

Vzdělávání pracovníků knihoven se zaměřením na Zlínský kraj

Markéta Petřů

Bakalářská práce
2019



Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně
Fakulta humanitních studií

Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně

Fakulta humanitních studií

Ústav pedagogických věd

akademický rok: 2018/2019

ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

(PROJEKTU, UMĚLECKÉHO DÍLA, UMĚLECKÉHO VÝKONU)

Jméno a příjmení: **Markéta Petrů**
Osobní číslo: **H15328**
Studijní program: **B7507 Specializace v pedagogice**
Studijní obor: **Andragogika v profilaci na řízení lidských zdrojů v neziskové sféře**
Forma studia: **kombinovaná**

Téma práce: **Vzdělávání pracovníků veřejných knihoven se zaměřením na Zlínský kraj**

Zásady pro vypracování:

Zpracování rešerše a studium odborné literatury.

Vymezení terminologie a teoretických východisek z oblasti celoživotního učení, profesního vzdělávání a systému veřejného knihovnictví.

Příprava metodiky empirické části, zpracování projektu výzkumu a stanovení výzkumného problému.

Realizace kvantitativního výzkumu formou dotazníkového šetření.

Zpracování a vyhodnocení získaných dat, včetně jejich interpretace.

Prezentace výsledků výzkumu, jejich shrnutí a doporučení pro praxi.

Rozsah bakalářské práce:

Rozsah příloh:

Forma zpracování bakalářské práce: **tištěná/elektronická**

Seznam odborné literatury:

BENEŠ, Milan. Andragogika. 2., aktualiz. a rozš. vyd. Praha: Grada, 2014, 176 s. Pedagogika. ISBN 978-80-247-4824-5.

CHRÁSKA, Miroslav. Metody pedagogického výzkumu: základy kvantitativního výzkumu. 2., aktualizované vydání. Praha: Grada, 2016, 254 s. Pedagogika. ISBN 978-80-247-5326-3.

MUŽÍK, Jaroslav. Profesní vzdělávání dospělých. Vyd. 1. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2012, 263 s. Vzdělávání dospělých. ISBN 978-80-7357-738-4.

PRŮCHA, Jan a Jaroslav VETEŠKA. Andragogický slovník. Vyd. 1. Praha: Grada, 2012, 294 s. ISBN 978-80-247-3960-1.

Služby veřejných knihoven: směrnice IFLA. 2., zcela přeprac. vyd. Editor Christie KOONTZ, editor Barbara GUBBIN. Praha: Národní knihovna České republiky – Knihovnický institut, 2012, 203 s. ISBN 978-80-7050-612-7.

Vedoucí bakalářské práce: **PhDr. Zuzana Hrnčířiková, Ph.D.**
Ústav pedagogických věd

Datum zadání bakalářské práce: **19. prosince 2018**

Termín odevzdání bakalářské práce: **26. dubna 2019**

Ve Zlíně dne 19. prosince 2018

L.S.

doc. Ing. Anežka Lengálová, Ph.D.
děkanka

Mgr. Jakub Hladík, Ph.D.
ředitel ústavu

PROHLÁŠENÍ AUTORA BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

Beru na vědomí, že

- odevzdáním bakalářské práce souhlasím se zveřejněním své práce podle zákona č. 111/1998 Sb. o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů (zákon o vysokých školách), ve znění pozdějších právních předpisů, bez ohledu na výsledek obhajoby¹⁾;
- beru na vědomí, že bakalářská práce bude uložena v elektronické podobě v univerzitním informačním systému dostupná k nahlédnutí;
- na moji bakalářskou práci se plně vztahuje zákon č. 121/2000 Sb. o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů (autorský zákon) ve znění pozdějších právních předpisů, zejm. § 35 odst. 3²⁾;
- podle § 60³⁾ odst. 1 autorského zákona má UTB ve Zlíně právo na uzavření licenční smlouvy o užití školního díla v rozsahu § 12 odst. 4 autorského zákona;
- podle § 60³⁾ odst. 2 a 3 mohu užít své dílo – bakalářskou práci - nebo poskytnout licenci k jejímu využití jen s předchozím písemným souhlasem Univerzity Tomáše Bati ve Zlíně, která je oprávněna v takovém případě ode mne požadovat přiměřený příspěvek na úhradu nákladů, které byly Univerzitou Tomáše Bati ve Zlíně na vytvoření díla vynaloženy (až do jejich skutečné výše);
- pokud bylo k vypracování bakalářské práce využito softwaru poskytnutého Univerzitou Tomáše Bati ve Zlíně nebo jinými subjekty pouze ke studijním a výzkumným účelům (tj. k nekomerčnímu využití), nelze výsledky bakalářské práce využít ke komerčním účelům.

Prohlašuji, že

- elektronická a tištěná verze bakalářské práce jsou totožné;
- na bakalářské práci jsem pracoval samostatně a použitou literaturu jsem citoval. V případě publikace výsledků budu uveden jako spoluautor.

Ve Zlíně
23. 4. 2019

1) zákon č. 111/1998 Sb. o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů (zákon o vysokých školách), ve znění pozdějších právních předpisů, § 47b Zveřejňování závěrečných prací:

(1) Vysoká škola nevydávalečně zveřejňuje disertační, diplomové, bakalářské a rigorózní práce, u kterých proběhla obhajoba, včetně posudků oponentů a výsledku obhajoby prostřednictvím databáze kvalifikačních prací, kterou spravuje. Způsob zveřejnění stanoví vnitřní předpis vysoké školy.

(2) Disertační, diplomové, bakalářské a rigorózní práce odevzdané uchazečem k obhajobě musí být též nejméně pět pracovních dnů před konáním obhajoby zveřejněny k nahlížení veřejnosti v místě určeném vnitřním předpisem vysoké školy nebo není-li tak určeno, v místě pracoviště vysoké školy, kde se má konat obhajoba práce. Každý si může ze zveřejněné práce pořizovat na své náklady výpisy, opisy nebo rozmnoženiny.

(3) Platí, že odevzdáním práce autor souhlasí se zveřejněním své práce podle tohoto zákona, bez ohledu na výsledek obhajoby.

2) zákon č. 121/2000 Sb. o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů (autorský zákon) ve znění pozdějších právních předpisů, § 35 odst. 3:

(3) Do práva autorského také nezasahuje škola nebo školské či vzdělávací zařízení, užije-li nikoli za účelem přímého nebo nepřímého hospodářského nebo obchodního prospěchu k výuce nebo k vlastní potřebě dílo vytvořené žákem nebo studentem ke splnění školních nebo studijních povinností vyplývajících z jeho právního vztahu ke škole nebo školskému či vzdělávacímu zařízení (školní dílo).

3) zákon č. 121/2000 Sb. o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů (autorský zákon) ve znění pozdějších právních předpisů, § 60 Školní dílo:

(1) Škola nebo školské či vzdělávací zařízení mají za obvyklých podmínek právo na uzavření licenční smlouvy o užití školního díla (§ 35 odst.

3). Odpirá-li autor takového díla udělit svolení bez vážného důvodu, mohou se tyto osoby domáhat nahrazení chybějícího projevu jeho vůle u soudu. Ustanovení § 35 odst. 3 zůstává nedotčeno.

(2) Není-li sjednáno jinak, může autor školního díla své dílo užit či poskytnout jinému licenci, není-li to v rozporu s oprávněnými zájmy školy nebo školského či vzdělávacího zařízení.

(3) Škola nebo školské či vzdělávací zařízení jsou oprávněny požadovat, aby jim autor školního díla z výdělku jím dosaženého v souvislosti s užitím díla či poskytnutím licence podle odstavce 2 přiměřeně přispěl na úhradu nákladů, které na vytvoření díla vynaložily, a to podle okolností až do jejich skutečné výše; přitom se přihlídí k vyšší výdělku dosaženého školou nebo školským či vzdělávacím zařízením z užití školního díla podle odstavce 1.

ABSTRAKT

Bakalářská práce se věnuje odbornému vzdělávání pracovníků veřejných knihoven se zaměřením na Zlínský kraj. V teoretické části, která je východiskem pro empirickou část, jsou vymezeny základní pojmy z oblasti celoživotního učení, profesního vzdělávání a je vysvětlen systém fungování knihoven podle knihovního zákona. Navazující kapitola seznamuje s výkonem regionálních funkcí a podává podrobný přehled odborných vzdělávacích akcí za období od roku 2013 do roku 2017 v daném kraji. Empirická část pak předkládá obraz vzdělávání pracovníků ve veřejných knihovnách Zlínského kraje. Mapuje současnou situaci v oblasti celoživotního vzdělávání knihovníků, především pak jejich vzdělávací potřeby. Závěrečná část přináší shrnutí výsledků průzkumu a návrh možného vývoje dalšího odborného vzdělávání knihovníků.

Klíčová slova:

Celoživotní učení, vzdělávání dospělých, profesní vzdělávání dospělých, veřejné knihovny, vzdělávání knihovníků, regionální funkce knihoven.

ABSTRACT

The bachelor thesis deals with the professional education of public library staff with the focus on the Zlín Region. In the theoretical part, which is the basis for the empirical part, the basic concepts of lifelong learning, professional education are defined and the system of libraries functioning according to the Library Act is explained. The following chapter deals with the performance of regional functions and provides a detailed overview of vocational training events for the period from 2013 to 2017 in the region. The empirical part then presents an image of the education of workers in the public libraries of the Zlín Region. It maps the current situation in lifelong learning for librarians, especially their educational needs. The final part summarizes the survey results and outlines the possible development of further training for librarians.

Keywords:

Lifelong Learning, Adult Education, Vocational Adult Education, Public Libraries, Librarian Education, Regional Libraries Functions.

Děkuji PhDr. Zuzaně Hrnčířikové, Ph.D. za vedení mé bakalářské práce, odbornou pomoc, podněty a vstřícnost.

Děkuji také všem respondentům, kteří byli ochotni podílet se na výzkumu a pomohli mi tak získat potřebná data a v neposlední řadě své rodině za morální podporu a pochopení v době mého studia.

Motto:

„Cílem vzdělání a moudrosti je, aby člověk viděl před sebou jasnou cestu života, po ní opatrně vykročoval, pamatoval na minulost, znal přítomnost a předvídal budoucnost.“

Jan Amos Komenský

Prohlašuji, že odevzdaná verze bakalářské/diplomové práce a verze elektronická nahraná do IS/STAG jsou totožné.

OBSAH

ÚVOD	10
I TEORETICKÁ ČÁST	12
1 CELOŽIVOTNÍ UČENÍ	13
1.1 POJETÍ CELOŽIVOTNÍHO UČENÍ	14
1.2 VZDĚLÁVÁNÍ DOSPĚLÝCH V KONTEXTU CELOŽIVOTNÍHO UČENÍ.....	15
1.3 MOTIVAČNÍ FAKTORY VE VZDĚLÁVÁNÍ DOSPĚLÝCH	17
1.4 FORMY A METODY VE VZDĚLÁVÁNÍ DOSPĚLÝCH.....	18
2 PROFESNÍ VZDĚLÁVÁNÍ DOSPĚLÝCH.....	22
2.1 DALŠÍ VZDĚLÁVÁNÍ	22
2.2 DALŠÍ PROFESNÍ VZDĚLÁVÁNÍ A DEFINICE SOUVISEJÍCÍCH POJMŮ	23
2.3 TYPY DALŠÍHO PROFESNÍHO VZDĚLÁVÁNÍ	25
2.4 PODNIKOVÉ VZDĚLÁVÁNÍ	26
3 SYSTÉM KNIHOVEN V ČR	29
3.1 SYSTÉM KNIHOVEN ČESKÉ REPUBLIKY PODLE KNIHOVNÍHO ZÁKONA	29
3.2 ROLE VEŘEJNÝCH KNIHOVEN V PROCESU CELOŽIVOTNÍHO UČENÍ.....	30
3.3 SYSTÉM ODBORNÉHO ŠKOLNÍHO KNIHOVNICKÉHO VZDĚLÁNÍ.....	32
3.4 DALŠÍ PROFESNÍ VZDĚLÁVÁNÍ KNIHOVNÍKŮ	33
3.5 DOKUMENTY VYMEZUJÍCÍ VZDĚLÁVÁNÍ KNIHOVNÍKŮ	35
3.5.1 Koncepce rozvoje knihoven v České republice na léta 2017 - 2020	36
3.5.2 Směrnice IFLA pro služby veřejných knihoven	37
3.5.3 Standard pro dobrou knihovnu.....	37
3.5.4 Metodický pokyn MK k zajištění výkonu regionálních funkcí knihoven ...	38
3.5.5 Koncepce celoživotního vzdělávání knihovníků	38
3.6 ORGANIZACE ZAJIŠTUJÍCÍ MIMOŠKOLNÍ VZDĚLÁVÁNÍ KNIHOVNÍKŮ	39
3.6.1 Financování dalšího profesního vzdělávání ve veřejných knihovnách.....	40
4 REGIONÁLNÍ FUNKCE KNIHOVEN	42
4.1 VÝKON REGIONÁLNÍCH FUNKCÍ KNIHOVEN VE ZLÍNSKÉM KRAJI.....	43
4.2 ODBORNÉ VZDĚLÁVACÍ AKCE ZAJIŠŤOVANÉ PRO KNIHOVNY ZLÍNSKÉHO KRAJE..	44
4.3 PŘEHLED VZDĚLÁVACÍCH AKTIVIT PRO KNIHOVNY ZLÍNSKÉHO KRAJE V OBDOBÍ 2013 - 2017.....	46
II PRAKTICKÁ ČÁST.....	49
5 VÝZKUM VZDĚLÁVACÍCH POTŘEB PRACOVNÍKŮ KNIHOVEN VE ZLÍNSKÉM KRAJI.....	50

5.1	VÝZKUMNÝ PROBLÉM, VÝZKUMNÉ CÍLE A OTÁZKY	50
5.2	VÝZKUMNÝ SOUBOR	51
5.3	TECHNIKA SBĚRU DAT.....	52
5.4	VÝSLEDKY VÝZKUMNÉHO ŠETŘENÍ.....	53
6	INTERPRETACE VÝSLEDKŮ VÝZKUMNÉHO ŠETŘENÍ	75
6.1	VYHODNOCENÍ VÝZKUMNÝCH OTÁZEK.....	75
6.2	SHRNUTÍ VÝSLEDKŮ VÝZKUMNÉHO ŠETŘENÍ	77
	ZÁVĚR	80
	SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY	81
	SEZNAM POUŽITÝCH SYMBOLŮ A ZKRATEK.....	85
	SEZNAM TABULEK.....	86
	SEZNAM GRAFŮ	87
	SEZNAM PŘÍLOH	88

ÚVOD

V bakalářské práci se věnuji problematice profesionálních a neprofesionálních knihoven ve Zlínském kraji, primárně otázce celoživotního učení knihovnic a knihovníků těchto typů knihoven.

Cílem práce je představit systém dalšího profesního vzdělávání knihovníků ve Zlínském kraji a analyzovat současný stav dalšího profesního vzdělávání knihovníků z profesionálních a neprofesionálních knihoven.

Knihovnicko-informační obor se velmi dynamicky rozvíjí a charakter knihovnictví se pomalu proměňuje. Na pracovníky knihoven jsou kladeny čím dál tím vyšší požadavky a nároky. Jedním z důvodů je nástup nových technologií, které ovládají společnost. Stále dokonalejší technologie pronikají i do knihoven, a aby mohly být uspokojovány potřeby dnešních uživatelů služeb veřejných knihoven, musí být zajištěna odbornost a dostatečná kvalifikace pracovních sil. Kromě toho, že by knihovníci měli ovládat práci s informačními a komunikačními technologiemi, měli by mít také odpovídající znalosti z oboru knihovnictví, přehled o činnosti a historii místa působnosti své knihovny a také výborné komunikační schopnosti.

Další profesní vzdělávání knihovníků zprostředkovává Národní knihovna ČR, krajské knihovny a specializované knihovny. Knihovním zákonem jsou garantovány také regionální funkce, mezi které patří poskytování vzdělávacích, poradenských služeb a zajišťování metodické činnosti. Každá krajská knihovna a jí pověřené knihovny poskytují regionální funkce základním knihovnám v kraji. Díky výkonu a poskytování těchto služeb se mohou knihovníci nepřetržitě vzdělávat, sledovat novinky a získávat přehled o aktualitách v oboru. Také Ministerstvo kultury ČR finančně podporuje mimoškolní vzdělávání knihovníků. K tomu účelu jsou určeny dotace z podprogramu VISK2.

Teoretická část je věnována celoživotnímu učení a seznamuje s terminologií z oblasti vzdělávání dospělých. Dále popisuje systém fungování knihoven v ČR a podává podrobný přehled vzdělávacích aktivit pořádaných v rámci výkonu regionálních funkcí ve Zlínském kraji.

Praktická část představuje kvantitativní výzkum s využitím dotazníkového šetření, který byl proveden v profesionálních a neprofesionálních knihovnách ve Zlínském kraji. Cílem výzkumu bylo analyzovat současný stav v oblasti vzdělávání knihovníků Zlínského kraje, zmapovat zájmy a vzdělávací potřeby knihovníků a také vzdělanostní a věkovou strukturu

knihovníků z profesionálních a neprofesionálních knihoven. Výsledky výzkumu mohou být uplatněny v plánu vzdělávání profesionálních knihovnic a knihovníků v rámci plnění regionálních funkcí krajskými a pověřenými knihovnami ve Zlínském kraji.

I. TEORETICKÁ ČÁST

1 CELOŽIVOTNÍ UČENÍ

Úvodní část se věnuje vymezení základních pojmů, které jsou zásadní pro danou práci a které nás budou provázet i v dalších kapitolách. Pozornost je věnována pojetí celoživotního učení, které se realizuje nejen ve všech fázích lidského života, ale i v celé řadě situací, prostředí a institucí. Dále se již zaměřujeme výhradně na vzdělávání dospělých jedinců. Seznámíme se s motivačními faktory, s výukovými formami a metodami ve vzdělávání dospělých.

Dle Dvořákové a Šeráka (2016, s. 89) sám pojem celoživotní učení včetně jeho variant je používán v různých kontextech a v průběhu historického vývoje procházel zásadní koncepční proměnou. „V zásadě je možné identifikovat dvě základní roviny pohledu: ideální pojetí učení jako kontinuálního procesu prostupujícího celým životem jedince nebo celoživotní učení jako teoretický koncept definující směřování vzdělávací politiky“ (Šerák, 2016, s. 89). První z uvedených rovin má hluboké kořeny sahající až do antického Řecka. S myšlenkou, že vzdělávání by mělo probíhat v průběhu celého života, přichází v 17. století Jan Amos Komenský, který ve svém díle spojil filozofické představy s pedagogickým a didaktickým myšlením. Intenzivně pak myšlenky o vzdělávání doprovázející celý život jedince byly rozvíjeny v období osvícenství, ale skutečně reálných obrysů začala tato myšlenka nabývat až v poválečné době. Za zakladatele moderního pojetí celoživotního vzdělávání lze považovat Eduarda C. Lindemana a Basila Yeaxleho, dle nichž učení představuje integrální součást života, proto je i vzdělávání nikdy nekončícím procesem. Významným mezníkem v chápání pojetí celoživotního vzdělávání se stal rok 1970, který byl OSN vyhlášen rokem výchovy a vzdělávání. Mezinárodní organizace (UNESCO, OECD) koncipovaly své vzdělávací strategie celoživotního učení, ve kterých sledovaly cíle sociálního a kulturního rozvoje společnosti a to prostřednictvím vzdělávání přístupného všem, bez jakékoli diskriminace. UNESCO v roce 1970 představilo koncept Lifelong Learning a OECD v roce 1973 koncept Recurrent Education. Cíle vztahující se přímo k práci a pracovnímu uplatnění hrály až podružnou roli. Nynější koncepční pojetí celoživotního učení se ustálilo v devadesátých letech 20. století. Programy celoživotního učení se nově zaměřují na rozvoj lidských zdrojů a to hlavně ve vztahu k hospodářským potřebám. Pozornost je věnována především k problematice odborného vzdělávání a k uplatnění v pracovním životě. Je zdůrazňován význam institucí mimo formální vzdělávací soustavu a pořád roste význam neformálního vzdělávání a informálního učení. Také se dává přednost učení na pracovišti a pracovnímu začlenění během učení (Veteška, 2016, s. 94 - 95).

1.1 Pojetí celoživotního učení

Celoživotní učení je nepřetržitým procesem, „který je uvědomělý a vede k formování osobnosti a postojů člověka, rozvoji jeho zájmů, osvojování vědomostí, dovedností, návyků, získávání zkušeností, osvojování efektivních vzorců chování, učí člověka kvalitní po všech stránkách plnohodnotný život ve společnosti a je chápáno jako permanentní vzdělávání“ (Zormanová, 2017, s. 21). Koncepce celoživotního učení propojuje dvě dimenze, které chápeme jako komplexní celek: dimenzi vertikální (učení od narození až do smrti) a horizontální (učení v každodenním životě). V tomto pojetí se vzdělávání člení do dvou základních etap, které jsou označovány jako počáteční a další vzdělávání. Počáteční vzdělávání se týká většinou dětí a mládeže a do této oblasti zahrnujeme vzdělávání preprimární, primární, sekundární a terciální. „Další vzdělávání dospělých zahrnuje veškeré vzdělávací aktivity dospělého jedince, který již dosáhl určitého stupně vzdělání a vstoupil na trh práce. Jedná se tedy o vzdělávací aktivity, které dospělý jedinec realizuje mimo formální školský systém. Má převážně neformální charakter a dělíme ho na vzdělávání občanské, zájmové a další profesní“ (Ikaros).

Průcha uvádí (2012, s. 53), že celoživotní učení „life-long-learning“, tedy učení po celé délce života se týká jen otázky časového rozmezí, proto byl zaveden nově pojem „všeživotní učení“ (life-wide learning), což znamená učení se v celé šíři a rozmanitosti aktivit života člověka. Všeživotní učení také přináší posun od institucionálního pojetí k rozvoji dalších forem vzdělávání. Důležitým dokumentem, v kterém nalezneme strukturaci všeživotního učení je Memorandum o celoživotním učení. Krom toho, že vymezuje dva základní cíle celoživotního učení - podporovat aktivní občanství a podporovat zaměstnatelnost, definuje tři základní kategorie, které se do procesu celoživotního učení zahrnují. Jedná se o vzdělávání formální, neformální a informální, které se v průběhu celého života prolínají a doplňují.

Formální vzdělávání probíhá v rámci formálních vzdělávacích institucí, zpravidla ve školách. „Legislativa vymezuje funkce, cíle, obsahy, organizační formy a způsoby evaluace formálního vzdělávání. Zahrnuje na sebe navazující vzdělávací stupně – předškolní, základní, střední a vysokoškolský – a účastníci jednotlivých stupňů (žáci, studenti) získají doklad o absolvování: vysvědčení, diplom, certifikát apod.“ (Veteška, 2016, s. 97). Přestože je formální vzdělávání obvykle chápáno jako vzdělávání počáteční, v souvislosti dospělých se často hovoří o tzv. druhé vzdělávací šanci. Tu můžeme vysvětlit jako situaci, kdy

jedinec, který již v minulém období ukončil vzdělávání v rámci formálního školského systému, se do něj opět vrací, přičemž hlavním důvodem je potřeba získat další stupeň vzdělání. I když z pohledu účasti dospělých na formálním vzdělávání, Česká republika oproti situaci ve vyspělých zemích Evropy zaostává, přesto lze zaznamenat její souvislý nárůst (Dvořáková, Šerák, 2016, s. 108).

Veteška (2016, s. 97) uvádí, že do neformálního vzdělávání můžeme zahrnout kurzy, semináře a workshopy, které se zpravidla realizují v zařízeních zaměstnavatelů, soukromých vzdělávacích institucí, neziskových organizací, ale také v klasických školách. Toto mimoškolské vzdělávání je tedy zaměřeno na získávání vědomostí, dovedností, zkušeností a kompetencí, což může vést ke zlepšení společenského postavení a pracovnímu uplatnění jedince. Do neformálního vzdělávání zahrnujeme i kurzy a školení, kdy výstupem může být získání certifikátu, ovšem nedosahuje se tím žádného uceleného stupně vzdělání. Jde například o kurzy cizích jazyků, počítačové kurzy, rekvalifikační kurzy, povinná školení zaměstnanců. Dvořáková a Šerák (2016, s. 109) zmiňují, že neformální vzdělávání představuje zcela dominující podobu edukace dospělých a z obsahového hlediska jsou vzdělávací aktivity obvykle členěny do tří základních kategorií: další profesní vzdělávání, zájmové vzdělávání a občanské vzdělávání.

Informální vzdělávání charakterizuje Veteška (2016, s. 98) jako proces, při kterém se získávají vědomosti, osvojují se dovednosti, postoje a kompetence. Tento proces zahrnuje veškeré sebe-řízené učení, zároveň však i bezděčné a neplánovité učení vycházející z každodenních zkušeností a činností v práci, rodině a ve volném čase. Jde o vzdělávání neorganizované, zpravidla nesystematické a institucionálně nekoordinované. „Informální učení může mít v zásadě tři podoby: a) sebe – řízené (intencionální) učení, které je záměrné, cílevědomé a uvědomované; b) incidentní/náhodné učení, které se objevuje jako vedlejší produkt jiné činnosti, je tedy nezáměrné, ale člověk si může uvědomit, že se něco naučil; tacitní učení, které je nezáměrné a neuvědomované“ (Dvořáková, Šerák, 2016, s. 119).

1.2 Vzdělávání dospělých v kontextu celoživotního učení

Vzdělávání, v odborném významu označováno jako edukace, je proces řízeného učení a vyučování. Jedinec si v rámci edukačního procesu osvojuje soustavu poznatků a činností, kterou učním přetváří ve vědomosti, znalosti, dovednosti a návyky (Veteška, 2016, s. 79).

K tomuto procesu dochází v edukačním prostředí školy nebo v jiném edukačním prostředí, např. v rámci podnikového nebo zájmového vzdělávání dospělých. Proces vzdělávání se odehrává mezi vzdělavatelem (lektorem, učitelem) a vzdělávaným (účastníkem vzdělávacího procesu). Se vzděláváním dospělých velmi úzce souvisí pojem andragogika. Beneš (2014, s. 11) andragogiku definuje jako vědní a studijní obor zaměřený na všechny aspekty vzdělávání a učení se dospělých. Objektem andragogiky je tedy dospělý jedinec a předmětem je pak andragogická edukační realita, která představuje celoživotní vzdělávání a učení se dospělých v celé jeho šíři. Především se jedná o proces organizovaného učení a sociální souvislosti tohoto učení.

Člověk a dospělý jedinec se vždy učil, protože musel reagovat na vývojové změny a společenské situace. Zormanová (2017, s. 21) uvádí, že vzdělávání dospělých je v současné době významným tématem a nabývá na stále větší důležitosti. Vzdělávat se je trendem i nutností současné doby a výrazně ovlivňuje konkurenceschopnost na trhu práce. Veteška (2016, s. 88 - 89) charakterizuje vzdělávání dospělých jako vzdělávací proces, který doprovází člověka po celý jeho život. Je součástí vzdělávacího systému a „na úrovni sociální politiky státu propojuje vzdělávací politiku, politiku zaměstnanosti, politiku sociálního zabezpečení a rozvoje a řízení lidských zdrojů v kulturním, ekonomickém a sociálním kontextu.“ (Průcha, 2012, s. 274). Vzdělávání dospělých můžeme chápat i jako oblast praxe, ve které od šedesátých let 20. století nastávají určité změny. Zvyšuje se orientace na účastníka vzdělávání, učení přestává být mechanické a stává se reflexivním a také se rozšiřují různé formy distančního vzdělávání. Vzdělávat se může každý, ale vzdělání se zaměřuje především na potřeby kvalifikační a ekonomické (Průcha, 2012, s. 275).

Při vzdělávání dochází nejen k formování pracovních schopností, ale také k formování sociálních vlastností, které jsou zapotřebí pro budování a udržování dobrých mezilidských vztahů na pracovišti. Tím, že organizace investuje do vzdělávání a podporuje rozvoj svých zaměstnanců, dává najevo, že si jich váží a pracovníci jsou tak více motivováni. Vzdělaní a kvalifikovaní zaměstnanci jsou pak schopni poskytovat kvalitnější služby, jsou často lépe finančně ohodnoceni a zákazník tak získává lepší a profesionálnější servis. To vše také souvisí se sníženou fluktuací, neboť spokojenější zaměstnanci méně opouštějí svá pracovní místa, jsou odborně zdatnější a jsou schopni podávat tak lepší pracovní výkony. Pokud tedy chtějí organizace obstát v konkurenčním prostředí, musí investovat do odborného rozvoje zaměstnanců a otázce celoživotního vzdělávání věnovat nemalou pozornost.

1.3 Motivační faktory ve vzdělávání dospělých

Mezi nejdůležitější faktory, které mají vliv na vzdělávání dospělých, patří motivace a věk. Motivace se týká faktorů, které ovlivňují lidi, aby se určitým způsobem chovali. Mezi motivy řadíme vše, „co podněcuje činnost člověka určitým směrem, vnitřní pohnutky, jež povzbuzují a udržují aktivitu. Ten, kdo má silnou motivaci ke svému vlastnímu rozvoji, vyhledává situace, z nichž se může poučit a stanovuje si cíle, které pro něj představují výzvu“ (Vodák, 2011, s. 71). Za dobře motivované jedince lze tedy považovat ty, kteří mají jasně definované cíle a podnikají kroky, které vedou k dosažení cíle. Škála motivů je rozdělena na motivy pracovní a mimopracovní. Nejčastější motivací dospělých se vzdělávat je osobní rozvoj, zlepšení pracovního uplatnění, ekonomický nebo společenský prospěch, uspokojení svých potřeb a zájmů, vnější očekávání kladené na jedince a dále únik a stimulace. Potřeba vzdělávání dospělých je podněcována i rychlým rozvojem vědy a techniky a přibývá i dalších faktorů ovlivňujících přístup ke vzdělávání dospělých. Jedním z nich je i sílící ekonomický tlak, a aby lidé našli uplatnění na trhu práce, jsou nuceni zvyšovat svou kvalifikaci a své vědomosti (Veteška, 2016, s. 89).

Beneš (2014, s. 105) uvádí, že motivy ke vzdělávání mohou být různé a většinou působí celý komplex motivů, který se nedá jednoznačně hierarchizovat. Např. touha po sociálním uznání a prestiži, uznání příbuzných a známých, zvědavost, radost z poznání a učení se, použitelnost naučeného při řešení problému. Tvrdí, že existují motivační rozdíly ke vzdělávání, které se liší podle věku, socioekonomického statusu, dosaženého vzdělání, podle pohlaví a životních okolností. Do struktury motivů účasti na dalším vzdělávání Beneš zahrnuje (2014, s. 106) sociální kontakt, sociální podněty, profesní důvody, účast na politickém, zvláště pak komunálním životě, vnější očekávání účastníka, kognitivní zájmy.

„Ukazuje se tedy, že motivy, které vedou dospělé ke vzdělávání, jsou v zásadě stabilní v čase a velmi podobné v určitém kulturním prostředí, co se mění, je zřejmě akcent – například v současné době je v ČR uváděnými převládajícími motivy k dalšímu formálnímu vzdělávání ty, které souvisí s pracovním uplatněním“ (Dvořáková, Šerák, 2016, s. 124).

V současné době, kdy se vzdělání zaměstnanců stává rozhodující silou úspěšných podniků je třeba více než kdykoli předtím udržovat jejich vědomosti a dovednosti na potřebné úrovni. Pro organizaci je proto velmi důležité mít vhodný systém motivace zaměstnanců ke vzdělávání. Při vypracování efektivního motivačního programu v oblasti podnikového vzdělávání upozorňuje Vodák (2011, s. 102) na správně zvolený systém stimulačních fak-

torů. Ty musí vycházet ze strategie podniku, z cílů podnikového vzdělávání, musí respektovat potřeby a možnosti zaměstnanců, zohledňovat specifika organizace a také musí reagovat na aktuální celospolečenské změny.

1.4 Formy a metody ve vzdělávání dospělých

Formou vzdělávání dospělých dle Průchy (2012, s. 106) rozumíme vnější organizační uspořádání podmínek v průběhu konání vzdělávací akce. Zormanová (2017, s. 117) uvádí, že je možné se setkat s pojmem organizační forma výuky, který je v didaktice definován „jako uspořádání vyučovacího procesu, organizační rámec výuky, způsob řízení a organizace didaktického procesu, vnější stránka vyučovacích metod“ a s pojmem organizační forma vzdělávání, která se zaměřuje na vnější organizaci vzdělávacího procesu, orientuje se na jednotlivé účastníky a na soustavu vzdělávání. V celkovém pojetí je možné organizační formy výuky definovat jako uspořádání celého vyučovacího procesu tj. podle délky trvání vzdělávací akce, podle prostředí, podle organizačního uspořádání a zaměření vzdělávacího procesu. Klasifikací organizačních forem výuky se v odborné literatuře zabývá hned několik autorů. Výstižnou klasifikaci podává Šerák (2009, s. 77), který dělí formy na *individuální*, což je vysoce individualizovaný vztah mezi účastníkem a lektorem, dále formy *skupinové*, kdy je aktivita na straně účastníků a úkolem lektora je účastníky vést a motivovat a formy *frontální* a *smíšené*. Časté je také dělení na kooperativní, participativní, individualizované nebo na jednorázové a cyklické.

Metoda je slovo řeckého původu (*methodos*) a znamená cestu či postup k určitému cíli. Dříve byla metoda primárně chápána jako postup, jímž se lektor řídí při vyučování, v současnosti však mnohem více zdůrazňuje aktivitu učícího se jedince. Metoda je v tomto pojetí definována jako prostředek, který podněcuje učení dospělého jedince, vede ho k danému cíli a činí učební proces účinným. „Metody představují v procesu vzdělávání dospělých dynamický činitel, který vychází z potřeb a zájmů dospělých účastníků, jejich hodnotové orientace, psychologických zvláštností, sociálního a profesního postavení, pracovních a životních zkušeností, učební způsobilosti a celkového způsobu života“ (Barták 2008, s. 34). Metodu vzdělávání dospělých definuje Průcha (2012, s. 106) jako konkrétní nástroje využitelné ve vzdělávání dospělých. Jedná se o důležitý nástroj zajišťující vzdělávací proces. Didaktickou metodu Mužík (2011, s. 89) vysvětluje jako soubor přístupů, pomocí kterých lektor předává poznatky a formuje dovednosti či návyky účastníků vzdělávacího procesu. Vodák (2011, s. 111) dodává, že vhodnou metodu lze zvolit po stanovení

cíle, kterého chce podnik prostřednictvím systému vzdělávání dosáhnout. Dále tvrdí, že výběr a vhodné využití metody by měly především odrážet individuální potřeby a také požadavky organizace. Výběr metod je pak určován nejrůznějšími faktory, jako jsou např. počet a věk účastníků, jejich současná a požadovaná úroveň vědomostí, dovedností, motivace k učení, zastávaná pozice. Důležitá je také odborná úroveň a zkušenosti lektorů, ale i prostorové možnosti realizace vzdělávacích programů. Klasifikace metod vzdělávání dospělých je poměrně komplikovaná, neboť se jí v odborné literatuře věnuje více autorů se svými specifickými přístupy. Klasifikují se podle nejrůznějších hledisek a kritérií. Za jednu z možných klasifikací metod lze označit jejich orientaci na některého z činitelů výukového procesu, tj. na lektora nebo účastníka.

Do skupiny metod zaměřených na lektora Mužík (2011, s. 90) řadí metody přednášení, učební rozhovor a činnost účastníků ve dvojicích či skupinách. Hlavní podstatou *přednášení* je výklad tématu, v rámci kterého dochází k systematickému předávání vědomostí menší či větší skupině účastníků. Předpokladem lektora při přednášení jsou především rétorické schopnosti a efektivní členění obsahu. *Učební rozhovor neboli dialog* je pro lektora náročnou metodou, která je založena na aktivitě účastníků, podílejících se na výuce svými názory, zkušenostmi a dovednostmi. *Práce ve dvojicích či ve skupinách* je založena na aktivitě účastníků, jejich interakci a komunikaci. Od lektora se vyžaduje jasné a srozumitelné zadání, dostatek času, aktivizace účastníků a přiměřené vyhodnocení.

Do skupiny metod, orientovaných na účastníka, Mužík (2011, s. 90 – 91) řadí hraní rolí, projektovou metodu a samostatnou práci účastníka. V rámci *hraní rolí* jde o výcvik praktických schopností a dovedností. Předpokladem je uvolněná učební atmosféra, srozumitelné zadání od lektora a výhodou je, že dané situace a schémata chování mohou účastníci prožít na vlastní kůži. *Projektová metoda* vyžaduje jasné zadání, přiměřenou dělbu práce a také adekvátní stupeň obtížnosti. Tato metoda je přínosná pro efektivnost učení tím, že zvyšuje motivaci a iniciativu účastníků. Výhodou *samostatné práce účastníka* je aktivizace každého jednotlivého účastníka vzdělávacího procesu a opět se předpokládá přiměřený stupeň obtížnosti, srozumitelné zadání a přiměřená délka.

Podle míry aktivity a samostatnosti rozlišuje Veteška (2016, s. 175) tři základní metody. *Výkladově ilustrativní metody* se používají při předávání nových nebo komplikovanějších informací většímu počtu vzdělávaných. Typickým příkladem této metody je přednáška. *Metody dialogické* „směřují k rozvoji samostatného myšlení, úsudku, analýzy problémů a navrhování jejich řešení, argumentaci a dalším složitějším myšlenkovým procesům“ (Ve-

teška, 2016, 175). Dialogické metody vyžadují vyšší aktivitu zúčastněných a jako příklad můžeme uvést rozhovor nebo diskuzi. Poslední skupinou jsou metody tzv. *problémové*, které jsou v současné době mezi lektory velmi populární. Jde o soubor metod zaměřených na interaktivitu ve výuce, do níž jsou především zapojeni samotní účastníci vzdělávání. Na základě konkrétního zadání se pracuje v menších skupinkách a cílem je dané zadání co nejpřesněji a co v nejkratším čase vyřešit. Příkladem tohoto souboru metod je řešení případových studií, brainstorming, brainwriting nebo hraní rolí. (Veteška, 2016, s. 175)

Koubek (2015, s. 265 – 266) uvádí, že metody vzdělávání je možné rozdělit podle místa realizace do dvou základních skupin: metody vzdělávání na pracovišti, na konkrétním pracovním místě, při vykonávání běžných pracovních povinností a dále pak metody vzdělávání mimo pracoviště, ať už přímo v organizaci nebo mimo organizaci.

Tab. 1: Metody vzdělávání mimo pracoviště a na pracovišti

Metody vzdělávání mimo pracoviště	Metody vzdělávání na pracovišti
Přednáška, přednáška s diskusí	Instruktaž při výkonu práce
Demonstrování	Koučování
Případové studie	Mentorování
Workshop, hraní rolí	Counselling
Brainstorming, brainwriting	Asistování
Outdoor training (učení hrou)	Rotace, stáž, exkurze
Vzdělávání pomocí počítačů	Pracovní porady

Zdroj: Upraveno dle Koubka (2015, s. 267 – 269).

Metody vzdělávání na pracovišti a mimo pracoviště popisuje podobně i Mužík (2011, s. 92). Ten kromě toho uvádí ještě metody vzdělávání tzv. *na rozhraní* mezi pracovištěm a mimo pracoviště. Do této skupiny řadí pracovní porady, samostudium, distanční vzdělávání, počítačové a on-line školící programy a firemní poradenství.

Známa je také klasifikace metod dle Šeráka (2009, s. 68), která se zaměřuje na oblast zájmového vzdělávání dospělých. Dělí metody na monologické (přednáška, referát), dále na metody dialogické (beseda, seminář, diskuze, rozhovor), na metody organizační (exkurze, výměna zkušeností) a jako poslední uvádí metody kombinované (koncert, tematický večer, festival).

Je podstatné také zmínit hlavní úkoly didaktických metod ve výukovém procesu:

1. „Zajišťovat plné pochopení vědomostí a dovedností, které si má účastník osvojit.
2. Spojovat teorii s praxí, aplikovat teoretické poznatky na řešení problémů praxe.
3. Poskytovat návody na řešení současných i budoucích problémů účastníků, vést je k návyku samostatného myšlení.
4. Podporovat komunikační a interakční procesy ve skupinách účastníků jako důležité kompetence pro život v současné společnosti.
5. Vzbuzovat zájem o učební látku a aspirace účastníků samostatně se dále učit a vzdělávat“ (Mužík, 2011, s. 95).

Volba výukové metody je vesměs závislá na vztahu hlavních činitelů vzdělávacího procesu, tj. na lektorovi a účastníkovi, dále na cíli a obsahu. Každá didaktická metoda má své výhody i nevýhody, své silné i slabé stránky. Výběr metod se ve vzdělávacím procesu často váže na charakter cílů výuky, na obsah a také na pedagogickou zdatnost lektora. V současné době význam didaktických metod ve vzdělávání dospělých stále roste. Aby však byl vzdělávací proces efektivní, je potřeba, aby dovednost lektora aplikovat různé výukové metody byla vyvážena potřebnými učebními dovednostmi účastníků. Příklady potřebných učebních dovedností vázaných na konkrétní didaktické metody uvádí Mužík (2011, s. 97):

- Při použití monologické metody (výklad, vysvětlování, seminář) se od účastníků vyžaduje naslouchání, zapisování si poznámek, kladení otázek, prezentace názorů argumentace.
- V rámci diskusní metody (učební rozhovor, řízená diskuze, beseda) se od účastníků vyžadují kromě dovedností jako při metodě monologické navíc vyjadřování souhlasu či nesouhlasu, prezentace z podkladů i bez nich, reagování na otázky lektora.
- Pokud je zvolena případová metoda, od účastníků se očekává analýza problému, syntéza, hodnocení jevů a skutečností.
- Při inscenační metodě je předpokládánou dovedností účastníka vcítění se do role, asertivita, vystupování před ostatními účastníky a sebekontrola.

Dalšími učebními dovednostmi, kterými by měl účastník disponovat např. při metodě workshopu nebo koučování jsou dovednosti již zmíněné výše, doplněné o sebemotivaci k vyřešení problémů, vedení rozhovorů, respektování názorů jiných, sebezprosazování.

2 PROFESNÍ VZDĚLÁVÁNÍ DOSPĚLÝCH

Po vymezení termínu profesní vzdělávání dospělých se seznámíme s nadřazeným pojmem další vzdělávání, které je nejvýznamnější oblastí vzdělávání dospělých. Poté bude pozornost věnována dalšímu profesnímu vzdělávání a následovat budou definice souvisejících pojmů. Jaké jsou typy dalšího profesního vzdělávání a co je záměrem podnikového vzdělávání popisují pak subkapitoly v závěru.

Významnou složkou celoživotního učení a součástí dalšího vzdělávání je vzdělávání profesní. Do této oblasti patří všechny formy profesního vzdělávání a odborné přípravy v rámci počátečního, formálního vzdělávání a dále všechny formy vzdělávání dospělých související s výkonem povolání či zaměstnání. Hlavní podstatou profesního vzdělávání je rozvíjet postoje, znalosti a schopnosti, které jsou požadované pro výkon určitého povolání. Na profesním vzdělávání se podílejí střední odborná učiliště, střední školy, vyšší odborné školy, vysoké školy atd., další profesní vzdělávání pak realizují vzdělávací instituce, profesní sdružení, ale i samy podniky (Průcha, 2012, s. 208 – 209).

Dle Mužíka (2012, s. 9) jsou s profesním vzděláváním obecně spojovány investice do lidí a snaha podporovat ekonomický růst. Jak dále dodává, patří profesní vzdělávání dospělých, z hlediska průměrného věku člověka, k nejdelším obdobím věnovaným vzdělávání a rozvoji jedince. Velice úzce souvisí s profesí, s pracovní pozicí a jeho základní funkcí je především podpora pracovního výkonu.

2.1 Další vzdělávání

Profesní vzdělávání je společně se vzděláváním zájmovým a občanským součástí dalšího vzdělávání. V rámci celoživotního učení navazuje na vzdělávání počáteční a tvoří tak druhou základní etapu života člověka. Následuje po absolvování určitého školského vzdělávacího stupně a po vstupu jedince na trh práce. „Další vzdělávání je zaměřeno na různorodé spektrum získávání a rozvíjení znalostí, schopností, dovedností kompetencí důležitých pro uplatnění se jedince v osobním, komunitním a pracovním/profesionálním životě.“ (Veteška, 2016, s. 109)

Další vzdělávání je určeno bez rozdílu všem dospělým a cílová skupina je v ČR velmi rozmanitá. To znamená, že tomu musí odpovídat i pestrost vzdělávací nabídky (Veteška, 2016, s. 109). Nárůst dalšího vzdělávání je pro určitý typ povolání a pro určitý typ zaměstnavatele odlišný a neprobíhá rovnoměrně. Dle Beneše (2014, s. 160) lze rozlišovat

další vzdělávání, které je speciální pro určitá povolání. V tomto případě se jedná o vysoce kvalifikované profese, pro které je neustále doplňování a rozšiřování znalostí nutností. Profesní vzdělávání pro tyto odborné profese (lékaře, právníky, programátory, aj.) zajišťují vesměs specializovaná zařízení. Dále Beneš (2014, s. 160) rozlišuje další vzdělávání charakteristické pro určitý typ zaměstnavatele. Do této oblasti lze zahrnout např. státní správu, vojsko, policii, velké podniky, banky, které si vytvářejí vlastní systém vzdělávání. Zaměstnanci těchto podniků mají vesměs dobrou příležitost k dalšímu vzdělávání a nabídka vzdělávacích programů je dostatečná. Další skupinu tvoří např. řidiči, pracovníci úklidových firem a drobní řemeslníci, kde jsou však možnosti dalšího vzdělávání velmi omezené a nabídka minimální. Poslední skupinou, kterou Beneš (2014, s. 160) v této souvislosti zmiňuje je další vzdělávání zajišťované pro nezaměstnané, postižené, sociálně vyloučené osoby, které je však z velké části závislé na finanční podpoře státu.

Nabídka dalšího vzdělávání a jeho možnosti závisí také na velikosti podniku, organizační struktuře a oborovém zaměření. Proto se také rozlišují vzdělávací aktivity na základě pracovního zařazení a typové pozice. Jiná nabídka vzdělávání bude pro vrcholový management, kde spíše půjde o rozvoj vlastností a schopností, jiné vzdělávací aktivity budou zajišťovány pro nižší a střední management, kde se v rámci vzdělávání bude jednat převážně o zprostředkování odborných kompetencí a jiná nabídka vzdělávání bude pro řádové zaměstnance nebo perspektivní zaměstnance.

Zatímco formální vzdělávání nabízejí pouze školy a školská zařízení, poskytovateli neformálního vzdělávání v ČR může být celá řada subjektů veřejných či soukromých. Veřejné instituce zřizované orgány státní správy nebo samosprávy nejčastěji realizují vzdělávání, které upravuje legislativa. Jedná se o vzdělávání pracovníků škol a školských zařízení, úředníků územních samosprávných celků, pracovníků v sociálních službách a normativní vzdělávání. Do oblasti soukromých institucí, které zajišťují další vzdělávání Veteška (2016, s. 110) řadí komerční vzdělávací instituce, různé vzdělávací útvary a instituce zaměstnavatelů, odborové organizace, církve, politické strany, dále instituce neziskové, komunitní, dobrovolnické a zájmové a jiné asociace.

2.2 Další profesní vzdělávání a definice souvisejících pojmů

Další profesní vzdělávání je součástí profesního vzdělávání a označuje všechny formy profesního a odborného vzdělávání v rámci aktivního pracovního života jedince. Mužík uvádí

(2017, s. 60), že další profesní vzdělávání je obvykle vázáno na konkrétní pracovní pozici a na ekonomickou aktivitu dospělého jedince. Základní podstatou dalšího profesního vzdělávání je vytváření a udržování vyhovujícího souladu mezi reálnou způsobilostí jedince a nároky na výkon konkrétní pracovní profese či pozice. Potřebu dalšího profesního vzdělávání definuje Mužík (2017, s. 61) jako člověkem pocíťovaný nedostatek informací, vědomostí nebo pracovních návyků. A čím více a rychleji se mění okolí, kde člověk žije, tím více narůstá potřeba dalšího vzdělávání.

Do oblasti pojmů, souvisejících s termínem další profesní vzdělávání, patří i pojem *kvalifikace*. Tu Mužík (2012, s. 31) charakterizuje jako přípravu na povolání v kombinaci s délkou praxe v oboru. Je to určitý předpoklad k formování a rozvoji profesních kompetencí. Velmi často se vyskytuje ve vztahu ke konkrétní pracovní pozici a obsahuje v sobě potenciál rozvoje člověka a dalšího zdokonalování. Přehled všech kvalifikací dostupných na trhu práce udává Národní soustava kvalifikací. Jednotlivé kvalifikace jsou popsány pomocí kvalifikačních a hodnotících standardů, které určují, co má člověk na dané pozici umět. V praxi je často kvalifikace člověka chápána jako celek, který zahrnuje stupeň, kvalitu a obor školního vzdělání, dále délku, rozsah a úroveň profesní praxe.

Důležité je také zmínit termín *profesní rozvoj*, který představuje různé aktivity a procesy zaměřené na získávání vědomostí, znalostí, dovedností, návyků a postojů (Mužík, 2017, s. 63). Důvodem profesního rozvoje může být budování vlastní pracovní kariéry nebo zájem pracovníka dosahovat cílů podniku. „Profesní rozvoj se opírá o školský systém a o systém profesního vzdělávání dospělých. Jeho těžiště je však v profesním životě člověka, v jeho profesní praxi, v růstu profesních zkušeností“ (Mužík, 2017, s. 63). S termínem profesní rozvoj úzce souvisí i pojem *profesní kompetence*. Jedná se o schopnost a chtění jedince řešit různé životní a pracovní situace. Dle Mužíka (2017, s. 52 - 53) kompetence zahrnují vědomosti, dovednosti, postoje, vnitřní hodnoty a ostatní priority, které jsou potřebné ke společenskému a pracovnímu uplatnění člověka. V podnikovém kontextu pak představují souhrn znalostí, dovedností, schopností, vzorců chování a jednání, které pracovník používá při výkonu svého zaměstnání a které vedou k dosažení očekávaných výsledků. V podnikové praxi se pak využívají tzv. kompetenční modely a kompetenční profily. Kompetenční modely specifikují požadavky a nároky na profesní kompetence konkrétního pracovního místa a kompetenční profily vymezují nároky na zvládnutí daných pracovních činností a také definují pravomoci a odpovědnost jedince, který určitou pracovní pozici zastává.

2.3 Typy dalšího profesního vzdělávání

Mužik (2012, s. 26 – 27) uvádí čtyři hlavní typy dalšího profesního vzdělávání:

- *Další odborné vzdělávání* – jedná se o systém krátkodobějších studijních forem, jako jsou kurzy, semináře, školení apod. Jde vesměs o přímou výuku, která poskytuje úzce specializované vzdělávání, vycházející z potřeb praxe daného odborného zaměření či profese.
- *Odborný trénink* – soustředí se na rozvoj dovedností jedince vázaných k dané pracovní pozici či profesi. Může se jednat o dovednosti jak manuální tak intelektuální. Uplatňuje se zde princip tzv. učení akcí, kdy techniky individuálního vedení (jako jsou koučink či mentoring) jsou propojovány s výcvikem praktických dovedností ve skupině. Hlavní podstatou je přeměna odborných znalostí do praktických dovedností.
- *Kombinované vzdělávání* – je spojené zejména s oblastí otevřeného kvalifikačního vzdělávání na vysokých školách a podstatou je dosažení určitého stupně školního vzdělávání formou dlouhodobějšího systematicky uspořádaného učebního procesu. V rámci tohoto vzdělávání se uplatňuje jak výuka přímá tak techniky individuálně řízeného studia.
- *Distanční vzdělávání* – představuje formu řízeného samostatného učení, při kterém jsou lektoři a účastníci odděleni jak v čase, tak i v prostoru. V současné době se v této oblasti vzdělávání uplatňují prostředky moderní elektronické komunikace spojené s PC technikou. Distanční vzdělávání je využíváno především v případě krátkých kurzů a graduálních studijních programů.

Do oblasti dalšího profesního vzdělávání se řadí i *kvalifikační a rekvalifikační vzdělávání*.

- *Kvalifikační vzdělávání* zahrnuje veškeré edukační aktivity související s kvalifikací jedince. Rozumíme tím zvyšování, rozšiřování kvalifikace nebo prohlubování vlastního již dosaženého vzdělání. Jako příklad uvádí Zormanová (2017, s. 36) doplňující pedagogické či doktorandské studium.
- *Rekvalifikační vzdělávání* je orientováno na osvojení si nových profesí a také nových pracovních činností. Rekvalifikaci Zormanová (2017, s. 38) vysvětluje jako změnu kvalifikace, díky které jedinec získá kvalifikaci novou. Může se jednat i o zvýšení, rozšíření nebo prohloubení dosavadní kvalifikace, pomocí čehož má pak jedinec vyšší šance lépe se uplatnit na pracovním trhu. V rámci

rekvalifikačních kurzů si jedinci osvojují dovednosti teoretické i praktické. Rekvalifikační programy velmi často využívají nezaměstnaní nebo zaměstnanci, kteří mají zájem si doplnit či rozšířit stávající kvalifikaci. Rekvalifikační vzdělávání na základě akreditace nabízejí různé organizace, vzdělávací instituce a sdružení. Jedinec pak na základě absolvování takového kurzu získá osvědčení, které ho opravňuje k výkonu konkrétní pracovní činnosti (Průcha, 2012, s. 216 - 217). Do rekvalifikačního vzdělávání řadíme předkvalifikační kurzy, specifické a nespecifické rekvalifikace, doplňkové rekvalifikace a zaměstnanecké rekvalifikace (Mužík, 2012, s. 26).

„Další profesní vzdělávání tedy směřuje především k dosažení, udržení a zvýšení či rozšíření kvalifikace jedince tak, aby efektivně vykonával svoji práci, čímž přispívá jednak k udržení své vlastní konkurenceschopnosti na trhu práce, ale zároveň i k udržení konkurenceschopnosti organizace, v níž pracuje.“ (Dvořáková, 2016, s. 112)

2.4 Podnikové vzdělávání

Vzdělávání, realizované podniky, tvoří významnou součást celoživotního vzdělávání. Termín podnikové vzdělávání představuje souhrn vzdělávacích aktivit, které zajišťují organizace. Může se jednat o interní vzdělávání organizované ve vlastním vzdělávacím zařízení nebo o vzdělávání externí realizované mimo pracoviště. „Cílem podnikového vzdělávání je zajistit pracovní způsobilost všech pracovníků k výkonu činností v pracovních pozicích (funkcích), na které jsou zařazeni. Specifickým znakem podnikového vzdělávání je skutečnost, že se stává prostředníkem a pomocníkem k dosažení cílů organizace, je zaměřeno na období dospělosti člověka, je nedílnou součástí výkonu určitého povolání a souběžně s ním se uskutečňuje.“ (Mužík, 2017, s. 145)

V rámci formálního i neformálního vzdělávání mohou být poskytovatelem podnikového vzdělávání školy, dále komerční vzdělávací instituce, nestátní i příspěvkové organizace, firmy, podniky, profesní sdružení, dále pak komory a asociace, které poskytují vzdělávání zpravidla svým členům (Dvořáková, 2016, s. 111).

Záměrem tohoto typu vzdělávání je doplnit nebo změnit kvalifikaci zaměstnanců. Teorie podnikového vzdělávání rozlišuje dvě strategie, které se v reálném firemním prostředí kombinují a doplňují. Jedná se o *trénink*, což jsou výcvikové a vzdělávací akce zaměřené na získávání a rozvoj odborných a specifických kompetencí, které jsou potřebné pro kvali-

fikovaný výkon na dané pracovní pozici. A dále rozlišuje *rozvojové aktivity*, které se orientují na budoucí potřeby výkonu a na možnosti uplatnění v organizaci. Do oblasti podnikového vzdělávání patří *orientační vzdělávání a rozvoj pracovníků* kam spadá zaškolování a úkoly spojené s konkrétním pracovním místem, dále je to *normativní vzdělávání*, které je povinné a vyplývá z právních předpisů, *doplňování kvalifikace a rekvalifikační vzdělávání, kariérové vzdělávání* zaměřené na individuální rozvoj pracovníků a *jiné podnikové vzdělávání* (Průcha, 2012, s. 204).

Aby podnikové vzdělávání bylo efektivní a podnik pocítil pozitivní vliv vzdělávání, musí být především systematické a mělo by vycházet z celkové strategie podniku. Důležité je, aby vzdělávací projekty byly úzce propojeny s posláním a vizí organizace a byly zajišťovány profesionálním způsobem (Vodák, 2011, s. 80). V této souvislosti je potřeba zmínit i *systém podnikového vzdělávání*, který Vodák (2011, s. 81 - 82) charakterizuje jako opakující se cyklus, vycházející z principů podnikové vzdělávací politiky. Do systému podnikového vzdělávání patří orientace na pracovníka, doškolování, přeškolování a rozvoj, přičemž všechny vzdělávací aktivity jsou iniciované a financované podnikem. Hlavním cílem systému podnikového vzdělávání je umožnit zaměstnancům podniku neustále rozšiřovat a inovovat své teoretické poznatky a získávat potřebné dovednosti pro práci na konkrétním pracovním místě. Tím se také zároveň vytvářejí podmínky vhodné pro seberealizaci zaměstnanců. Systematické vzdělávání pracovníků přináší mnoho výhod jak pro zaměstnance, tak pro podnik, jako například:

- Přispívá ke zlepšování pracovního výkonu a lepší pracovní morálce, umožňuje průběžné formování pracovních schopností zaměstnanců podle konkrétních potřeb podniku, neustále doplňuje znalosti a dovednosti zaměstnanců, rozvíjí jejich osobnost, zlepšuje vztah zaměstnanců k podniku a zvyšuje jejich pracovní motivaci, přispívá ke zlepšování pracovních, ale i mezilidských vztahů, aj. (Vodák, 2011, s. 83).

Podnikové vzdělávání lze realizovat prostřednictvím interních odborníků nebo vlastními vzdělávacími centry, případně externími institucemi. Dle Vetešky (2016, s. 120 - 121) efektivně realizované podnikové vzdělávání představuje dlouhodobý proces, který tvoří čtyři fáze. Prvním krokem je identifikovat vzdělávací potřeby a definovat cíle. Následuje plánování, kdy se řeší otázky obsahu vzdělávání, volby metod, časového harmonogramu, organizačního a finančního zabezpečení, aj. Třetí fází je vlastní realizace vzdělávacího

procesu, po níž následuje závěrečná část, kdy se hodnotí výsledky vzdělávání pracovníků a vyhodnocuje se účinnost vzdělávacího programu.

Veteška (2016, s. 121) zmiňuje, že podnikové vzdělávání patří mezi personální činnosti, nejčastěji tedy vzdělávací aktivity zajišťuje personální útvar nebo samostatné oddělení vzdělávání. V mnoha případech je však nutná spolupráce s externími odborníky – metodiky, specialisty, lektory, vzdělávacími institucemi.

3 SYSTÉM KNIHOVEN V ČR

Veřejné knihovny ČR tvoří propojenou a strukturovanou síť a spolupráce knihoven na různých úrovních je poměrně dobře fungujícím systémem.

Knihovny, poskytující veřejné knihovnické a informační služby podle knihovního zákona č. 257/2001 Sb., lze rozdělit podle nejrůznějších kritérií. Podle dostupnosti služeb lze knihovny rozdělit na knihovny: veřejné, vysokoškolské, specializované knihovny umístěné v neveřejných objektech, zámecké a školní knihovny (Národní knihovna). Jednotlivé kapitoly seznamují s tím, které knihovny dle knihovního zákona tvoří systém knihoven, jakou škálu služeb poskytují veřejné knihovny a jakou sehrávají roli v procesu celoživotního učení. Dále je zmíněn systém školního vzdělávání knihovníků a dalšího profesního vzdělávání. V závěru jsou pak uvedeny jednotlivé dokumenty, které vymezují vzdělávání pracovníků knihoven a organizace, které vzdělávání pro knihovníky zajišťují.

3.1 Systém knihoven České republiky podle knihovního zákona

Systém knihoven, poskytující veřejné knihovnické a informační služby upravuje knihovní zákon 257/2001 Sb. ze dne 29. června o knihovnách a podmínkách provozování veřejných knihovnických a informačních služeb platném znění (dále jen knihovní zákon). Dle knihovního zákona (Česko, 2001) systém knihoven v České republice tvoří:

- Národní knihovna České republiky, Knihovna a tiskárna pro nevidomé K. E. Macana, Moravská zemská knihovna v Brně, zřízené Ministerstvem kultury;
- krajské knihovny, zřízené příslušným orgánem kraje;
- základní knihovny, které jsou zřízeny a provozovány místní samosprávou a jejichž funkce jsou především zaměřeny na působení v místě;
- specializované knihovny – do tohoto systému knihoven patří pestrý okruh nejrůznějších odborných, vysokoškolských a školních knihoven, knihoven výzkumných ústavů, institucí, úřadů a dalších, které své služby vedle původního poslání poskytují veřejnosti.

Jednotlivé druhy knihoven charakterizují paragrafy 9 – 13, které také definují jejich obecné a specifické funkce. Knihovní zákon dává možnost do systému knihoven dobrovolně vstoupit, a to přihlášením knihovny do evidence (§ 5 až § 8). Takto registrované knihovny vytvářejí výše uvedený systém knihoven (§ 3). Zapsáním do evidence se knihovna stává součástí systému knihoven, fungujícím v režimu tohoto zákona, plní své povinnosti a vyu-

žívá práv a výhod v něm stanovených. Důležitou podmínkou, kterou musí splňovat takto registrovaná knihovna je všem bez rozdílu poskytovat veřejné knihovnické a informační služby. Knihovní zákon se zabývá definováním jednotlivých služeb knihoven a také podmínkami, za kterých jsou předem vymezené služby poskytovány. Jedná se o níže uvedený výčet služeb, které jsou poskytovány všem bez rozdílu jako služby veřejně přístupné:

- zpřístupňování knihovnických dokumentů z knihovního fondu knihovny nebo prostřednictvím meziknihovnických služeb z knihovního fondu jiné knihovny;
- poskytování ústních bibliografických, referenčních a faktografických informací a rešerší;
- zprostředkování informací z vnějších informačních zdrojů, zejména informací ze státní správy a samosprávy;
- umožnění přístupu k informacím na internetu, ke kterým má knihovna bezplatný přístup.

V knihovním zákoně jsou ukotveny i další činnosti, kterým se knihovna může věnovat a také práva provozovatele, která jsou spjata s jejich poskytováním. Služby a činnost knihoven nejsou zaměřeny na zisk a tyto instituce jsou financovány prakticky výhradně z veřejných prostředků. Důležitým bodem je paragraf 15 – Podpora knihoven, v něm se praví, že provozovateli knihovny mohou být z peněžních prostředků státního rozpočtu, státních finančních aktiv nebo Národního fondu poskytnuty podle Zákona o rozpočtových pravidlech č. 218/2000 Sb. v platném znění účelově určené dotace zejména na projekty vědy a výzkumu, zavádění nových technologií v oblasti zajištění veřejných knihovnických a informačních služeb, zabezpečení dalšího odborného vzdělávání pracovníků knihoven, výstavbu nebo rekonstrukci objektu knihovny aj. Knihovní zákon se dále zabývá provozními úkony, jakými jsou např. vyřazování knihovnických dokumentů, revize knihovního fondu, jeho ochrana a sankce, ukládané při porušování povinností vyplývajících ze zákona (Knihovní zákon).

3.2 Role veřejných knihoven v procesu celoživotního učení

Česká republika má jednu z nejhustších sítí knihoven na světě. Veřejné knihovny se stávají nezastupitelné v oblasti komunitních funkcí knihoven a hrají stále významnější úlohu v síti vzdělávacích institucí. Základním posláním knihovny, které uvádí Směrnice IFLA (2012, s. 16), je obraz instituce, která je bez rozdílu dostupná všem a poskytuje přístup k poznatkům v tištěné nebo jiné podobě čímž podporuje formální i neformální vzdělávání

společnosti. Pro většinu lidí je vzdělávání celoživotní aktivitou a lidé potřebují v různých etapách svého života získávat nové znalosti a dovednosti jak už v souvislosti se zaměstnáním nebo každodenním životem. A právě v tomto procesu knihovny sehrávají důležitou roli a mají obrovský potenciál. Měly by umět zajišťovat širokou škálu materiálů v odpovídající formě a také z různých oborů, které budou napomáhat formálnímu a neformálnímu vzdělávání. Tím, že plní úlohu v této klíčové oblasti, stávají se nepostradatelným faktorem sociálního a osobního rozvoje jedince. Svou činností také přispívají k vytváření a udržování dobře informované společnosti a pomáhají lidem rozvíjet a obohacovat svůj život (Směrnice IFLA, 2012, s. 22). Na tuto novou roli se také v současnosti orientuje příprava budoucích knihovníků, neboť pro další vývoj knihoven je nutností udržovat profesionální úroveň poskytovaných služeb a své činnosti. A právě z toho důvodů, je velká pozornost věnována odborné kvalifikaci a dalšímu vzdělávání pracovníků knihoven. Je zapotřebí vychovávat nové knihovníky a zajistit kvalifikovaný personál, a proto je nutností, aby se současný knihovník ve své profesi neustále rozvíjel, zdokonaloval a prohluboval si znalosti. „Aby si udrželi kontakt s vývojem ve svém oboru, mají se knihovníci průběžně odborně vzdělávat na formální nebo neformální bázi“ (Směrnice IFLA, 2012, s. 92).

To také souvisí s tím, jak by knihovny v následujících letech měly být společností vnímány: jako vzdělávací, kulturní, informační a komunitní centra a jako střediska kreativity. Koncepce rozvoje knihoven ČR na léta 2017 – 2020 definuje vizi pro rok 2020: „Společně tvoříme knihovny jako nabídku služeb a informačních zdrojů a otevřeného prostoru pro vzdělávání, kulturu a osobní rozvoj.“

Podstatná je také spolupráce v procesu celoživotního učení s ostatními organizacemi a institucemi. Právě v oblasti vzdělávání pocítují knihovny slabinu v nedostatečném začlenění knihoven do systému školního i mimoškolního vzdělávání, což je uvedeno jako jeden z bodů slabých stránek SWOT analýzy současného stavu systému knihoven v České republice. Knihovny také pocítují deficit v participaci knihoven na vzdělávacích a výchovných programech. „Na školách není dostatečně akcentována informační výchova uživatelů s cílem zvýšení jejich funkční gramotnosti a tím i schopnosti efektivně vyhledávat a využívat informační zdroje“ (Koncepce rozvoje knihoven v ČR na léta 2017 - 2020, s. 6). Bude proto nutné se v budoucnosti zaměřit právě na posílení efektivní spolupráce mezi knihovnami a školními zařízeními a na „zapojení knihoven do systémů školního a mimoškolního vzdělávání, včetně celoživotního vzdělávání dospělých, rozvoje občanského vzdělávání a digitální gramotnosti celé populace“ (Koncepce rozvoje knihoven v ČR na léta 2017 -

2020, s. 7). Dokument Strategie vzdělávací politiky České republiky do roku 2020 uvádí, že v následujících letech budou rozvíjena opatření, která se budou týkat hned několika cílů. Jeden z těchto cílů zmiňuje podporu a rozvoj práce škol, školských zařízení a knihoven jako center celoživotního učení, „která poskytují nejen počáteční vzdělávání pro žáky a studenty, ale i širokou nabídku dalšího vzdělávání (profesního, zájmového, občanského, rekvalifikací) zaměřeného na dospělé populaci, včetně seniorů, a podílejí se na systému uznávání založeném na Národní soustavě kvalifikací pro nejrůznější skupiny dospělých“ (Strategie vzdělávací politiky České republiky do roku 2020, s. 23).

3.3 Systém odborného školního knihovnického vzdělání

Profesnímu vzdělávání se až do vydání prvního knihovního zákona z roku 1919 věnoval Svaz osvětový, který připravoval knihovnické kurzy. Poté se profesní vzdělávání stalo záležitostí státu a byla stanovena povinnost pro profesionály ve veřejných knihovnách absolvovat Státní knihovnickou školu v Praze. Jednalo se o jednoleté specializované studium, které bylo zřízeno příslušným ministerstvem. K reorganizaci knihovnického školství došlo až v roce 1927, kdy tehdejší ředitel Zdeněk Tobolka založil pro vzdělávání knihovníků v odborných knihovnách dvou až čtyř semestrové kurzy při Filozofické fakultě Univerzity Karlovy. Záslouhou doc. Jaroslava Drtiny se pak na této fakultě podařilo otevřít katedru knihovnictví, která byla jedinou v českých zemích a to až do roku 1991, kdy v Brně vznikl Ústav pomocných věd historických, archivnictví a knihovnictví na Masarykově univerzitě (Kniha ve 21. století, dle Kubička, 2016, s. 103).

V současné době je v České republice k dispozici vysokoškolské oborové studium v Praze (Ústav informačních studií a knihovnictví), Brně (Kabinet informačních studií a knihovnictví při Filozofické fakultě Masarykovy univerzity) a Opavě (Filozoficko-přírodovědecká fakulta v Opavě). Jedná se o studium knihovnictví i s kombinovanými formami, což umožňuje středoškolákům, kteří nemají dostatečnou úroveň vzdělání, zvyšovat svou kvalifikaci. Vyšší školy, poskytující formální vzdělávání jsou dvě a středních škol se zaměřením na informační služby a knihovnictví je třináct. V několika případech jde o kombinaci dvou odborných škol a na všech středních školách se jedná o čtyřleté studium, které je zakončené maturitou (Národní knihovna České republiky).

3.4 Další profesní vzdělávání knihovníků

V současné době stojíme před otázkou, kdo je knihovník neboli odborný zaměstnanec knihovny a jakou má mít kvalifikaci. Dle Směrnice IFLA (2012, s. 92) mají mít kvalifikovaní knihovníci ukončené vysokoškolské vzdělání nebo postgraduální kurz z knihovnictví a informačních věd na škole knihovnických a informačních studií. „Profese knihovníka není definována v knihovním zákoně, je však ukotvena v Národní soustavě povolání a v Národní soustavě kvalifikací. Kvalitní profesní příprava na oborových školách doplněná systémem celoživotního profesního vzdělávání spojená s adekvátním systémem odměňování je nezbytností pro udržení schopnosti knihovníků dostát nárokům profese a obstát ve službách veřejnosti“ (Koncepte rozvoje knihoven v ČR na léta 2017 – 2020, s. 4).

Pokud se tedy na odbornou knihovnickou pozici dostane oborově nekvalifikovaný zájemce, měla by následovat oborová rekvalifikace a doplnění vzdělání. Velký důraz na oborovou kvalifikaci svých pracovníků kladou především specializované knihovny. Jak tvrdí Houšková (2016, s. 96), ve veřejných knihovnách v ČR v současné době není minimálně 50 % odborných knihovnických sil oborově kvalifikováno, což je alarmující. Zvláště u malých profesionálních knihoven je na pozici knihovníků nedostatek odborných pracovníků. To se pak odráží v kvalitě poskytovaných služeb uživatelům. Na místě knihovníka by tedy měli pracovat lidé se znalostí profese a profesionálními oborovými kompetencemi.

Kvalifikaci pracovníků na odborných knihovnických pozicích se zabývá Koncepte celoživotního vzdělávání knihovníků. Koncepte otevírá otázku rekvalifikace, resp. prokázání oborové kvalifikace, kdy hlavním cílem tohoto bodu je do 15 let dosáhnout plné kvalifikovanosti na odborných knihovnických pozicích. V tomto směru bude potřeba vytvořit jednotný obsah kurzů pro jednotlivé pozice, připravit potřebné e-learningové moduly studia a usilovat o jejich akreditaci a zahájit pořádání face-to-face kurzů. Dalším bodem Koncepte je obnovování kvalifikace, kdy je plánováno vytvoření zcela nového systému vzdělávání týkajícího se všech knihovníků. V této oblasti bude nutné zpracovat systém a obsah inovačních kurzů pro jednotlivé specializace. V rámci prohlubování a rozšiřování kvalifikace je cílem Koncepte vytvoření akreditovaných specializačních kurzů s garancí kvality. Poslední bodem, zahrnutým v Koncepti, je zvyšování kvalifikace, který si klade za cíl užší spolupráci oborových škol a praxe (Koncepte Celoživotního vzdělávání, 2016, s. 1 - 8).

Akreditace Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy na rekvalifikační knihovnické kurzy v českém knihovnictví již skončila. Od roku 2015 je v platnosti dílčí profesní kvali-

fikace a v návaznosti na model EU se začala aplikovat Národní soustava kvalifikací (dále jen NSK) a Národní soustava povolání (dále jen NSP). NSK je státem podporovaný a občany i zaměstnavateli využitelný registr profesních kvalifikací, které existují na pracovním trhu a NSP je základní registr povolání a jednotek práce v ČR. Knihovnický obor je v NSK zařazen do kategorie 72 – Publicista, knihovnictví a informatika. Autorizujícím orgánem pro oblast vzdělávání knihovníků ve veřejných knihovnách je Ministerstvo kultury. V současné době je k dispozici celkem šest schválených kvalifikací knihovníka: knihovník akvizitér, knihovník katalogizátor, knihovník pracovník správy fondů, knihovník v knihovně pro děti, knihovník v přímých službách, referenční knihovník (Dilhofová, 2017, s. 372).

Směrnice IFLA (2012, s. 87) přikládá důležitost personálu knihovny. Personál definuje jako životně důležitý prvek provozu veřejné knihovny, který v zájmu co nejlepších služeb veřejnosti je nutno udržovat dobře vyškolený a vysoce motivovaný. Požadavky kladené na knihovny jsou stále vyšší a různorodější, s čímž souvisí i požadavky kladené na specifické dovednosti knihovníků. Dosáhnout těchto dovedností lze jedině odborným školením, prostřednictvím dalšího profesního vzdělávání nebo na základě předchozích zkušeností. Základní vlastnosti a dovednosti, které jsou požadované od pracovníků knihovny, lze definovat takto (Směrnice IFLA, 2012, s. 88):

- „schopnost pozitivně komunikovat s lidmi,
- schopnost porozumět potřebám zákazníků,
- schopnost spolupracovat s jednotlivci a skupinami v komunitě,
- znalost a porozumění pro kulturní rozmanitost,
- znalost materiálů ve fondu knihovny a způsobu jejich zpřístupňování,
- porozumění a souznění se zásadami veřejných služeb,
- schopnost spolupracovat při zajišťování účinných knihovnických služeb,
- organizační schopnosti a flexibilita při zjišťování a zavádění změn,
- schopnost týmové spolupráce a vedení týmu,
- představitost, prozíravost a otevřenost novým myšlenkám a přístupům v praxi,
- pohotovost ke změnám pracovních metod v nových podmínkách,
- znalost informačních a komunikačních technologií včetně jejich změn.“

Právě tyto vlastnosti a dovednosti je potřeba brát v úvahu při plánování a organizování vzdělávacích aktivit a pomocí vzdělávacích forem a metod tyto vlastnosti a dovednosti u zaměstnanců rozvíjet.

Podle činnosti jakou zaměstnanci ve veřejných knihovnách zastávají je lze rozdělit do níže uvedených kategorií (Směrnice IFLA, 2012, s. 88 - 90):

- kvalifikovaní (odborní) knihovníci, kteří mají úplné vysokoškolské vzdělání v oboru knihovnictví a informačních studií nebo postgraduální studium téhož oboru,
- knihovničtí asistenti, kteří bývají zaměstnáni ve větších veřejných knihovnách a plní v knihovně rutinní a provozní úkoly. Mohou také vypomáhat při organizaci různých vzdělávacích programů, pořadů a dílen,
- specialisté – jedná se o odborné pracovníky pro specifické funkce, jako jsou např. správce počítačových sítí, administrativní, finanční a marketingový pracovníci.
- pomocný personál, který přispívá k plynulému provozu knihovnických služeb a chodu knihovny. Do této kategorie se řadí správci budov, uklízečky, řidiči a bezpečnostní personál.

Provoz knihovny by měl být výsledkem práce celého týmu, je však důležité, aby pracovníci plnili úkoly a vykonávali ty činnosti, které odpovídají jejich dovednostem a odborné kvalifikaci. Pokud kvalifikovaní pracovníci pravidelně vykonávají rutinní práce, mluvíme o neefektivním využívání lidských zdrojů. U menších knihoven s omezenou provozní dobou se nepředpokládá nepřetržitá přítomnost odborného knihovníka, mají být však pod dohledem některého z kvalifikovaných pracovníků (Směrnice IFLA, 2012, s. 91). Právě k tomu účelu slouží krajské programy regionálních funkcí na podporu knihoven, v rámci kterých je pracovníkům těchto knihoven poskytována metodická a poradenská činnost.

Velkou výhodou, na které mohou knihovny stavět, je existence oborového vzdělávání všech stupňů. V následujícím období se bude klást důraz na prohloubení spolupráce knihoven s odbornými středními, vyššími odbornými a vysokými školami se studijními programy pro povolání knihovník. Také bude zapotřebí „spolupracovat na přípravě a realizaci studijních programů a předmětů vycházejících z potřeb praxe a zkvalitnit úroveň stáží studentů“ (Koncepte knihoven v ČR na léta 2017 – 2020, s. 21).

3.5 Dokumenty vymezující vzdělávání knihovníků

V oblasti veřejného knihovnictví existuje několik dokumentů, které se mimo jiné věnují i otázce vzdělávání pracovníků knihoven: Koncepte rozvoje knihoven v ČR na léta 2017 – 2020, Směrnice IFLA pro služby veřejných knihoven, ze standardů je to pak Standard pro

dobrou knihovnu, Metodický pokyn Ministerstva kultury k zajištění výkonu regionálních funkcí a v neposlední řadě Koncepce celoživotního vzdělávání knihovníků.

3.5.1 Koncepce rozvoje knihoven v České republice na léta 2017 - 2020

Jedním ze současných a zároveň důležitých dokumentů je Koncepce rozvoje knihoven v České republice na léta 2017 – 2020. Navazuje na koncepci předešlou, která byla určující pro období 2011 – 2015. „Koncepce rozvoje knihoven v České republice na léta 2017 – 2020 pracuje s vyhodnocením silných i slabých stránek činnosti knihoven, pojmenovává rizika ohrožující systém knihoven při nedostatečné reflexi proměňující se společenské objednávky a aktivně využívá potenciálu příležitostí, které před knihovnami stojí“ (Koncepce rozvoje knihoven v ČR na léta 2017 – 2020, s. 3). SWOT analýza současného stavu systému knihoven v České republice uvádí jako jeden z bodů slabých stránek „chybějící systém celoživotního vzdělávání pracovníků knihoven; nedostatečná kvalifikace pracovníků v některých oblastech, např. digitální gramotnost, pedagogické dovednosti, marketing, management; malý důraz na osobní rozvoj.“ V koncepci jsou definovány prioritní oblasti k zajištění budoucího rozvoje knihoven a jednou z těchto oblastí, na kterou se koncepce zaměřuje je také vzdělávání knihovníků. Koncepce v bodu 7 popisuje výchozí situaci, kdy odkazuje na výsledky předchozích průzkumů vzdělanostní, věkové a mzdové struktury pracovníků knihoven, které prokazují několik trendů. „Patří mezi ně vysoké procento pracovníků bez oborového knihovnického vzdělání (až 50 %), vysoká feminizace oboru (88 %) a stárnutí personálu knihoven. Požadavky kladené na knihovny narůstají a zahrnují široké spektrum specializací. Jedná se např. o oblast digitalizace informačních zdrojů a poskytování elektronických služeb současné společnosti, komunitní role, vzdělávací role. Odborná knihovnická veřejnost spolupracuje s oborovými vysokými školami a sleduje jejich úroveň. Oblast středoškolského oborového vzdělání není dostatečně propojena s odbornou veřejností. Pracovníci knihoven musí být kvalifikovanými specialisty, kteří jsou schopni podporovat své uživatele. Všechny uvedené faktory kladou značný důraz na organizaci i náplň nejen formálního, ale i celoživotního vzdělávání pracovníků“ (Koncepce rozvoje knihoven v ČR na léta 2017 – 2020, s. 20 - 21).

Byla přijata určitá opatření, která vycházejí právě z definování současného stavu veřejného knihovnictví a jejich naplňování bude v budoucnu směřovat ke zlepšení vzdělanosti struktury pracovníků knihoven.

3.5.2 Směrnice IFLA pro služby veřejných knihoven

International Federation of Library Associations and Institutions (dále jen IFLA) je mezinárodní knihovnická organizace, která se věnuje rozvoji knihovnám na celém světě. Tento dokument je souhrnem směrnic pro činnost veřejných knihoven na prahu 21. století. Jsou „koncipovány tak, aby poskytly knihovníkům a informačním pracovníkům pomoc ve většině situací, pomohly jim při rozvoji a budování efektivních služeb, odpovídajících sbírek a všech dostupných formátů informačních zdrojů dle potřeb a dle požadavků místní komunity“ (Směrnice IFLA, 2012, s. 12).

Vzdělávání knihovníků je ve Směrnici IFLA zakotveno v bodě 5.7. „Kvalifikovaní knihovníci mají mít ukončené vysokoškolské vzdělání nebo postgraduální kurz z knihovnictví a informačních věd na škole knihovnických a informačních studií. Aby si udrželi kontakt s vývojem ve svém oboru, mají se knihovníci průběžně odborně vzdělávat na formální nebo neformální bázi“ (Směrnice IFLA, 2012, s. 92). Dále se Směrnice IFLA věnuje oblasti školení, které považuje za důležitý prvek činnosti veřejné knihovny. Knihovna musí mít sestavený plán školení pro pracovníky všech stupňů. Do programu by měla být zařazena tvorba informačních sítí a přístup k jiným informačním zdrojům. Směrnice pamatuje i na specialisty a pomocný personál. Ti by měli projít úvodním školením, které je seznámí s funkcemi, účelem a chodem veřejné knihovny. Důležité je také pamatovat na zajištění finančních prostředků pro školení a vyčlenit určité procento z rozpočtu knihovny. Co se týče oblasti vzdělávání, Směrnice IFLA dále zmiňuje účinnou a hospodárnou metodu školení, kterou je mentoring a pro další vzdělávání uvádí krátkodobé kurzy, konference týkající se práce knihovníků a začlenění se do knihovnických spolků.

3.5.3 Standard pro dobrou knihovnu

Jedná se o metodický pokyn Ministerstva kultury České republiky k vymezení standardu veřejných knihovnických a informačních služeb poskytovaných knihovnami zřizovanými a/nebo provozovanými obcemi a kraji na území České republiky. Tento pokyn stanovuje základní kvantitativní a kvalitativní podmínky pro poskytování knihovnických služeb. Všechna tato ustanovení, pokud nejsou totožná s ustanovením knihovního zákona nebo vyhlášky, mají pouze povahu doporučení. Standard knihovnických služeb vymezuje deset kategorií a v nich indikátory, za kterých jsou v knihovnách poskytovány služby uživatelům (Standard pro dobrou knihovnu, 2012, s. 3 - 4). „Hodnoty indikátorů stanovených standardem knihovnických služeb jsou definovány jako optimální. Jejich dosažení garantuje dobré

podmínky pro poskytování služeb uživatelům“ (Standard pro dobrou knihovnu, 2012, s. 5). Standard pro dobrou knihovnu ve svém článku č. 11 Pracovníci knihovny a jejich vzdělávání popisuje indikátor, podle kterého má být na jednoho pracovníka věnováno minimálně 48 pracovních hodin dalšího oborového vzdělávání a 8 hodin na jednoho pracovníka v knihovnách s rozsahem provozní doby menším než 10 provozních hodin týdně (Česko, 2012).

Vyhodnocování plnění standardu knihovnických služeb provádí na místní úrovni provozovatel, na krajské úrovni krajská knihovna a na celostátní úrovni Národní knihovna ČR. Dále dává Standard pro dobrou knihovnu za povinnost Krajské knihovně, knihovně pověřené výkonem regionálních funkcí a Národní knihovně České republiky zveřejnit nejméně jedenkrát za dva roky prostřednictvím internetu výsledky vyhodnocení plnění standardu knihovnických služeb (Standard pro dobrou knihovnu, 2012, s. 11).

3.5.4 Metodický pokyn MK k zajištění výkonu regionálních funkcí knihoven

Metodický pokyn byl vydán v návaznosti na knihovní zákon Ministerstva kultury České republiky. Účelem metodického pokynu je přispět ke sjednocení postupu při výkonu regionálních funkcí knihoven a vytvoření příznivých podmínek pro poskytování podpůrných služeb základním knihovnám. Jsou zde stanoveny cíle regionálních funkcí knihoven, úloha krajské knihovny při zajištění výkonu regionálních funkcí, zásady pro rozdělení finančních prostředků na výkon regionálních funkcí knihoven, aj. Garance kvalifikačního růstu pracovníků knihoven je jedním z cílů regionálních funkcí knihoven. Důležitou roli v oblasti vzdělávání zaměstnanců mají právě krajské knihovny, jejichž úlohou v systému regionálních funkcí je zajišťovat celoživotní vzdělávání pracovníků knihoven v kraji, informovat je o vývoji knihovnického oboru a organizovat vzdělávací akce, semináře, školení aj. (Metodický pokyn Ministerstva kultury).

3.5.5 Koncepce celoživotního vzdělávání knihovníků

Hlavním důvodem vzniku Koncepce celoživotního vzdělávání (dále jen CŽV) bylo zjištění, že v knihovnách často odbornou knihovnickou práci zastávají lidé s jiným než knihovnickým vzděláním. Koncepce CŽV byla schválena v prosinci roku 2016 a týká se kvalifikace pracovníků na odborných knihovnických pozicích. Cílem tohoto materiálu je do značné míry ovlivnit personální situaci v knihovnách. V koncepci jsou stanovena pravidla pro doplnění oborové kvalifikace s cílem dosažení plné kvalifikovanosti v oboru do 15 let.

Dále jsou definována pravidla pro obnovování kvalifikace, pravidla pro prohlubování a rozšiřování kvalifikace a doporučení pro oblast zvyšování kvalifikace (Bulletin SKIP, 2017). Mezi koordinační tým, který garantuje realizaci a naplňování cílů koncepce je Knihovnický institut Národní knihovny České republiky a partnery jsou mu Svaz knihovníků a informačních pracovníků (dále jen SKIP), Moravská zemská knihovna, krajské knihovny a další subjekty.

3.6 Organizace zajišťující mimoškolní vzdělávání knihovníků

V současné době se na celostátní úrovni věnuje vzdělávání knihovníků Svaz knihovníků a informačních pracovníků České republiky (SKIP). Je to organizace, která má charakter občanského sdružení a jejím hlavním posláním je „usilovat o soustavné zvyšování úrovně knihovnické a informační práce a s tím spojené prestiže oboru a o to, aby ze strany státu, zřizovatelů knihoven a informačních institucí byly vytvářeny příznivé podmínky pro jejich rozvoj a činnost“ (Svaz knihovníků a informačních pracovníků České republiky). Jednou z činností organizace SKIP je i pořádáním odborných akcí, spolupráce se vzdělávacími institucemi a dalšími organizacemi, které se u nás i v zahraničí věnují knihovnictví a informační činnosti (Svaz knihovníků a informačních pracovníků České republiky). Na webových stránkách organizace SKIP najdeme aktuální přehled odborných, vzdělávacích a dalších akcí, které jsou pořádány různými subjekty v České republice i zahraničí. Pořádané školení, kurzy, semináře a konference se týkají především knihovnické profese a na organizaci akcí se podílí knihovny různých typů, velikosti a působnosti, profesní sdružení, školy, spolupracující firmy, aj. (Svaz knihovníků a informačních pracovníků České republiky).

Další organizací podílející se na celoživotním vzdělávání knihovníků je Sdružení knihoven České republiky (dále jen SDRUK). „Bylo ustanoveno v prosinci 1992 a to jako nadace s cílem koordinovat spolupráci a napomáhat rozvoji odborných a veřejných knihoven“ (Sdružení knihoven České republiky). Knihovníkům poskytuje školení, semináře, odborné porady, vzdělávací materiály a organizuje studijní cesty. Každoročně pořádá konferenci Knihovny současnosti.

Vzdělávání knihovníků podporuje také Moravská zemská knihovna v Brně (dále jen MZK). Pořádá odborné vzdělávací akce, e-learningové kurzy a v roce 2015 se stala autorizovanou osobou MK realizovat zkoušky pro celkem pět profesních kvalifikací knihovníků. Na internetových stránkách MZK jsou pak uveřejněny učební texty pro kurzy profesní kva-

lifikace knihovníků dle Národní soustavy kvalifikací (NSK). Mimoškolní vzdělávání zaměstnanců knihoven a vnitropodnikové vzdělávání zaměstnanců zabezpečuje také Knihovnický institut Národní knihovny ČR. Nachází se zde oddělení vzdělávání, které pořádá kurzy, semináře, přednášky, zajišťuje odborné stáže v NK ČR a oborově specializované exkurze (Národní knihovna). Na krajské úrovni pak organizují a zajišťují vzdělávání knihovníků krajské knihovny, na regionální úrovni pak knihovny pověřené výkonem regionálních funkcí.

3.6.1 Financování dalšího profesního vzdělávání ve veřejných knihovnách

Zdroje týkající se financování v oblasti vzdělávání pracovníků knihoven jsou různé. Většinou jsou vzdělávací aktivity financovány z vlastních rozpočtů knihoven nebo knihovny využívají dotačních programů. Zákon č. 257/2001 Sb., o knihovnách a provozování veřejných knihovnických a informačních služeb v platném znění (dále jen knihovní zákon), mimo jiné stanovuje podporu knihovnám, kdy „provozovateli knihovny mohou být z peněžních prostředků státního rozpočtu, státních finančních aktiv nebo Národního fondu poskytnuty podle zvláštního zákona účelově určené dotace také na zabezpečení dalšího odborného vzdělávání pracovníků knihoven“ (Česko, 2001, §15, odst. 1, písmeno j).

Mimoškolní vzdělávání knihovníků např. každoročně finančně podporuje Ministerstvo kultury ČR. Finanční dotace na samotný vzdělávací proces může být poskytnuta až do maximální výše 70 % rozpočtových nákladů na celý projekt. Jedná se o program VISK (Veřejné informační služby knihoven), podprogram VISK2, který je „zaměřen především na dosažení a trvalý rozvoj informační gramotnosti knihovníků jako poskytovatelů veřejných informačních služeb a asistované pomoci uživatelům ve veřejných knihovnách při práci s informačními a komunikačními technologiemi“ (Veřejné informační služby knihoven). V oblasti dotačních programů se podprogram VISK2 řadí mezi nejvíce využívané finanční zdroje, který knihovnám umožňuje plánovat a organizovat vzdělávací aktivity. Knihovna coby žadatel, je povinná respektovat stanovené podmínky. Musí se jednat „o vzdělávací aktivity zaměřené především na získávání dovedností v práci s ICT, výuku musí zajišťovat kvalifikovaní lektori, výuka musí probíhat v prostorách vybavených ICT v rozsahu a kvalitě odpovídající formě a metodám konkrétních aktivity a počtu účastníků, aktivity musí být přístupny pracovníkům knihoven všech typů, projekty, které získají grantovou podporu v požadované výši, budou pro účastníky bezplatné, konání vzdělávací akce je nutné oznámit prostřednictvím odborné elektronické konference *Knihovna* a zaregistrovat do celostátního

přehledu akcí knihoven“ (Národní knihovna). Krajská knihovna Františka Bartoše této dotační možnosti pravidelně využívá od roku 2001 a od té doby se podařilo zrealizovat více než 150 odborných kurzů (průměrně 9 kurzů ročně). Vzdělávací aktivity jsou také v mnoha případech zajišťovány odbornými pracovníky, kteří jsou vlastní zaměstnanci knihovny.

4 REGIONÁLNÍ FUNKCE KNIHOVEN

Výhodou pro veřejné knihovny zejména malých obcí je systém tzv. regionálních funkcí. Důležitost a nezbytnost jejich existence je natolik zřejmá, že je na ně pamatováno i v knihovním zákonu. V návaznosti na knihovní zákon pak vydalo Ministerstvo kultury ČR metodický pokyn k zajištění výkonu regionálních funkcí knihoven a jejich koordinaci na území České republiky. Regionálními funkcemi se rozumí „funkce, v jejichž rámci krajská knihovna a další jí pověřené knihovny poskytují základním knihovnám v kraji především poradenské, vzdělávací a koordinační služby, budují výměnné fondy a zapůjčují výměnné soubory knihovních dokumentů a vykonávají další nezbytné činnosti napomáhající rozvoji knihoven a jejich veřejných knihovnických a informačních služeb“ (Knihovní zákon, § 2, bod h). Na výše uvedené služby má ze zákona nárok každá základní knihovna. Garantem za regionální služby je pak krajská knihovna, ale vždy záleží na dohodě a místních podmínkách, které základní knihovny pověří krajská knihovna výkonem regionálních funkcí. S vybranými knihovnami je pak sepsána písemná smlouva o přenesení výkonu regionálních funkcí a na základě ní jsou pak vykonávány regionální funkce v rámci předem stanoveného obvodu. Metodickým pokynem Ministerstva kultury k zajištění výkonu regionálních funkcí knihoven České republiky z roku 2014 se vymezují níže uvedené pojmy (Metodický pokyn MK ČR):

„**Krajská knihovna** je součástí systému knihoven, plní a koordinuje plnění regionálních funkcí vybraných základních knihoven, je garantem kvalifikačního růstu pracovníků knihoven v kraji.

Pověřená knihovna je základní knihovna, zapsaná v evidenci Ministerstva kultury, která na základě smlouvy uzavřené s krajskou knihovnou plní regionální funkce v rozsahu a na území smlouvou vymezeném. Součástí této smlouvy je jmenovitý seznam obsluhovaných knihoven.

Obsluhovaná knihovna je základní knihovna nebo její pobočka, která poskytuje veřejné knihovnické a informační služby podle knihovního zákona a je zapsaná v evidenci Ministerstva kultury. Provozovatel obsluhované knihovny uzavírá s pověřenou knihovnou smlouvu o poskytování regionálních funkcí, v níž je označena jako jejich příjemce.

Neprofesionální knihovna je základní knihovna provozovaná příslušným orgánem obce s pracovním úvazkem knihovníka do 15 hodin týdně.

Profesionální knihovna je základní knihovna provozovaná příslušným orgánem obce s pracovním úvazkem knihovníka vyšším než 15 hodin týdně.

Pobočka je lokálně vyčleněná část základní knihovny, která je její organizační součástí a pracuje pod jejím vedením.“

4.1 Výkon regionálních funkcí knihoven ve Zlínském kraji

Zlínský kraj má širokou síť knihoven, které navzájem spolupracují v rámci jednotlivých okresů. Regionálním centrem knihovnických, bibliografických a informačních služeb pro síť veřejných knihoven Zlínského kraje je Krajská knihovna Františka Bartoše ve Zlíně (dále jen KKFBZ), která zajišťuje výkon regionálních funkcí od roku 2002. Na základě smluvního vztahu pověřila KKFBZ výkonem regionálních funkcí pro základní knihovny okresu Kroměříž - Knihovnu Kroměřížska, okresu Uherské Hradiště - Knihovnu Bedřicha Beneše Buchlovana, okresu Vsetín - Masarykovu veřejnou knihovnu Vsetín (Krajská knihovna Františka Bartoše).

V současné době ve Zlínském kraji pracuje celkem 396 základních knihoven a 93 jejich poboček.

Tab. 2: Počet základních knihoven a jejich poboček k 31. 12. 2017

Krajská knihovna F. Bartoše ve Zlíně	Knihovna Kroměřížska	KBBB Uherské Hradiště	MVK Vsetín
10 profesionálních knihoven (15 poboček)	8 profesionálních knihoven (15 poboček)	16 profesionálních knihoven (4 pobočky)	12 profesionálních knihoven (12 poboček)
77 neprofesionálních knihoven (3 pobočky)	69 neprofesionálních knihoven (11 poboček)	60 neprofesionálních knihoven	47 neprofesionálních knihoven (3 pobočky)

Zdroj: Krajská knihovna Františka Bartoše ve Zlíně

Od roku 2005 zajišťuje plnění regionálních funkcí a jejich koordinaci Zlínský kraj ze svého rozpočtu a finanční částka na zajištění výkonu regionálních funkcí je stanovena každoročně podle počtu obsluhovaných knihoven jednotlivých regionů a velikosti obsluhované populace.

V současnosti krajská a pověřené knihovny zajišťují ve svých regionech pro knihovny, které obsluhují v rámci výkonu regionálních funkcí, tyto knihovnické služby: nákup a zpracování výměnného fondu, distribuci výměnných souborů, nákup, zpracování a distribuci nových knih zakoupených z prostředků obcí, metodickou a konzultační činnost, odbornou pomoc při zavádění informačních technologií, pomoc při aktualizaci a revizi knihovního fondu, vzdělávání knihovníků a porady.

4.2 Odborné vzdělávací akce zajišťované pro knihovny Zlínského kraje

Vzdělávací akce pro knihovny Zlínského kraje v rámci regionálních funkcí zajišťují Krajská knihovna Františka Bartoše ve Zlíně a pověřené knihovny v Kroměříži, Vsetíně a Uherském Hradišti. K tomuto účelu mají samostatné učebny, kromě Knihovny Bedřicha Beneše Buchlovana v Uherském Hradišti, která pořádá školení pro knihovníky v prostorách pro veřejnost. Pro pořádání větších seminářů si pak musí externí prostory pronajímat. Přípravované akce jsou financovány jak z vlastních zdrojů tak Krajská knihovna využívá dotačního programu Ministerstva kultury České republiky VISK2 - Mimoškolní vzdělávání knihovníků

Mezi organizované vzdělávací akce typické pro Zlínský region patří:

- jednodenní krajský seminář, který jedenkrát ročně pro profesionální knihovny organizuje KKFBZ, buď přímo ve svých prostorách, nebo v prostorách některé z pověřených knihoven;
- seminář pro starosty, zástupce obcí a knihovníky, který je organizován 1 krát ročně v každém regionu mimo region Kroměříž;
- seminář pro knihovny paměťových institucí, který je organizován 1krát ročně a prioritně je určen pro pracovníky knihoven muzeí a archivů;
- seminář pro školní knihovny pořádán 1krát za dva až tři roky;
- seminář pro členy Klubu dětských knihoven Zlínského kraje organizován 2 krát ročně;
- kurz knihovnického minima, který pravidelně 1 krát ročně pořádá KKFBZ. Je určen především novým pracovníkům malých obecních knihoven, ale účastní se ho mnohdy i pracovníci profesionálních knihoven nebo poboček těchto knihoven, kteří se chtějí rychle orientovat v knihovnické problematice;
- kurzy Informačních a komunikačních technologií.

V rámci vzdělávání je velký důraz kladen na osobní setkávání knihovníků a sledování účasti na vzdělávacích akcích. Plnění standardu vzdělávání se v kraji sleduje a vyhodnocuje od roku 2013 a to v souladu s metodickým pokynem KKFBZ 2/2013. Tento metodický pokyn Evidence a vykazování vzdělávání pracovníků knihovny byl aktualizován 30. 3. 2017 a jeho hlavním cílem je sjednotit vykazování vzdělávání ve všech knihovnách Zlínského kraje pro účely sledování plnění standardu vzdělávání.

Sledování počtu hodin vzdělávání slouží pak především k motivování knihovníků k jejich dalšímu vzdělávání.

Tab. 3: Plnění standardu vzdělávání

Sledovaný rok	2013	2014	2015	2016	2017
Počet knihoven v kraji, které splnily standard vzdělávání	36	49	50	38	58

Zdroj: vlastní tvorba, čerpáno z Ročních zpráv o hodnocení výkonu regionálních funkcí knihoven ve Zlínském kraji.

V roce 2017 došlo v porovnání let minulých k výraznému nárůstu standardu vzdělávání, ačkoli nabídka kurzů a seminářů pro knihovníky byla stejně pestrá a dostatečná jako v letech předchozích. Nárůst standardu vzdělávání mohla zapříčinit větší obměna pracovníků knihoven, s čímž mohla souviset větší potřeba se vzdělávat. Problém naplnit standard 48 hodin vzdělávání ročně na každého pracovníka se zdá být provozně náročné u profesionálních knihoven.

Vzdělávací akce, které lze vykázat v rámci sledování standardu vzdělávání (Metodický pokyn 2/2017, 2017, s. 2):

- „vzdělávací kurzy a školení (včetně školení BOZP, jazykových kurzů apod.);
- rekvalifikační knihovnické kurzy, kurz knihovnického minima;
- knihovnické semináře (krajské, okresní, semináře Klubu dětských knihoven Zlínského kraje;
- porady se vzdělávacím programem organizované KKFBZ nebo pověřenými knihovnami (v délce vzdělávacího programu porady);
- e-learningové kurzy z oboru informační věda a knihovnictví, oborové webináře a telekonference;

- přednášky a besedy se zaměřením na literaturu, vydavatelskou činnost a publikování (absolvované v rámci pracovní doby).“

4.3 Přehled vzdělávacích aktivit pro knihovny Zlínského kraje v období 2013 - 2017

Podrobný přehled vzdělávacích aktivit a analýza vývoje odborného vzdělávání pracovníků knihoven Zlínského kraje jsou každoročně součástí Roční zprávy o hodnocení výkonu regionálních funkcí knihoven ve Zlínském kraji a Ročenky – Knihovny Zlínského kraje. Publikaci, kde jsou shrnuty činnosti a výsledky veřejných knihoven, každý rok obdrží všechny krajské knihovny v ČR, provozovatelé knihoven ve Zlínském kraji a členové Zastupitelstva Zlínského kraje.

Jak uvádí Roční zpráva o hodnocení výkonu regionálních funkcí knihoven ve Zlínském kraji 2013 (2014, s. 9 - 11), uskutečnilo se celkem 64 vzdělávacích akcí. KKFBZ se podařilo zorganizovat několik vzdělávacích akcí přímo z oblasti knihovnictví, o které je vždy velký zájem: Současná skandinávská literatura, Quo vadis, knihovno, Bezbariérové knihovny, Dotazníková šetření v knihovnách. Pověřené knihovny uspořádaly 43 vzdělávacích akcí pro knihovníky, které byly zaměřeny na informační vzdělávání uživatelů, specifika v komunikaci s Romy, práci s dětským čtenářem, Biblioterapii, seznámení s trendy rozvoje veřejných knihoven a práci se samoobslužným systémem SelfCheck.

V roce 2014 podobně jako v roce 2013 bylo KKFBZ uspořádáno 8 kurzů na podporu počítačové gramotnosti a kromě toho byly uspořádány vzdělávací aktivity s knihovnickou problematikou: Současná španělsky psaná literatura, Novinky v katalogizaci, Arabská literatura, Britská literatura a ve spolupráci s organizací SKIP byl zorganizován seminář Komunikační styly v knihovnické praxi, který byl v rámci grantu SKIP financován MK ČR (Roční zpráva o hodnocení výkonu regionálních funkcí knihoven ve Zlínském kraji 2014, 2015, s. 9). V témže dokumentu (s. 11) je dále uveden počet vzdělávacích akcí, kterých se v kraji v daném roce uskutečnilo 65, což je o jednu akci více než v roce předešlém. Z výše uvedeného počtu pověřené knihovny uspořádaly pro knihovníky svých regionů celkem 39 vzdělávacích akcí. Jednalo se o vzdělávání zaměřené na dále uvedená témata: Databanka vzdělávacích programů Knihovny Jiřího Mahena, Elektronické knihy, Knihovnická terminologie, Projekt Česká knihovna, Současná slovenská literatura, Knihovny v Rakousku, Databáze regionálních osobností, Informační vzdělávání uživatelů, Týmová spolupráce v pro-

středí knihoven, Psychohygiena pro knihovníky aj. (Roční zpráva o hodnocení výkonu regionálních funkcí knihoven ve Zlínském kraji 2014, 2015, s. 12).

Dle Roční zprávy o hodnocení výkonu regionálních funkcí knihoven ve Zlínském kraji (2015, s. 12) se v roce 2015 uskutečnilo všech vzdělávacích akcí celkem 64. KKFBZ za podpory dotačního programu MK ČR VISK 2 zorganizovala 8 kurzů Informačních a komunikačních technologií a několik dalších kurzů z oblasti knihovnictví: školení katalogizačních pravidel RDA, Koha – knihovní systém, knihovnické minimum, Centrální portál knihoven, PR a komunikace v knihovnách, Slovenská čítanka aj. (2015, s. 10). Tématem odborného vzdělávání, které zorganizovaly pověřené knihovny, byly příspěvky zaměřené na práci s dětským čtenářem, vyhledávání v elektronickém katalogu, podporu čtenářství, propagaci knihovny, webové stránky knihoven, automatizovaný knihovní systém, e-knihy, nástroj benchmarking knihoven, měření spokojenosti uživatelů se službami knihovny a mnoho dalších aktuálních témat. Velký zájem zaznamenal i celostátní seminář pořádaný KKFBZ ve spolupráci s Knihovnou UTB Zlín Elektronické služby knihoven III, kterého se účastnilo 108 účastníků.

Jak uvádí Tomancová v Ročence knihoven Zlínského kraje (2017, s. 29), v roce 2016 se v našem kraji uskutečnilo celkem 69 vzdělávacích akcí. Kromě 12 kurzů Informačních a komunikačních technologií, které zorganizovala za podpory dotačního programu MK ČR VISK 2, bylo uspořádáno několik vzdělávacích aktivit týkajících se knihovnických témat. Vzdělávání v oblasti literatury bylo věnováno psaní a překládání, dětskému čtenářství a dyslexii, moderní americké literatuře, bilanci polistopadové české literatury a novým jménům a osobnostem české literatury po roce 2005. Další odborná témata se týkala katalogizace, kdy proběhl workshop – zkušenosti s katalogizačními pravidly RDA a školení jmenových autorit. Mimo zmíněné odborné akce se v daném roce uskutečnily: seminář o zvukových dokumentech, čtenářská dílna pro knihovníky a učitele, pedagogika pro knihovníky, aj. „V roce 2016 byly akce pověřených knihoven zaměřeny na tato témata: náslech besed, vyhledávání v elektronickém katalogu, balení knih, podporu čtenářství a propagace knihovny v obci, seznámení s AKS Tritius, prezentace citačního programu Citace pro tvorbu propagačních letáků, knihovny v sociálních sítích, ROI – šťastné číslo pro knihovnu, Centrální adresář knihoven a další“ (Tomancová, 2017, s. 29).

V roce 2017 využila KKFBZ tak jako v letech předchozích dotačního programu MK ČR VISK 2 a uskutečnila 12 kurzů informačních a komunikačních technologií, dále pak dva celostátní semináře – Elektronické služby knihoven IV. a Hudba východní Moravy. Z dal-

ších kurzů například Současná německy psaná literatura, Time management, Červená knihovna v období republiky, Školení ke statistice, Význam redakční a nakladatelské práce aj. Pověřené knihovny se v rámci vzdělávání knihovníků věnovaly tématům: Válka v české literatuře, Současná česká literatura, Současná dětská příběhová próza, Novinky regionální literatury, Presentace pomocí nástroje PREZI, Standard pro dobrý fond a další. Pro knihovníky profesionálních knihoven okresu Uherské Hradiště a Vsetín byla uspořádána studijní exkurze do okolních příkladných knihoven.

Tab. 4: Odborné vzdělávání knihovníků v období 2013 - 2017

Odborné vzdělávání knihovníků ve Zlínském kraji	Rok 2013	Rok 2014	Rok 2015	Rok 2016	Rok 2017
Počet obslužených knihoven	332	303	313	317	390
Počet všech vzdělávacích akcí	64	65	64	69	56
z toho: počet akcí v rámci RF	33	43	34	49	48
Počet všech účastníků	1177	1634	1403	1405	1428
z toho: počet účastníků akcí v rámci RF	646	891	784	1001	1040
Počet vyučovacích hodin	266	290	347	236	215
z toho: počet vyučovacích hodin v rámci RF	101	146	120	154	172

Zdroj: vlastní tvorba, čerpáno z Ročních zpráv o hodnocení výkonu regionálních funkcí knihoven ve Zlínském kraji.

Z tab. 4 je patrné, že nejvíce obslužených knihoven v oblasti vzdělávání bylo v roce 2017, kdy se přitom uskutečnilo nejméně vzdělávacích akcí s nejmenším počtem vyučovacích hodin. Z toho bychom mohli usuzovat, že nezáleží na kvantitě vzdělávacích akcí, ale na kvalitě a odborném zaměření. Podle tab. 3 vykazuje rok 2017 i nejvyšší hodnoty v plnění standardu vzdělávání od roku 2013, kdy začal být standard vzdělávání sledován a vyhodnocován.

II. PRAKTICKÁ ČÁST

5 VÝZKUM VZDĚLÁVACÍCH POTŘEB PRACOVNÍKŮ KNIHOVEN VE ZLÍNSKÉM KRAJI

V návaznosti na teoretickou část věnující se dalšímu profesnímu vzdělávání, formám a metodám vzdělávání, dále pak podnikovému vzdělávání a vzdělávání knihovníků, je předmětem praktické části popis výzkumu vzdělávacích potřeb pracovníků knihoven ve Zlínském kraji, který byl realizován v profesionálních a neprofesionálních knihovnách regionu Kroměříž, Uherské Hradiště, Vsetín a Zlín. (Vysvětlení termínu profesionální a neprofesionální knihovna nalezneme v této práci na s. 42 v kapitole 4). Na základě zjištěných výsledků jsou vyvozeny doporučení pro praxi, závěry a nástin dalšího vývoje v oblasti vzdělávání knihovníků. Výsledky výzkumu lze využít krajskou knihovnou a metodickými pracovníky jako námět při sestavování plánu dalšího vzdělávání pro následující období. Ke statistickému šetření byl zvolen kvantitativní výzkum.

5.1 Výzkumný problém, výzkumné cíle a otázky

Při určení oblasti výzkumu jsme vycházeli z teoretické části BP a téma pro výzkum jsme zvolili vzdělávací potřeby knihovníků profesionálních a neprofesionálních knihoven ve Zlínském kraji. Na základě vlastních zkušeností, studia podobných empirických výzkumů na dané téma a konzultace s odborníky v knihovnickém oboru byl identifikován **výzkumný problém**: Vzdělávání pracovníků knihoven ve Zlínském kraji.

Danému problému - otázce vzdělávání knihovníků a naplní vzdělávacích aktivit je potřeba se aktivně věnovat, jelikož na odborné dovednosti a schopnosti knihovníků jsou kladeny stále větší nároky a požadavky, které vyžadují neustálé doplňování znalostí na všech pracovních pozicích. Proto mapování vzdělávacích potřeb a možností vzdělávání knihovníků je v současnosti nezbytně nutné.

Hlavním cílem výzkumného šetření je analyzovat současný stav v oblasti vzdělávání knihovníků Zlínského kraje.

Stanovením dílčích cílů výzkumného šetření budeme zjišťovat:

- **Zájem** knihovníků o další profesní vzdělávání a naplňování standardu vzdělávání.
- **Spokojenost** knihovníků z profesionálních a neprofesionálních knihoven s obsahovou nabídkou vzdělávacích aktivit, které jsou jim nabízeny v rámci výkonu regionálních funkcí ve Zlínském kraji.

- **Vzdělávací potřeby a požadavky** knihovníků z profesionálních a neprofesionálních knihoven
- **Preference** výukových metod a forem v oblasti vzdělávání.
- **Věkovou a vzdělanostní strukturu** knihovnic a knihovníků z profesionálních a neprofesionálních knihoven ve Zlínském kraji.

Návazně na výše uvedené dílčí výzkumné cíle byla stanovena hlavní výzkumná otázka a dílčí výzkumné otázky, na které má uskutečněný výzkum přinést odpověď.

Hlavní výzkumná otázka: Jaké jsou vzdělávací potřeby knihovníků z profesionálních a neprofesionálních knihoven Zlínského kraje?

Dílčí výzkumné otázky:

VO1: Mají knihovnice/knihovníci zájem o další profesní vzdělávání?

Tato dílčí výzkumná otázka obsahově souvisí s položkami v dotazníku: č. 3, 5, 6, 7, 8 a 9.

VO2: Jak knihovnice/knihovníci vnímají nabídku vzdělávacích aktivit ze strany Krajské a pověřených knihoven?

Tato dílčí výzkumná otázka obsahově souvisí s položkami v dotazníku: č. 10, 11 a 12.

VO3: Jakou knihovnice/knihovníci preferují obsahovou náplň kurzů či seminářů?

Tato dílčí výzkumná otázka obsahově souvisí s položkami v dotazníku: č. 4, 13, 14 a 15.

VO4: Jaké formy a metody preferují knihovnice /knihovníci v rámci profesního vzdělávání?

Tato dílčí výzkumná otázka obsahově souvisí s položkami v dotazníku: č. 16 a 17.

VO5: Jaké je věkové rozložení a vzdělanostní struktura knihovnic a knihovníků z profesionálních a neprofesionálních knihoven ve Zlínském kraji?

Tato dílčí výzkumná otázka obsahově souvisí s položkami v dotazníku: č. 19 a 20.

Dále jsme zjišťovali identifikační údaje respondentů: generové rozložení knihovnic a knihovníků (položka č. 18) a délku praxe v knihovně (položka č. 2).

5.2 Výzkumný soubor

Výběr výzkumného souboru byl s přihlédnutím tématu BP realizován pomocí záměrného výběru s teritoriálním vymezením kraje. Vzhledem k velmi dobré spolupráci krajské a pověřených knihoven Zlínského kraje jsem zvolila jako zdroj kontaktů metodičky zajišťující výkon regionálních služeb v daných regionech Zlínského kraje. Prostřednictvím jich bylo

dotazníkovou formou osloveno všech 46 (100 %) profesionálních knihoven Zlínského kraje s jedním nebo více pracovním úvazkem a účelovým výběrem bylo osloveno celkem 162 (64 %) neprofesionálních knihoven z celkového počtu 253.

5.3 Technika sběru dat

Dalším krokem v realizaci výzkumu byla tvorba položek a vytvoření dotazníku. Chráska (2007, s. 163) definuje dotazník jako soustavu „předem připravených a pečlivě formulovaných otázek, které jsou promyšleně seřazeny a na které dotazovaná osoba (respondent) odpovídá písemně.“ Mým cílem byla tedy snaha vytvořit položky v dotazníku srozumitelné, logické a jednoznačné. Návrh dotazníku určeného ke sbírání informací byl konzultován s metodičkami, které se vyjádřily k jednotlivým položkám a poskytly tak zpětnou vazbu. Konstrukce samotného dotazníku byla vytvořena v nástroji Google Form a získaná data pak byla přenesena do tabulky v programu MS Excel. Na základě takto seskupených hodnot byly jednotlivé položky pomocí kontingenčních tabulek statisticky vyhodnoceny. Dotazování bylo zcela anonymní.

Dotazník obsahoval celkem 20 položek, z toho bylo 11 uzavřených polytomických výběrových (č. 1 – 3, 5, 6, 10 – 12, 16, 17, 19), 2 položky polouzavřené (č. 8, 20), kdy respondenti měli na výběr buď z předem připravených odpovědí, nebo měli možnost vložit odpověď vlastní; a jedna položka (č. 9) byla polytomická výčtová, kdy si respondenti mohli vybrat více odpovědí a vepsat i svou vlastní odpověď. Tři položky v dotazníku (č. 4, 7, 18) byly dichotomické, kdy respondenti měli na výběr pouze ze dvou odpovědí a dvě položky v dotazníku byly škálové (č. 14, 15). Položka č. 13 byla volná, která nenabízela žádnou variantu odpovědi.

První položka zjišťovala typ knihovny, následující položka se dotazovala na délku praxe v knihovně a ostatní položky byly již zaměřené na jednotlivé oblasti zkoumané problematiky. K identifikaci genderu a k analýze věkové a vzdělanostní struktury měly přispět poslední tři položky.

Vlastní dotazník byl v úvodu uveden prosbou o vyplnění, respondenti také byli seznámeni s cílem výzkumu, s časovou náročností a s informací o ukončení sběru dat. Samozřejmostí bylo poděkování za jejich čas věnovaný vyplnění a odeslání dotazníku. Vzor dotazníku tvoří přílohu P I.

Vzhledem k počtu respondentů byla zvolena kvantitativní metoda sběru dat. Hendl a Remr (2017, s. 137) ve své publikaci uvádějí, že v případě kvantitativního výzkumu je nutné postupovat podle přesně naplánovaného postupu, kdy cílem je sběr vysoce strukturovaných dat a deduktivní přístup.

Realizovaný výzkum byl deskriptivní a pro získání informací byl zvolen způsob dotazování prostřednictvím on-line dotazníku, který byl daným knihovnám distribuován formou odkazu na mail knihovny. Respondentům byla poskytnuta měsíční lhůta na zaslání odpovědi. Dotazník ve vymezeném časovém období vyplnilo a odeslalo celkem 112 respondentů, z toho 43 respondentů z profesionálních knihoven a 69 respondentů z neprofesionálních knihoven.

Tab. 5: Počet odpovědí dle typu knihovny

Knihovny	Absolutní četnost (Počet odpovědí)	Relativní četnost (%) (Podíl počtu odpovědí na celku)
Profesionální knihovny	43	38,4%
Neprofesionální knihovny	69	61,6%
Celkem	112	100%

Zdroj: vlastní zpracování

Z celkového počtu 208 obeslaných knihoven, návratnost dotazníku profesionálními a neprofesionálními knihovnami činila 54 %. Nižší počet odpovědí bohužel dodali neprofesionální knihovničtí. V dalších krocích byla získaná data uspořádána a sestavena do tabulek četností a bylo použito grafické znázornění získaných dat. Chráska uvádí (2007, s. 41), že relativní četnost nám poskytuje informaci o tom, jak velký podíl z celkového počtu hodnot připadá na danou kategorii a že je také možno ji vyjádřit procentuelně.

5.4 Výsledky výzkumného šetření

Předložené výsledky představují určitý úhel pohledu do oblasti vzdělávání knihovníků Zlínského kraje s cílem identifikovat některé problémy související s odborným vzděláváním.

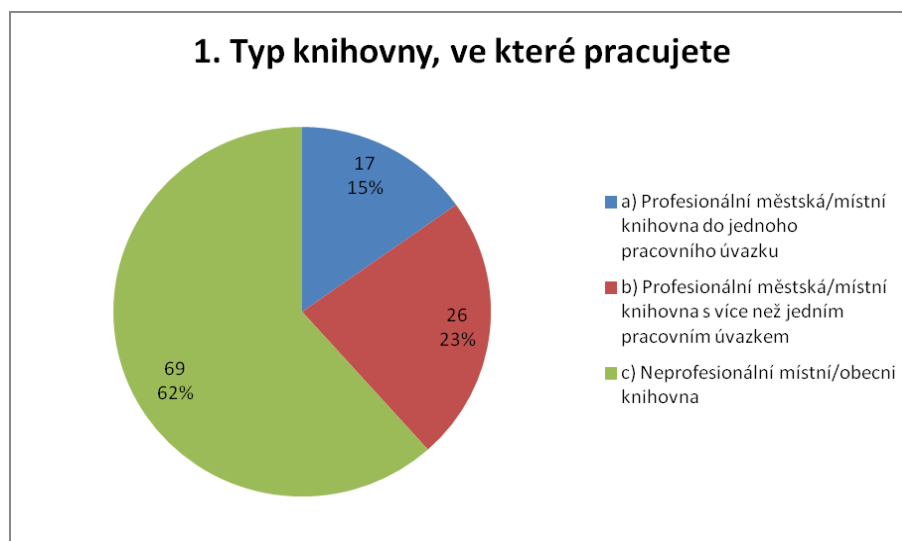
Při vyhodnocení jednotlivých údajů byl zpracován soubor dat získaný on-line dotazníkovým šetřením. Subkapitola obsahuje vyhodnocení jednotlivých položek dotazníku, grafické znázornění odpovědí respondentů a v některých případech jsou hodnoty zaznamenány

v tabulce četností. Interpretace výsledků ve vazbě k jednotlivým výzkumným otázkám je pak součástí kapitoly 6.

Položka č. 1: *Typ knihovny, ve které pracujete:*

Cílem této polytomické výběrové otázky bylo zjistit, kolik odpovědí bylo zaznamenáno od respondentů z profesionálních knihoven a kolik odpovědí odeslali knihovníci z neprofesionálních knihoven. Typ knihovny určuje pracovní úvazek knihovníka. Profesionální knihovnou je knihovna, která je provozována příslušným orgánem obce s pracovním úvazkem knihovníka vyšším než 15 hodin týdně a knihovna neprofesionální se vyznačuje pracovním úvazkem knihovníka do 15 hodin týdně. Dle typu knihovny se také liší doporučený počet hodin absolvovaných na vzdělávání, který vymezuje Metodický pokyn MK. Z toho lze také soudit, že jiné potřeby na odborné vzdělávání budou mít knihovníci z profesionálních knihoven a jiné budou pociťovat knihovníci z knihoven neprofesionálních. Z celkového součtu zaznamenaných odpovědí (112) tvořil podíl odpovědí od respondentů z profesionálních knihoven 38 % a od respondentů z neprofesionálních knihoven to bylo 62 %. Nicméně z pohledu celkového počtu 208 oslovených knihoven – 46 profesionálních a 162 neprofesionálních, bylo zaznamenáno větší procento odpovědí z profesionálních knihoven 43 (93 %) než z knihoven neprofesionálních 69 (43 %). V rámci vyhodnocování jednotlivých položek byly vždy slučovány odpovědi z profesionálních knihoven do jednoho pracovního úvazku a s více než jedním pracovním úvazkem, jelikož pro potřeby výzkumu nebylo dané rozlišení podstatné.

Graf 1: Rozložení odpovědí dle typu knihovny

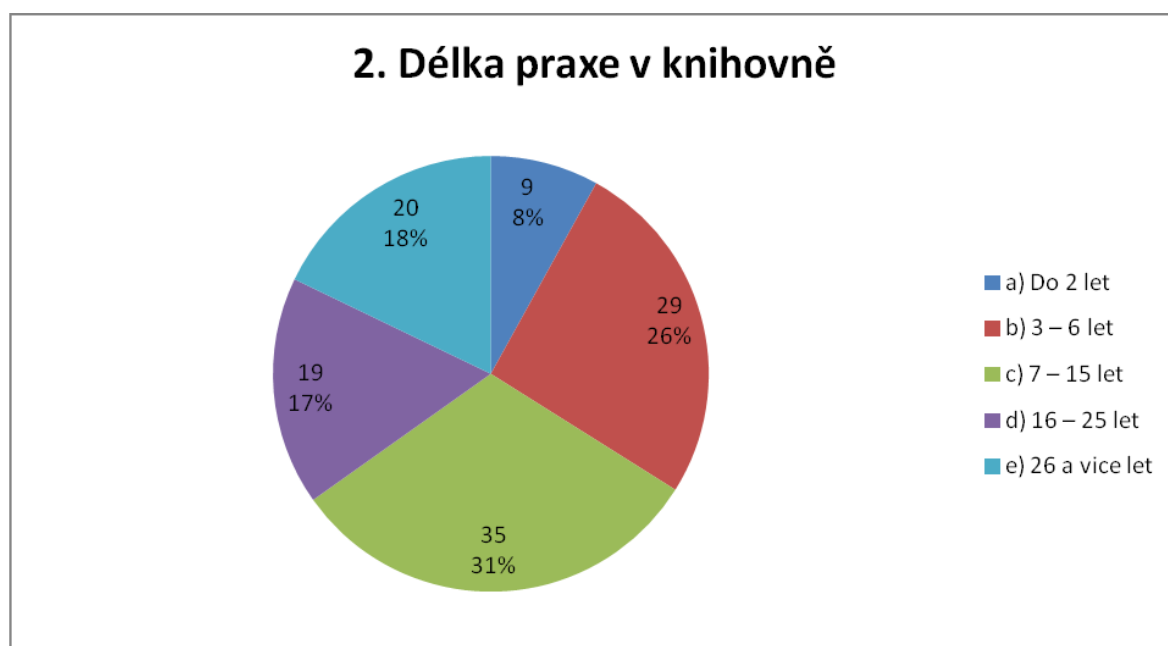


Zdroj: vlastní zpracování

Položka č. 2: Délka praxe v knihovně

Z údajů vyplývá, že nejpočetnější skupinou dotázaných (31 %) má praxi v rozmezí 7 - 15 let. Tento fakt může svědčit o věrnosti svému zaměstnavateli a také o určité jistotě pracovní pozice v knihovně. Může to také svědčit o zajímavosti práce a vysokém stupni uspokojení z této práce, ale také o možné pohodlnosti a nechuti měnit dané stereotypy. Nejpravděpodobněji se bude jednat o skupinu knihovníků, kteří budou v oblasti vzdělávání pocítovat potřebu si prohlubovat a rozšiřovat svou kvalifikaci. Výrazné zastoupení má i skupina respondentů, u které je délka praxe 3 – 6 let (26 %). V tomto případě se zřejmě bude jednat o knihovníky, u kterých je potřeba se vzdělávat nejvýraznější. To by bylo možné tvrdit i u nejméně zastoupené skupiny dotazovaných (8 %), jejíž délka praxe v knihovnickém oboru je nejvíce dva roky. V celku vyrovnané jsou poslední dvě zastoupené skupiny respondentů, kteří vykazují praxi v rozmezí 16 - 25 let (17 %) a 26 a více let (18 %). U této skupiny respondentů je nutné zaměřit se na použití motivačních nástrojů a předkládání aktuálních vzdělávacích témat.

Graf 2: Délka praxe v knihovně



Zdroj: vlastní zpracování

Tab. 6: Délka praxe v knihovně

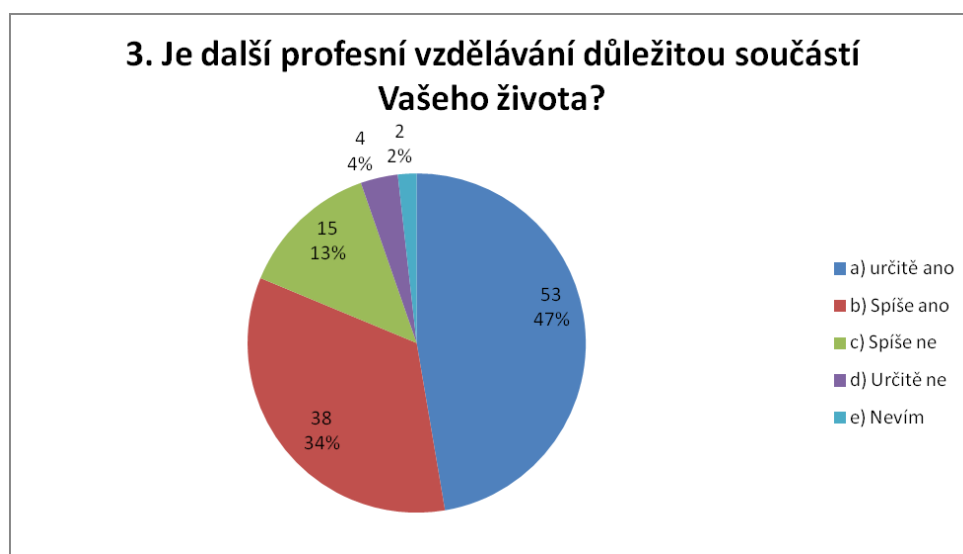
Odpovědi	Profesionální	Neprofesionální	Absolutní četnost	Relativní četnost (%)
Do 2 let	1	8	9	17%
3 – 6 let	9	20	29	26%
7 – 15 let	15	20	35	31%
16 – 25 let	9	10	19	17%
26 a více let	9	11	20	18%
Celkem	43	69	112	100%

Zdroj: vlastní zpracování

Položka č. 3 : Je další profesní vzdělávání důležitou součástí Vašeho života?

V této uzavřené výběrové otázce jsme zjišťovali, zda profesní vzdělávání považují respondenti za důležitou součást svého života a zda mají zájem se vzdělávat. Z přehledů získaných informací vyplývá, že převládají pozitivní odpovědi u obou skupin respondentů. Určitě ano a spíše ano uvedlo celkem 91 (81 %) všech dotázaných, z toho profesionální knihovníci jsou zastoupeni v 99ti% případech odpovědí. Negativní odpověď spíše ne a určitě ne byla zaznamenána u 19 (17 %) respondentů, z nichž všichni mimo jednoho jsou ze skupiny neprofesionálních knihovníků. Dle zjištěného výsledku lze usuzovat, že knihovníci považují další profesní vzdělávání za důležitou součást svého života, z čehož plyne jejich zájem participovat se na dalším profesním vzdělávání.

Graf 3: Profesní vzdělávání jako důležitá součást života



Zdroj: vlastní zpracování

Tab. 7: Profesní vzdělávání jako důležitá součást života

Odpovědi	Profesionální	Neprofesionální	Absolutní četnost	Relativní četnost (%)
Určitě ano	32	21	53	47%
Spíše ano	10	28	38	34%
Spíše ne	1	14	15	13%
Určitě ne	0	4	4	4%
Nevím	0	2	2	2%
Celkem	43	69	112	100%

Zdroj: vlastní zpracování

Položka č. 4 : *Které z níže uvedených vzdělávacích aktivit jste se v posledních třech letech zúčastnil/a?*

Cílem této škály dichotomických otázek bylo zjistit účast respondentů na odborných knihovnických vzdělávacích akcích v průběhu posledních tří let a tím určit jejich preference edukačních aktivit. Respondenti měli na výběr kladnou nebo zápornou odpověď. Pro účely výzkumu byly vyhodnoceny pouze kladné odpovědi, které jsou v tabulce řazeny od nejvyššího zaznamenaného počtu odpovědí po nejmenší počet odpovědí. Procentuální vyjádření v posledním sloupci udává počet kladných odpovědí z celkového počtu respondentů (112). Z tabulky je patrné, že největší participace respondentů jak ze skupiny profesionálních tak neprofesionálních knihovníků vykazuje exkurze do knihoven (79 %) a v druhém v pořadí pak seminář pro starosty a knihovníky (65 %). Vyšší hodnoty v oblasti vzdělávacích aktivit na podporu dětského čtenářství a v oblasti literatury vykazují pak spíše respondenti z profesionálních knihoven než respondenti z knihoven neprofesionálních. Nižší počet účastníků je vykázán u kurzu knihovnického minima (28 %) a rekvalifikačního kurzu (14 %). Z toho lze soudit, že dané vzdělávací aktivity využili zejména knihovníci, kteří v průběhu tří let nově nastoupili na pozici knihovníka a potřebovali si doplnit znalosti a získat knihovnickou odbornost.

Tab. 8: Participace respondentů na uvedených vzdělávacích aktivitách

Kladné odpovědi	Profesionální	Neprofesionální	Celkem	% z celkového počtu odpovědí
Exkurze do knihovny	37	52	89	79%
Seminář pro starosty a knihovníky	35	38	73	65%

Vzdělávání na podporu dětského čtenářství	28	14	52	46%
Vzdělávání v oblasti literatury	31	19	50	45%
Náslech ukázkových besed/lekci	22	20	42	38%
Kurz práce s knihovním systémem	23	15	38	34%
Kurz počítačové gramotnosti	14	22	36	32%
Kurz knihovnického minima	8	23	31	28%
Rekvalifikační knihovnický kurz	9	7	16	14%

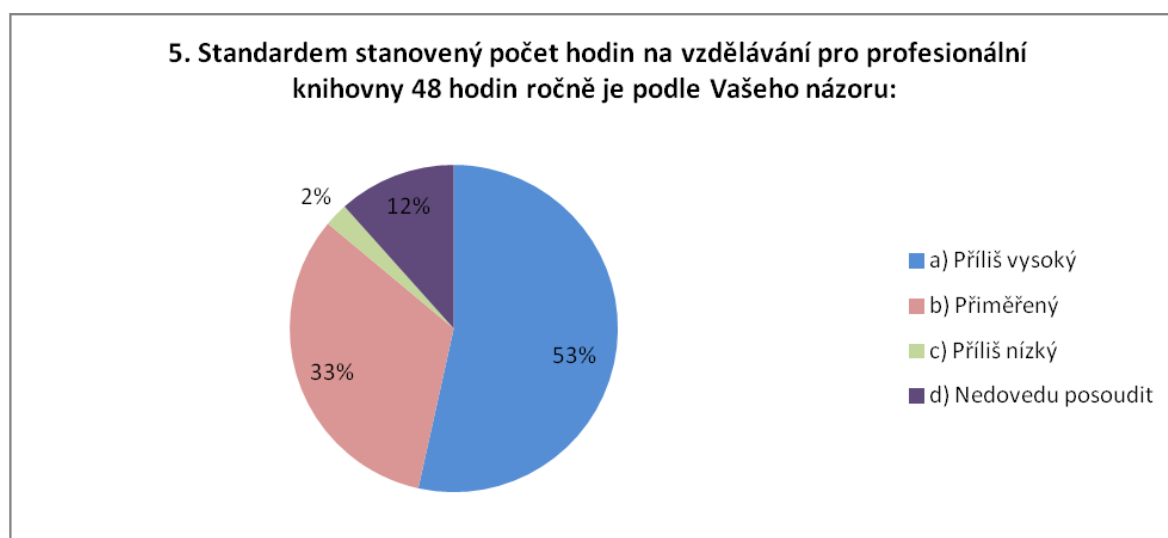
Zdroj: vlastní zpracování

Položka č. 5: *Standardem stanovený počet hodin na vzdělávání pro profesionální knihovny 48 hodin ročně je podle Vašeho názoru:*

Položka č. 6: *Standardem stanovený počet hodin na vzdělávání pro neprofesionální knihovny 8 hodin ročně je podle Vašeho názoru:*

Dle typu knihovny se také liší doporučený počet hodin absolvovaný na vzdělávání, který vymezuje Metodický pokyn MK. V oblasti dalšího odborného vzdělávání profesionálních knihovníků je to minimálně 48 hodin ročně a u neprofesionální knihovnici by měli absolvovat na odborném vzdělávání nejméně 8 hodin ročně. Položkou č. 5, která byla určena pouze pro profesionální knihovny a otázkou č. 6, která byla určena pouze pro neprofesionální knihovny, jsme zjišťovali názor na počet hodin stanovených standardem vzdělávání.

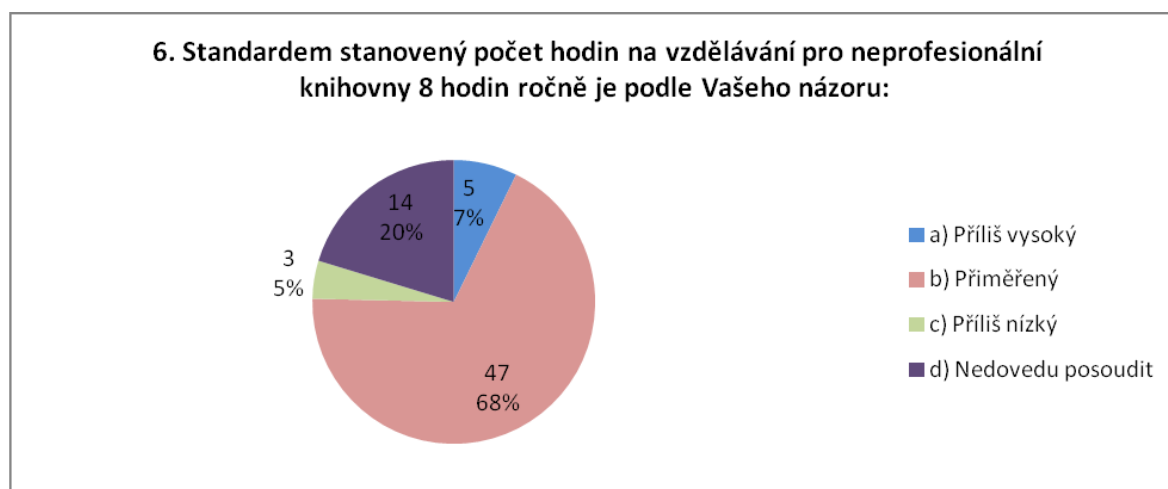
Graf 4: Názor na počet hodin vzdělávání stanovený standardem pro profesionální knihovny



Zdroj: vlastní zpracování

Z grafického znázornění vyplývá, že standardem stanovený počet 48 hodin na vzdělávání hodnotí 23 (53 %) respondentů z profesionálních knihoven jako příliš vysoký, jako přiměřený vykazuje 14 (33 %) respondentů a jeden respondent uvedl odpověď jako příliš nízký. Z výsledků lze usuzovat, že splnit standard vzdělávání 48 hodin ročně představuje pro většinu respondentů z profesionálních knihoven velký problém.

Graf 5: Názor na počet hodin vzdělávání stanovený standardem pro neprofesionální knihovny



Zdroj: vlastní zpracování

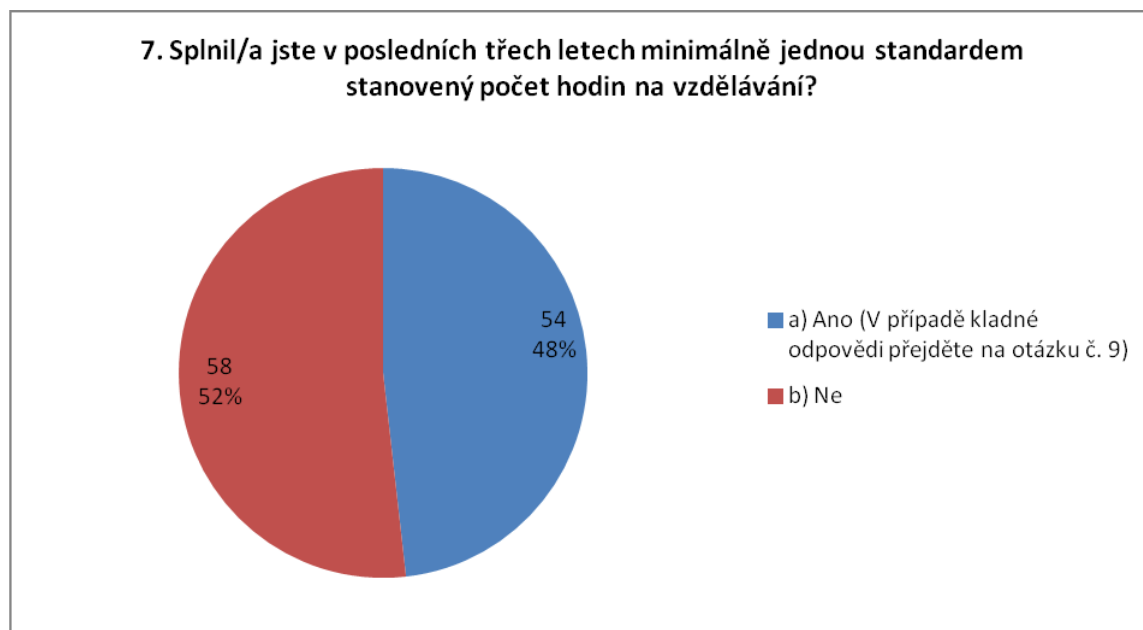
Oproti tomu skupina respondentů z neprofesionálních knihoven uvádí pouze v pěti případech (7 %), že stanovený počet hodin na vzdělávání je příliš vysoký. Nejvíce odpovědí bylo zaznamenáno v kategorii „přiměřený“, s kterou souhlasí 47 (68 %) respondentů.

Položka č. 7: *Splnil/a jste v posledních třech letech minimálně jednou standardem stanovený počet hodin na vzdělávání?*

Následující dichotomická položka navazuje na dvě předchozí otázky a cílem bylo zjistit, jak se respondentům v posledních třech letech dařilo plnit standardem stanovený počet hodin na vzdělávání. Tato položka byla filtrační a respondenti, kteří na tuto otázku odpověděli kladně, byli přesměrováni k položce č. 9. Obě skupiny respondentů jsou v počtu kladných i záporných odpovědí vcelku vyrovnané, i když větší procento odpovědí (52 %) bylo zaznamenáno u negativní odpovědi. Na základě tohoto výsledku můžeme konstatovat, že i když se většině respondentů z profesionálních knihoven zdá standardem stanovený počet hodin na vzdělávání příliš vysoký (53 %), přesto 21 (49 %) respondentů z profesionálních knihoven uvedlo, že 48 hodin stanovených standardem VKIS (Veřejné

knihovnické a informační služby) na vzdělávání se jim nejméně jednou v průběhu tří let podařilo splnit.

Graf 6: Plnění počtu hodin vzdělávání dle vymezení standardu VKIS (Veřejné knihovnické a informační služby)



Zdroj: vlastní zpracování

Tab. 9: Plnění počtu hodin vzdělávání dle vymezení standardu VKIS (Veřejné knihovnické a informační služby)

Odpovědi	Profesionální	Neprofesionální	Absolutní četnost	Relativní četnost (%)
Ano	21	33	54	48%
Ne	22	36	58	52%
Celkem	43	69	112	100%

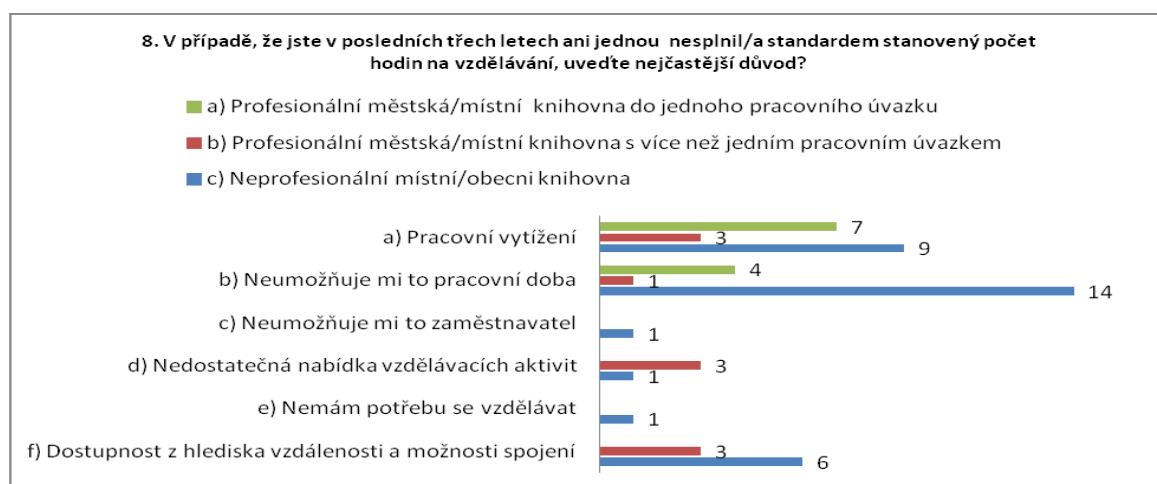
Zdroj: vlastní zpracování

Položka č. 8: V případě, že jste v posledních třech letech ani jednou nesplnil/a standardem stanovený počet hodin na vzdělávání, uveďte nejčastější důvod?

Tato polouzavřená položka předkládala variantu odpovědí pouze těm respondentům (58), kteří v předchozí otázce uvedli, že nesplnili v předešlých třech letech ani jednou standardem vymezený počet hodin na vzdělávání. Knihovníci mohli zvolit z nabízených odpovědí tu možnost, která nejlépe vystihovala jejich důvod neplnění standardu vzdělávání. Nejčastěji zastoupenou odpovědí u obou skupin respondentů byla odpověď: **pracovní vytížení a**

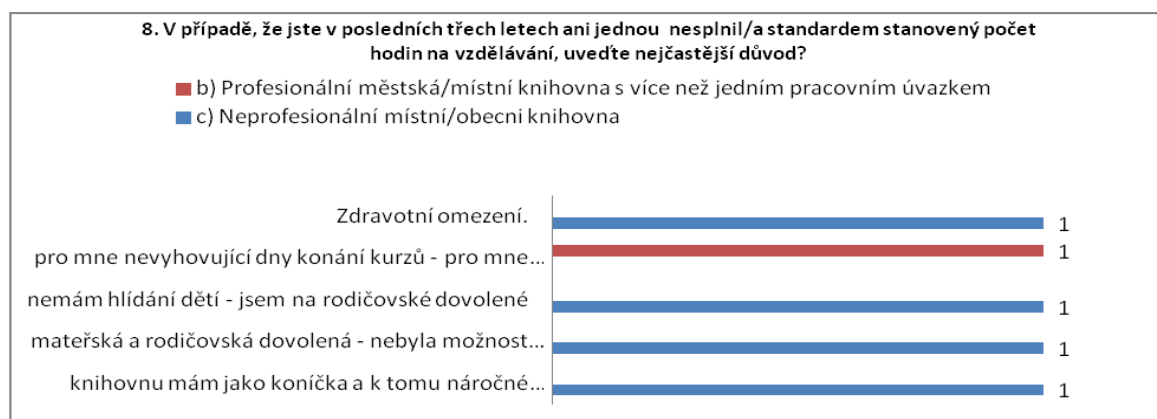
neumožňuje mi to pracovní doba. V obou případech bylo zaznamenáno celkem 19 odpovědí (33 %). Z grafu je patrné, že nevyhovující pracovní doba je problémem, s kterým se potýkají především knihovníci z neprofesionálních knihoven, kteří práci knihovníka vykonávají vedle svého hlavního povolání. Pracovní vytížení pak zase v odpovědích převažuje u respondentů z profesionálních knihoven (10). Dále 3 respondenti ze skupiny profesionálních knihoven uvedli jako jeden z důvodů neplnění standardu vzdělávání **nedostatečnou nabídku vzdělávacích aktivit a dostupnost z hlediska vzdálenosti a možnosti spojení.** Tuto odpověď označilo také 6 (10 %) respondentů ze skupiny neprofesionálních knihovníků. Pak již byly zaznamenány odpovědi v počtu 1, které převažovaly u skupiny respondentů z neprofesionálních knihoven. Odpovědi, které jsou uvedeny v grafu 8 v kategorii jiné, zahrnují doslovné odpovědi respondentů.

Graf 7: Nejčastější důvody pro neplnění standardu vzdělávání



Zdroj: vlastní zpracování

Graf 8: Jiné důvody pro neplnění standardu vzdělávání



Zdroj: vlastní zpracování

Položka č. 9: *Co je pro Vás důležitým faktorem pro účast na vzdělávacích aktivitách?*

Tato položka byla sestavena jako polytomická výčtová a zjišťovala co je důležitým faktorem knihovníků pro účast na vzdělávacích aktivitách. V případě této otázky nebylo využito grafického znázornění, ale pro větší přehlednost byly výsledky zaznamenány do tabulky dle četností. Respondenti měli možnost označit více variant, případně doplnit odpověď vlastní, proto je celkový počet odpovědí 235; z toho 106 od respondentů z profesionálních knihoven a 129 od respondentů z neprofesionálních knihoven. Možnosti jiné odpovědi využili 4 respondenti. Výsledky ukázaly, že nejsou výraznější rozdíly mezi respondenty z profesionálních a neprofesionálních knihoven. Obě skupiny se shodují, že nejčastějším faktorem pro účast na vzdělávacích aktivitách je **vlastní vůle respondentů a zájem o vzdělávání**. Tuto variantu označilo 85 dotazovaných, což je z celkového počtu odpovědí 76 %. Dále pak potřeba orientace v knihovnické problematice (67 %) a potřeba neustále si doplňovat znalosti v oboru (52 %).

Tab. 10: Faktory pro účast na vzdělávacích aktivitách

Odpovědi	Profesio- nální	Neprofesio- nální	Celkem	% z celko- vého počtu odpovědí
Vlastní vůle a zájem o vzdělávání	34	51	85	76%
Potřeba plnit standard vzdělávání	3	5	8	7%
Potřeba neustále si doplňovat znalosti v oboru	32	26	58	52%
Potřeba orientace v knihovnické problematice	33	42	75	67%
Možnost vyššího finančního ohodnocení	2	2	4	4%
Požadavek ze strany zaměstnavatele	2	3	5	6%
Celkem	106	129	235	

Zdroj: vlastní zpracování

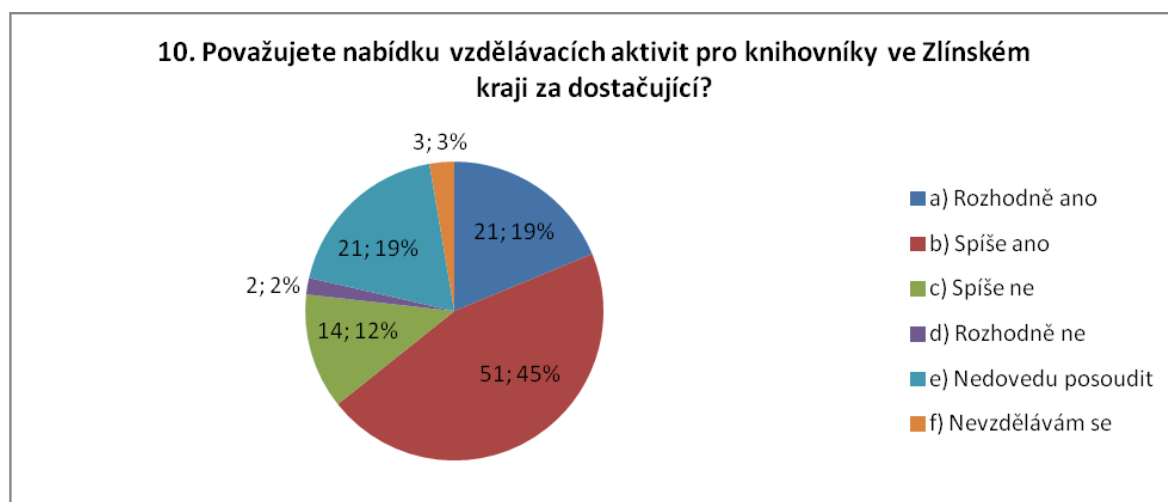
Jiné odpovědi:

- nemyslím si, že se neprofí knihovníci potřebují vzdělávat v oblasti půjčování knih
- můj volný čas, který jsem/nejsem ochotna investovat (a který mám/nemám)
- vzdálenost, kde se koná
- mít čas jezdit na vzdělávací aktivity

Položka č. 10: *Považujete nabídku vzdělávacích aktivit pro knihovníky ve Zlínském kraji za dostačující?*

Položka polytomická výběrová zjišťovala, zda nabídka vzdělávacích aktivit pořádaných v rámci kraje pro knihovníky je dostačující. Pro větší přehlednost a vyhodnocení byly v tabulce 10 barevně rozlišeny a sloučeny kladné hodnoty (rozhodně ano a spíše ano), které jsou zastoupeny v počtu 72 (64 %) a záporné hodnoty (spíše ne a rozhodně ne), kterých je z celkového počtu 16 (14 %). Poměrně vysoké procento odpovědí (19 %) bylo zaznamenáno u položky, kdy respondenti uvedli, že nabídku vzdělávacích aktivit pro knihovníky nedovedou posoudit. Není překvapivé, že se jedná skupinu respondentů, zastoupenou převážně neprofesionálními knihovníky. Tato skupina také vykazuje 3 odpovědi u položky „nevzdělávám se.“ Výsledná zjištění optimisticky ukazují, že nabídku vzdělávacích aktivit hodnotí více než polovina respondentů jako dostačující.

Graf 9: Posouzení nabídky vzdělávacích aktivit



Zdroj: vlastní zpracování

Tab. 11: Posouzení nabídky vzdělávacích aktivit

Odpovědi	Profesionální	Neprofesionální	Absolutní četnost	Relativní četnost (%)
Rozhodně ano	4	17	21	19%
Spíše ano	26	25	51	45%
Spíše ne	10	4	14	12%
Rozhodně ne	1	1	2	2%
Nedovedu posoudit	2	19	21	19%
Nevzdělávám se	0	3	3	3%
Celkem	43	69	112	100%

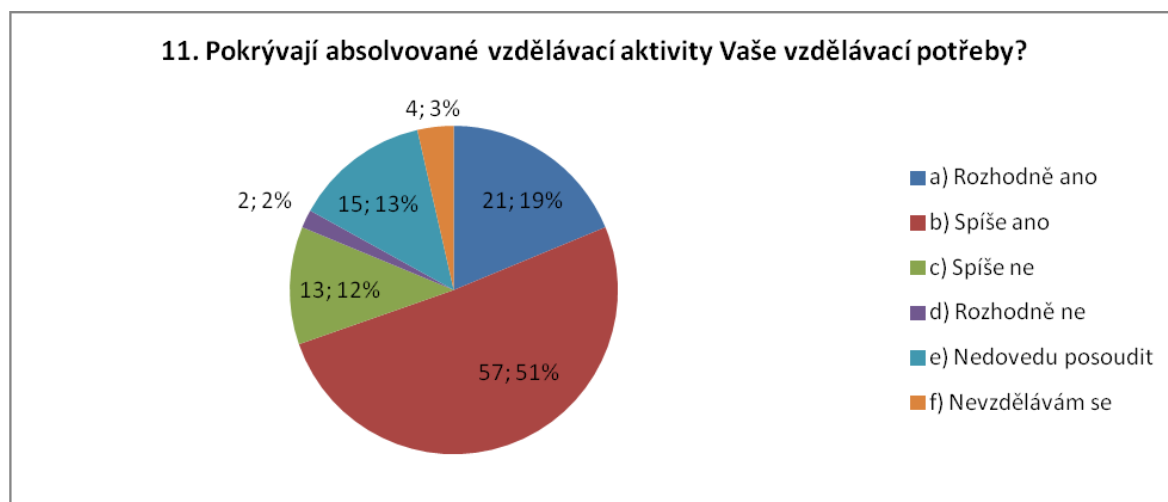
Zdroj: vlastní zpracování

Položka č. 11: Pokrývají absolvované vzdělávací aktivity Vaše vzdělávací potřeby?

Tato položka byla opět polytomická výběrová a měla poskytnout odpověď, zda absolvované vzdělávací aktivity pokrývají vzdělávací potřeby knihovníků. Sloučíme-li opět kategorii respondentů, kteří uvedli pozitivní odpověď rozhodně ano a spíše ano, výsledek nám ukazuje, že více než polovině respondentů (70 %) pokrývají absolvované vzdělávací aktivity jejich vzdělávací potřeby. Nicméně 15 (14 %) respondentů označilo negativní odpověď spíše ne a rozhodně ne.

Souhrn odpovědí nám poskytuje obdobný výsledek jako u položky č. 10, kdy jsme zjišťovali, zda nabídka vzdělávacích aktivit ve Zlínském kraji je pro knihovníky dostačující.

Graf 10: Pokrytí vzdělávacích potřeb vzdělávacími aktivitami



Zdroj: vlastní zpracování

Tab. 12: Pokrytí vzdělávacích potřeb vzdělávacími aktivitami

Odpovědi	Profesionální	Neprofesionální	Absolutní četnost	Relativní četnost (%)
Rozhodně ano	8	13	21	19%
Spíše ano	26	31	57	51%
Spíše ne	9	4	13	12%
Rozhodně ne	0	2	2	2%
Nedovedu posoudit	0	15	15	13%
Nevzdělávám se	0	4	4	3%
Celkem	43	69	112	100%

Zdroj: vlastní zpracování

Položka č. 12: *Jak celkově hodnotíte svoji spokojenost s nabídkou vzdělávacích aktivit určených pro knihovníky Zlínského kraje?*

Tato položka zjišťovala, do jaké míry jsou respondenti spokojeni s nabídkou vzdělávacích aktivit. Byla jim nabídnuta škála odpovědí spokojen – spíše spokojen – spíše nespokojen – nespokojen – nedovedu posoudit. Jednalo se o typ otázky polytomické výběrové. Pokud svou pozornost zaměříme na kladné odpovědi, je jejich výsledek velmi optimistický. Z grafu 11 jasně vyplývá, že drtivá většina respondentů z profesionálních i neprofesionálních knihoven je s nabídkou vzdělávání spokojena nebo spíše spokojena. Celkem takto v rámci výzkumu odpovědělo 82 (73 %) dotázaných. 18 (16 %) nedovede posoudit a pouze 12 (11 %) respondentů je s nabídkou nespokojena nebo spíše nespokojena.

Graf 11: Hodnocení spokojenosti s nabídkou vzdělávacích aktivit



Zdroj: vlastní zpracování

Tab. 13: Hodnocení spokojenosti s nabídkou vzdělávacích aktivit

Odpovědi	Profesionální	Neprofesionální	Absolutní četnost	Relativní četnost (%)
Spokojen	11	20	31	28%
Spíše spokojen	23	28	51	45%
Spíše nespokojen	9	1	10	9%
Nespokojen	0	2	2	2%
Nedovedu posoudit	0	18	18	16%
Celkem	43	69	112	100%

Zdroj: vlastní zpracování

Položka č. 13: *Jaká témata postrádáte v nabídce vzdělávacích aktivit pro knihovníky ve Zlínském kraji?*

Nepovinné volné otázky, kdy respondenti mohli vyjádřit svůj názor, využilo celkem 28 respondentů – 14 z profesionálních knihoven a 14 z neprofesionálních knihoven. Vzdělávací aktivity, které respondenti v nabídce postrádají, jsou uvedeny doslovně v tabulce a pro větší přehlednost seřazeny tematicky do bloků: Veřejné knihovnictví a legislativa, práce se čtenářem, literatura, odborná knihovnická témata a PC gramotnost, jiné. Mimo uvedení konkrétních témat byly zaznamenány i odpovědi typu: ani nevím, kde vzdělávací aktivity hledat, nabídka je pestrá, nepostrádám nic apod.

Tab. 14: Výčet témat, která respondenti postrádají v nabídce vzdělávání

Oblast vzdělávání	Témata ke vzdělávání, které respondenti v nabídce postrádají
Veřejné knihovnictví a legislativa	Autorské právo ve vztahu ke knihovnám, ale zaměřeno opravdu prakticky – veřejné čtení, promítání, využívání obrázků z knih k různým aktivitám apod. + ohlašovací povinnosti
	Autorské právo v běžné praxi knihoven
	Legislativa, zákony v praxi
	Regionální funkce
	Statistika – ideálně ke konci roku
	GDPR pro malé knihovny
	Bezpečnost provozu knihoven
Práce se čtenářem	Biblioterapie
	Dětské čtenářství a tvorba besed pro děti
	Jak oslovit a přivést školního čtenáře do knihovny
	Práce s dětmi (systematičtěji)
	Handicapovaní uživatelé (zdravotně a sociálně znevýhodnění, senioři, cizinci, Romové)
	Tipy na přípravu besed pro dětské čtenáře
	Vzdělávání v oblasti práce s dětmi a seniory
Literatura	Dětská literatura
	Jaká je v současné době povinná četba ve škole
	Orientace v knižním trhu
	Orientace v nabídce knižního trhu (systematičtěji)
	Přehledy literatur jednotlivých zemí a tematické přehledy

	Nové trendy, čtenářská gramotnost
Odborná knihovnická témata, PC gramotnost	Konkrétní akce, např. katalogizace, automatizované knihovní systémy
	Problematika KpWin SQL program
	Více kurzů zaměřených na grafickou úpravu letáku, plakátů, atraktivní prezentaci
	Vzdělávací seminář pro e-knihy – jak s nimi pracovat a jak nabízet a půjčovat
Jiné	Manažerské dovednosti, řízení a vedení lidí, syndrom vyhoření
	Měkké dovednosti
	Postrádám výuku v rétorice

Zdroj: vlastní zpracování

Položka č. 14: Zhodnoťte přínos vzdělávacích témat pro Vaši práci

Škálová položka s výběrem odpovědí rozhodně přínosné (1), spíše přínosné (2), spíše nepřínosné (3), rozhodně nepřínosné (4) a nedovedu posoudit (5) zjišťovala přínos jednotlivých vzdělávacích témat pro práci knihovníků. Počet odpovědí byl zanesen do tabulky a sloučením kladných odpovědí (sloupec s označením 1 a 2) a záporných odpovědí (sloupec s označením 3 a 4) byl vyhodnocen výsledek. Nejvíce za přínosné považují respondenti **Příklady dobré práce knihoven** (89%), dále pak vzdělávací témata zaměřená na **Práci s dětským čtenářem** (87 %) a **Regionální tematiku** (86 %). Nejméně za přínosné označili úzce odborné téma **Pravidla katalogizace, akvizice** (20 %), druhé v pořadí **Jak pracovat s uživatelem se specifickými poruchami** (15 %) a téma **Práce s knihovními systémy, katalogy** (14 %). Nicméně poměrně velká část respondentů u mnoha podpoložek označila i variantu – nedovedu posoudit (sloupec s označením 5). Nejvíce odpovědi tohoto typu bylo zaznamenáno u tématu **Mediální gramotnost** (18 %) a **Marketing, propagace knihoven** (17 %).

Tab. 15: Přínos vzdělávacích témat pro práci knihovníků

Vzdělávací témata	1	2	3	4	5	Celkem
1. Základní knihovnická legislativa, standardy a statistika	46 41%	49 44%	8 7%	0	9 8%	112 100%
2. Současná literatura pro děti a mládež	56 50%	37 33%	5 4%	0	14 13%	112 100%
3. Současná česká a zahraniční	51	44	2	1	14	112

literatura	46%	39%	2%	1%	12%	100%
4. Regionální tematika	48 43%	48 43%	6 5%	1 1%	9 8%	112 100%
5. Pravidla katalogizace, akvizice	33 29%	40 36%	19 17%	3 3%	17 15%	112 100%
6. Marketing a propagace knihoven	32 28%	47 42%	12 11%	2 2%	19 17%	112 100%
7. Počítačová gramotnost	52 46%	40 36%	7 6%	3 3%	10 9%	112 100%
8. Mediální gramotnost	31 27%	47 42%	12 11%	2 2%	20 18%	112 100%
9. Informační gramotnost	41 36%	49 44%	8 7%	2 2%	12 11%	112 100%
10. Bezpečný internet a správa webových stránek	41 37%	46 41%	9 8%	2 2%	14 12%	112 100%
11. Práce s knihovními systémy, katalogy	50 45%	36 32%	13 11%	3 3%	10 9%	112 100%
12. Jak pracovat s dětským čtenářem	60 54%	37 33%	6 5%	1 1%	8 7%	112 100%
13. Jak pracovat s uživatelem v seniorském věku	54 48%	39 35%	8 7%	1 1%	10 9%	112 100%
14. Jak pracovat s uživatelem se specifickými poruchami	30 27%	48 43%	15 13%	2 2%	17 15%	112 100%
15. Příklady dobré praxe z knihoven	63 56%	37 33%	5 5%	0	7 6%	112 100%
16. Komunikační a prezenční dovednosti	47 42%	42 37%	10 9%	2 2%	11 10%	112 100%
17. Vyhledávání v dostupných databázích	40 36%	45 40%	11 10%	4 3%	12 11%	112 100%

Zdroj: vlastní zpracování

Položka č. 15: Zahrnul/a byste níže uvedená témata do nabídky vzdělávacích aktivit pro následující období?

Škálová položka s výběrem odpovědí rozhodně ano (1), spíše ano (2), spíše ne (3), rozhodně ne (4) a nedovedu posoudit (5) zjišťovala preference jednotlivých vzdělávacích témat

do nabídky vzdělávacích aktivit pro následující období. Počet odpovědí byl zanesen do tabulky a sloučením kladných odpovědí (sloupec s označením 1 a 2) a záporných odpovědí (sloupec s označením 3 a 4) byl vyhodnocen výsledek. Nejvíce preferovaným vzdělávacím tématem je **Současná literatura pro děti a mládež** (95 %), dále pak vzdělávací témata zaměřená na **Současnou českou a zahraniční literaturu** (91 %) a **Regionální tematiku** (91 %). Nejméně preferenci pak získala vzdělávací témata z oblastí úzce specializovaných: **Pravidla katalogizace, akvizice** (27 %), druhé v pořadí **Základní knihovnická legislativa, standardy a statistika** (17 %) společně se tématem **Jak pracovat s uživatelem se specifickými poruchami** (17 %). Nicméně poměrně velká část respondentů u mnoha podpoložek označila i variantu – nedovedu posoudit (sloupec s označením 5). Nejvíce odpovědi tohoto typu bylo zaznamenáno u tématu **Pravidla katalogizace, akvizice** (12 %) a **Mediální gramotnost** (11 %).

Tab. 16: Preference vzdělávacích témat pro následující období

Vzdělávací témata	1	2	3	4	5	Celkem
1. Základní knihovnická legislativa, standardy a statistika	44 (39%)	43 (38%)	14 (7%)	3 (3%)	8 (7%)	112 100%
2. Současná literatura pro děti a mládež	67 (60%)	39 (35%)	2 (2%)	1 (1%)	3 (2%)	112 100%
3. Současná česká a zahraniční literatura	59 (53%)	43 (38%)	3 (3%)	2 (2%)	5 (4%)	112 100%
4. Regionální tematika	59 (53%)	43 (38%)	5 (4%)	0	5 (5%)	112 100%
5. Pravidla katalogizace, akvizice	34 (30%)	38 (34%)	24 (21%)	3 (3%)	13 (12%)	112 100%
6. Marketing a propagace knihoven	36 (32%)	54 (48%)	12 (11%)	2 (2%)	8 (7%)	112 100%
7. Počítačová gramotnost	37 (33%)	53 (47%)	11 (10%)	4 (4%)	7 (6%)	112 100%
8. Mediální gramotnost	28 (25%)	57 (51%)	10 (9%)	5 (4%)	12 (11%)	112 100%
9. Informační gramotnost	33 (29%)	55 (49%)	9 (8%)	4 (4%)	11 (10%)	112 100%
10. Bezpečný internet a správa	40	52	8	4	8	112

webových stránek	(36%)	(46%)	(7%)	(4%)	(7%)	100%
11. Práce s knihovními systémy, katalogy	45 (40%)	49 (44%)	9 (8%)	2 (2%)	7 (6%)	112 100%
12. Jak pracovat s dětským čtenářem	57 (51%)	44 (39%)	2 (2%)	4 (4%)	5 (4%)	112 100%
13. Jak pracovat s uživatelem v seniorském věku	55 (49%)	42 (38%)	7 (6%)	3 (3%)	5 (4%)	112 100%
14. Jak pracovat s uživatelem se specifickými poruchami	36 (32%)	41 (45%)	13 (12%)	4 (4%)	8 (7%)	112 100%
15. Příklady dobré praxe z knihoven	56 (50%)	46 (41%)	5 (4%)	1 (1%)	4 (4%)	112 100%
16. Komunikační a prezenční dovednosti	52 (46%)	42 (38%)	10 (9%)	1 (1%)	7 (6%)	112 100%
17. Vyhledávání v dostupných databázích	43 (38%)	50 (45%)	8 (7%)	3 (3%)	8 (7%)	112 100%

Zdroj: vlastní zpracování

Položka č. 16: *Které z níže uvedených metod vzdělávání Vám nejvíce vyhovují?*

Odpovědi respondentů z profesionálních i neprofesionálních knihoven ukazují na shodné preference vzdělávacích metod. V obou dvou skupinách převládá názor, že pro vzdělávání bude nejvhodnější metodou seminář (53 %), 15 respondentů z neprofesionálních knihoven pak označilo druhou v pořadí metodu demonstrování, kdy se klade důraz na názorné zprostředkování znalostí a dovedností. Nejméně (1 %) všech odpovědí zaznamenala metoda simulace, poté metoda Brainstorming (3 %) spolu s metodou Případová studie (3 %).

Tab. 17: Preference vzdělávacích metod

Odpovědi	Profesionální	Neprofesionální	Absolutní četnost	Relativní četnost (%)
Seminář	23	36	59	53%
Přednáška	4	2	6	5%
Případová studie	1	2	3	2%
Demonstrování	5	15	20	18%
Workshop	5	4	9	8%
Brainstorming	0	3	3	3%
Simulace	0	1	1	1%

Vzdělávání pomocí PC (e-learning)	5	6	11	10%
Celkem	43	69	112	100%

Zdroj: vlastní zpracování

Položka č. 17: *Jakou formu vzdělávání byste upřednostnil/a?*

Jedná se o polytomickou výběrovou otázku, kdy respondenti měli možnost pouze jedné odpovědi. Cílem bylo upřesnit formu vzdělávání, která by knihovníkům nejvíce vyhovovala. Získané údaje byly zaneseny do tabulky a barevně zvýrazněny nejvíce a nejméně preferované formy vzdělávání. Z celkového počtu odpovědí většina respondentů z obou typů knihoven 67 (60 %) upřednostňuje v dalším profesním vzdělávání kurz či seminář pořádaný krajskou nebo pověřenou knihovnou. Jen 4 (3,5 %) respondenti dávají přednost kurzu ve virtuálním prostředí a stejný počet respondentů upřednostňuje kurz či seminář pořádaný jinými vzdělávacími institucemi.

Tab. 18: Preference vzdělávacích forem

Odpovědi	Profesionální	Neprofesionální	Absolutní četnost	Relativní četnost (%)
E-learning	6	7	13	12%
Kurz ve virtuálním prostředí	0	4	4	3,5%
Kurz či seminář pořádaný krajskou nebo pověřenou knihovnou	31	36	67	60%
Kurz či seminář pořádaný jinými vzdělávacími institucemi	1	3	4	3,5%
Samostudium	2	6	8	7%
Vzdělávání na pracovišti	3	13	16	14%
Celkem	43	69	112	100%

Zdroj: Vlastní zpracování

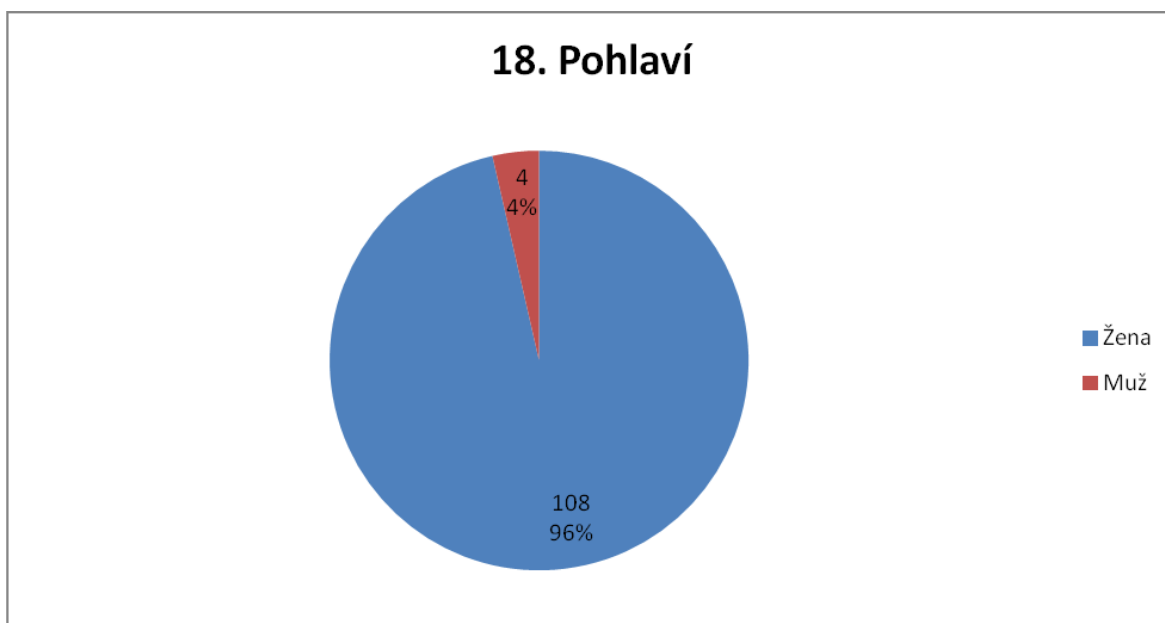
Poslední tři otázky sloužily k identifikaci respondentů. Cílem bylo zjistit jaké je genderové a věkové složení respondentů a jaká je skladba vzdělanostní struktury. Jednalo se o otázky uzavřené, kdy respondenti neměli možnost vlastní formulace otázky.

Položka č. 18: *Pohlaví:*

Jednalo se o otázku dichotomickou uzavřenou, která zjišťovala generové zastoupení v knihovnách. Jak vyplývá z grafu složení pracovníků knihoven je z generového hlediska z

velké části zastoupeno ženami 108 (96 %). Muži v tomto případě tvoří jen 4 %. Podle toho lze soudit, že pracovní pozice v knihovnách jsou doménou žen.

Graf 12: Genderové složení pracovníků veřejných knihoven

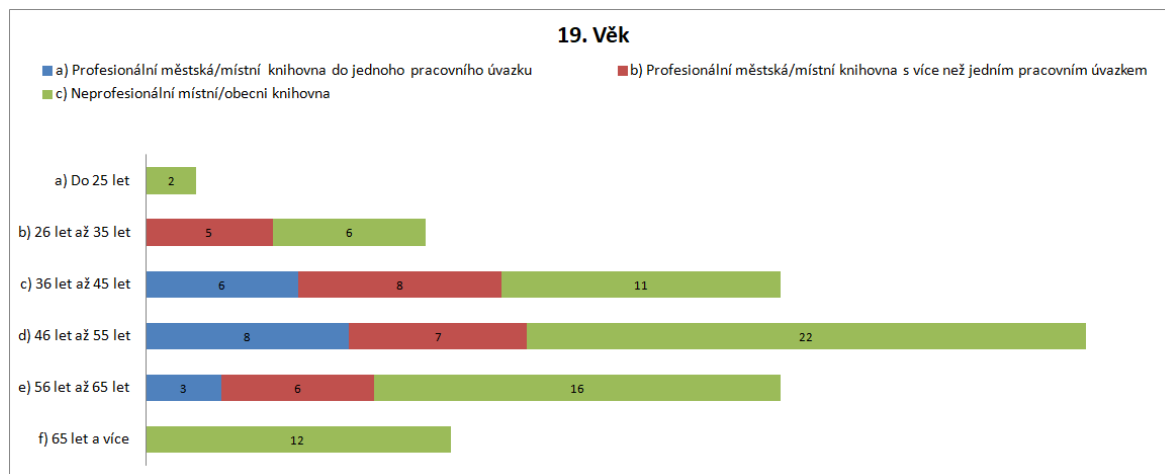


Zdroj: vlastní zpracování

Položka č. 19: Věk:

Tato položka v dotazníku byla sestavena jako uzavřená polytomická výběrová a umožňovala respondentům jednu volbu ze šesti věkových kategorií v rozpětí 10 let. Z grafického znázornění je pak možné vyčíst věkové zastoupení knihovníků v profesionálních a neprofesionálních knihovnách, údaje pak byly zaneseny i do tabulky. Z přehledu získaných informací vyplývá, že dominantní věkovou skupinu ve zkoumaném vzorku respondentů tvoří knihovníci ve věku 46 – 55 let (33 %). Shodné výsledky 25 (22 %) pak vykazují kategorie respondentů v rozmezí 36 – 45 let a 56 – 65 let. Nejméně respondentů je pak zastoupeno v kategorii do 25 let (2 %) a v kategorii 26 – 35 let (10 %). Věková kategorie do 25 let a nad 65 let není v žádném počtu zastoupena respondenty z profesionálních knihoven. Z grafického znázornění je tedy patrné, že více než polovina knihovníků (66 %) je starší 46 let.

Graf 13: Věkové složení pracovníků knihoven



Zdroj: vlastní zpracování

Tab. 19: Věkové složení pracovníků knihoven

Odpovědi	Profesionální	Nefesionální	Absolutní četnost	Relativní četnost (%)
a)	0	2	2	2%
b)	5	6	11	10%
c)	14	11	25	22%
d)	15	22	37	33%
e)	9	16	25	22%
f)	0	12	12	11%
Celkem	43	69	112	100%

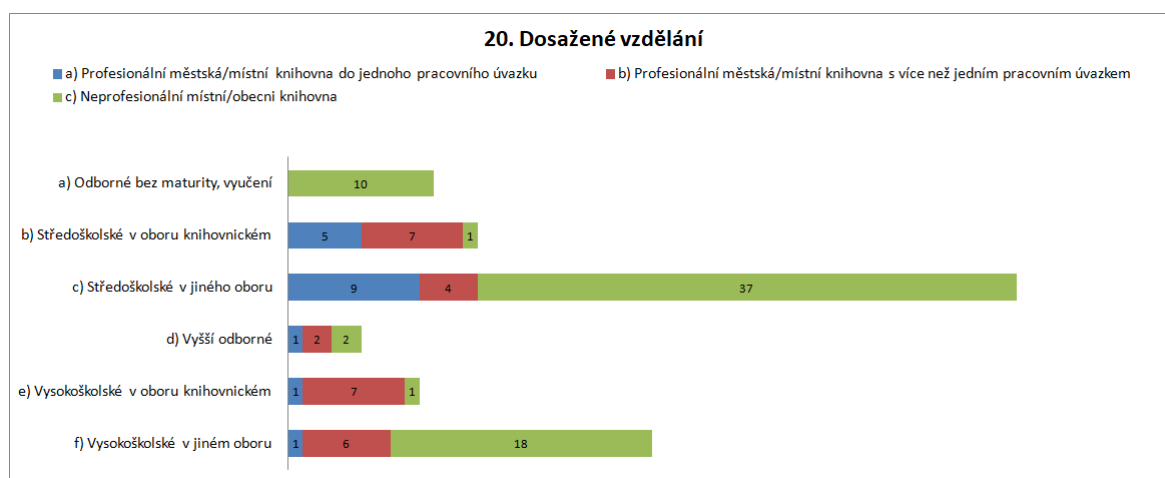
Zdroj: vlastní zpracování

Položka č. 20: Dosažené vzdělání:

Následující položka polytomická polozavřená měla přispět k poznání dosaženého vzdělání u respondentů vykonávající činnost ve veřejných knihovnách. Zjištěné výsledky nám ukazuje grafická znázornění a pro větší přehlednost byly údaje zaneseny i do tabulky. Na pracovní pozici knihovníka do profesionální knihovny se doporučuje minimálně středoškolské vzdělání knihovnické, ale pro výkon činnosti v nefesionálních knihovnách nejsou dány požadavky na dosažené vzdělání. Největší počet respondentů z obou typů knihoven vykazuje ukončené vzdělání středoškolské v jiném oboru 50 (45 %), nejméně odpovědí pak bylo zaznamenáno u vzdělání vyššího odborného 5 (4 %). Odborné vzdělání bez maturity uvedlo pak 10 (9 %) respondentů z nefesionálních knihoven. Co se týče středoškolské

ho a vysokoškolského knihovnického odborného vzdělání, byly zaznamenány velké rozdíly ve vzdělanostní struktuře pracovníků na knihovnických pozicích v profesionálních a neprofesionálních knihovnách. Celkem uvedlo 20 (47 %) respondentů z profesionálních knihoven a pouze 2 (2 %) respondenti z neprofesionálních knihoven, že daného odborného knihovnického vzdělání dosáhlo. Pozitivní je zjištění, že 25 (22 %) respondentů má dosažené vzdělání vysokoškolské, i když v jiném než knihovnickém oboru.

Graf 14: Vzdělanostní struktura pracovníků knihoven



Zdroj: vlastní zpracování

Tab. 20: Vzdělanostní struktura pracovníků knihoven

Odpovědi	Profesionální	Neprofesionální	Absolutní četnost	Relativní četnost (%)
a)	0	10	10	9%
b)	12	1	13	12%
c)	13	37	50	45%
d)	3	2	5	4%
e)	8	1	9	8%
f)	7	18	25	22%
Celkem	43	69	112	100%

Zdroj: vlastní zpracování

6 INTERPRETACE VÝSLEDKŮ VÝZKUMNÉHO ŠETŘENÍ

V rámci závěrečné kapitoly zhodnotíme, zda se podařilo naplnit cíle výzkumu, které byly stanoveny v úvodu, zodpovíme výzkumné otázky a zároveň poskytneme vysvětlení výsledků výzkumu.

Cílem praktické části, která navazovala na část teoretickou, bylo analyzovat současný stav v oblasti vzdělávání knihovníků z profesionálních a neprofesionálních knihoven Zlínského kraje a zjistit, jaký je zájem knihovníků o další profesní vzdělávání, jak se daří naplňovat standardem stanovený počet hodin na vzdělávání, jaká je spokojenost knihovníků s obsahovou nabídkou vzdělávacích aktivit, jaké jsou jejich vzdělávací potřeby a jaká je preference metod a forem v oblasti vzdělávání. Zajímalo nás také věkové rozložení a vzdělanostní struktura knihovníků. Šetření bylo založeno na kvantitativním typu výzkumu, kdy jsme pomocí vytvořeného dotazníku elektronicky sbírali odpovědi od oslovených respondentů. Data pak byla znázorněna pomocí grafů a sestavena do tabulek dle četností. Výběr výzkumného souboru byl uskutečněn pomocí záměrného výběru s teritoriálním vymezením kraje. Celkem bylo osloveno 208 knihovníků z profesionálních a neprofesionálních knihoven Zlínského kraje. Návratnost dotazníků od respondentů byla 54 %. Souhrnně bychom mohli respondenty, kteří se zapojili do výzkumného šetření charakterizovat následovně: převážnou většinu (96 %) tvoří ženy, 66 % respondentů je starší 46 let s praxí 7 – 15 let (31 %) a téměř polovina (45 %) vykazuje ukončené vzdělání středoškolské v jiném oboru než knihovnickém. Z přehledu získaných informací vyplývá, že v oblasti vzdělávání neexistují příliš významné rozdíly mezi profesionálními a neprofesionálními knihovníky.

6.1 Vyhodnocení výzkumných otázek

- VO1: Mají knihovnice/knihovníci zájem o další profesní vzdělávání?

Výsledky nám ukazují, že respondenti z obou typů knihoven projevují zájem o další profesní vzdělávání, což nám potvrdilo 91 (81 %) všech dotázaných. Ti uvedli, že vzdělávání považují za důležitou součást svého života. Toto zjištění pravděpodobně souvisí se současným trendem celoživotního učení a s vykonávanou pracovní pozicí dotázaných. Dalším ukazatelem, který by mohl vypovídat o zájmu knihovníků o další profesní vzdělávání je plnění standardu vzdělávání. Bohužel, tento standard se podařilo minimálně jednou v rozmezí tří let splnit pouze necelé polovině respondentů (48 %). S ohledem na typ knihovny se v tomto směru liší i názory na počet standardem stanovených hodin na vzdě-

lávání se. Standardem stanovený počet 48 hodin na vzdělávání hodnotí 23 (53 %) respondentů z profesionálních knihoven jako příliš vysoký, oproti tomu skupina respondentů z neprofesionálních knihoven uvádí pouze v pěti případech (7 %), že stanovený počet hodin na vzdělávání je příliš vysoký. Hlavním důvodem neplnění standardu vzdělávání je pracovní vytížení a pracovní doba, která knihovníkům neumožňuje se vzdělávacích aktivit účastnit. Pozitivní však je, že nejdůležitějším faktorem pro účast na vzdělávacích aktivitách je vlastní vůle respondentů a zájem o vzdělávání, což uvedlo 76 % respondentů.

Nicméně je potřeba smířit se s tím, že na vzdělávací akce nikdy nebudou chodit všichni. Jedná se zejména o ty, kteří vyjádřili negativní názor, že další profesní vzdělávání nepovažují za důležitou součást svého života. Přesto je ale nutné hledat způsob, jak je oslovit, protože vzdělávat se na pozici knihovníka je v dnešní době nutností.

- **VO2: Jak knihovnice a knihovníci vnímají nabídku vzdělávacích aktivit ze strany Krajské a pověřených knihoven?**

Výsledná zjištění optimisticky ukazují, že nabídku vzdělávacích aktivit hodnotí více než polovina respondentů (64 %) jako dostačující. Z toho lze usuzovat, že nabídka vzdělávacích aktivit vychází z aktuálních témat a svým výběrem splňuje vzdělávací potřeby knihovníků. Můžeme také konstatovat, že vzdělávací aktivity z větší části (70 %) pokrývají potřeby respondentů a drtivá většina knihovníků z profesionálních a neprofesionálních knihoven je s nabídkou edukačních aktivit spokojena (73 %).

- **VO3: Jakou knihovnice/knihovníci preferují obsahovou náplň kurzů či seminářů?**

Nejvíce preferovaným vzdělávacím tématem je **Současná literatura pro děti a mládež** (95 %), dále pak vzdělávací témata zaměřená na **Současnou českou a zahraniční literaturu** (91 %) a **Regionální tematiku** (91 %). Výsledky průzkumu nám také ukazují, že z výčtu vzdělávacích aktivit, navštívených v posledních třech letech, zaznamenala nejvíce kladných odpovědí 89 (79 %) exkurze do knihovny a za nejvíce přínosné respondenti považují příklady dobré praxe. To poukazuje na skutečnost, že knihovníci potřebují vidět příkladnou činnost knihoven a zažít dobře fungující knihovny v reálu. Nižší preference pak zaznamenal kurz knihovnického minima (28 %) a rekvalifikační kurz (14 %). Z toho lze soudit, že dané vzdělávací aktivity využili zejména knihovníci, kteří v průběhu tří let nově nastoupili na pozici knihovníka a potřebovali si doplnit znalosti a získat knihovnickou odbornost. Zajímavý je také výčet témat, která by knihovníci v nabídce edukačních

aktivit uvítali. Ta jsou pak doslovně uvedena v tabulce 13. Domnívám se, že vzdělávací témata lze navrhnout do plánu vzdělávání pro příští období, což bude součástí diskuze metodických pracovníků Zlínského kraje v rámci porad.

- **VO4 Jaké formy a metody preferují knihovnice/knihovníci v rámci profesního vzdělávání?**

Zjištění, kdy s nabídkou vzdělávacích aktivit pořádaných krajskou a pověřenými knihovnami jsou knihovníci ve větší míře spokojeni, nám také potvrzuje preference vzdělávacích forem, kdy nejvíce odpovědi zaznamenal kurz či seminář pořádaný krajskou nebo pověřenou knihovnou. Odpovědi respondentů z profesionálních i neprofesionálních knihoven ukazují též na shodné preference vzdělávacích metod. V obou dvou skupinách převládá názor, že pro vzdělávání bude nejvhodnější metodou seminář (53 %).

- **VO5: Jaké je věkové rozložení a vzdělanostní struktura knihovnic a knihovníků z profesionálních a neprofesionálních knihoven ve Zlínském kraji?**

Výsledná zjištění nám ukazují, že více než polovina knihovníků (66 %) je starší 46 let. Pro knihovníky vyšších věkových kategorií to v oblasti celoživotního vzdělávání znamená vytváření přijatelných podmínek pro vzdělávání, motivaci a podporu. Nejméně knihovníků pak vykazuje věková kategorie do 25 let (2 %) a kategorie 26 – 35 let (10 %). Není překvapivým zjištěním, že věková kategorie do 25 let a nad 65 let je zastoupena pouze knihovníky z neprofesionálních knihoven. Výsledky rovněž ukázaly, že výrazně vyšší podíl respondentů (80 %) nemá odborné knihovnické vzdělání. V tomto případě je nutné motivovat a podporovat pracovníky knihoven bez příslušné odbornosti, aby odpovídající kvalifikaci získali.

6.2 Shrnutí výsledků výzkumného šetření

Na základě výše uvedených dat lze konstatovat, že cíle výzkumu se nám podařilo naplnit a celkový výsledek výzkumného šetření je možno označit za příznivý. Tyto zjištěné informace jsou vypovídajícím materiálem pro metodiky ve Zlínském kraji zajišťující další vzdělávání pro knihovníky. Podle výsledků výzkumu prezentovaných v praktické části této bakalářské práce je možné plán edukačních aktivit pro nadcházející období přizpůsobit potřebám knihovníků ve Zlínském kraji.

Ze zjištěných výsledků vyplynulo, že důležitým tématem, které by mělo být prioritně zahrnuto do plánu vzdělávání v následujícím období, je vzdělávání zaměřené na práci

s dětským čtenářem. Bude nezbytné, orientovat se na všechny věkové kategorie dětského čtenáře, propagovat náslechy besed v krajské a pověřených knihovnách, zpřístupňovat zdroje a materiály k besedám, seznamovat knihovníky s aktuálními knižními tituly pro děti a mládež a s doporučenou školní četbou. Na základě zjištěných údajů je také potřeba při organizování seminářů více pozornosti zaměřit na regionální problematiku a to v širším rozsahu. Kromě regionální literární oblasti seznamovat knihovníky s historií a současností regionu, s místními tradicemi, zvyky, s kulturními památkami, s významnými osobnostmi a také s elektronickými zdroji, které dané informace obsahují. Naučit knihovníky informace z oblasti regionální tematiky vyhledávat, pracovat s nimi a zprostředkovávat uživatelům knihoven. Za velice podnětné lze také považovat návrhy témat od respondentů, která v nabídce vzdělávání postrádají. Výčet je velmi různorodý a dotýká se mnoha odborných oblastí. Právě z navrhovaných témat je vhodné vycházet při sestavování plánu vzdělávání pro příští období. Dále by snahou metodiků krajské a pověřených knihoven by mělo být minimálně jednou ročně pro knihovníky z profesionálních a neprofesionálních knihoven zorganizovat studijní cestu po příkladných knihovnách kraje a v rámci seminářů se i nadále zaměřovat na příklady dobré praxe a prezentovat dobře fungující knihovny. Metodici by měli průběžně sledovat vzdělanostní úroveň v profesionálních i neprofesionálních knihovnách a maximální pozornost pak věnovat knihovníkům, kteří nově nastoupili na pozici knihovníka nebo tuto pozici zastávají jen krátce. Zprostředkovávat jim informace o možnostech dalšího profesního vzdělávání a motivovat je, aby si odbornou kvalifikaci doplnili. Důležité je také udržovat informace o dostupných edukačních aktivitách na webových stránkách krajské a pověřených knihoven aktuální, pravidelně je doplňovat a v rámci metodických návštěv si u knihovníků ověřovat, zda ví, kde dané informace týkající se celoživotního vzdělávání na webových stránkách najdou. Svůj význam má také předávání informací z oblasti vzdělávání knihovníků provozovatelům knihoven – zdůrazňovat jim, že je potřeba podporovat vzdělávání knihovníků a vytvářet jim podmínky pro plnění standardu vzdělávání, neboť investice do odborného vzdělávání pracovníků knihoven je tou nejlepší investicí a klíčem k budoucímu rozvoji knihoven.

Pro poskytování dalšího profesního vzdělávání je také potřebná spolupráce všech oddělení krajské a pověřených knihoven a snaha maximálně využívat vlastní odborné pracovníky jako lektory. Dostupnost vzdělávacích potřeb by měla být umožněna všem profesionálním i neprofesionálním knihovníkům. Nezbytná bude také koordinace termínů všech akcí organizovaných v rámci kraje, aby tak nedocházelo k jejich překrývání. Dále pak plánovat ter-

míny vzdělávacích akcí s ohledem na provozní dobu knihoven, aby se tak zvýšila pravděpodobnost účasti knihovníků na těchto akcích. Knihovníkům, které i přesto omezuje z účasti na vzdělávacích akcích provozní doba knihovny, nabízet možnosti vzdělávání formou e-learningu. Přesto je však nutné počítat s tím, že i nadále budou přetrvávat bariéry v neúčasti na vzdělávání, které lze jen těžko odstranit – nejednotnost provozní doby u knihoven, problém zastupitelnosti zvláště u knihoven do jednoho pracovního úvazku, časová vytíženost pracovníků knihoven, osobní podmínky a nedostatečné zázemí pro vzdělávání.

Metodici zajišťující vzdělávání by pak měli i v dalším období věnovat dostatek času na plánování vzdělávacích aktivit a průběžně mapovat vzdělávací potřeby knihovníků a zjišťovat zpětnou vazbu. Na základě toho pak mohou i v dalším období vytvářet zajímavou nabídku kvalitních vzdělávacích aktivit, které jsou v souladu s rozvojem nových služeb knihoven. Krajská knihovna Františka Bartoše ve Zlíně by i nadále měla využívat finanční podpory a věnovat čas přípravě žádosti o dotace z podprogramu VISK2 – Mimoškolní vzdělávání knihovníků.

Oblast, týkající se vzdělávání pracovníků knihoven, je zahrnuta i v Krajské koncepci rozvoje regionálních funkcí na období 2018 – 2022 (2017, s. 16). Jednou z priorit je systematicky se věnovat odbornému vzdělávání pracovníků knihoven - zajišťovat a rozšiřovat nabídku celoživotního vzdělávání a motivovat je k profesnímu růstu, aby si udrželi kontakt s vývojem ve svém oboru.

ZÁVĚR

Bakalářská práce byla zaměřena na vzdělávání knihovníků z profesionálních a neprofesionálních knihoven Zlínského kraje. V teoretické části byla vymezena oblast celoživotního učení a vzdělávání dospělých a v souvislosti s tím byly vysvětleny a definovány pojmy z dané oblasti a následně popsán systém fungování knihoven v ČR. Práce také seznamuje s výkonem regionálních funkcí, které jsou v rámci krajů poskytovány základním knihovnám a podává přehled vzdělávacích akcí, realizovaných ve Zlínském kraji v období 2013 – 2017.

Úroveň v poskytování knihovnicko - informačních služeb je závislá na odborné způsobilosti pracovníků knihoven a také na jejich ochotě učit se novým věcem. Výzkumným šetřením jsme tedy analyzovali potřeby knihovníků, zjišťovali jejich zájem o další profesní vzdělávání, spokojenost s obsahovou nabídkou vzdělávacích akcí a preferencí výukových metod a forem. Předposlední kapitola práce pak přináší výsledky výzkumného šetření a jejich interpretaci na základě stanovených výzkumných otázek. Dále se zamýšlí nad možným využitím a vývojem dalšího profesního vzdělávání knihovníků Zlínského kraje v budoucnu.

Můžeme konstatovat, že cíle výzkumného šetření se podařilo naplnit a výsledky výzkumného šetření v oblasti vzdělávání knihovníků budou, podle mého, přínosem především pro metodiku v realizaci dalšího vzdělávání knihovníků ve Zlínském kraji. Jak z výzkumného šetření vyplývá, nabídka vzdělávacích aktivit knihovníků ve zmiňovaném kraji má velmi dobrou úroveň a vzdělávací potřeby knihovníků z obou typů knihoven se daří z větší části naplňovat. Bude důležité i nadále při plánování vzdělávacích aktivit vycházet z aktuálních témat, která korespondují s potřebami knihovníků, klást důraz na motivaci knihovníků k participaci na celoživotním vzdělávání a nabízet vzdělávací témata v takovém rozsahu, aby bylo možné naplňovat standardem stanovený počet hodin na vzdělávání. Předpokladem pro zajištění kvalitního odborného vzdělávání knihovníku v kraji je vzájemná spolupráce metodických pracovníků krajské a pověřených knihoven a mapování oblasti vzdělávání na celorepublikové úrovni.

Jen knihovník, který se dokáže přizpůsobit rychle se měnícímu prostředí a nárokům na kvalifikaci může zajistit poskytování knihovnických a informačních služeb uživatelům na odpovídající odborné úrovni.

SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY

- [1] BARTÁK, Jan. *Jak vzdělávat dospělé*. Praha: Alfa Nakladatelství, 2008. ISBN 978-80-87197-12-7.
- [2] BENEŠ, Milan. *Andragogika*. Vyd. 2. Praha: Grada, 2014. ISBN 978-80-247-4824-5.
- [3] DVOŘÁKOVÁ, Miroslava a Michal ŠERÁK. *Andragogika a vzdělávání dospělých: vybrané kapitoly*. Praha: Filozofická fakulta Univerzity Karlovy, 2016. ISBN 978-80-7308-694-7.
- [4] HENDL, Jan a Jiří REMR. *Metody výzkumu a evaluace*. Praha: Portál, 2017. ISBN 978-80-262-1192-1.
- [5] CHRÁSKA, Miroslav. *Metody pedagogického výzkumu: základy kvantitativního výzkumu*. Praha: Grada, 2007. ISBN 978-80-247-1369-4.
- [6] KOUBEK, Josef. *Řízení lidských zdrojů: základy moderní personalistiky*. Vyd. 5. Praha: Management Press, 2015. ISBN 978-80-7261-288-8.
- [7] MUŽÍK, Jaroslav. *Profesní vzdělávání dospělých*. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2012. ISBN 978-80-7357-738-4.
- [8] MUŽÍK, Jaroslav. *Řízení vzdělávacího procesu: andragogická didaktika*. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2011. ISBN 978-80-7357-581-6.
- [9] MUŽÍK, Jaroslav a Pavel KRPÁLEK. *Lidské zdroje a personální management*. Praha: Academia, Společnost, 2017. ISBN 978-80-200-2773-3.
- [10] PRŮCHA, Jan a Jaroslav VETEŠKA. *Andragogický slovník*. Praha: Grada, 2012. ISBN 978-80-247-3960-1.
- [11] VETEŠKA, Jaroslav. *Přehled andragogiky: úvod do studia vzdělávání a učení se dospělých*. Praha: Portál, 2016. ISBN 978-80-262-1026-9.
- [12] VODÁK, Jozef a Alžbeta KUCHARČÍKOVÁ. *Efektivní vzdělávání zaměstnanců*. Vyd. 2. Praha: Grada, 2011. ISBN 978-80-247-3651-8.
- [13] ZORMANOVÁ, Lucie. *Didaktika dospělých*. Praha: Grada, 2017. ISBN 978-80-271-0051-4.

Elektronické zdroje:

- [1] Informace pro knihovníky. *Knihovnické školy* [online]. Národní knihovna ČR, [cit. 2017-10-17]. Dostupné z: <http://ipk.nkp.cz/akce/knihovnicke-skoly>
- [2] Informace pro knihovníky. *Metodický pokyn k zajištění výkonu regionálních funkcí knihoven a jejich koordinaci na území ČR* [online]. Národní knihovna ČR, [cit. 2018-01-10]. 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>
- [3] Knihovny.cz. Portál o českých knihovnách. *System knihoven v ČR* [online]. Národní knihovna ČR, © 2008 – 2018. Dostupné z: <http://archiv.knihovny.cz/co-to-je-knihovna/system-knihoven-v-cr>
- [4] Krajská knihovna Františka Bartoše ve Zlíně. *Regionální funkce ve Zlínském kraji* [online]. Krajská knihovna Františka Bartoše ve Zlíně [cit. 2018-02-02]. Dostupné z: <http://www.kfbz.cz/regionalni-funkce-ve-zlinskem-kraji>
- [5] Metodický pokyn 2/2017. *Evidence a vykazování vzdělávání pracovníků knihovny* [online]. Krajská knihovna Františka Bartoše ve Zlíně, 2017. Dostupné z: <https://www.ifla.org/files/assets/hq/publications/series/147-cs.pdf>
- [6] Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy. *Strategie vzdělávací politiky České republiky do roku 2020*. [online]. MŠMT, © 2013 – 2018. Dostupné z: http://www.vzdelavani2020.cz/images_obsah/dokumenty/strategie-2020_web.pdf
- [7] Moravská zemská knihovna. *Vzdělávání knihovníků*. [online]. [cit. 2017-02-17]. Dostupné z: <https://www.mzk.cz/pro-knihovny/vzdelavani-knihovniku>
- [8] Národní knihovna České republiky. *Oddělení vzdělávání*. [online]. Národní knihovna ČR, [cit. 2013-01-09]. Dostupné z: <https://www.nkp.cz/o-knihovne/zakladni-informace/zakladni-dokumenty/vizitky/odbor-ki2>
- [9] Sdružení knihoven ČR. *O organizaci. Založení Sdružení knihoven ČR*. [online]. Sdružení knihoven ČR, © 2018. Dostupné z: <http://sdruk.mlp.cz/sdruk/o-organizaci/>
- [10] Směrnice IFLA, 2012. *Služby veřejných knihoven*. [online]. Praha: Národní knihovna České republiky. ISBN 978-80-7050-620-2. Dostupné z: <https://www.ifla.org/files/assets/hq/publications/series/147-cs.pdf>

- [11] TOMANCOVÁ, Jana, 2017. *Role regionálních funkcí v oblasti vzdělávání knihovníků se zaměřením na zkušenosti ve Zlínském kraji*. [online]. Dostupné z: http://ipk.nkp.cz/docs/08_RoleRFvoblastivzdlvknihovnkZK_Pardubice2017_verze24_10.pdf
- [12] Ústřední knihovnická rada ČR. *Koncepce rozvoje knihoven ČR na léta 2017 - 2020*. [online]. Ústřední knihovnická rada, © 2012. Dostupné z: <http://files.ukr.knihovna.cz/200000226-bbd23bcc2/Koncepce.pdf>
- [13] Veřejné informační služby knihoven. *VISK 2 Mimoškolní vzdělávání knihovníků*. [online]. Národní knihovna České republiky, [cit. 2018-01-22]. Dostupné z: <http://visk.nkp.cz/visk-2>

Periodika:

- [1] DILHOFOVÁ, Adéla, 2017. Aktuální možnosti získání rekvalifikace v oboru knihovnictví. *Čtenář*, č. 10, s. 372. ISSN 0011-2321.
- [2] HOUŠKOVÁ, Zlata. Koncepce celoživotního vzdělávání knihovníků. *Bulletin SKIP* [online]. 2017, č. 1 [cit. 2018-12-09]. ISSN 1213-5828. Dostupné z: <https://bulletinskip.skipcr.cz/node/59>
- [3] JANOŠKOVÁ, Kateřina. Další vzdělávání v knihovnách? Projekt Komunitní knihovny ve Vsetíně. *IKAROS* [online]. 2013, č. 12 [cit. 2018-12-09]. ISSN 1212-5075. Dostupné z: <http://ikaros.cz/node/14168>

Zákon:

- [1] ČESKO. Zákon č. 257 ze dne 25. července 2001 o knihovnách a podmínkách provozování veřejných knihovnických a informačních služeb (knihovní zákon). In: *Sbírka zákonů České republiky*. 2001, částka 98, s. 5683 – 5688. Dostupný také z: <https://www.zakonyprolidi.cz/print/cs/2001-257/zneni-20170701.htm>

Ostatní zdroje:

- [1] FOBEROVÁ, Libuše, 2016. *Knihova ve 21. století: redefinování role knihoven ve 21. století: mezinárodní setkání odborníků, které uspořádal Ústav bohemistiky a knihovnictví Filozoficko-přírodovědecké fakulty Slezské univerzity v Opavě 16. - 18. února 2016*. Brno: Moravská zemská knihovna. ISBN 978-80-705-1220-3.

- [2] *Koncepce regionálních funkcí knihoven ve Zlínském kraji na období 2018 – 2022*. Zlín: Krajská knihovna Františka Bartoše ve Zlíně, 2017. Dostupné také z: https://www.kfbz.cz/sites/default/files/souboryredakce/koncepce_rf_knihoven_2018-2022.pdf
- [3] *Roční zpráva o hodnocení výkonu regionálních funkcí knihoven ve Zlínském kraji 2013*. Zlín: Krajská knihovna Františka Bartoše ve Zlíně 20. 2. 2014.
- [4] *Roční zpráva o hodnocení výkonu regionálních funkcí knihoven ve Zlínském kraji 2014*. Zlín: Krajská knihovna Františka Bartoše ve Zlíně 27. 2. 2015.
- [5] *Roční zpráva o hodnocení výkonu regionálních funkcí knihoven ve Zlínském kraji 2015*. Zlín: Krajská knihovna Františka Bartoše ve Zlíně 7. 3. 2016.
- [6] *Roční zpráva o hodnocení výkonu regionálních funkcí knihoven ve Zlínském kraji 2016*. Zlín: Krajská knihovna Františka Bartoše ve Zlíně 17. 2. 2017.
- [7] *Roční zpráva o hodnocení výkonu regionálních funkcí knihoven ve Zlínském kraji 2017*. Zlín: Krajská knihovna Františka Bartoše ve Zlíně 12. 3. 2018.
- [8] *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*, 2012. Praha: Národní knihovna České republiky - Knihovnický institut. ISBN 978-80-7050-616-5.
- [9] TOMANCOVÁ, Jana, 2017. *Knihovny Zlínského kraje: činnost a výsledky veřejných knihoven 2016*. Zlín: Krajská knihovna Františka Bartoše, Útvar regionálních služeb knihovnám Zlínského kraje. ISBN 978-80-86886-53-4.

SEZNAM POUŽITÝCH SYMBOLŮ A ZKRATEK

Aj.	A jiné.
BOZP	Bezpečnost a ochrana zdraví při práci.
ČR	Česká republika.
ICT	Informační a komunikační technologie.
IFLA	International Federation of Library Associations and Institutions.
KKFBZ	Krajská knihovna Františka Bartoše ve Zlíně.
MK ČR	Ministerstvo kultury České republiky.
MZK	Moravská zemská knihovna v Brně.
Např.	Například.
NK ČR	Národní knihovna České republiky.
NSK	Národní soustava kvalifikací.
OECD	Organisation for Economic Co-operation and Development (Organizace pro hospodářskou spolupráci a rozvoj).
OSN	Organizace spojených národů.
PR	Public relations.
RDA	Resource Description and Access (katalogizační pravidla).
RF	Regionální funkce
ROI	Return On Investments (návrátnost investic).
SDRUK	Sdružení knihoven České republiky.
SKIP	Svaz knihovníků a informačních pracovníků.
Tj.	To jest.
UNESCO	United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization (Organizace OSN pro vzdělání, vědu a kulturu).
VISK 2	Veřejné informační služby knihoven (grantový podprogram MK ČR).
VKIS	Veřejné knihovnické a informační služby

SEZNAM TABULEK

Tabulka 1	Metody vzdělávání mimo pracoviště a na pracovišti	20
Tabulka 2	Počet základních knihoven a jejich poboček	43
Tabulka 3	Plnění standardu vzdělávání	45
Tabulka 4	Odborné vzdělávání knihovníků v období 2013 – 2017	48
Tabulka 5	Počet odpovědí dle typu knihovny	53
Tabulka 6	Délka praxe v knihovně	56
Tabulka 7	Profesní vzdělávání jako důležitá součást života	57
Tabulka 8	Participace respondentů na uvedených vzdělávacích aktivitách	57
Tabulka 9	Plnění počtu hodin vzdělávání dle vymezení standardu VKIS (Veřejné knihovnické a informační služby).....	60
Tabulka 10	Faktory pro účast na vzdělávacích aktivitách	62
Tabulka 11	Posouzení nabídky vzdělávacích aktivit	63
Tabulka 12	Pokrytí vzdělávacích potřeb vzdělávacími aktivitami	64
Tabulka 13	Hodnocení spokojenosti s nabídkou vzdělávacích aktivit	65
Tabulka 14	Výčet témat, která respondenti postrádají v nabídce vzdělávání	66
Tabulka 15	Přínos vzdělávacích témat pro práci knihovníků	67
Tabulka 16	Preference vzdělávacích témat pro následující období	69
Tabulka 17	Preference vzdělávacích metod	70
Tabulka 18	Preference vzdělávacích forem	71
Tabulka 19	Věkové složení pracovníků knihoven	73
Tabulka 20	Vzdělanostní struktura pracovníků knihoven	74

SEZNAM GRAFŮ

Graf 1	Rozložení odpovědí dle typu knihovny.....	54
Graf 2	Délka praxe v knihovně.....	55
Graf 3	Profesní vzdělávání jako důležitá součást života.....	56
Graf 4	Názor na počet hodin vzdělávání stanovený standardem pro profesionální knihovny.....	58
Graf 5	Názor na počet hodin vzdělávání stanovený standardem pro neprofesionální knihovny.....	59
Graf 6	Plnění počtu hodin vzdělávání dle vymezení standardu VKIS (Veřejné knihovnické a informační služby).....	60
Graf 7	Nejčastější důvody pro neplnění standardu vzdělávání.....	61
Graf 8	Jiné důvody pro neplnění standardu vzdělávání.....	61
Graf 9	Posouzení nabídky vzdělávacích aktivit.....	63
Graf 10	Pokrytí vzdělávacích potřeb vzdělávacími aktivitami.....	64
Graf 11	Hodnocení spokojenosti s nabídkou vzdělávacích aktivit.....	65
Graf 12	Genderové složení pracovníků veřejných knihoven.....	72
Graf 13	Věkové složení pracovníků knihoven.....	73
Graf 14	Vzdělanostní struktura pracovníků knihoven.....	74

SEZNAM PŘÍLOH

Příloha P I: Dotazník - Průzkum vzdělávacích potřeb knihovníků ve Zlínském kraji

PŘÍLOHA P I: DOTAZNÍK

Průzkum vzdělávacích potřeb knihovníků ve Zlínském kraji

Vážené knihovnice, vážení knihovníci,

Jsem pracovnice Knihovny BBB Uherské Hradiště a v tomto roce zároveň dokončuji studium 3. ročníku Andragogiky na UTB ve Zlíně. Z toho důvodu se na Vás obracím s prosbou o vyplnění elektronického dotazníku, který poslouží jako podklad pro mou bakalářskou práci na téma „Vzdělávání pracovníků knihoven se zaměřením na Zlínský kraj.“ Cílem výzkumu je identifikovat vzdělávací potřeby knihovníků z profesionálních a neprofesionálních knihoven ve Zlínském kraji a zjistit jejich spokojenost s nabídkou vzdělávacích aktivit.

Dovoluji si Vás požádat o co nejpřesnější a pravdivé vyplnění dotazníku, výsledky průzkumu budou také cenným zdrojem informací pro metodické pracovnice v našem kraji.

Dotazník obsahuje celkem 20 otázek a je zcela anonymní. Jeho vyplnění nezabere více než 10 minut. (Může vyplnit i více knihovníků za danou knihovnu). Odpovědi budou sbírány do 28. 2. 2019 a výsledky průzkumu budou zveřejněny pouze v mé bakalářské práci. Správné odpovědi označte.

Předem děkuji za spolupráci a za Váš čas.

Markéta Petrů
oddělení regionálních služeb Knihovny BBB

*Povinné pole

1. 1. Typ knihovny, ve které pracujete: *

Označte jen jednu elipsu.

- a) Profesionální městská/místní knihovna do jednoho pracovního úvazku
- b) Profesionální městská/místní knihovna s více než jedním pracovním úvazkem
- c) Neprofesionální místní/obecní knihovna

2. 2. Délka praxe v knihovně: *

Označte jen jednu elipsu.

- a) Do 2 let
- b) 3 – 6 let
- c) 7 – 15 let
- d) 16 – 25 let
- e) 26 a více let

3. 3. Je další profesní vzdělávání důležitou součástí Vašeho života? *

Označte jen jednu elipsu.

- a) určitě ano
- b) Spíše ano
- c) Spíše ne
- d) Určitě ne
- e) Nevím

4. 4. Které z níže uvedených vzdělávacích aktivit jste se v posledních třech letech zúčastnil/a? *

(Označte u každé varianty)

Označte jen jednu elipsu na každém řádku.

	ano	ne
Kurzu knihovnického minima pořádající KKFB Zlín	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Rekvalifikačního knihovnického kurzu	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Semináře pro starosty a knihovníky	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Exkurze do knihovny	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kurzu práce s automatizovaným knihovním systémem	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kurzu počítačové gramotnosti (Word, Excel, atd.)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Náslechu ukázkových besed/lekci	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vzdělávání v oblasti literatury	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vzdělávání na podporu dětského čtenářství	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

5. 5.: Standardem stanovený počet hodin na vzdělávání pro profesionální knihovny 48 hodin ročně je podle Vašeho názoru

(Odpoví pouze zástupci profesionálních knihoven)

Označte jen jednu elipsu.

- a) Příliš vysoký
- b) Přiměřený
- c) Příliš nízký
- d) Nedovedu posoudit

6. 6. Standardem stanovený počet hodin na vzdělávání pro neprofesionální knihovny 8 hodin ročně je podle Vašeho názoru:

(Odpoví pouze zástupci neprofesionálních knihoven)

Označte jen jednu elipsu.

- a) Příliš vysoký
- b) Přiměřený
- c) Příliš nízký
- d) Nedovedu posoudit

7. 7. Splnil/a jste v posledních třech letech minimálně jednou standardem stanovený počet hodin na vzdělávání? *

(Profesionální knihovny 48 hodin ročně a neprofesionální knihovny 8 hodin ročně).

Označte jen jednu elipsu.

- a) Ano (V případě kladné odpovědi přejděte na otázku č. 9)
- b) Ne

8. 8. V případě, že jste v posledních třech letech ani jednou nesplnil/a standardem stanovený počet hodin na vzdělávání, uveďte nejčastější důvod?

Označte jen jednu elipsu.

- a) Pracovní vytížení
- b) Neumožňuje mi to pracovní doba
- c) Neumožňuje mi to zaměstnavatel
- d) Nedostatečná nabídka vzdělávacích aktivit
- e) Nemám potřebu se vzdělávat
- f) Dostupnost z hlediska vzdálenosti a možnosti spojení
- Jiné: _____

9. 9. Co je pro Vás důležitým faktorem pro účast na vzdělávacích aktivitách? *

(Lze označit více možností)

Zaškrtněte všechny platné možnosti.

- a) Vlastní vůle a zájem o vzdělávání
- b) Potřeba plnit standardy stanovené legislativou
- c) Potřeba neustále si doplňovat znalosti v oboru
- d) Potřeba orientace v knihovnické problematice
- e) Možnost vyššího finančního ohodnocení
- f) Požadavek ze strany zaměstnavatele
- Jiné: _____

10. 10. Považujete nabídku vzdělávacích aktivit pro knihovníky ve Zlínském kraji za dostačující? *

Označte jen jednu elipsu.

- a) Rozhodně ano
- b) Spíše ano
- c) Spíše ne
- d) Rozhodně ne
- e) Nedovedu posoudit
- f) Nevzdělávám se

11. 11. Pokrývají absolvované vzdělávací aktivity Vaše vzdělávací potřeby? *

Označte jen jednu elipsu.

- a) Rozhodně ano
- b) Spíše ano
- c) Spíše ne
- d) Rozhodně ne
- e) Nedovedu posoudit
- f) Nevzdělávám se

12. 12. Jak celkově hodnotíte svoji spokojenost s nabídkou vzdělávacích aktivit určených pro knihovníky Zlínského kraje? *

Označte jen jednu elipsu.

- a) Spokojen
- b) Spíše spokojen
- c) Spíše nespokojen
- d) Nespokojen
- e) Nedovedu posoudit

13. 13. Jaká témata postrádáte v nabídce vzdělávacích aktivit pro knihovníky ve Zlínském kraji?

(Volná otázka, žádná varianta odpovědí)

14. 14. Zhodnoťte přínos vzdělávacích témat pro Vaši práci: *

(Označte u každé varianty)

Označte jen jednu elipsu na každém řádku.

	rozhodně přínosné	spíše přínosné	spíše nepřínosné	rozhodně nepřínosné	nedovedu posoudit
Základní knihovnická legislativa, standardy a statistika	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Současná literatura pro děti a mládež	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Současná česká a zahraniční literatura	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Regionální tematika	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Pravidla katalogizace, akvizice	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Marketing a propagace knihoven	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Počítačová gramotnost	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mediální gramotnost	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Informační gramotnost	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Bezpečný internet a správa webových stránek	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Práce s knihovními systémy, katalogy	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jak pracovat s dětským čtenářem	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jak pracovat s uživatelem v seniorském věku	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jak pracovat s uživatelem se specifickými potřebami	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Příklady dobré praxe z knihoven	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Komunikační a prezenční dovednosti	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vyhledávání v dostupných databázích	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

15. 15. Zahmulla byste níže uvedená témata do nabídky vzdělávacích aktivit pro následující období? *

(Označte u každé varianty)

Označte jen jednu elipsu na každém řádku.

	rozhodně ano	spíše ano	spíše ne	rozhodně ne	nedovedu posoudit
Základní knihovnická legislativa, standardy a statistika	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Současná literatura pro děti a mládež	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Současná česká a zahraniční literatura	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Regionální tematika	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Pravidla katalogizace, akvizice	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Marketing a propagace knihoven	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Počítačová gramotnost	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mediální gramotnost	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Informační gramotnost	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Bezpečný internet a správa webových stránek	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Práce s knihovními systémy, katalogy	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jak pracovat s dětským čtenářem	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jak pracovat s uživatelem v seniorském věku	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jak pracovat s uživatelem se specifickými potřebami	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Příklady dobré praxe z knihoven	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Komunikační a prezenční dovednosti	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vyhledávání v dostupných databázích	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

16. 16. Které z níže uvedených metod vzdělávání Vám nejvíce vyhovují? *

Označte jen jednu elipsu.

- a) Seminář (přednáška spojená s diskusí)
- b) Přednáška (jednostranný tok informací, pasivní přijetí)
- c) Případová studie (řešení skutečných nebo smyšlených situací)
- d) Demonstrování (náorně zprostředkování znalostí a dovedností, důraz na praktické využití)
- e) Workshop (týmové řešení praktických problémů)
- f) Brainstorming (hledání optimálního řešení ve skupině, které je diskutováno)
- g) Simulace (metoda zaměřená na praxi s aktivní účastí školených pro učení vyjednávat a rozhodovat se)
- h) Vzdělávání pomocí počítačů (počítač simuluje různé pracovní situace, usnadňuje učení pomocí obrázků, schémat, grafů, nabízí testy, cvičení)

17. 17. Jakou formu vzdělávání byste upřednostnil/a? *

Označte jen jednu elipsu.

- a) E-learning (výuka s využitím výpočetní techniky)
- b) Kurz ve virtuálním prostředí (webinář)
- c) Kurz či seminář pořádaný krajskou nebo pověřenou knihovnou
- d) Kurz či seminář pořádaný jinými vzdělávacími institucemi
- e) Samostudium (využití tištěných materiálů ze seminářů, přednášek, odborné časopisy)
- f) Vzdělávání na pracovišti (konzultace v rámci metodické návštěvy zaměřená na řešení konkrétních problémů)

18. 18. Pohlaví: *

Označte jen jednu elipsu.

- Muž
- Žena

19. 19. Věk: *

Označte jen jednu elipsu.

- a) Do 25 let
- b) 26 let až 35 let
- c) 36 let až 45 let
- d) 46 let až 55 let
- e) 56 let až 65 let
- f) 65 let a více

20. 20. Dosažené vzdělání: *

Označte jen jednu elipsu.

- a) Odborné bez maturity, vyučení
- b) Středoškolské v oboru knihovnickém
- c) Středoškolské v jiného oboru
- d) Vyšší odborné
- e) Vysokoškolské v oboru knihovnickém
- f) Vysokoškolské v jiném oboru
- Jiné: _____