5 tis.	97	34	101	35	9	3	7	2	5	2	15	5	7	2	26	9	16	6
Městské 5-20 tis.	271	37	212	29	17	2	7	1	34	5	32	4	46	6	80	11	31	4
Městské 20- 100 tis.	354	40	192	21	16	2	9	1	55	6	58	7	83	9	77	9	34	4
Městské nad 100 tis.	144	40	54	15	6	2	0	0	31	9	9	3	58	16	44	12	13	3
Krajské	381	25	350	23	37	2	13	1	71	5	91	6	261	17	246	16	87	6
Celkem	1308		1008		92		40		207		213		461		494		190	

Zdroj: IPK - Analýza vzdělání, 2017. (s. 15)

Důležitou informací je délka zaměstnání, tedy věrnostní hledisko. V koncepci CŽV knihovníků - Čl. 1 Doplnění (změna) kvalifikace, s. 2 je uvedeno:

*"... Pro středoškolské knihovnické pozice je to již v současné době možné absolvováním zkoušek v rámci NSK. V koncepci je tento požadavek zmírněn alternativní variantou deseti let praxe na dotyčné pozici. (Vykonává-li zaměstnanec deset let tuto činnost, je již kvalifikován.)"*⁸³

Ve veřejných knihovnách setrvávají v zaměstnaneckém poměru déle než 10 let zejména ženy (61 %, což je 2 162 pracovníků). Nejvíce jich pracuje mimo jiné ve veřejných knihovnách ve městech s 20 - 100 tis. obyvateli (67 %). Narůstá počet zaměstnanců mužů pracujících v knihovnách déle než 10 let (42 % oproti 32 % v roce 2011). Ve veřejných knihovnách pracuje 44 % mužů déle než 10 let, což je 194 mužů.

S ohledem na tuto skutečnost bylo zjišťováno, kolik osob v knihovně je pracujících po dobu kratší než 10 let a nemá potřebné odborné knihovnické vzdělání a bude třeba je rekvalifikovat.

⁸³ IPK - Koncepce CŽV, 2018. (s.2)

Ve veřejných knihovnách se v celkovém součtu jedná o 447 úvazků, což je 17%.⁸⁴

Dle rozdělení knihovníků do jednotlivých knihovnických pozic a jejich úvazků je patrné, že nejvíce pracovníků je zařazeno ve službách na pozici "Referenční knihovník" a "Knihovník v přímých službách". Další početnou skupinu tvoří "Katalogizátoři" a pracovníci v dětských odděleních.⁸⁵

4.2 Současný stav v knihovnách v SR

Knihovny na Slovensku, s ohledem na nedávnou minulost, kdy došlo k rozdělení federace na dva samostatné státy, fungují velice podobně. Stejně jako v ČR i na Slovensku proběhlo několik výzkumů, které se věnovaly otázkám věkové, vzdělanostní a mzdové struktury zaměstnanců knihoven. Poslední průzkum se konal již v roce 2014 a od té doby nedošlo k aktualizaci dat. Jednalo se o elektronický dotazník s otevřenými otázkami formou internetového dotazování.⁸⁶ Výsledky výzkumu, do kterého se zapojilo 528 knihoven, byly publikovány v časopise *Knížnica*, který vydává Slovenská národná knižnica v Martine. Autorkou článku je knihovnice Iveta Kilarová.

Sama uvádí: "... Údaje získané v rámci prieskumu sú aj podkladom na koncipovanie celoživotného vzdelávania knihovníkov, pretože príprava národného systému ďalšieho vzdelávania pracovníkov knižníc si vyžaduje informácie o fyzických osobách bez ohľadu na rozsah ich pracovného úväzku...."⁸⁷

System knihoven na Slovensku tvoří jednak národní knihovna, vědecké a akademické knihovny, školské knihovny, dále speciální knihovny (lékařské, technické, vojenské, vězeňské a další speciální knihovny) a veřejné knihovny. Pro potřeby diplomové práce se budeme věnovat výsledkům týkajících se těchto veřejných knihoven.⁸⁸

⁸⁴ IPK - Analýzy vzdelání, 2017. (s. 22)

⁸⁵ IPK - Analýzy vzdelání, 2017. (s. 22) op.cit.

⁸⁶ KILÁROVÁ, Iveta, 2015.

⁸⁷ KILÁROVÁ, Iveta, 2015.(s.35) op.cit.

⁸⁸ Zákon č. 126/2015 Z.z., o knižniciach..., § 5.

Veřejné knihovny se dále člení z hlediska své působnosti na "*regionálne knižnice s krajskou pôsobnosťou, regionálne knižnice, mestské knižnice, obecné knižnice s profesionálnym zamestnancom, obecné knižnice s neprofesionálnym zamestnancom*".⁸⁹

Celkem se zapojilo 377 veřejných knihoven, s 1 247 zaměstnanci, z toho bylo 1 197 žen (93,6%) a 80 mužů (6,4%). Z pohledu dosažené délky praxe - odpracovaných let v knihovně, vedou knihovníci, kteří pracují v knihovně déle jak 10 let (drtivá většina pak více jak 20 let). Je jich přibližně 69%, 30% knihovníků má praxi pod 10 let, nejčastěji 3-10 let.⁹⁰

Věkové struktury zaměstnanců veřejných knihoven odpovídá Tabulka č. 6.

Tabulka č. 6 -Věková struktura zaměstnanců vybraných veřejných knihoven na Slovensku

Typ knihovny	do 30 let	%	31-40 let	%	41-50 let	%	51-60 let	%	61+ let	%
RK KP	27	11,8	38	16,6	59	25,8	97	42,4	8	3,5
RK	41	9,1	68	15,1	104	23,1	205	45,6	32	7,1
MK	23	7,8	43	14,7	70	23,9	133	45,4	24	8,1
Celkem	91		149		233		435		64	

Zdroj: KILÁROVÁ, Iveta, 2015.(s. 41-43) op.cit

Vysvětlivky: RK KP - regionální knihovna s krajskou působností, RK - regionální knihovna, MK - městská knihovna

Z Tabulky č. 6 je patrné, že nejvíce zaměstnanců veřejných knihoven (vybraný vzorek) je ve věku 51 - 60 let, nejvíce jich pracuje v regionálních a městských knihovnách. Kolem 7-8% jsou pracovníci nad 61 let, avšak do budoucna lze předpokládat vysoký nárůst této kategorie právě díky předcházející věkové kategorii a prodlužování odchodu do důchodu. Problémem zůstává velice nízký počet mladých zaměstnanců v knihovnách, ve věku do 30 let tvoří méně než 10 % zaměstnanců. Je třeba věnovat zvýšené úsilí posílení této věkové kategorie.

Problematika struktury dosažného vzdělání u zaměstnanců knihoven byla zkoumána v rozložení téměř identickém, jako v ČR. Problémem je však skutečnost, že pravidla pro rekvalifikaci, jako povinnou podmínku splnění vzdělání pro práci odborného knihovníka v knihovně, jsou nastavena jinak. Dle sdělení ředitelky Knihovny Pavla Országha

⁸⁹ KILÁROVÁ, Iveta, 2015.(s.36) op.cit.

⁹⁰ KILÁROVÁ, Iveta, 2015.(s. 40-41) op.cit.

Hviezdoslava v Prešově, Mgr. Marty Skalkové, je rekvalifikace povinná pouze pro ty zaměstnance, kteří nemají odpovídající stupeň vzdělání v knihovnickém či humanitním oboru. Za splnění kvalifikačního požadavku tak lze považovat nejen knihovnické vzdělání na SŠ či VŠ úrovni, ale totéž v příbuzných humanitních oborech. V poměru ale vychází oproti ČR, že pouze 47% jsou knihovníci s oborovým vzděláním - knihovník a 53% tvoří ostatní uznané vzdělání. Nejvíce zaměstnanců pracuje na ŠŠ pozicích, kde více jak 2/3 mají knihovnickou školu.

Tabulka č. 7 - Kvalifikační struktura zaměstnanců vybraných veřejných knihoven na Slovensku

Typ knihovny	SŠ knih.	%	SŠ ne knih.	%	VŠ Bc. Knih.	%	VŠ Bc. Ne knih.	%	VČ Mgr. Knih.	%	VŠ Mgr. Ne knih.	%	Ostatní	%
RK KP	95	41,9	30	13,2	3	1,3	8	3,5	32	14,1	55	24,2	4	1,8
RK	26	33,3	25	32	5	6,4	3	3,8	1	1,3	18	23,1	0	0
MK 20-40 tis. obyv.	120	49,6	41	17	17	7	6	2,5	15	6,2	41	16,9	2	0,8
RK 40-60 tis. obyv.	39	52	9	12	2	2,7	3	4	10	13,3	12	16	0	0
RK nad 60 tis. obyv.	27	44,3	6	9,9	3	4,9	0	0	8	13,1	13	21,3	4	6,5
Celkem	307		111		30		20		66		139		10	

Zdroj: KILÁROVÁ, Iveta, 2015.(s. 41-43) op.cit

Vysvětlivky: RK KP - regionální knihovna s krajskou působností, RK - regionální knihovna, MK - městská knihovna

4.3 Shrnutí

Současný stav v obou státech dává celkem jasný obrázek o knihovnicích.

Knihovnick v ČR i na Slovensku je žena, ve věku 51-60 let, pracuje v knihovně déle jak 20 let. V ČR má knihovnické vzdělání, na Slovensku pouze pokud je středoškolačka.

5 Vlastní práce

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 vzdělání, kvalifikování a motivování 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."⁹¹

Knihovny, stejně jako řada dalších organizací a firem se snaží o integraci závěrů, či výstupů z NSP a NSK do svých vzdělávacích a personálních koncepcí, spolu s přenastavením obecného rámce zařazování pracovníků - knihovníků do platových tříd, dle katalogu prací. Jednou z možností je usilovat o aplikaci požadovaných kompetencí do ohodnocení, a tak diferencovat znalosti a dovednosti jednotlivců. Další možností je zajistit na základě schválené Koncepce CŽV do vzdělávání stávajících pracovníků tak, aby jejich kompetence odpovídaly schváleným požadavkům. Za tímto účelem byly provedeny opakovaně celostátní průzkumy Mzdové a vzdělanostní struktury knihovníků, avšak nikdo se v nich nezabýval skutečností, jak se tento případný krok - do vzdělávání knihovníků, a jakým způsobem dotkne z ekonomického hlediska knihoven jako organizací, jak ovlivní či zatíží jejich rozpočty a tudíž, zda je reálné Koncepci CŽV a implementaci NSK a NSP v současném systému realizovat a v jakém časovém horizontu. Jak vysoké jsou ve skutečnosti náklady na do vzdělání jednoho pracovníka v rekvalifikačním kurzu?

⁹¹ RICHTER, Vít, 2016 - Prezentace, op.cit.

5.1 Cíle výzkumu

Cílem výzkumu je zjištění současného stavu v jedné vybrané knihovně v ČR a na Slovensku, porovnat jejich vzdělanostní a mzdové struktury zaměstnanců, jejich ekonomické zajištění z hlediska rozpočtu a zároveň spočítat reálné náklady na realizaci vzdělání formou rekvalifikačního kurzu jednoho zaměstnance. Následně odvodit celkový počet zaměstnanců, kterých by se do vzdělání týkalo, jaká by byla finanční náročnost a jak dalece je reálné toto uskutečnit. Tím se zjistí rozdíly mezi situací v ČR a na Slovensku a mohou po zobecnění dát výsledek.

5.2 Metodika

Pro porovnání situace v ČR a SR bylo zvoleno srovnání získaných dat ze dvou konkrétních knihoven. Za ČR byla zvolena Krajská knihovna v Pardubicích, ze Slovenska Knihovna Pavla Országha Hviezdosava v Prešově. Z pohledu velikosti měst, registrovaných čtenářů a skladby služeb, které poskytují svým uživatelům lze konstatovat, že se jedná o reprezentanty svých kategorií knihoven, které plní krom funkce regionálních středisek, také městskou funkci a tudíž mohou reprezentovat vzorek profesionálních knihoven na odpovídající úrovni. (Tabulka č. 8, s. 47)

Pro zjištění a získání potřebných dat byl zvolen blok dotazníkových otevřených otázek, které se týkaly jednak personálního obsazení knihoven, spolu s informacemi z oblasti ekonomiky. Dotazníky byly vyplňovány formou řízených rozhovorů s personalisty či řediteli knihoven, formou osobního šetření a zkoumáním dokumentů z účetních závěrek obou organizací při zachování pravidel GDPR a v souladu se směrnicí na ochranu osobních údajů.

Dotazníky byly vyplňovány a následný sběr dat by proveden v období únor až duben 2018.

Pro každou knihovnu byly zjištěny reálné náklady na rekvalifikaci pracovníka, určen potřebný počet pracovníků, které je třeba rekvalifikovat a celkové náklady, včetně reálnosti uskutečnění. Výsledky byly porovnávány s celostátními průzkumy tak, aby bylo možné zjistit případné zásadní rozdíly oproti celostátním zjištěním a určit významné odchylky.

Tabulka č. 8 - Srovnávací tabulka zvolených měst (k 31. 12. 2017)

Zvolené kritérium	Prešov	Pardubice
Počet obyvatel	89387	85113
status	krajské	krajské
Počet registr. čtenářů	11000	10825
Počet přírůstků ročně	6000	11458
Výpůjčky celkem	504000	310836
Nákup - přírůstky	44	45
Regionální funkce počet obcí	30	54
Počet zaměstnanců	30	54
Přepočtený počet	26,6	52
Dobrovolníci	3	0
Knihovní fond	380000	417000
Návštěvnost	165000	169000
Návštěvnost akcí	15950	15356

Zdroj: Výroční zpráva Knihovny P. O. H. Prešov za rok 2017 a Výroční zpráva KK Pardubice 2017

Otázky:

- Počet pracovníků knihovny k datu 31. 12. 2017, včetně jejich strukturálního složení.
- Věkové a vzdělanostní složení zaměstnanců, včetně jejich genderového rozdělení.
- Doba jejich zaměstnání v knihovně.
- Zjištění počtu zaměstnanců, kteří nesplňují vzdělání a kvalifikaci na vykonávanou pozici v souladu s NSK a NSP.
- Celkový rozpočet knihovny, určení příjmů a výdajů, mandatorní výdaje, % na mzdy, částka a % rozpočtu určené na vzdělávání zaměstnanců, průměrný plat zaměstnance knihovny.

5.3 Vlastní výzkum

5.3.1 Zaměstnanci

Otázka:

Kolik má vaše knihovna zaměstnanců celkem? Kolik z nich je zařazeno na pracovní pozici „Knihovník“ a kolik tvoří ostatní neknihovnické profese?

Rozdělte prosím zaměstnance do následujících skupin:

Knihovník - zaměstnanec na této pozici bez rozdílů platových tříd, s odborným knihovnickým vzděláním či bez odborného knihovnického vzdělání

THP - všichni zaměstnanci na neknihovnických pozicích - pracovníci ekonomického odd., personalisté, údržba, úklid, provozní pracovníci, sklady apod.

Tabulka č. 9 - Počet zaměstnanců v knihovnách

Knihovna	Celkem zam.	THP	%	Knihovníci	%
Prešov	30	3	10	27	90
Pardubice	54	13	24	41	76

Zdroj: Vlastní zjišťování autora

Pro zjištění počtu zaměstnanců, včetně jejich následného rozdělení byla data získána ze mzdových inventur jednotlivých knihoven platných k 31. 12. 2017. V rámci práce s citlivými údaji byly potřebné údaje vysčítány z firemních dokumentů.

Z porovnání jednotlivých knihoven bylo zjištěno, že knihovna v Pardubicích má o 45% více zaměstnanců oproti knihovně v Prešově⁹², Zároveň je více zaměstnanců (13%)⁹³ zaměstnáno na neknihovnických profesích, ve sféře THP. Rozdíl je způsoben skutečností, že část potřebných prací je v Prešově zajišťován dodavatelsky, objednanou službou (úklid, údržba, ostraha,...), v Pardubicích tyto práce vykonávají kmenoví zaměstnanci knihovny.

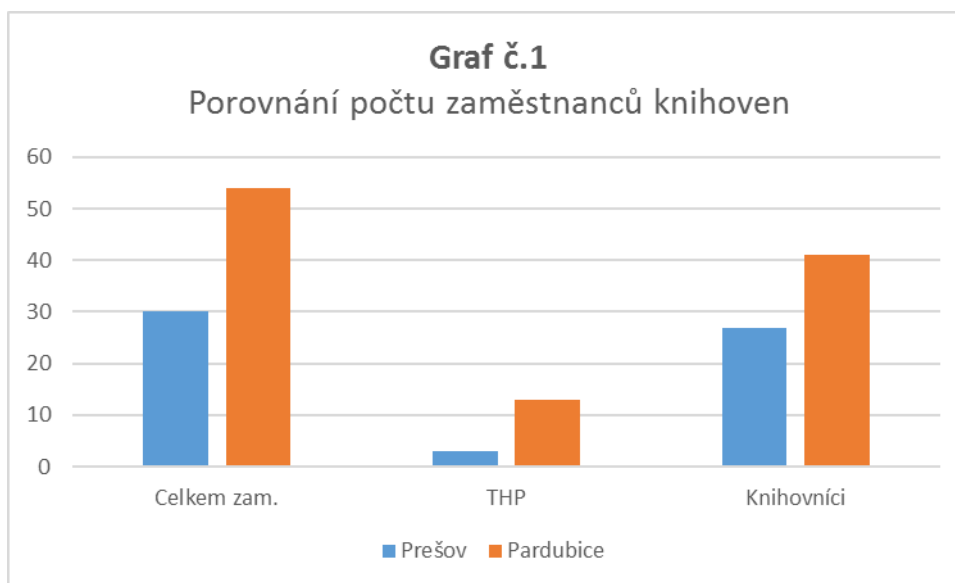
Knihovníci tvoří v Prešově 90% kmenových zaměstnanců, v Pardubicích 76%⁹⁴. Celkový počet zaměstnanců je opět rozdílný. Důvodem vyššího počtu zaměstnanců v Pardubicích

⁹² Graf č. 0, 9, s. 50

⁹³ Tabulka č. 9, s. 49

⁹⁴ Tabulka č.9, s. 49. op.cit.

může být skutečnost, že z prostorových důvodů jsou jednotlivá oddělení rozdělená a každé má své odborné zaměstnance, nedochází zde, tak jako v Prešově ke kumulaci služeb. Z hlediska poskytovaných služeb jsou knihovny srovnatelné, na personální obsazení je tato činnost v Prešově náročnější, neboť knihovna sídlí na třech různých místech a k tomu má ještě 4 pobočky na sídlištích ve městě. Pardubická knihovna o všechny své pobočky přišla v roce 2002, kdy se vznikem krajů byly tyto převedeny pod správu magistrátu, respektive jednotlivých vzniknuvších městských obvodů, které se staly jejich zřizovatelem a fungují nyní jako jejich organizační složka, nemají právní subjektivitu. V oblasti nákupu a zpracování knihovního fondu mají v Pardubicích o 60 % více přírůstků a tudíž je tato činnost personálně náročnější na zajištění. Tím značně roste počet zaměstnanců - viz Tabulka č. 13, s. 55.



Zdroj: Tabulka č. 9, s. 49

5.3.2 Věkové a genderové složení

Otázka:

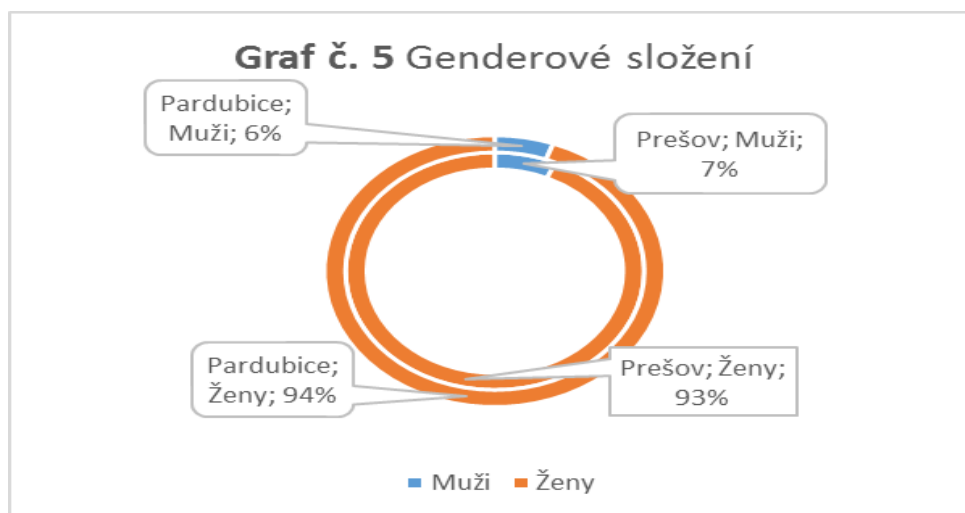
Jaké je věkové složení zaměstnanců s rozdělením na muže a ženy.

Tabulka č. 10 - Genderové složení zaměstnanců knihoven

Knihovna	Muži	Ženy
Prešov	2	28
Pardubice	3	51

Zdroj: Vlastní zjišťování autora

Věkové a genderové složení zaměstnanců obou knihoven není zcela totožné. Tabulka č. 10 ukazuje shodu obou knihoven v tom, že drtivou většinu zaměstnanců tvoří ženy (94% Pardubice a 93% Prešov – Graf č. 5, s.51) a jen velmi malé procento tvoří muži. Fyzicky jsou v obou knihovnách zaměstnání maximálně tři muži, což je 7% všech zaměstnanců. Pokud by se jednalo pouze o knihovnické profese, bude procento ještě nižší, neboť pracují v údržbě, IT odděleních a podobně. Na odborných pozicích jsou to hlavně systémoví knihovníci v IT oblasti.



Zdroj: Tabulka č. 10, s. 50

V případě genderového složení se obě knihovny téměř shodují v procentuálním rozložení mužů a žen, byť mají rozdílný počet zaměstnanců. Knihovna v Pardubicích jich má o 24 více než knihovna v Prešově.⁹⁵

Tabulka č. 11 - Struktura zaměstnanců dle věku

Knihovna	celkem	18-30 let	%	31-40 let	%	41-50 let	%	51-60 let	%	61 a více	%
Prešov	30	7	23	6	20	11	37	5	17	1	3
Pardubice	54	2	4	10	18	18	33	22	41	2	4

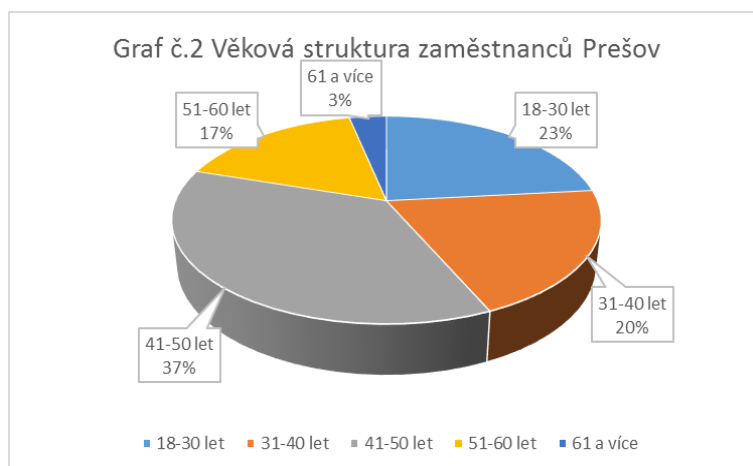
Zdroj: Vlastní zjišťování autora

Věkové rozložení zaměstnanců ukazuje v Tabulce č. 11, že shodně téměř polovina zaměstnanců obou knihoven je ve věku 31 - 50 let, celkem 16 v Prešově a 28 v Pardubicích. V Prešově je zbytek rozdělen mezi mladé zaměstnance ve věku 18 - 30 let - 23% a 51 - 60 let - 17% (Graf č. 2, s. 52) . Pouze jeden zaměstnanec knihovny v Prešově je starší 60 let a

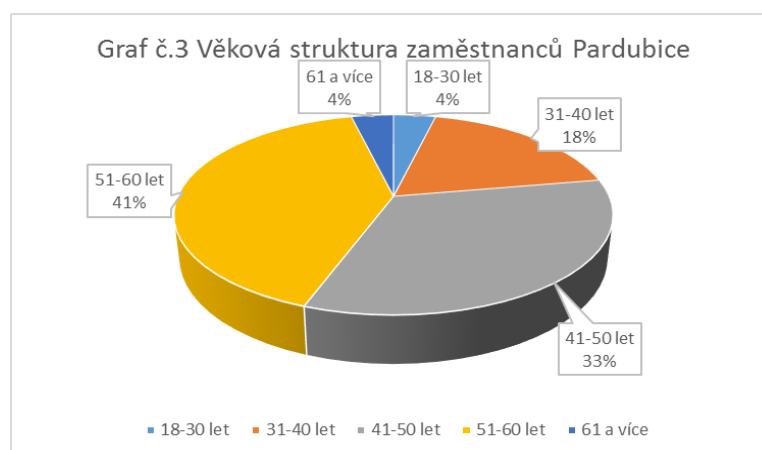
⁹⁵ Tabulka č. 10, s. 50

tím je paní ředitelka. Je zřejmé, že již v minulých letech proběhla generační výměna zaměstnanců, a zároveň se potvrzuje zájem mladých lidí - absolventů o práci v knihovně.

Knihovna v Pardubicích má 41% zaměstnanců ve věku 51 - 60 let, pouze 4% zaměstnanců jsou ve věku do 30 let (Graf č. 3). Výsledek ukazuje, že knihovna v Pardubicích má a bude mít v nejbližších letech problém s generační výměnou zaměstnanců, kdy velký počet lidí bude postupně odcházet do starobního důchodu. S tímto jevem se následně pojí potřeba Age managementu, aby bylo možné obměny na jednotlivých pozicích připravovat a zároveň zacvičit nové dostatečně odborně zdatné pracovníky, případně zajistit jejich odborné vzdělání. Z praxe je v ČR obecně velkým problémem obsadit volnou pracovní pozici knihovníka uchazečem s odborným vzděláním středoškolského či vysokoškolského typu. Tento problém je způsoben skutečností, že nechtějí za prací cestovat mimo své bydliště či místo studia, dalším problémem je finanční ohodnocení zaměstnanců.



Zdroj: Tabulka č. 11, s.51



Zdroj: Tabulka č. 11, s.51

5.3.3 Vzdělání knihovníků

Otázka:

Uveďte počty zaměstnanců rozdělených do kategorií podle nejvyššího dosaženého odborného vzdělání k 31. 12. 2017.

Jedná se o celkový počet osob zastávajících pozici knihovníka s nejvyšším dosaženým vzděláním (ZŠ - základní škola, SO - střední odborné bez maturity, SŠ - střední s maturitou, VOŠ - vyšší odborná škola, VŠ - vysokoškolské).

Pracovní pozicí "Knihovník" zde s odkazem na NSK a NSP myslíme všechny osoby na pozicích zařazené jako:

Akvizitér, katalogizátor, správa fondu, knihovník v přímých službách, metodika regionálních funkcí, knihovník v dětském oddělení, digitalizace fondu, systémový knihovník, lektor, referenční knihovník.

Tabulka č. 12 - Rozdělení knihovníků dle dosaženého vzdělání

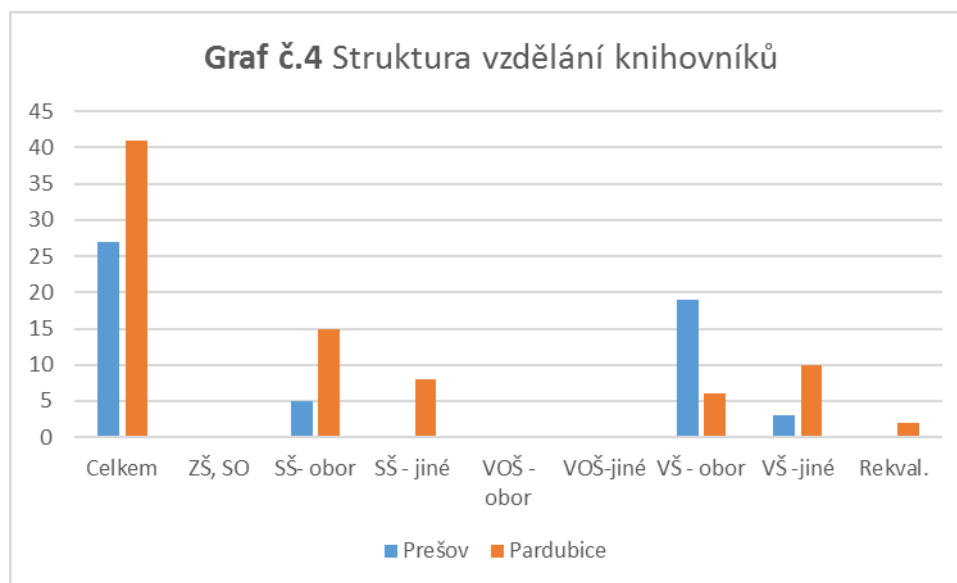
Knihovna	Celkem	ZŠ, SO	SŠ- obor	%	SŠ - jiné	%	VOŠ - obor	%	VOŠ- jiné	%	VŠ - obor	%	VŠ - jiné	%	Rekval.	%
Prešov	27	0	5	19	0	0	0	0	0	0	19	70	3	11	0	0
Pardubice	41	0	15	37	8	19	0	0	0	0	6	15	10	24	2	5

Zdroj: Vlastní zjišťování autora

Vzdělání zaměstnanců na jednotlivých odborných pozicích knihovníků, je velmi rozdílné. Shoduje se pouze v tom, že knihovníci dosahují vzdělání na středoškolské či vysokoškolské úrovni.⁹⁶ Dva zaměstnanci v Pardubicích mají vzdělání nahrazeno rekvalifikačním kurzem. Základní a střední odborné vzdělání bez maturity není zastoupeno ani u jedné knihovny. Důvodem je skutečnost, že v odborných pozicích by takto vzdělání lidé mohli pracovat, např. jako knihovník v 6. platové třídě, avšak tyto pozice v knihovnách nejsou zřízeny.

Vyšší odborné vzdělání není dosahováno, neboť na této úrovni školského vzdělávacího systému v obou státech chybí oborové zastoupení.

⁹⁶ Tabulka č. 12, s. 53.



Zdroj: Tabulka č. 12, s. 53

Nejvíce zaměstnanců knihovny v Prešově má vysokoškolské vzdělání v oboru knihovní a informační služby - 70%, ostatní vysokoškoláci tvoří 11% zaměstnanců. Odborné středoškolské vzdělání knihovnického směru má 19% zaměstnanců. Rekvalifikační kurz zatím nikdo nemá.(Graf č. 4)

V Pardubicích má většina zaměstnanců středoškolské odborné vzdělání knihovnické - 37%, odborně vzdělání vysokoškoláci tvoří 15% zaměstnanců. 43% zaměstnanců má jiné než odborné knihovnické vzdělání. 19% středoškolské, nejčastěji v oboru knihkupec, 24% vysokoškolské humanitní v oborech učitel českého jazyka, historik, archivnictví, andragogika.(Graf č. 4)

Dle dosaženého vzdělání by bylo teoreticky potřeba rekvalifikovat v Prešově 3 zaměstnance pro získání odbornosti, v Pardubicích by se to týkalo 18 zaměstnanců. Důležitou úlohu by následně sehrála skutečnost, jak dlouho v instituci bez odborného vzdělání na dané pozici pracují a zda by případná rekvalifikace měla pro instituci přínos.

Rozdělení počtů do jednotlivých pozic, přes součet úvazků.

Pozice:

- 1) akvizitér
- 2) katalogizátor
- 3) knihovník - správce fondů
- 4) referenční knihovník

- 5) knihovník v přímých službách
- 6) knihovník v oddělení pro děti
- 7) metodik
- 8) správce digitální knihovny
- 9) systémový knihovník
- 10) ostatní knihovníci - ředitelé, vedoucí, lektori

Obecnější rozdělení:

Služby - pozice 4) + 5) + 6)

Knihovní fond - pozice 1) + 2) + 3)

Metodika a ostatní - pozice 7) + 10)

Digitalizace a AKS - pozice 8) + 9)

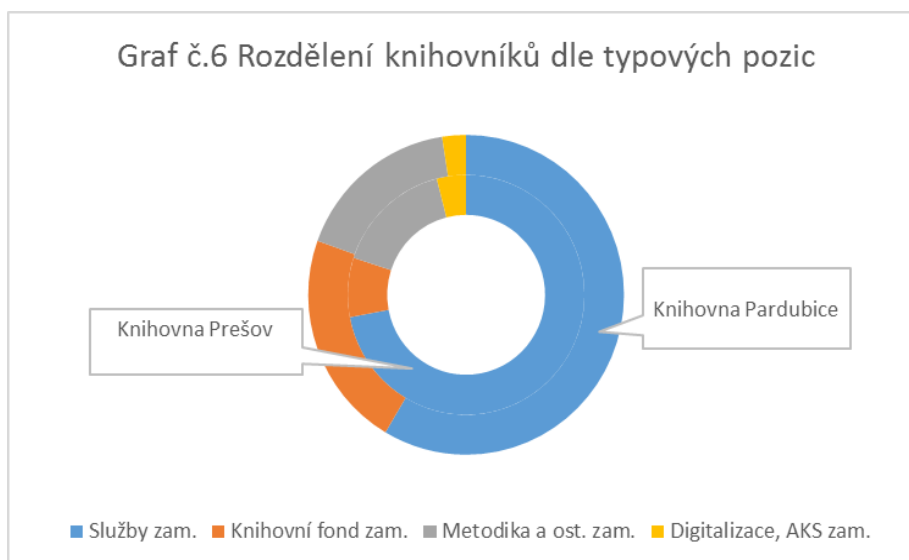
Tabulka č. 13 - Rozdělení zaměstnanců dle zařazení do typových pozic

Knihovna	Služby		Knihovní fond		Metodika a ost.		Digitalizace, AKS		Celkem	
	zam.	úvazky	zam.	úvazky	zam.	úvazky	zam.	úvazky	zam.	úvazky
Prešov	18	17	2	2	4	4	1	0,6	25	23,6
Pardubice	24	23,86	9	8,76	7	6,6	1	1	41	40,22

Zdroj: Vlastní zjišťování autora

Tabulka č. 13 ukazuje spolu s Grafem č. 6⁹⁷ rozdělení knihovníků, dle výše uvedené struktury do jednotlivých skupin. V obou knihovnách nejvíce knihovníků pracuje ve Službách, téměř 60%. Jedná se knihovníky v provozu, zajišťující výpůjčky, odborné služby informačního charakteru a podobně. Stejný počet zaměstnanců je ve skupině Digitalizace, AKS - po jednom. Zde se jedná o systémové knihovníky, kteří mají ve své kompetenci automatizované knihovní systémy (AKS). Rozdíly jsou patrné jednak ve skupině Knihovní fond, kdy v Pardubicích je 4,5x více zaměstnanců než v Prešově. Jedná se o katalogizátory, akvizitery a bibliografy. Podobný rozdíl je i ve skupině Metodika a ostatní, který dosahuje 75%. V obou případech je to způsobeno rozdílným přístupem ke zpracování fondů, počtem nakoupených a zpracovaných knihovních jednotek za rok i objemem prací spojených s výkonem regionálních funkcí, které zajišťují právě metodici.

⁹⁷ Graf č. 6, s. 56.



Zdroj: Tabulka č. 13, s. 55

5.3.4 Potřeba rekvalifikace

Otázka:

Uveďte podle počtu odborných knihovníků, zařazených na odpovídajících pozicích, u kterých není splněno odborné oborové vzdělání, předpoklad na možnost doplnění vzdělání formou rekvalifikace. Následně je rozdělte do skupin podle délky jejich praxe v oboru do skupin do 1 roku, 1 - 5 let, 5-10 let, nad 10 let k datu 31. 12. 2017.

Tabulka č. 14 - Délka zaměstnání v knihovnách, v knihovnických a THP profesích v letech

roky	0 - 1	2 - 5	6 - 10	11 - 15	16 - 20	21 - 30	31 a více	průměr	medián
Pardubice									
knihovníci	3	8	6	11	3	4	6	15,31	12
THP	2	4	2	2	1	0	2	11,69	9
Prešov									
knihovníci	3	8	4	4	0	7	1	14,18	9
THP	1	0	0	0	0	2	0	20,33	23

Zdroj: Vlastní zjišťování autora

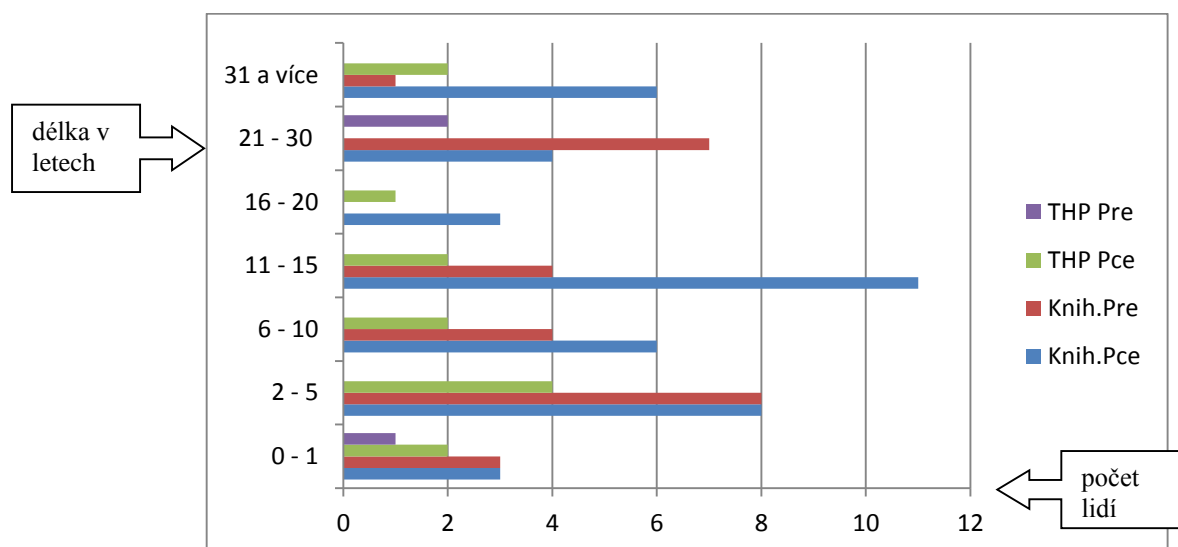
Z Tabulky č. 14 je zřejmé, že v knihovně v Pardubicích je nejvíce zaměstnanců na knihovnických pozicích zaměstnáno v intervalu 11-15 let, celkem 11. Po 6 zaměstnancích je zde více jak 31 let, případně 6-10 let. Druhý nejvyšší počet zaměstnanců zde pracuje 2-5

let, celkem 8. U pracovníků THP je nejčastější interval 2-5 let, déle jak 20 let nikdo v knihovně nepracuje.

Průměrná délka zaměstnání činí v knihovně Pardubice u knihovníků 15,31 let u THP 11,69 let. Nejčastější hodnota - medián činí 12 let u knihovníků a 9 let u THP.

V knihovně v Prešově je nejvíce zaměstnanců na knihovnických pozicích zaměstnáno v intervalu 2-5 let, celkem 8. Dohromady 8 zaměstnanců je zde více jak 6 let a méně jak 16 let. Druhý nejvyšší počet zaměstnanců zde pracuje 21-30 let, celkem 7. U pracovníků THP je většinový interval 21-30 let, 1 zaměstnanec zde pracuje prvním rokem. Průměrná délka zaměstnání činí v knihovně Prešov u knihovníků 14,18 let, u THP 20,33 let. Nejčastější hodnota - medián činí 9 let u knihovníků a 23 let u THP. Poměr ukazuje Graf č. 7.

Graf č. 7 - Struktura zaměstnanců dle jejich délky zaměstnání v knihovně



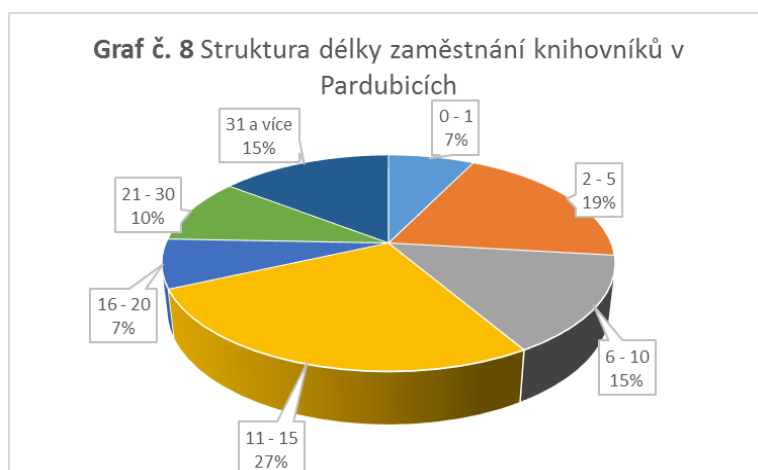
Zdroj: Tabulka č. 14, s. 56

Při porovnání obou knihoven lze konstatovat, že v knihovně Pardubice pracují knihovníci nejčastěji 12 let, v Prešově 9 let. Tedy v Pardubicích se základna zaměstnanců jeví jako stabilnější či dlouhodobější. U THP pracovníků se zjištěné hodnoty mění opačně, neboť v Prešově pracují na své pozici v knihovně nejčastěji 23 let, oproti tomu v knihovně Pardubice pouze 9 let.

Z Grafu č. 8 vyplývá, že celkem 17 lidí (41%) je zaměstnáno v knihovně Pardubice méně jak 10 let na odborné knihovnické pozici. Zároveň z Tabulky č. 12 bylo zjištěno, že celkem

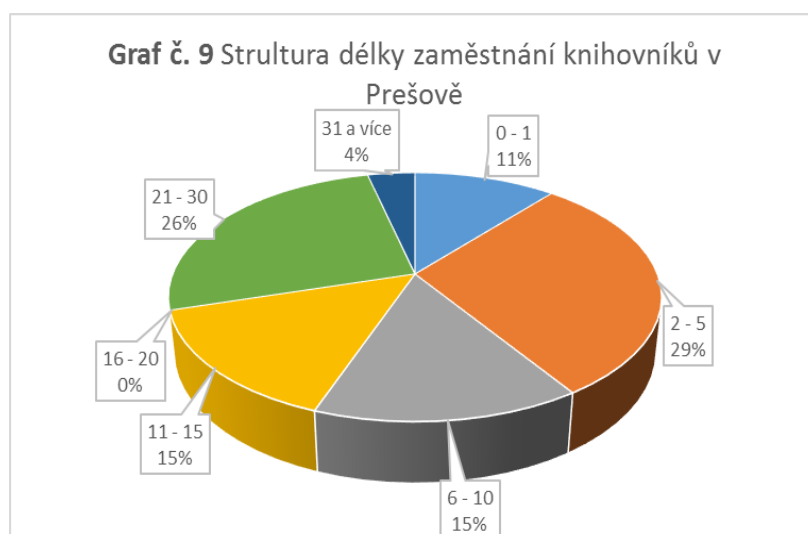
18 knihovníků nemá odborné knihovnické vzdělání. Pro plnění předpokladu Koncepce celoživotního vzdělávání knihovníků, by všichni tito zaměstnanci měli absolvovat rekvalifikační kurz. U ostatních jim jejich více jak 10-ti letá praxe nahrazuje odborné vzdělání.

Průnikem obou hodnot bylo zjištění, že 8 zaměstnanců splňuje obě podmínky, tedy pracuje v knihovně méně jak 10 let a nemá odborné knihovnické vzdělání. Celkem 5 lidí je na pozici Knihovník v přímých službách a 3 Referenční knihovník.



Zdroj: Tabulka č. 14, s. 56

Z Grafu č. 9 bylo zjištěno, že 55% zaměstnanců pracuje v knihovně Prešov méně jak 10 let. Zároveň pouze 3 z nich nemají odborné knihovnické vzdělání, a to v humanitních oborech. Tito zaměstnanci by přicházeli v úvahu jako adepti na rekvalifikační kurz.



Zdroj: Tabulka č. 14, s. 56

5.3.5 Platy a mzdy

Otázka:

Uveďte strukturu zařazení zaměstnanců do jednotlivých platových tříd, dle náročnosti jejich pozice a zařazení v souladu s katalogem prací k 31. 12. 2017.

Tabulka č. 15 - Přehled zařazení do platových tříd

Knihovna	Prešov				Pardubice			
	knihovníci	%	THP	%	knihovníci	%	THP	%
1,2	0	0	1	33	0	0	3	19
3	0	0	0	0	0	0	3	19
6	0	0	0	0	0	0	0	0
7	0	0	1	33	0	0	3	19
8	18	67	1	33	2	5	1	6
9	2	7	0	0	22	58	1	6
10	4	15	0	0	9	24	3	19
11	2	7	0	0	4	10	2	12
12	1	4	0	0	1	3	0	0
celkem	27	100	3	99	38	100	16	100

Zdroj: Vlastní zjišťování autora

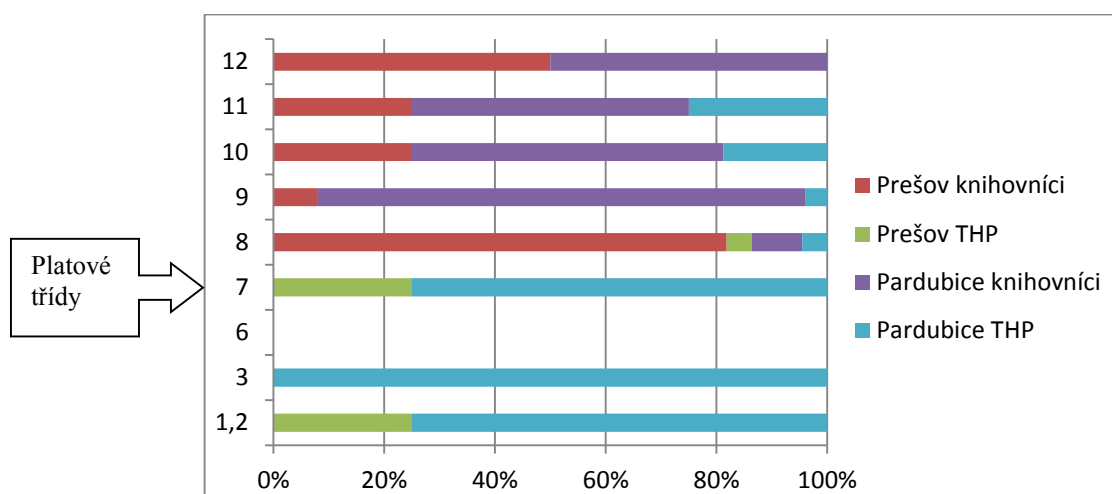
V knihovně Prešov je nejvíce zaměstnanců (67%) zařazeno do 8. platové třídy, 7% je v 9. platové třídě, 15% v 10. platové třídě, 7% v 11. platové třídě a 4% ve 12. platové třídě. V 8. třídě jsou všichni knihovníci v přímých službách, bez ohledu na dosažený stupeň vzdělání. 9. třída je vyhrazena vedoucím oddělení, 10. třídu mají katalogizátoři a bibliografové, 11. a 12. třídu vedení knihovny. Uvedené údaje dokládá Tabulka č. 15.

Knihovníci v Pardubicích jsou z 58% zařazeni do 9. platové třídy, v 8. třídě jsou zařazeni pouze knihovníci pracující na recepci knihovny (5%). V 10. třídě jsou to katalogizátoři, akvizitéři, rešeršéři, metodika a informační pracovníci, kteří tvoří 24% zaměstnanců. V 11. třídě je širší vedení knihovny, metodika, systémový knihovník (10%) a ve 12. třídě je vedení knihovny (3%). Vysoké procento zařazení zaměstnanců v přímých službách do 9. platových tříd bylo způsobeno členěním pozic v katalogu prací z hlediska působnosti knihovny, kdy knihovny s regionální či krajskou působností mají možnost být

zařazení výše, než zaměstnanec vykonávající tutéž práci v základní obecní knihovně. Určité narovnání by měla přinést připravovaná novela katalogu prací, kde je snaha o sladění s NSK a NSP.

Nižší platové třídy od 7. směrem dolů jsou vyčleněny pro zaměstnance THP.(Graf č. 10)

Graf č. 10 - Přehled zařazení do platových tříd



Zdroj: Tabulka č. 15, s. 59

5.3.6 Srovnání rozpočtů

Prostudováním obecně dostupných dokumentů byly zjištěny údaje týkající se rozpočtů jednotlivých organizací. S ohledem na skutečnost, že každá z knihoven účtuje v jiné měně, byla pro provedení vzájemného přepočtu použita hodnota ročního průměrného kurzu za celý rok 2017 v hodnotě: 1 € = 26,33 Kč.⁹⁸

Potřebná data byla získána z výročních zpráv každé knihovny za rok 2017⁹⁹¹⁰⁰, případně z účetních závěrek k 31. 12. 2017¹⁰¹.

Z Tabulky č. 16 je zřejmé, že rozpočet knihovny v Pardubicích je oproti knihovně v Prešově podstatně vyšší, rozdíl činí 15,466 mil. Kč. Z toho vyplývají i nižší výdaje na mzdy,

⁹⁸ KURZYCZ, 2018. Kurzy.cz., s.r.o. AliaWeb, s.r.o. EUR průměrné kurzy 2017, historie kurzů měn.[online]

⁹⁹ ZBORANOVÁ, Anna, 2018 (s. 41-44)

¹⁰⁰ ADAMOVÁ, Libuše, 2018.(s.33)

¹⁰¹ Čerpání rozpočtu 01-12/2017 KK Pardubice (s.1-5)

kdy rozdíl mezd dosažených v průměru na 1 pracovníka činí 5,2 tis. Kč, což je více jak 20%. Procento mezd je však téměř srovnatelné, rozdíl jsou 3%. Na vzdělávání zaměstnanců věnuje knihovna v Prešově v přepočtu na 1 zaměstnance více o necelých 500,- Kč ročně.

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

5.3.7 Výpočet celkových nákladů na rekvalifikaci

5.3.7.1 Krajská knihovna v Pardubicích (dále jen knihovna Pardubice)

Pro výpočet týkající se nákladů na rekvalifikaci jednoho zaměstnance Krajské knihovny v Pardubicích, bylo uvažováno o absolvování akreditovaného rekvalifikačního kurzu pořádaného Moravskou zemskou knihovnou v Brně. Tato knihovna jako jediná měla v roce 2016/2017 akreditaci a její kurzy splňovaly nároky NSK. Pro srovnání nákladů byly použity pozice Knihovník v přímých službách a Referenční knihovník, neboť do ostatních kurzů se nikdo nepřihlásil a jejich časová dotace a náklady jsou také v rozsahu 120 hodin. Tato knihovna má také oprávnění autorizované osoby pro vykonání závěrečné zkoušky.

V roce 2016 a 2017 byly pořádány rekvalifikační kurzy s frontální výukou (face to face), od roku 2018 jsou to kombinované kurzy, kdy část výuky je frontální a část ve formě e-

learningu. Tím se snižuje časová dotace nutná k výjezdu mimo knihovnu. Kombinované kurzy jsou zdarma, neboť se jedná o pilotní projekt, který je hrazen z dotačního programu Ministerstva kultury ČR pro knihovny VISK. Ceny závěrečných zkoušek jsou uvedeny pro absolventy kurzů. Zkoušku lze vykonat i bez kurzu, ale za vyšší poplatek.¹⁰²

Náhrada mzdy vycházela z dostupných údajů o průměrné dosažené mzdě k 31. 12. 2017. Tato částka by se u jednotlivých konkrétních pracovníků změnila, avšak odchylky nejsou pro výpočet konečné částky zásadní a přijatelná odchylka ve třídách a stupních je vyrovnávána příplatky a nenárokovými složkami mzdy, které jsou v průměru započteny.

Náhrada za poskytnuté studijní volno byla spočtena z průměrného platu a počtu dnů, v souladu s platným zněním Zákoníku práce.¹⁰³

Cestovní náhrady jsou poskytovány v souladu s vnitřní směrnicí a platnou legislativou. Obsahují náklady na jízdné vlakem dle ceníku Českých drah a.s.¹⁰⁴, jízdné MHD v Brně¹⁰⁵ a stravné do 12 hodin.¹⁰⁶

**Tabulka č. 17 - Náklady na rekvalifikační kurz knihovna Pardubice
(pro 1 zaměstnance)**

Položka (KK Pardubice)	Frontální kurz		Kombinovaný kurz	
	KPS	REK	KPS	REK
časová dotace	120 hodin 4 000,00	160 hodin	48 hodin	40 hodin
kurzovné	Kč 1 000,00	4 000,00 Kč	- Kč	- Kč
poplatek za zkoušku	Kč 18 972,00	1 000,00 Kč 25 296,00	1 500,00 Kč	Kč 1 500,00
náhrada mzdy	Kč 6 324,00	Kč	7 588,80 Kč	Kč 6 324,00
náhrada za stud.volno	Kč 8 130,00	6 324,00 Kč 10 840,00	6 324,00 Kč	Kč 2 710,00
cestovní náhrady	Kč	Kč	3 252,00 Kč	Kč
Celkem	38 426,00 Kč	47 460,00 Kč	18 664,80 Kč	16 858,00 Kč

Vysvětlivky: KPS – Knihovník v přímých službách. REK – Referenční knihovník, KK – Krajská knihovna
Zdroj: Vlastní zjišťování autora

¹⁰² Moravská zemská knihovna: *Vzdělávání* [online]. 2018.

¹⁰³ Zákoník práce č.262/2006 Sb., §232 odst.1) písm. c)

¹⁰⁴ České dráhy, národní dopravce: *Spojení a jízdenka* [online]. 2018

¹⁰⁵ IDS JMK: *Tarif a ceník jízdného* [online]. 2018

¹⁰⁶ Vnitřní směrnice KK Pardubice č.01/2017 - Cestovní náhrady.

Z celkových nákladů uvedených v Tabulce č. 17 je patrné, že pro zaměstnavatele je druhá varianta kombinovaných kurzů ekonomičtější, neboť dosahují daleko nižších nákladů. Pro Knihovníka v přímých službách je to 48% nákladů oproti frontální výuce, pro Referenčního knihovníka je to pouze 35%.

Při potřebě rekvalifikace 5 lidí na Knihovníka v přímých službách by při frontální výuce byly celkové náklady 192 130,00 Kč, u kombinovaných kurzů pouze 93 324,00 Kč. Pro 3 Referenční knihovníky ve frontálním kurzu by celkové náklady činily 142 380,00 Kč, při kombinované výuce pouze 50 574,00 Kč. Rozdíl je vždy téměř 100 tisíc Kč.

Celkově by Krajská knihovna v Pardubicích potřebovala na pokrytí všech nákladů spojených s rekvalifikací zaměstnanců částku 334 510,- Kč, v případě kombinovaných kurzů by částka činila pouze 143 898,- Kč, což je 43%. Druhá varianta přináší úsporu 57% původních nákladů.

5.3.7.2 Knížnica Pavla Országha Hviezdoslava Prešov (dále jen knihovna Prešov)

Pro knihovníky na Slovensku existuje rekvalifikační kurz Knihovnícke odborné minimum (KOM), který je určený pro pracující v knihovnách, případně těm, kteří o tuto práci mají zájem. Podmínkou je minimálně středoškolské vzdělání s maturitou. Studium je ukončeno závěrečnou zkouškou s osvědčením platným pro Slovenskou republiku. Tento kurz má akreditaci od r. 1991. Pořadatelem a odborným garantem je Centrum vedecko-technických informácií SR v Bratislavě. Kurz trvá 10 pracovních dnů, s dotací 76 hodin, kdy 46 hodin činí teorie a 34 hodin praktické dovednosti. Cena za kurz, včetně zkoušky je 150,00 €.¹⁰⁷

Průměrná mzda knihovníka v knihovně Prešov dosahuje 760,62 € měsíčně¹⁰⁸. Cestovní náhrady jsou vypláceny formou nákladů na ubytování ve výši průměru 12 €/noc¹⁰⁹, dle doporučení pořadatele kurzu. Stravné činí na den 10,30€, dle platné legislativy.¹¹⁰

Cena jízdného z Prešova do Bratislavy a zpět je uvedena v ceně 22,44 €.¹¹¹

¹⁰⁷ KASÁKOVÁ, Jana, 2018. Osobní rozhovor s odbornou garantkou Mgr. Janou Kasákovou, PhD. konaný dne 14.08.2018. CVTI SR Bratislava.

¹⁰⁸ ZBORANOVÁ, Anna, 2018. s. 42.

¹⁰⁹ Slovenská zdravotnícka univerzita: *Ubytovanie* [online].

¹¹⁰ Profivodic.sk: *Cestovné náhrady (diéty) pre rok 2017* [online]. 2017

¹¹¹ MAFRA Slovakia: *Cestovné poriadky* [online]. 2017

Studijní volno je poskytováno stejně jako v ČR, ve výši 5 pracovních dnů na přípravu a vykonání závěrečné zkoušky, podle Zákoníka práce, § 140, odst. 2, 3a) a 3c).¹¹²

Tabulka č. 18 - Náklady na rekvalifikační kurz knihovna Prešov (pro 1 zaměstnance)

Položka (KPOH Prešov)	Frontální kurz	Výpočet	Převod na Kč
	KOM		Kurz: 1€=26,33 Kč
časová dotace	76 hodin	76 hodin	76 hodin
kurzovné	150,00 €	150,00 €	3 949,50 Kč
poplatek za zkoušku	- €	- €	- Kč
náhrada mzdy	760,62/2€	380,31 €	10 013,56 Kč
náhrada za stud. volno	760,62/4€	190,15 €	5 006,65 Kč
cestovní náhrady	12x10+4x22,44+10,30x10	312,76 €	8 234,97 Kč
Celkem		1 033,22 €	27 204,68 Kč

Vysvětlivky: KOM - Knihovnické odborné minimum, KPOH – Knihovna Pavla Országha Hviezdoslava
Zdroj: Vlastní zjišťování autora

S ohledem na skutečnost, že na Slovensku dosud nebyla schválena Koncepce celoživotního vzdělávání, jako je tomu v Čechách, je tato forma jedinou alternativou rekvalifikace v daném oboru.

Při potřebě rekvalifikace 3 zaměstnanců na pozici Knihovník, není zde třeba rozdělovat jejich specifické pracovní zařazení, neboť na Slovensku toto není preferováno a specializace jsou začleněny při přiznání konkrétní platové třídy, nikoliv specifikovány odlišným vzděláváním. Tyto odlišnosti řeší inovační či průběžné vzdělávací semináře.

Celkové náklady na vzdělání těchto 3 zaměstnanců by činily 3 099,66 €, tedy v přepočtu 81 614,04 Kč.

¹¹² Zákony pre ľudí: *Zákoník práce - z.č. 311/2001 Z.z.* [online]. Slovensko, 2001

6 Výsledky a diskuse

6.1 Shrnutí

Z provedeného šetření bylo zjištěno, že obě knihovny vykonávají svou činnost s krajskou i regionální působností, spolu s výkonem funkce městské knihovny. V počtu zaměstnanců se značně liší. Knihovna v Pardubicích zaměstnává o 24 zaměstnanců více než knihovna v Prešově, což je rozdíl 45%. V obou knihovnách tvoří většinu zaměstnanců ženy (Pardubice 94%, Prešov 93%). V knihovně Pardubice je 70% zaměstnanců na pozici knihovník, v Prešově je to o 20% více, zde tvoří knihovnické pozice 90% zaměstnanců. Věková struktura zaměstnanců je rozlišná. Zaměstnanci v knihovně Pardubice jsou z většiny starší (41% ve věku 51-60 let), v Prešově je 37% zaměstnanců ve věku 41-50 let. Vzdělanostní struktura zaměstnanců je odlišná. Zatímco v knihovně Pardubice má 37% zaměstnanců středoškolské odborné vzdělání (obor knihovník), většina zaměstnanců knihovny Prešov (70%) má odborné vzdělání knihovnického směru vysokoškolské. Vysokoškolské vzdělání v knihovně v Pardubicích na odborné úrovni dosahuje pouze 15% zaměstnanců. Nejvíce zaměstnanců v obou knihovnách pracuje ve službách (Pardubice 44%, Prešov 60%), dalšími pozicemi jsou v Pardubicích zpracovatelé knihovních fondů (katalogizace, akvizice), kteří tvoří 17%, v Prešově jsou to metodici (13%). Velký rozdíl byl zjištěn v počtu odpracovaných let v knihovně. V Pardubicích nejvíce zaměstnanců pracuje v knihovně 11-15 let (27%), knihovna v Prešově má velké zastoupení nových zaměstnanců, 29% zde pracuje 2-5 let. Je přesto zajímavé, že průměrná délka zaměstnání se o tolik neliší, neboť v Pardubicích činí 15,31 let a v Prešově 14,18 let. Medián knihovny v Pardubicích je 12 let, v Prešově 9 let. Rozdíly jsou patrné v zařazování pracovníků do platových tříd a v dosažených průměrných platech. 58% zaměstnanců v Pardubicích je zařazeno do 9. platové třídy, v 8. platové třídě jsou pouze 2, v Prešově jsou knihovníci naopak převážně v 8. platové třídě (67%) a v 9. platové třídě pouze 2. Rozdíl v dosahované průměrné mzdě je markantní a činí 5 269,- Kč, což je 20,8 %.

Celostátní průzkumy v ČR i na Slovensku ukázaly, že v obou případech je knihovník žena, ve věku 51-60 let, středoškolsky odborně vzdělaná, která v knihovně pracuje více jak 20 let. (viz s. 45, 4.3 Shrnutí).

Z provedeného výzkumu ve vybraných knihovnách bylo zjištěno, že v knihovně v Pardubicích je nejčastěji knihovnicem žena ve věku 51-60 let, pracující ve službách, s odborným středoškolským vzděláním, zařazena v 9. platové třídě a pracuje zde 12 let. V Prešově je to také žena, ve věku 41-50 let, s odborným vysokoškolským vzděláním, která pracuje v knihovně 9 let a je zařazena do 8. platové třídy.

Lze konstatovat, že knihovna v Pardubicích odpovídá svým složením a strukturou zaměstnanců celostátnímu průměru, kromě délky zaměstnání v knihovně. 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.

Rozpočty knihoven se liší o více jak 50%. Knihovna v Pardubicích měla rozpočet pro rok 2017 29 mil. Kč, mzdy činily 51,69%. Prešov měl v roce 2017 14 mil. Kč, mzdy činily 48,62%. Relativně podobné jsou částky v knihovnách rozpočtované na vzdělávání zaměstnanců. V Pardubicích je to 44,8 tis. Kč což je pouze 0,5% rozpočtu, v Prešově je to o něco více - 0,28% rozpočtu, v částce 39,2 tis. Kč. Na jednoho zaměstnance v Prešově vynaložili 1 306,- Kč, v Pardubicích to bylo o 36,5% méně, tedy 829,50 Kč.

Pro potřeby NSK a NSP bylo zjištěno, že knihovna v Pardubicích by potřebovala zajistit rekvalifikaci pro celkem 8 zaměstnanců, z toho 5 jako knihovnic v přímých službách a 3 referenční knihovnic, knihovna v Prešově by měla rekvalifikovat pouze 3 zaměstnance jako knihovnic.

Z hlediska počtu zaměstnanců, finanční náročnosti celkových nákladů na rekvalifikaci (poplatek za rekvalifikační kurz, včetně zkoušky, náhrady platu, studijního volna a cestovních náhrad) bylo zjištěno, že knihovna v Pardubicích by musela vynaložit minimálně 143 898,- Kč při zajištění rekvalifikací kombinovanými kurzy, které jsou méně časově náročné a ekonomičtější z pohledu nákladů.

Knihovna v Prešově pro zajištění rekvalifikací potřebuje celkem v přepočtu 81 614,- Kč.

S ohledem na výši částek věnovaných v jednotlivých knihovnách na vzdělávání bude knihovně v Pardubicích trvat 4 roky, aby zajistila rekvalifikaci všem potřebným zaměstnancům, neboť více jak 2 ročně nemůže rekvalifikaci se všemi spojenými výdaji zajistit.

Knihovna v Prešově by musela rozdělit vzdělávání téměř třetinového počtu zaměstnanců na dobu 3 let, každý rok jednoho, neboť náklady na rekvalifikace jsou na Slovensku přibližně o 8,5 - 10,3 tis. Kč vyšší (bráno z pohledu použitého přepočtu a kurzu € vůči Kč).

6.2 Zobecnění

V obou státech se ukazuje potřeba oborově vzdělaných pracovníků v knihovnách. Vývoj informačních technologií a zdrojů, práce s veřejností a vzdělávací aktivity knihoven jasně dokazují potřebu zpracování a aktualizací obecných koncepcí zaměřených na tuto oblast a podporují správnost zapojení odborné komunity do vzniklých materiálů NSP a NSK.

V případě České republiky se ukazuje jako ekonomicky dostupnější varianta současných kombinovaných rekvalifikačních kurzů, která výrazně zlevňuje náklady se studiem spojené a reflektuje ve stávajících podmínkách problémy s realizací vzdělání – rekvalifikace většího počtu zaměstnanců. Na Slovensku byl přístup obecnějšího charakteru, kdy nejsou zpracovány podrobně jednotlivé typové pozice jako u nás, ale jsou zpracovány v obecném označení knihovník. Koncepce celoživotního vzdělávání dosud na Slovensku pro knihovníky nebyla zpracována. Možnost rekvalifikačního kurzu je ve variantě 14 denního semináře s tím, že se jedná o frontální výuku a celkové náklady na vzdělání 1 zaměstnance jsou daleko vyšší než v Čechách (o 8-10 tis. Kč). Oproti České republice došlo již částečně ke generační obměně zaměstnanců knihoven a je zde i vyšší počet zaměstnanců, kteří splňují vzdělání v oboru. Potřeba rekvalifikací není tak vysoká, nicméně rozpočty srovnatelných knihoven jsou téměř o polovinu nižší a tudíž náklady na vzdělání umožňují zajistit potřebné finance spíše pro 1 zaměstnance ročně.

6.3 Doporučení

- Pro zajištění plného počtu kvalifikovaných, oborově vzdělaných zaměstnanců v knihovnách, v návaznosti na požadavky Koncepce ČŽV, NSP a NSK zvážit větší a důslednější spolupráci s oborovými školami tak, aby jednak obsahová náplň

RVP¹¹³ reflektovala požadavky knihoven na znalosti a dovednosti knihovníků na obou stupních vzdělávání a zároveň, aby byla vytvořena odpovídající základna absolventů. Snažit se o zapracování tvrdých a měkkých kompetencí obsažených v NSK do programu výuky.

- Aktivněji propojit odbornou přípravu s praxí tak, aby se studenti již v době studia mohli seznámit s provozem knihoven a zároveň se zapojit do procesů a služeb, které jsou nabízeny jednotlivým cílovým skupinám.
- Jednou z forem mimo běžné praxe a stáže je navázání spolupráce přes Jobs centra, kdy by studenti mohli aktivně pro konkrétní knihovnu zpracovávat zadané odborné úkoly na dané téma a podílet se na vzniklém řešení při jeho uvádění do praxe – realizaci.
- Revidovat obsahovou náplň jednotlivých zpracovaných typových pozic knihovníků a zvážit, formou odborné diskuze, zda je opravdu nutné trvat na rekvalifikaci, či zda by u některých pozic bylo možné zajistit vzdělávání jinými formami.
- Zjednodušit podmínky pro udělení osvědčení pro autorizované osoby k výkonu závěrečných zkoušek a umožnit tak, složení závěrečné zkoušky např. v jednotlivých krajích, bez nutnosti dojíždění do vzdálených center.
- Je nutné stále pracovat na zlepšení vnímání postavení a prestiže knihoven a knihovníků na trhu práce, aby absolventi neodcházel do soukromého sektoru mimo vystudovaný obor.
- Trvale se snažit o srovnání platové úrovně s vyspělými státy EU.
- Uzpůsobit dosavadní vzdělávání v profesionálních knihovnách tak, aby v případě potřeby bylo svou úrovní a obsahovou náplní schopné nahradit rekvalifikační studium. Např. formou kreditního systému za aktivní či pasivní účast na jednotlivých předem vybraných seminářích či konferencích.
- Trvalým úkolem by měla být snaha zvýšit % rozpočtů knihoven určeného na vzdělávání.
- Důsledně pracovat na koncepcích Age managementu a mít možnost pozvolnější přípravy a zaučení nástupců odcházejících zaměstnanců a vytváření personálních rezerv.

¹¹³ Rámcový vzdělávací plán

- Snaha vytvářet sdílené pracovní pozice, kdy mladí nastupující zaměstnanci budou mít možnost přebírat praktické zkušenosti a postupy od svých služebně starších kolegů a zároveň je učit zvládat nové technologie a trendy a společně je implementovat do stávajících postupů.
- Pracovat více s možnostmi benefitů pro zaměstnance.
- Aktivněji jednat se zástupci zřizovatelů na místní, regionální i celostátní úrovni o významu a přínosu knihoven pro veřejnost. Komunikovat a zaměřit se na propagaci nejen kulturně vzdělávacích akcí, které knihovny pořádají, ale také na základní služby knihoven a vyzdvihnout nutnou odbornost a vysokou kvalitu služeb.
- V neposlední řadě hledat další alternativy vzdělávání, kdy krom klasického modelu frontální výuky face to face či e-learningu vést zaměstnance k automatickému sebevzdělávání, více pracovat s mentoringem¹¹⁴, odbornými stážemi, zavádění metod coachingu¹¹⁵, counsellingu¹¹⁶, workshopů, simulací¹¹⁷ a podobně.
- Je třeba začít využívat nejmodernějších technologií tak, aby se podařilo eliminovat ekonomické zatížení knihoven ve vzdělávání jednotlivců, např. využití mobile learningu¹¹⁸, microlearningu¹¹⁹ a dalších variant, včetně možnosti konání závěrečných zkoušek např. formou videokonference a podobně.

¹¹⁴ Pracovník, který v rámci sebevzdělání zaměstnance vede jeho vzdělávání - průvodce

¹¹⁵ Nadřízený pracovník formou zadávaných úkolů vzdělává podřízeného

¹¹⁶ Dva zaměstnanci formou pohovorů či diskuze řeší problém

¹¹⁷ Hledání řešení situací či problémů dříve než nastanou

¹¹⁸ Využití aplikací přes mobilní telefon

¹¹⁹ Krátké vzdělávací cykly, cca do 5 min. např. na každý den - zaručují časovou nenáročnost

7 Závěr

Je zřejmé, že vývoj požadavků na uchazeče o zaměstnání v oboru knihovník se bude stále více orientovat na nutné znalosti z oboru, avšak trh práce ukazuje nedostatek těchto uchazečů. Následně bude důležité zajistit další možnosti oborového či podnikového vzdělávání, které bude také ovlivněno nástupem moderních informačních a komunikačních technologií (ICT). Tato tendence se konkrétně promítá do několika oblastí, z nichž se jako trendové jeví e-learning, videosemináře, e-konference, mikrokurzy, mobile learning a simulace a zážitkové učení i řada dalších.

Změny ve způsobech následného vzdělávání v blízké době nastanou postupně i z jiných, než technologických důvodů. Hlavním důvodem bude přirozená obměna generací. Současná generace vyrůstá na každodenním používání moderních technologií v čele s internetem a sociálními sítěmi a svým vstupem na trh práce bude iniciovat změny v používaných metodách výuky a inovačních procesů, směrem k zapojení technologií. Nezanedbatelným hlediskem bude i čas a ekonomické náklady. Dalším hlediskem, které bude nabývat na významu je nutnost většího rozhledu uchazečů na trhu práce, orientace a ochota sebevzdělávat se a přizpůsobit se vzrůstajícím nárokům, kdy úzká specializace již v mnoha oborech není dostačující a je třeba krom rozvoje tvrdých kompetencí věnovat pozornost i těm měkkým. Flexibilita a schopnost přizpůsobit se vývoji bude velmi důležitou součástí uplatnění na trhu práce, jak pro uchazeče o zaměstnání, tak i pro zaměstnavatele.

Result

It is obvious that the development of requirements for job seekers in the field of librarianship will increasingly focus on the necessary knowledge of the field, but the labor market shows the lack of these candidates. Consequently, it will be important to provide further opportunities for the field or business education, which will also be influenced by the emergence of modern information and communication technologies (ICT). Specifically, this trend is reflected in several areas, such as e-learning, video seminars, e-conferences, microcourses, mobile learning and simulation and learning, as well as many others.

Changes in the ways of further education will occur in the near future for other than technological reasons. The main reason will be the natural replacement of generations. The current generation is building on the everyday use of modern technologies headed by the Internet and social networks, and through its entry into the labor market will initiate changes in the teaching methods used and the innovation processes towards technology integration. Considerable time and economic costs will also be of considerable importance. Another aspect that will be important is the need for a broader outlook for job seekers, an orientation and a willingness to self-educate, and to adapt to growing demands where narrow specialization is not enough in many disciplines, and it is necessary to pay attention to the soft ones. Flexibility and adaptability to development will be a very important part of the labor market for both jobseekers and employers.

8 Seznam použitých zdrojů

8.1 Tištěné zdroje

ADAMOVIÁ, Libuše, 2018. *Výroční zpráva Krajské knihovny v Pardubicích za rok 2017*. Pardubice: Krajská knihovna Pardubice, 2017. ISBN:978-80-86934-45-7.

KILÁROVÁ, Iveta, 2015. Analýza vekovej, kvalifikačnej a mzdovej štruktúry odborných pracovníkov knižníc SR. Výsledky prieskumu. In: Knižnica. Revue pre knihovníctvo, bibliografiu, knižnú kultúru, informačné systémy a technológie, biografistiku, archív a múzeum knihy a literárnych pamiatok. Martin: Slovenská národná knižnica. 4/2015. roč. 16., s. 35-44. ISSN:1335-7026.

MALÝ, Ivan a Juraj NEMEC, 2013. *Možnosti zvyšování efektivity veřejného sektoru v podmínkách krize veřejných financí*. Brno: Masarykova univerzita, Ekonomicko-správní fakulta, 2013. ISBN 978-80-210-5668-8.

PETERS-KÜHLINGER, Gabriele a Friedel JOHN, 2007. *Komunikační a jiné "měkké" dovednosti: využijte svůj potenciál, rozvíjte své soft skills a staňte se úspěšnějšími*. Přeložil Václav KUČERA. Praha: Grada, 2007. Poradce pro praxi (Grada). ISBN 978-80-247-2145-3.

Standard pro dobrou knihovnu: metodický pokyn Ministerstva kultury k vymezení standardu veřejných knihovnických a informačních služeb poskytovaných knihovnami zřizovanými a/nebo provozovanými obcemi a kraji na území České republiky, 2015. 3. vyd. Praha: Národní knihovna České republiky, 2015. 11 s. ISBN 978-80-7050-652-3.

ZBORANOVÁ, Anna, 2018. *Výročná správa o činnosti Knižnice Pavla Országha Hviezdoslava v Prešove za rok 2017*. Prešov: KPOH, Január 2018.

8.2 Elektronické zdroje

AGEMANAGEMENT, 2018. Age Management z.s.. *Age Management z.s.* [online]. Copyright © 2018 [cit. 2018-03-02]. Dostupné z: <http://www.agemanagement.cz/o-nas-4/>

Akreditovaný vzdelávací program, 2014. Slovenská národná knižnica [online]. Copyright © 2014 Slovenská národná knižnica, [cit. 2018-03-02]. Dostupné z: <http://www.snk.sk/sk/informacie-pre/kniznice-a-knihovnikov/vzdelavanie/akreditovany-vzdelavaci-program.html>

Analýza mzdové, věkové a vzdělanostní struktury pracovníků knihoven ČR.IPK.NKP ČR. [online]. Copyright © Národní knihovna ČR, [cit. 2018-01-17]. Dostupné z: <http://ipk.nkp.cz/statistika-pruzkumy-dokumenty/pruzkumy/analyzy-mzdove-vekove-a-vzdelanostni-struktury-pracovniku-knihoven-CR>

AUTORIZOVANÉ OSOBY - Národní soustava kvalifikací. Národní soustava kvalifikací [online]. Copyright © [cit. 2017-12-05]. Dostupné z: <http://www.narodnikvalifikace.cz/Clanky/autorizovane-osoby>

BALAJKOVÁ, Lenka, 2016. *Komparativní analýza nezaměstnanosti a nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti v ČR a SR*. [online PDF]. 2016 [cit. 2018-02-03]. Diplomová práce. Česká zemědělská univerzita, Provozně ekonomická fakulta. Dostupné z: <http://docplayer.cz/13839111-Komparativni-analyza-nezamestnanosti-a-nastroju-aktivni-politiky-zamestnanosti-v-cr-a-sr-lenka-balajkova.html>

CVTI SR. *Kurz Knihovnické odborné minimum*. CVTI SR - Hlavná stránka [online]. [cit. 2017-12-05]. Dostupné z: http://www.cvtisr.sk/sk/specializovana-vedecka-kniznica/knihovnicke-odborne-minimum/aktualny-kurz.html?page_id=853

České dráhy, národní dopravce: *Spojení a jízdenka* [online]. 2018 [cit. 2018-08-12]. Dostupné z: <https://www.cd.cz/spojeni-a-jizdenka/#hledej>

DILHOFOVÁ, Adéla, 2017. *Kurzy a zkoušky pro knihovníky nově podle Národní soustavy kvalifikací*. [prezentace online]. Olomouc: Konference knihovny současnosti - KKS 2017. Prezentace Knihovny současnosti 2017 - SDRUK - Konference Knihovny současnosti - 2017. Sdružení knihoven ČR [online]. Copyright © 2018 Sdružení knihoven ČR [cit. 2017-12-06]. Dostupné z: <http://sdruk.mlp.cz/sdruk/konference-knihovny-soucasnosti/2017/clanek/prezentace-knihovny-soucasnosti-2017/>

HOUŠKOVÁ, Zlata, 2014. *BiDi - Výkonný výbor SKIP*. [online ppt] SlidePlayer - Nahrávejte a Sdílejte své PowerPoint prezentace [online]. Copyright © 2018 SlidePlayer.cz Inc. [cit. 2017-12-05]. Dostupné z: <http://slideplayer.cz/slide/2799839/>

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 - Nahrávejte a Sdílejte své PowerPoint prezentace [online]. Copyright © 2018 SlidePlayer.cz Inc. [cit. 2017-12-05]. Dostupné z: <http://slideplayer.cz/slide/1898448/>

HOUŠKOVÁ, Zlata a Vladana Pilerová, 2013. *Analýza věkové, vzdělanostní a mzdové struktury pracovníků knihoven v ČR v roce 2011* [online]. 1.vydání. Praha: Národní knihovna České republiky - Knihovnický institut, 2013. [cit. 2017-09-21]. ISBN978-80-7050-624-0 Dostupné z: <http://ipk.nkp.cz/statistika-pruzkumy-dokumenty/pruzkumy/analyzy-mzdove-vekove-a-vzdelanostni-struktury-pracovniku-knihoven-CR>

IDS JMK: *Tarif a ceník jízdného* [online]. 2018 [cit. 2018-09-27]. Dostupné z: <https://www.idsjmk.cz/tarif.aspx>

IPK - informace pro knihovny, 2017. *Knihovnické školy*. IPK - informace pro knihovny. [online]. Copyright © 2017, Národní knihovna ČR. [cit. 2018-01-12]. Dostupné z: <http://ipk.nkp.cz/akce/knihovnicke-skoly>

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>

Knihovník akvizitér - Národní soustava kvalifikací. Národní soustava kvalifikací [online]. Copyright © [cit. 2018-01-04]. Dostupné z: http://www.narodnikvalifikace.cz/kvalifikace-1247-Knihovnik_akviziter

Koncepce rozvoje knihoven ČR na léta 2011 - 2015 : Ústřední knihovnická rada ČR. Ústřední knihovnická rada ČR [online]. Copyright © 2012 Ústřední knihovnická rada [cit. 2018-01-04]. Dostupné z: <http://ukr.knihovna.cz/koncepce-rozvoje-knihoven-cr-na-leta-2011-2015/>

Koncepce rozvoje knihoven ČR na léta 2017 - 2020 : Ústřední knihovnická rada ČR. Ústřední knihovnická rada ČR [online]. Copyright © 2012 Ústřední knihovnická rada [cit. 2018-01-04]. Dostupné z: <http://ukr.knihovna.cz/koncepce-rozvoje-knihoven-cr-na-leta-2017-2020/>

KURZYCZ, 2018. Kurzy.cz., s.r.o. AliaWeb, s.r.o. Nezaměstnanost v ČR v únoru klesla na 3,7%. Bez práce je nejméně lidí za 21 let.[online] Copyright © 2000 - 2018 [cit. 2018-03-12]. ISSN 1801-8688 Dostupné z: <https://www.kurzy.cz/zpravy/448253-nezamestnanost-v-cr-v-unoru-klesla-na-3-7--bez-prace-je-nejmene-lidi-za-21-let/>

KURZYCZ, 2018. Kurzy.cz., s.r.o. AliaWeb, s.r.o. EUR průměrné kurzy 2017, historie kurzů měn.[online] Copyright © 2000 - 2018 [cit. 2018-03-27]. ISSN 1801-8688 Dostupné z: <https://www.kurzy.cz/kurzy-men/historie/eur-euro/2017/>

MAFRA Slovakia: *Cestovné poriadky* [online]. 2017 [cit. 2018-09-27]. Dostupné z: <https://cp.hnonline.sk/vlak/spojenie/>

Materiál programu rokovania . *Návrh stratégie rozvoja slovenského knihovníctva na roky 2015 – 2020*. Object moved [online]. Copyright © Úrad vlády SR 2010 [cit. 2018-01-04]. Dostupné z: <http://www.rokovania.sk/Rokovanie.aspx/BodRokovaniaDetail?idMaterial=24081>

Metodický pokyn Ministerstva kultury k zajištění výkonu regionálních funkcí knihoven a jejich koordinaci na území ČR. 2014. IPK - informace pro knihovny. IPK - informace pro knihovny [online]. Copyright © Národní knihovna ČR [cit. 2018-01-16]. Dostupné z: <http://ipk.nkp.cz/programy-podpory/regionalni-funkce-verejnych-knihoven/metodicky-pokyn-ministerstva-kultury-k-zajisteni-vykonu-regionalnich-funkci-knihoven-a-jejich-koordinaci-na-uzemi-cr>

Moravská zemská knihovna: *Vzdělávání* [online]. ©2018 [cit. 2018-09-21]. Dostupné z: <https://www.mmzk.cz/pro-knihovny/vzdelavani-knihovniku/knihovnicke-kurzy-zkousky-dle-narodni-soustavy-kvalifikaci>

Národná sústava kvalifikácií - AZZZ. Asociácia zamestnávateľských zväzov a združení SR - AZZZ [online]. Copyright © AZZZ.sk [cit. 2018-02-22]. Dostupné z: <http://www.azzz.sk/projekty/narodna-sustava-kvalifikacii/>

Národná sústava kvalifikácií. *Národná sústava kvalifikácií - Co je NSK* [online]. Copyright © 2015 NSK, Národná sústava kvalifikácií [cit. 2018-02-22]. Dostupné z: <http://www.kvalifikacie.sk/co-je-nsk>

Národná sústava kvalifikácií. *Národná sústava kvalifikácií - Statistika* [online]. Copyright © 2015 NSK, Národná sústava kvalifikácií [cit. 2018-02-22]. Dostupné z: <http://www.kvalifikacie.sk/statistika>

Národní soustava kvalifikací. *Národní soustava kvalifikací* [online]. Copyright © [cit. 2017-12-05]. Dostupné z: <http://www.narodnikvalifikace.cz>

Národní soustava povolání, 2017. *Národní soustava povolání* [online]. Copyright © 2017 Ministerstvo práce a sociálních věcí [cit. 2018-01-30]. Dostupné z: <http://www.nsp.cz/>

NIPOS, 2017. *Kultura České republiky v číslech za rok 2016*. Praha: 2017. Statistika kultury České republiky. [online]. Copyright © Národní informační a poradenské středisko pro kulturu [cit. 2017-12-05]. Dostupné z: <https://statistikakultury.cz/publikace/kultura-v-cislech/>

NSK, 2014. Národní soustava kvalifikací. *Výběr kvalifikace - Národní soustava kvalifikací*. [online]. Copyright © NÚV a TREXIMA, spol. s r. o. 2006 – 2014 [cit. 2017-12-05]. Dostupné z: <http://www.narodnikvalifikace.cz/vyber-kvalifikace/profesni-kvalifikace/skupiny-oboru-37>

NSP - Informácie o NSP. [online]. [cit. 2017-12-15]. Dostupné z: https://www.sustavapovolani.sk/o_portali

NSP - Karta zamestnania. [online]. [cit. 2017-12-15]. Dostupné z: https://www.sustavapovolani.sk/karta_zamestnania-64419-31

NSP - Národní soustava povolání, 2017. *NSP - Národní soustava povolání - informace o projektu* [online]. Copyright © 2017 Ministerstvo práce a sociálních věcí [cit. 2017-12-15]. Dostupné z: <http://info.nsp.cz/>

NSP - Národní soustava povolání. *Knihovnik. Object moved* [online]. Copyright © 2017 Ministerstvo práce a sociálních věcí [cit. 2017-12-15]. Dostupné z: <http://katalog.nsp.cz/p/knihovnik/102205.html>

NSP - Národní soustava povolání. *Knihovnik v přímých službách. Object moved* [online]. Copyright © 2017 Ministerstvo práce a sociálních věcí [cit. 2017-12-15]. Dostupné z: <http://katalog.nsp.cz/tp/knihovnik-v-primych-sluzbach/102292.html>

Profivodic.sk: *Cestovné náhrady (diéty) pre rok 2017* [online]. 2017 [cit. 2018-09-27]. Dostupné z: http://www.profivodic.sk/cestovne_nahrady

ROKOVANIE VLÁDY SLOVENSKEJ REPUBLIKY, 2010. Vlastnymat.rtf. *Stratégie a rozvoja slovenského knihovníctva na roky 2015 – 2020 Object moved* [online]. Copyright © Úrad vlády SR 2010 [cit. 2018-03-25]. Dostupné z: <http://www.rokovania.sk/File.aspx/ViewDocumentHtml/Mater-Dokum-169279?prefixFile=m>

SAK - Slovenská asociácia knižníc.[online]. Copyright © Slovenská asociácia knižníc 2010.[cit. 2018-02-14]. Dostupné z: <http://www.sakba.sk/>

SEKTOROVÉ RADY. [online]. [cit. 2017-12-02]. Dostupné z: <http://www.sektoroverady.cz/>

Slovenská zdravotnícka univerzita: *Ubytovanie* [online]. [cit. 2018-09-27]. Dostupné z: <http://www.szu.sk/index.php?id=329>

SSKK - Spolok slovenských knihovníkov a knižníc. [online]Copyright © 2018 Spolok slovenských knihovníkov. [cit. 2017-12-02]. Dostupné z: <http://www.infolib.sk/>

Tvrde, odborné dovednosti (Hard skills) , 2011. ManagementMania.com. [online]. Copyright © 2011 [cit. 2017-12-05]. Dostupné z: <https://managementmania.com/cs/tvrde-odborne-dovednosti-hard-skills>

UKR, 2016. *Zápis z 38.zasedání Ústřední knihovnické rady ČR*. Praha:05.12.2016, MK ČR. Zápisy z porad UKR : Ústřední knihovnická rada ČR. *Ústřední knihovnická rada ČR* [online]. Copyright © 2012 Ústřední knihovnická rada [cit. 2018-03-25]. Dostupné z: <http://ukr.knihovna.cz/zapisy-z-porad-ukr/>

ÚPSVaR . *Vzdelávanie a príprava pre trh práce zabezpečené z vlastnej iniciatívy uchádzača o zamestnanie- § 46 ods.7*. ÚPSVaR - Hlavná stránka [online]. Copyright © [cit. 2018-01-09]. Dostupné z: http://www.upsvar.sk/sluzby-zamestnanosti/nastroje-aktivnych-opatreni-na-trhu-prace/vzdelavanie-a-priprava-pre-trh-prace/vzdelavanie-a-priprava-pre-trh-prace-zabezpecene-z-vlastnej-iniciativy-uchadzaca-o-zamestnanie-46-ods.7.html?page_id=569209

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

Vyhláška č. 51/1991 Sb., vyhláška Ministerstva práce a sociálnych vecí Slovenskej republiky, ktorou sa určujú bližšie podmienky zabezpečovania rekvalifikácie uchádzačov o zamestnanie a zamestnancov, ako aj podmienky na vydávanie dokladov o kvalifikácii s celoštátnou pôsobnosťou. Zákony pro lidi - Sbíрка zákonů ČR v aktuálním konsolidovaném znění [online]. Copyright © [cit. 2018-03-02]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/1991-51>

Zákon č. 5/2004 Z. z., zákon o službách zamestnanosti . Aktuálne znenie. Zbierka zákonov, právne predpisy, oblasti práva, register čiasok [online]. Copyright © [cit. 2017-11-17]. Dostupné z: <http://www.zakonypreludi.sk/zz/2004-5>

Zákon č. 126/2015 Z.z., o knizniciach. Aktuálne znenie. Zbierka zákonov, právne predpisy, oblasti práva, register čiasok [online]. Copyright © [cit. 2017-11-17]. Dostupné z: <http://www.zakonypreludi.sk/zz/2015-126>

Zákony pre ľudí: *Zákoník práce - z.č. 311/2001 Z.z.* [online]. Slovensko, 2001 [cit. 2018-09-27]. Dostupné z: <http://www.zakonypreludi.sk/zz/2001-311>

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>

8.3 Další zdroje

Čerpání rozpočtu 01-12/2017 KK Pardubice. In: FENIX[účetní výkaz z účetního programu] IČO:85219 ze dne 18.03.2018 str. 1-5[cit. 2018-03-18].

KASÁKOVÁ, Jana, Osobní rozhovor s odbornou garantkou Mgr. Janou Kasákovou, PhD. konaný dne 14.08.2018. CVTI SR Bratislava.[cit. 2018-09-05].

KUBÍČEK, Tomáš. *Kvalifikační zkoušky dle NSK v MZK*. [prezentace]. Kladno, 30.-31. 01. 2018. Porada ředitelů krajských knihoven.[cit. 2018-02-15].

Nařízení vlády č. 222/2010 Sb., o katalogu prací ve veřejných službách a správě. In: CODEXIS [právní informační systém]. Atlas Consulting. [cit. 2018-01-05].

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

Vnitřní směrnice KK Pardubice č.01/2017 - Cestovní náhrady. Sbíрка základních dokumentů organizace - Krajská knihovna v Pardubicích. [cit. 2018-09-06].

Závěry zasedání Zaměstnavatelské sekce SKIP ČR. Brno, Knihovna J. Mahena, *Katalog prací a návrh úprav (novely)*. 04. -05. 12. 2017[cit. 2018-02-23].

Zákon č. 179/2006 Sb., zákon o uznávání výsledků dalšího vzdělávání. In: CODEXIS [právní informační systém]. Atlas Consulting. [cit. 2017-12-05].

Zákon č. 68/2009 Sb., zákon o zaměstnanosti, Hlava II., § 108 odst.1) In: CODEXIS [právní informační systém]. Atlas Consulting. [cit.2018-01-22].

Zákon č. 257/2001 Sb., Knihovní zákon. In: CODEXIS [právní informační systém]. Atlas Consulting. [cit. 2018-03-25].

Zákon č.262/2006 Sb., Zákoník práce, §232 odst. 1) písm. c). In: CODEXIS [právní informační systém]. Atlas Consulting. [cit. 2018-05-25].

9 Přílohy

9.1 Příloha č. 1 Projekt KOM Slovensko

C. Projekt vzdelávacieho programu - nečlenený na moduly

Názov a adresa žiadateľa

Centrum vedecko-technických informácií SR, Lamačská cesta 8/A, 811 04 Bratislava

1. Názov vzdelávacieho programu

Knihovnícke odborné minimum

2. Organizačná forma vzdelávania

Prezenčná

3. Cieľová skupina

Osoby pracujúce alebo so záujmom pracovať v knižniciach a informačných centrách

4. Požadované vstupné vzdelanie

Minimálne stredoškolské vzdelanie ukončené maturitnou skúškou

5. Profil absolventa

Absolvent vzdelávacieho programu získa prehľad o knižničnom systéme SR, základnú orientáciu v platnej legislatíve pre knižnice a základné poznatky z oblasti manažmentu a marketingu knižníc. Je schopný vykonávať odborné činnosti spojené s budovaním a sprístupňovaním knižničného fondu, katalogizáciou dokumentov, tvorbou a sprístupňovaním informačných zdrojov vrátane elektronických informačných zdrojov a poskytovaním knižnično-informačných služieb, realizovaním informačnej a čitateľskej výchovy a ďalších komunitných foriem spolupráce s verejnosťou.

Získa základné vedomosti a zručnosti v oblasti automatizácie knižníc a digitalizácie dokumentov. Ovláda a vie efektívne využívať základné odborné termíny a pracovné postupy, vykonávať špecializované úkony, diskutovať o nich a poskytovať praktické inštrukcie používateľom.

6. Metódy

Prednášky,
individuálne štúdium,
konzultácie,
exkurzie,
praktické cvičenia,
modelové situácie.

7. Rozsah vzdelávacieho programu 76,00 hodín

8. Učebný plán

Odborný garant

Mgr. Jana Kasáková PhD.

Názov odbornej témy	Počet hodí	Teória	Prax
Úvod do knihovníctva	3	3	0
Knižničný fond	26	16	10
Knižnično-informačné služby	16	9	7
Používatelia knižnično-informačných služieb	8	5	3
Možnosti automatizácie prác v knižniciach, informatizácia a internetizácia knižníc	10	4	6
Základy manažmentu, marketingu a projektovania v knižniciach	5	5	0
Exkurzia do CVTI SR a ďalších knižníc viacerých typov v Bratislave	8	0	8
Spolu 76			

9. Učebné osnovy

Úvod do knihovníctva

Organizácia knihovníctva na Slovensku - Vymedzenie pojmu knižnica, Legislatíva - história a súčasnosť, Knižničný systém SR, Prioritné úlohy v oblasti knižničného systému SR, Metodické materiály, Profesionálne združenia a spolky na Slovensku, Medzinárodné knihovnícke organizácie a medzinárodná spolupráca
- Knihovnícke časopisy, Štatistika, Knižničné portály v SR a ČR
Základné medzníky v dejinách knihovníctva

Knižničný fond

Vymedzenie základných pojmov knižničného fondu (KF)

- Definícia KF, charakteristika jednotlivých druhov dokumentov, Vlastnosti KF, Dopĺňovanie a evidencia knižničného fondu, Dopĺňovanie, Profilovanie KF, Hodnotenie a výber dokumentov, Najdôležitejšie akvizičné pomôcky, elektronické kníhkupectvá a vydavateľstvá Akvizičné metódy, Výber dodávateľa, Odborná evidencia v procese dopĺňovania

Menná katalogizácia - Spracovanie dokumentov, Katalógy, katalogizácia, Budovanie katalógov v knižnici, Typy katalógov, Metodika katalogizácie, Kooperatívna katalogizácia, Normy a odporúčania, Názvoslovie, pojmy, Štruktúra katalogizačného záznamu, Schéma katalogizačného záznamu, Pramene popisu, Pravopis a interpunkcia, Jazyk a písmo popisných údajov, Formáty MARC, Kódy krajín, jazykov,

druhov dokumentov, Bibliografický popis, Súbory menných autorít, Príklady katalogizačných záznamov dokumentov

Prax: Menná katalogizácia rôznych druhov dokumentov vo formáte MARC 21 -

monografie, zborníky z konferencií, elektronické zdroje, CD nosiče, firemná literatúra

Spracovanie periodík - Popisná a knižničná jednotka periodika, Katalogizačný záznam periodika. Pomocná evidencia periodík

Prax: Tvorba katalogizačného záznamu domácich a zahraničných titulov periodík použitím základných popisných údajov o periodiku.

Vecná katalogizácia - Selekčné jazyky, Tabuľky MDT, Súbory vecných autorít,

Obsahová charakteristika dokumentov v štruktúre bibliografického záznamu: tvorba anotácií a abstraktov, Trendy v oblasti vecného spracovania

Prax: Obsahová analýza dokumentov, tvorba vecných selekčných údajov a obsahových charakteristík dokumentov

Špeciálna literatúra - Technická normalizácia a normy u nás a v zahraničí, Patentové informácie a dokumentácia, Firemné dokumenty, Uchovávanie KF, Definícia,

Priestorové nároky pre uloženie KF, Stavanie KF, Princípy radenia dokumentov,

Poškodzovanie KF, Preventívna ochrana dokumentov, Straty a spôsob ich likvidácie,

Ochrana a revízia knižničného fondu, Postup pri revízii, Aktualizácia KF a ďalší postup pri vyradovaní knižničných jednotiek, Hľadiská pre vyradovanie knižničných jednotiek

z KF, Zoznam knižničných jednotiek navrhnutých na vyradenie, Doklady o naložení s vyradenými knižničnými jednotkami

Knižnično-informačné služby

Sprístupňovanie dokumentov

- Sprostredkované sprístupňovanie dokumentov, Samoobslužné sprístupňovanie dokumentov - voľný výber, Základné knižnično-informačné služby, Výpožičné služby, Medziknižničné výpožičné služby, Medzinárodné medziknižničné výpožičné služby, Špeciálne knižnično-informačné služby, Referenčné služby, Elektronické referenčné služby, Konzultačné služby, Služba "Spýtajte sa knižnice"

Nadstavbové knižnično-informačné služby - Rešeršné služby, spracovanie rešerše

Prax: Tvorba rešerší na rôzne témy, tvorba citácií a bibliografických odkazov.

Metodika práce s elektronickými informačnými zdrojmi (EIZ) - Základné pojmy a

typológia EIZ, Získavanie a využívanie EIZ, Sprístupňovanie EIZ a licencie,

Uchovávanie EIZ, EIZ sprístupňované na Slovensku

Prax: Praktické ukážky práce s EIZ, vyhľadávanie v databázach EIZ, používanie vzdialeného prístupu a personalizovaných služieb databáz EIZ.

Používatelia knižnično-informačných služieb

Psychologické základy osobnosti človeka z hľadiska poskytovateľov a používateľov knižnično-informačných služieb. Informačná etika - človek ako tvorca, sprostredkovateľ, používateľ informácií a informačných zdrojov, Postavenie informačného profesionála v informačnom svete, Používateľ knižnično-informačných služieb, Uspokojovanie informačných potrieb a požiadaviek používateľov prostredníctvom knižnično-informačných služieb, Komunitné aktivity v knižniciach
Prax: Prezentácia modelovej aktivity, Zvládanie záťažových situácií, Humanizácia a etika knižnično-informačných služieb vo vzťahu k používateľom, Psychologické aspekty knihovníckej práce, Efektívna komunikácia
Prax: Modelové situácie problémovej komunikácie, aktívneho počúvania, asertívneho správania
Informačná výchova a príprava používateľov na využívanie služieb
Prax: Tvorba scenára informačnej výchovy

Možnosti automatizácie prác v knižniciach, informatizácia a internetizácia knižníc

Informačno-komunikačné technológie v knižniciach, nové trendy v oblasti informačných technológií (IT) - Základné pojmy z oblasti informačných technológií, Internet, IT ako služba čitateľom a používateľom, IT ako nástroj zabezpečenia knižničných procesov
Automatizácia knižnice - Základné pojmy, Implementačné hľadiská, Knižnično-informačný systém, Online katalóg knižnice, Ďalší softvér používaný v knižnici, Webová stránka knižnice
Prax: Práca s prezentačným softvérom. Techniky prípravy prezentácie.
Elektronická knižnica - Základné pojmy, Elektronické dodávanie dokumentov, Prístup k sieťovým zdrojom, Elektronické časopisy, Budovanie digitálnych knižníc, repozitárov – Depozitáre, Digitalizácia, Open Access, Repozitáre
Prax: Skenovanie, postprocessing a OCR na digitalizačnom oddelení CVTI SR, vyhľadávanie v systémoch digitálnych knižníc

Základy manažmentu, marketingu a projektovania v knižniciach

Riadenie v knižniciach a informačných strediskách - Vymedzenie základných pojmov, Manažment, Riadenie ľudských zdrojov, Rozhodovanie, Informácie, informačné procesy v manažmente, Strategický manažment, Krízový manažment, Marketing, propagácia a vzťahy s verejnosťou, Marketingový reťazec, Etika podnikania, etický kódex,

Marketing a kvalita, Marketingové prostredie, Marketingový informačný systém, Marketingové plánovanie, Marketingová komunikácia, Tvorba projektov, Možnosti financovania knižníc, Písanie projektov, Nové trendy v spracovávaní, riadení a komunikácií informácií

Exkurzia do CVTI SR a ďalších knižníc viacerých typov v Bratislave

- Oboznámenie sa s reálnym pracovným a obslužným zázemím knižnice,

10. Forma záverečnej skúšky

Záverečná skúška pozostáva z vypracovania písomnej práce a vedomostného testu.

1. Písomná práca – teoretické alebo teoreticko-praktické spracovanie odbornej témy s uplatnením princípov etiky citovania. Minimálny rozsah je 18 000 znakov vrátane medzier (t.j. cca 10 normostrán).

2. Vedomostný test - otázky vyplývajúce z prednášaných tém, s cieľom overiť získané vedomosti a porozumenie problematiky.

Úspešné absolvovanie kurzu je podmienené ohodnotením písomnej práce

klasifikačným stupňom A až E a správnym vyriešením testu na minimálne 75%.

9.2 Příloha č. 2 NSK ČR Kvalifikační standard

Knihovník v přímých službách (kód: 72-006-M)

Autorizující orgán:	Ministerstvo kultury
Skupina oborů:	Publicistika, knihovnictví a informatika (kód: 72)
Týká se povolání:	Knihovník v přímých službách
Kvalifikační úroveň NSK - EQF:	4

Odborná způsobilost

Název	Úroveň
Revize knihovního fondu v knihovnách s lokální a regionální působností	4
Ovládnutí automatizovaného knihovního systému v relevantních modulech	4
Orientace v nakladatelské politice v ČR	4
Evidenční, katalogizační a adjustační práce v knihovnách s lokální působností	4
Odborná komunikace se čtenáři, uživateli a zákazníky v knihovnách	4
Orientace v aktuálně vydávaných titulech	4
Zpracování jmenného katalogizačního záznamu dle platných standardů	4
Formální a obsahová analýza textu, rychlé čtení	4
Orientace v základních elektronických informačních zdrojích	4
Poskytování výpůjčních služeb v knihovnách s lokální a regionální působností (včetně meziknihovních)	4
Pořádání knihovních fondů	4

Platnost standardu:

Standard je platný od 7.5.2014

9.3 Příloha č. 3 NSK ČR Hodnotící standard

Knihovník v přímých službách (kód: 72-006-M)

Autorizující orgán:	Ministerstvo kultury
Skupina oborů:	Publicistika, knihovnictví a informatika (kód: 72)
Týká se povolání:	Knihovník v přímých službách
Kvalifikační úroveň NSK - EQF:	4

Odborná způsobilost

Název	Úroveň
Revize knihovního fondu v knihovnách s lokální a regionální působností	4
Ovládání automatizovaného knihovního systému v relevantních modulech	4
Orientace v nakladatelské politice v ČR	4
Evidence, katalogizace a adjustace v knihovnách s lokální působností	4
Odborná komunikace se čtenáři, uživateli a zákazníky v knihovnách	4
Orientace v aktuálně vydávaných titulech	4
Zpracování jmenného katalogizačního záznamu dle platných standardů	4
Formální a obsahová analýza textu, rychlé čtení	4
Orientace v základních elektronických informačních zdrojích	4
Poskytování výpůjčních služeb v knihovnách s lokální a regionální působností (včetně meziknihovních)	4
Pořádání knihovních fondů	4

Platnost standardu

Standard je platný od: 7.5.2014

Kritéria a způsoby hodnocení

Revize knihovního fondu v knihovnách s lokální a regionální působností

Kritéria hodnocení	Způsoby ověření
a) Orientovat se v právních předpisech vztahujících se k revizi knihovních fondů	Ústní ověření
b) Popsat základní procesy související s revizí knihovních fondů v knihovnách s lokální nebo regionální působností	Ústní ověření
c) Popsat, jak knihovna plní nabídkovou povinnost	Ústní ověření
d) Vyjmenovat důvody pro vyřazení knihovních jednotek	Písemné ověření

Je třeba splnit všechna kritéria.

Ovládání automatizovaného knihovního systému v relevantních modulech

Kritéria hodnocení	Způsoby ověření
a) Popsat základní funkce automatizovaného knihovního systému (software) v relevantním modulu pro knihovnu s lokální působností	Ústní ověření
b) Orientovat se v nabídce dostupných/používaných automatizovaných knihovních systémů na českém trhu	Ústní ověření

Je třeba splnit obě kritéria.

Orientace v nakladatelské politice v ČR

Kritéria hodnocení	Způsoby ověření
a) Přiřadit názvy nakladatelů k charakteristice jejich publikačního profilu	Praktické předvedení
b) Přiřadit standardizované věcné formální deskriptory pěti druhům dokumentů vydávaných v České republice v posledních pěti letech s ověřením v Databázi národních autorit Národní knihovny České republiky	Praktické předvedení
c) Určit správné pořadí vydavatelů pokračujícího díla vydávaného minimálně od roku 1970 do roku zkoušky	Praktické předvedení
d) Vyhledat dle zadaného názvu nakladatele v databázi ISN (International Standard Number) – Ohlášené knihy a hudebniny Národní knihovny České republiky – publikace plánované k vydání	Praktické předvedení

Je třeba splnit všechna kritéria.

Evidence, katalogizace a adjustace v knihovnách s lokální působností

Kritéria hodnocení	Způsoby ověření
a) Popsat knihovní procesy související s evidencí knihy (objednávka, akvizice, katalogizace, evidence jednotky, odpis) v knihovně s lokální působností	Písemné ověření
b) Vysvětlit vztah mezi popisem jednotky monografie, pokračujícího zdroje a nastavením výpůjčních a revizních služeb knihovny	Ústní ověření
c) Charakterizovat metodiky stavění volně přístupného fondu v knihovnách s lokální působností	Písemné ověření

Je třeba splnit všechna kritéria.

Formální a obsahová analýza textu, rychlé čtení

Kritéria hodnocení	Způsoby ověření
a) Vytvořit biografickou poznámku v autoritním záznamu vztahujícím se k české odborné monografii a uvést zdroje pro tvorbu této poznámky	Praktické předvedení
b) Určit prameny popisu pro obsahovou analýzu konkrétní odborné monografie v českém jazyce	Praktické předvedení
c) V předepsaném časovém limitu přečíst zadaný text a určit stanovený počet klíčových slov	Praktické předvedení

Je třeba splnit všechna kritéria.

Orientace v základních elektronických informačních zdrojích

Kritéria hodnocení	Způsoby ověření
a) Popsat základní funkce a služby portálů na veřejném internetu a předvést na vybraném příkladu z českého prostředí	Praktické předvedení a ústní ověření
b) Popsat národní elektronické informační zdroje z produkce českých knihoven, jejich funkce a základní služby	Ústní ověření
c) Vyhledat dokumenty ve fondech českých/zahraničních knihoven za použití vyhledávacích nástrojů veřejného internetu a speciálních knihovnických nástrojů	Praktické předvedení

Je třeba splnit všechna kritéria.

Poskytování výpůjčních služeb v knihovnách s lokální a regionální působností (včetně meziknihovnic)

Kritéria hodnocení	Způsoby ověření
a) Popsat pravidla výpůjčních služeb knihovny s lokální a regionální působností	Ústní ověření
b) Popsat pravidla služeb knihovny v souvislosti s autorsko-právními předpisy	Ústní ověření
c) Charakterizovat nakládání s osobními údaji uživatelů v knihovnách	Ústní ověření
d) Zjistit dostupnost článku ze zahraničního časopisu pro uživatele knihovny	Praktické předvedení
e) Vysvětlit postup řešení ztráty knihy uživatelem	Praktické předvedení
f) Popsat princip poskytování meziknihovnic služeb v knihovně s lokální a regionální působností	Ústní ověření

Je třeba splnit všechna kritéria.

Pořádání knihovních fondů

Kritéria hodnocení	Způsoby ověření
a) Popsat systém, pomůcky a základní pravidla stavění fondu ve skladu nebo ve volném výběru v knihovně s lokální nebo regionální působností	Ústní ověření
b) Provést třídění a předřazení dokumentů pro jejich založení do regálu podle stanoveného systému třídění	Praktické předvedení

Je třeba splnit obě kritéria.

Odborná komunikace se čtenáři, uživateli a zákazníky v knihovnách

Kritéria hodnocení	Způsoby ověření
a) Přizpůsobit styl vedení vstupního pohovoru vzdělanostní a sociální skupině klienta se soustředěním na podmínky poskytnutí konkrétní knihovnické služby	Praktické předvedení
b) Popsat komunikační nástroje a postupy používané uživateli s různým typem postižení	Ústní ověření
c) Odpovědět na vágně/pregnantně formulovaný požadavek na poskytnutí knihovnické a informační služby	Praktické předvedení

Je třeba splnit všechna kritéria.

Orientace v aktuálně vydávaných titulech

Kritéria hodnocení	Způsoby ověření
a) Přiřadit identifikátor čísla České národní bibliografie k záznamu konkrétní monografie aktuálně vydané v roce zkoušky	Praktické předvedení
b) Určit prameny popisu dokumentu na příkladech konkrétních českých děl různých druhů dokumentů vydávaných v České republice a Evropské unii v posledních pěti letech	Praktické předvedení

Je třeba splnit obě kritéria.

Zpracování jmenného katalogizačního záznamu dle platných standardů

Kritéria hodnocení	Způsoby ověření
a) Orientovat se ve standardu formátu MARC21 (Machine-Readable Cataloging, česky „Strojově čitelná katalogizace“) v rozsahu minimálního záznamu pro souborný katalog – monografie, opravit záznam s využitím manuálu MARC21 v českém jazyce	Praktické předvedení a ústní ověření
b) Ověřit správnost interpunkce v záznamech ve formátu MARC21 s využitím manuálu MARC21	Praktické předvedení
c) Doplnit indikátory do všech polí bibliografického záznamu české monografie, která byla vydána v edici a jejímiž autory jsou tři původci	Praktické předvedení
d) Charakterizovat historické etapy vývoje jmenného popisu od 90. let 20. stol., jejichž odrazem je kvalita a různorodost katalogizačních záznamů v českých katalozích	Ústní ověření
e) Ověřit pracovní postup v internetové databázi „Dotazy ke katalogizaci“, na základě zadaného vyřešit katalogizační problém	Praktické předvedení
f) Přiřadit konkrétní název díla ke jménu jeho autora v seznamu pěti českých monografií s ověřením v Souboru národních autorit	Praktické předvedení
g) Přiřadit konkrétní název díla k jeho korporativnímu autorovi v seznamu pěti českých děl s ověřením v Souboru národních autorit	Praktické předvedení
h) Zdůvodnit duplicitní výskyt bibliografického záznamu monografie v Souborném katalogu České republiky na základě určeného vzorku a navrhnout opatření proti uvedeným duplicitám	Praktické předvedení a ústní ověření

Je třeba splnit všechna kritéria.

Seznam tabulek a grafů

Tabulka č. 1 Účast knihoven v průzkumu ČR.....	39
Tabulka č. 2 Zaměstnanci - Struktura ČR.....	40
Tabulka č. 3 Genderové složení ČR.....	40
Tabulka č. 4 Věková struktura ČR.....	41
Tabulka č. 5 Vzdělanostní struktura na knihovnických pozicích ČR.....	42
Tabulka č. 6 Věková struktura zaměstnanců vybraných veřejných knihoven na Slovensku.....	44
Tabulka č. 7 Kvalifikační struktura zaměstnanců vybraných veřejných knihoven na Slovensku.....	45
Tabulka č. 8 Srovnávací tabulka zvolených měst.....	48
Tabulka č. 9 Počet zaměstnanců v knihovnách.....	49
Tabulka č. 10 Genderové složení zaměstnanců knihoven.....	50
Tabulka č. 11 Struktura zaměstnanců dle věku.....	51
Tabulka č. 12 Rozdělení knihovníků dle dosaženého vzdělání.....	53
Tabulka č. 13 Rozdělení zaměstnanců dle zařazení do typových pozic.....	55
Tabulka č. 14 Délka zaměstnání v knihovnách v knihovnických a THP profesích v letech.....	56
Tabulka č. 15 Přehled zařazení do platových tříd.....	59
Tabulka č. 16 Srovnání rozpočtů.....	61
Tabulka č. 17 Náklady na rekvalifikační kurz - KK Pardubice.....	62
Tabulka č. 18 Náklady na rekvalifikační kurz – KPOH Prešov.....	64
Graf č. 0 Vzdělanostní struktura zaměstnanců veřejných knihoven ČR.....	41
Graf č. 1 Porovnání počtu zaměstnanců knihoven.....	50
Graf č. 2 Věková struktura zaměstnanců Prešov.....	52
Graf č. 3 Věková struktura zaměstnanců Pardubice.....	52
Graf č. 4 Struktura vzdělání knihovníků.....	54
Graf č. 5 Genderové složení.....	51
Graf č. 6 Rozdělení knihovníků dle typových pozic.....	56
Graf č. 7 Struktura zaměstnanců dle jejich délky zaměstnání v knihovně.....	57
Graf č. 8 Struktura délky zaměstnání knihovníků v Pardubicích.....	58
Graf č. 9 Struktura délky zaměstnání knihovníků v Prešově.....	58
Graf č. 10 Přehled zařazení do platových tříd.....	60

Seznam použitých zkratk

AKS	Automatizovaný knihovnický systém
APZ	Aktivní politika zaměstnanosti
BiDi	Bipartitní dialog
CVTI SR	Centrum vedecko-technických informací Slovenskej republiky
CŽV	Celoživotní vzdělávání
ČR	Česká republika
EQF	European Qualification Framework
ESF	Evropský sociální fond
EU	Evropská unie
GDPR	pravidla ochrany osobních údajů
ICT	Informační technika
IPK	Institut povolání knihovník
kk	Karta kvalifikací
KK	Krajská knihovna
KOM	Knihovnicke odborné minimum
KPOH	Knížnica Pavla Országha Hviezdoslava
KPS	Knihovník v přímých službách
KULT	Statistický výkaz „Kultura“
MK	Městská knihovna
MK ČR	Ministerstvo kultury ČR
MPSV	Ministerstvo práce a sociálních věcí
MŠMT	Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy
MZK	Moravská zemská knihovna
NK	Národní knihovna
NSK	Národní soustava kvalifikací
NSP	Národní soustava povolání
NSP SK	Národní soustava povolání Slovensko
Ost.	Ostatní
PK	Profesní kvalifikace
REK	Referenční knihovník
RK KP	Regionální knihovna s krajskou působností
RK	Regionální knihovna

Sb.	Sbírka zákonů ČR
SK	Slovenská republika, Slovensko
SKOP	Sdružení knihovníků a informačních pracovníků
SO	Střední odborné vzdělání bez maturity
SR	Slovenská republika, Slovensko
SŠ	Střední škola, středoškolské vzdělání
STP	Sekce trhu práce
SWOT	SWOT analýza
SZP	Státní politika zaměstnanosti
ÚP	Úřad práce
UZS	Unie zaměstnavatelských svazů
VISK	Program MK ČR - Veřejné informační služby knihoven
VOŠ	Vyšší odborná škola
VŠ	Vysoká škola, vysokoškolské vzdělání
Z.z.	Zbierka zákonov Slovenskej republiky
Zam.	Zaměstnanci
ZŠ	Základní škola, základní vzdělání