

**Univerzita Karlova v Praze**

**Filozofická fakulta**

**Ústav informačních studií a knihovnictví**

Studijní program: informační studia a knihovnictví

Studijní obor: informační studia a knihovnictví

**Eva Dohnálková**

**Návrh koncepce celoživotního vzdělávání pracovníků vysokoškolské knihovny**

Bakalářská práce

Praha 2007-08-01

Vedoucí bakalářské práce: PhDr. Hana Landová

Oponent bakalářské práce:

Datum obhajoby:

Hodnocení:

**Prohlášení:**

Prohlašuji, že jsem bakalářskou práci zpracovala samostatně a že jsem uvedla všechny použité informační zdroje.

V Praze, *1. srpna 2007*

.....

podpis studentky

**Identifikační záznam:**

DOHNÁLKOVÁ, Eva. *Návrh koncepce celoživotního vzdělávání pracovníků vysokoškolské knihovny [Further education of the staff in the academic library : a case study]* . Praha, 2007-08-01. 60 s. III.s příl. Bakalářská práce. Univerzita Karlova v Praze, Filozofická fakulta, Ústav informačních studií a knihovnictví. Vedoucí bakalářské práce PhDr. Hana Landová.

**Abstrakt:**

Tématem bakalářské práce je zpracování stručného teoretického úvodu do tématu celoživotního vzdělávání pracovníků ve vysokoškolských knihovnách a následně návrh řešení této problematiky na příkladu Studijního a informačního centra České zemědělské univerzity v Praze. V úvodní části práce jsou vymezeny základní pojmy a zmíněni hlavní aktéři v oblasti knihovnického vzdělávání v České republice. Další kapitola je věnována celoživotnímu vzdělávání pracovníků jako tématu managementu knihoven. V poslední kapitole je na příkladu konkrétní vysokoškolské knihovny naznačeno, jakým způsobem by mohlo probíhat systematické vzdělávání zaměstnanců.

**Klíčová slova:**

celoživotní vzdělávání, vysokoškolské knihovny, vzdělávání zaměstnanců

# Obsah

<b>PŘEDMLUVA</b> .....	<b>6</b>
<b>1. ÚVOD DO PROBLEMATIKY CELOŽIVOTNÍHO VZDĚLÁVÁNÍ</b> .....	<b>8</b>
1.1. DEFINICE POJMU INFORMAČNÍ SPOLEČNOST .....	8
1.2. DEFINICE POJMU CELOŽIVOTNÍ VZDĚLÁVÁNÍ .....	14
1.3. DEFINICE POJMU INFORMAČNÍ GRAMOTNOST .....	16
<b>2. AKTÉŘI V OBLASTI KNIHOVNICKÉHO VZDĚLÁVÁNÍ V ČR</b> .....	<b>20</b>
2.1. INSTITUCIONALIZOVANÉ VZDĚLÁVÁNÍ.....	20
2.1.1. <i>Střední odborné školy zaměřené na knihovnické a informační systémy a služby</i> .....	20
2.1.2. <i>Střední odborné školy jiného zaměření</i> .....	20
2.1.3. <i>Vyšší odborné školy</i> .....	21
2.1.4. <i>Vysoké školy</i> .....	21
2.2. DALŠÍ PROFESNÍ VZDĚLÁVÁNÍ .....	22
2.3. CENTRA VZDĚLÁVÁNÍ KNIHOVNÍKŮ V ČR.....	23
2.3.1. <i>Vzdělávací centrum Knihovnického institutu NK ČR</i> .....	23
2.3.3. <i>Regionální/ krajská vzdělávací centra</i> .....	24
2.4. DALŠÍ VZDĚLÁVACÍ AKTIVITY .....	25
2.4.1. <i>Výukové centrum pro další vzdělávání knihovníků SKIP</i> .....	25
2.4.2. <i>Vzdělávací akce dalších profesních organizací</i> .....	26
<b>3. VZDĚLÁVÁNÍ PRACOVNÍKŮ JAKO TÉMA MANAGEMENTU</b>	
<b>KNIHOVNY</b> .....	<b>27</b>
3.1. ÚVOD DO PROBLEMATIKY .....	27
3.2. SYSTEMATICKÁ ŠKOLENÍ ZAMĚSTNANCŮ .....	29
3.2.1. <i>Vstupní zaškolení zaměstnanců</i> .....	29
3.2.2. <i>Průběžné vzdělávání zaměstnanců</i> .....	31
<b>4. NÁVRH KONCEPCE CELOŽIVOTNÍHO VZDĚLÁVÁNÍ PRACOVNÍKŮ</b>	
<b>VYSOKOŠKOLSKÉ KNIHOVNY</b> .....	<b>33</b>
4.1. CHARAKTERISTIKA STUDIJNÍHO A INFORMAČNÍHO CENTRA ČESKÉ ZEMĚDĚLSKÉ UNIVERZITY V PRAZE .....	33
4.2. VÝSLEDKY PRŮZKUMU CELOŽIVOTNÍHO VZDĚLÁVÁNÍ ZAMĚSTNANCŮ STUDIJNÍHO A INFORMAČNÍHO CENTRA ČZU .....	36
4.2.1. <i>Oblast jazykových znalostí</i> .....	36
4.2.2. <i>Oblast informačních technologií</i> .....	38
4.2.3. <i>Oblast odborného vzdělávání</i> .....	40
4.3. VLASTNÍ NÁVRH KONCEPCE VZDĚLÁVÁNÍ.....	45
4.3.1. <i>Vstupní školení</i> .....	45
4.3.2. <i>Průběžné školení zaměstnanců, osobní rozvoj</i> .....	48
4.4. ZÁVĚRY .....	51
<b>5. ZÁVĚR</b> .....	<b>53</b>
<b>SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY</b> .....	<b>54</b>

# Předmluva

Problematika celoživotního vzdělávání pracovníků knihoven je v současné době velice diskutovaným tématem. Vzhledem k neustále se rozvíjejícím informačním a komunikačním technologiím a dynamickému rozvoji celé informační společnosti je nutné neustále doplňovat a obnovovat své znalosti a dovednosti. Domnívám se však, že v knihovnách v České republice je tato problematika stále podceňována. I to byl jeden z důvodů, proč jsem si téma celoživotního vzdělávání zvolila jako téma své bakalářské práce.

Hlavním důvodem volby tématu bakalářské práce bylo však mé působení ve Studijním a informačním centru České zemědělské univerzity v Praze, kde se věnuji informačnímu vzdělávání. S kolegyní PhDr. Hanou Landovou jsme zde došly k závěru, že v této instituci chybí koncepční přístup ke vzdělávání zaměstnanců. Na základě tohoto zjištění byl vypracován dotazník pro zaměstnance, který měl mapovat nejen odborné znalosti a schopnosti (práce s informačními a komunikačními technologiemi, jazykové znalosti, odborné znalosti) zaměstnanců, ale také jejich postoje a potřeby, které se týkají jejich osobního vzdělávání a rozvoje. Před samotným započítáním práce na koncepci vzdělávání bylo nutno zasadit ji do širšího kontextu celoživotního vzdělávání a informační společnosti. Zmíněným pojmům se ve své práci taktéž věnuji.

V první kapitole jsem se pokusila o vymezení pojmů informační společnost, celoživotní vzdělávání a informační gramotnost a o jejich zasazení do širšího kontextu. Následující kapitola stručně shrnuje hlavní aktéry v oblasti vzdělávání knihovníků v České republice, na ni následuje kapitola zabývající se celoživotním vzděláváním jako tématem managementu knihoven. Poslední kapitola je samotným návrhem koncepce celoživotního vzdělávání pracovníků Studijního a informačního centra České zemědělské univerzity v Praze, která vychází z dotazníkového šetření, jak jsem již zmínila. Výsledky průzkumu jsou taktéž zahrnuty v této poslední kapitole.

Cílem této bakalářské práce jistě není komplexní shrnutí problematiky celoživotního vzdělávání v knihovnách, jde spíše o nastínění dané problematiky v širších souvislostech a případné nabídnutí řešení k existujícím problémům.

Použité zdroje jsou citovány dle normy ISO 690 a ISO 690-2. Z uvedené normy vychází zvolená citační metoda – citování podle prvního údaje záznamu a data vydání. Pro citování v textu jsou použity hranaté závorky z důvodu zajištění přehlednosti textu. Záznamy jsou v seznamu použité literatury řazeny abecedně.

Přílohy a seznam použité literatury jsou řazeny na konci práce. Rozsah bakalářské práce je 60 stran a 3 strany přílohy.

Ráda bych zde také poděkovala PhDr. Haně Landové za odborné vedení a podnětné rady a připomínky k mé bakalářské práci.

# 1. Úvod do problematiky celoživotního vzdělávání

## 1.1. Definice pojmu informační společnost

S termínem informační společnost (v angl. *information society*) se v současné době setkáváme stále častěji. Tímto, a mnohými dalšími termíny, jako je znalostní společnost (*knowledge society*), informační věk (*information age*) nebo společnost mysli (*society of mind*), se pouze snažíme popsat současný stav lidské společnosti ve které, nade vši pochybnost, hrají informace a znalosti velice podstatnou úlohu. Tím je také jasně vymezen rozdíl mezi informační společností a jejími předstupni – společností industriální (kde klíčovou roli v ekonomickém rozvoji nesl průmysl) a postindustriální (specifická je orientace na služby).

O významu problematiky informační společnosti nás může ujistit například i to, že 28.3.2007 byla nově ustanovena Rada vlády pro informační společnost.<sup>1</sup> [Peterka, 2007]

Každý obor definuje informační společnost ve vlastním kontextu, například v ekonomii se setkáváme s názorem, že informační společnost je takový typ společnosti, kde dochází k vyšší tvorbě zisku při využití tradičních výrobních zdrojů. Katalyzátorem vyššího zisku jsou právě informace a znalosti. [Šlapák, 2003, s. 4]

Jiná definice, uvedná v tzv. Bangemannově zprávě z roku 1994, chápe pod tímto pojmem společnost, ve které je ekonomický i kulturní život závislý na informacích a komunikačních technologiích. [Europe, 1994]

---

<sup>1</sup> Jedná se o odborný nadresortní poradní orgán vlády pro oblast informační společnosti. Hlavním cílem Rady vlády pro informační společnost bude plnit koordinační roli zrušeného Ministerstva informatiky.



Podle některých [Vodáček, 1997] je to společnost, kde kvalita života i perspektiva sociálních změn a ekonomického rozvoje v rostoucí míře závisí na informacích a jejich využití.

Významným propagátorem informační společnosti v České republice je Jiří Zlatuška, hovoří o takové společnosti „...ve které se podstatná část aktivit ohledně zaměstnanosti, produkce a spotřeby přesouvá z oblasti hmotné do oblasti informační. Informace se stávají něčím podobným jako energie, informační sítě hrají stejnou roli jako sítě rozvodné, které dovádějí elektřinu tam, kde ji potřebujeme. Podobnou informační infrastrukturu potřebuje společnost k tomu, aby v ní informace takovou roli mohly hrát. Prakticky informace zefektivňují řadu činností, které se v tradičním průmyslu odehrávaly ve sféře průmyslové výroby a umožní, aby se více lidí věnovalo práci s informacemi v té, jak se někdy říká měkké oblasti.“ [Zlatuška, 1999]

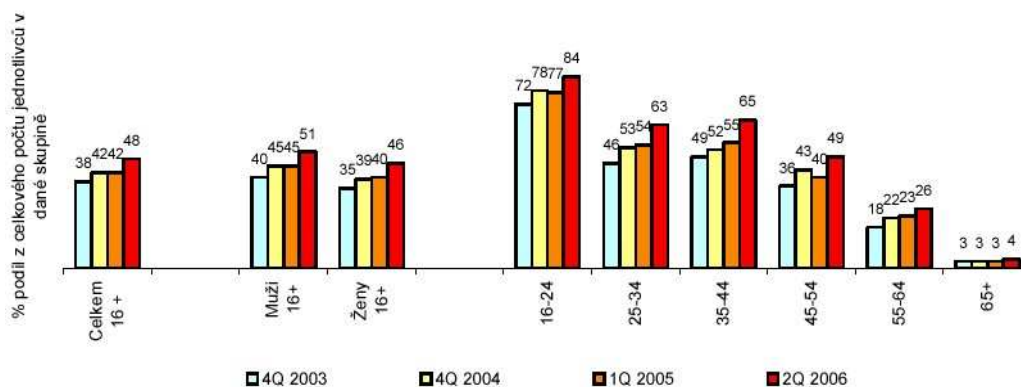
Ve své práci se však přidržím definice, tak jak ji nabízí Česká terminologická databáze knihovnictví a informační vědy (TDKIV) Národní knihovny ČR, která definuje informační společnost takto: „Společnost založená na integraci informačních a komunikačních technologií do všech oblastí společenského života v takové míře, že zásadně mění společenské vztahy a procesy. Nárůst informačních zdrojů a komunikačních toků vzrůstá do té míry, že ho nelze zvládat dosavadními informačními a komunikačními technologiemi.“ [Jonák, 2003].

Co se však konkrétně skrývá pod pojmem informační společnost? Jsme v současné době schopni definovat, jaké klady a zápory nám tento typ společnosti přináší?

V informační společnosti jsou kladeny nároky na flexibilitu a rychlost, stále větší důraz je kladen na vzdělávání, které by mělo vést ke schopnosti orientovat se v množství informačních zdrojů, efektivně v nich vyhledávat a vyhledané informace interpretovat, zasazovat do kontextu a dalším způsobem zpracovávat.

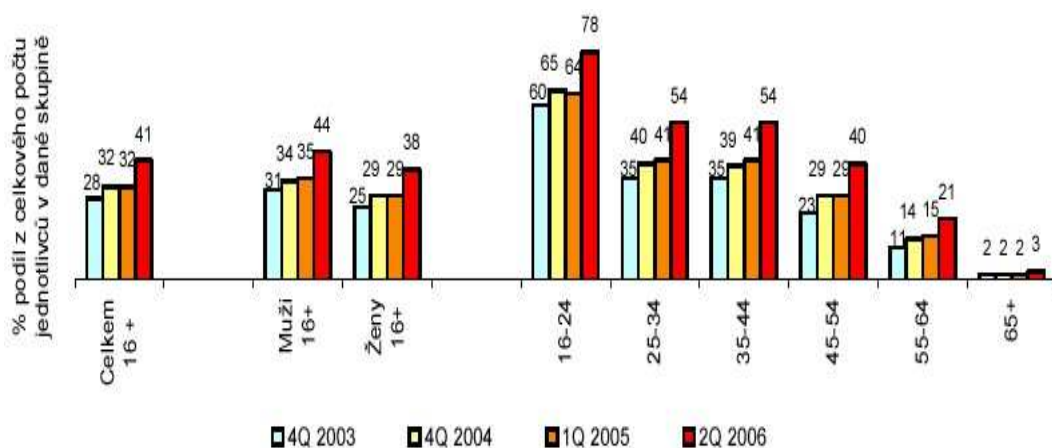
Všechny tyto činnosti by nám měly usnadnit informační a komunikační technologie. Je tomu tak? Jsme schopni využívat nové technologie účinně?

Ze statistik Českého statistického úřadu například vyplývá, že stále více domácností má pevné připojení k internetu, procento obyvatel, kteří jsou s ním ale schopni pracovat je stále nízké. Osobní počítač má doma 36% domácností (celkem 1,5 mil. domácností). Připojení k internetu má 27% domácností (1,12 mil. domácností), z toho 57% z nich (636 tisíc) vysokorychlostní. Také počet domácností vybavených osobním počítačem a připojením k internetu v letech 2003 až 2006 výrazně vzrostl.



Graf č. 1 Procento uživatelů osobního počítače, podle pohlaví a věku

Zdroj: ČSÚ, Šetření o využívání ICT v domácnostech a mezi jednotlivci 2003, 2004, 2005, 2006



Graf č.2 Procento uživatelů internetu, podle pohlaví a věku

Zdroj: ČSÚ, Šetření o využívání ICT v domácnostech a mezi jednotlivci 2003,2004, 2005, 2006

Bohužel s počtem počítačů v domácnostech nijak výrazně nevzrůstá počítačová a informační gramotnost. To vyplývá z výzkumu informační gramotnosti, který byl realizován Ministerstvem informatiky v roce 2005 (na vzorku více než 16 000 respondentů). Z výzkumu vyplynulo, že pouze 27 % obyvatel ČR ve věku 18–60 let je informačně gramotných<sup>2</sup>. Z výzkumu vyplynuly také další výsledky (výběrově):

- 1) podíl informačně gramotných mezi populací starší 60ti let jsou 2 %, mezi generací 15 - 17 let je tento podíl 55 %
- 2) třetina učitelů základních a středních škol (33 %) je informačně gramotná (tedy dvě třetiny ne)
- 3) nejnižší informační gramotnosti dosahují zástupci nekvalifikovaných dělnických profesí (4 %)

<sup>2</sup> informační gramotnost byla v průzkumu definována následovně: Informačně gramotný občan je ten, který: je schopen vyhledat a všestranně zpracovat informace za použití obvyklého počítačového vybavení, je schopen se orientovat v různých oblastech práce s počítačem a efektivně ho používat (oblast HW, terminologie, textový editor, tabulkový editor, grafika, internet, e-mail)

- 4) tři čtvrtiny z těch, kteří dnes deklarují schopnost práce s počítačem, získávaly své znalosti metodou pokus-omyl (73 %)
- 5) dvě třetiny respondentů využívají počítač ke svému sebevzdělávání (63 %), polovina ke hraní her (46 %), třetina k nakupování (31 %)
- 6) dvěma pětina respondentů, kteří nevládní počítač, chybí jeho smysluplné využití (39 %), v generaci nad 60 let tento podíl dosahuje 47 % [Výzkum, 2005]

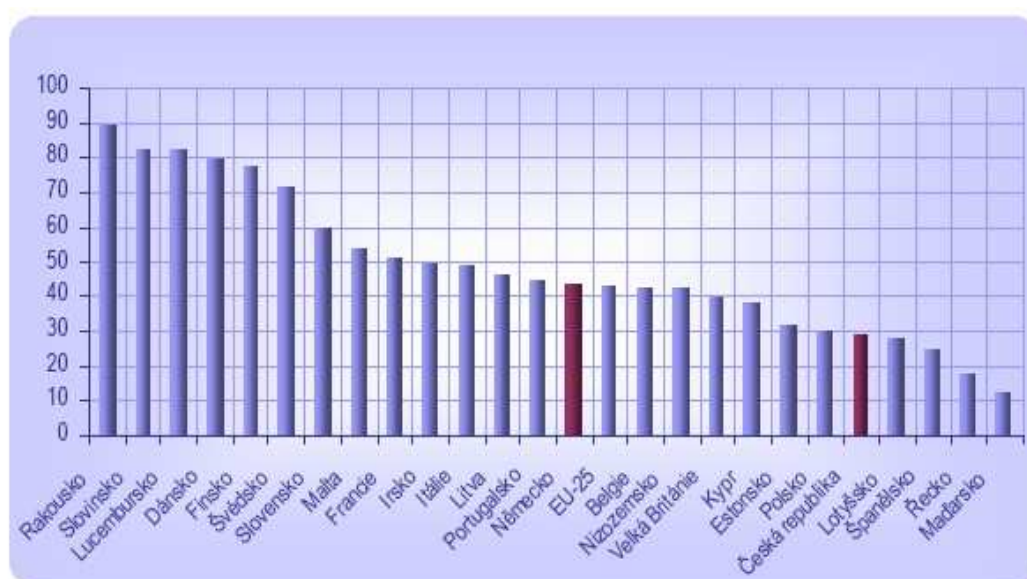
Z výsledků průzkumu můžeme vyvodit, že zejména osoby s nižším vzděláním a starší osoby jsou nejvíce ohroženy vývojem informační společnosti, protože ta přináší rychlé změny ve struktuře zaměstnanosti ve státu a osoby, které nejsou schopny (a často ani ochotny) měnit své pracovní návyky a přizpůsobovat se novým trendům, bývají vyřazeny z pracovního procesu. Dostávají se tak do pozice nezaměstnaných (v některých případech i nezaměstnatelných), což často vede k pocitům frustrace a beznaděje (jak vidíme, informační společnost je tedy i psychologickým problémem). Částečným řešením těchto problémů může být koncept celoživotního vzdělávání a ochota takto znevýhodněných osob k rekvalifikaci, to je také jeden z důvodů, proč se pojmem informační společnost zabývám ve své práci. Ze statistik bohužel vyplývá, že podíl osob účastnících se na celoživotním vzdělávání patří k nejnižším v Evropě. Z průzkumu<sup>3</sup> provedeného Národní observatoří zaměstnanosti a vzdělávání<sup>4</sup> v roce 2005 vyplynulo, že Česká

---

<sup>3</sup> studie Nerovnosti v účasti dospělých na dalším vzdělávání

<sup>4</sup> Národní observatoř zaměstnanosti a vzdělávání <http://www.nvf.cz/observatory/index.htm> (dále jen Národní observatoř) byla založena v říjnu 1996 v rámci Národního vzdělávacího fondu z iniciativy Evropské vzdělávací nadace (ETF). Její založení bylo schváleno Ministerstvem práce a sociálních věcí, Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy a Ministerstvem hospodářství České republiky. Je analytickým útvarem Národního vzdělávacího fondu. V současné době je Národní observatoř zaměstnanosti a vzdělávání koordinátorem Národního konsorcia sítě ReferNet, které vzniklo v červnu 2004 pod záštitou Evropského centra pro rozvoj odborného vzdělávání (Cedefop). Prostřednictvím sítě ReferNet jsou shromažďovány a zpracovávány informace a analýzy o odborném vzdělávání v členských zemích EU a je zajištěno jejich zpřístupnění odborné veřejnosti. Od roku 2005 je Národní observatoř jedním ze tří pracovišť Centra výzkumu konkurenční schopnosti české ekonomiky. Národní observatoř se podílí na mnoha mezinárodních projektech zpracovávaných pro Evropskou komisi, v rámci České republiky realizuje výzkumné projekty zejména pro Ministerstvo práce a sociální věci a

republika patří mezi země s velice nízkou účastí na dalším vzdělávání. Z evropských zemí se umístila na 21. pozici z 25 zemí (v účasti na celoživotním vzdělávání byla předstížena i novými členskými zeměmi). Z výsledků také vyplynulo, že při neúčasti na celoživotním vzdělávání v České republice nehrají nějak významnou roli ekonomické faktory, podstatnějšími momenty jsou osobní iniciativa a flexibilita (resp. jejich absence). Porovnání účastí na celoživotním vzdělávání je přehledně znázorněno v tabulce [Czesaná, 2005, s. 5].



Zdroj: LFS, Ad hoc module on lifelong learning 2003, Eurostat 2005

Graf č. 1: Účast na dalším vzdělávání populace 25-64 let

Jak tedy vidíme informační společnost tak přináší nejen problémy technologické, ale i politické, sociologické a psychologické.

Jak jsem již zmínila, informační společnost silně ovlivňuje problematiku vzdělávání. Z průzkumů například vyplývá, že osoby s vyšší úrovní dosaženého počátečního vzdělání se více zapojují do celoživotního vzdělávání a jsou pak flexibilnější na trhu práce.

Je tedy patrné, že koncept informační společnosti bude i v budoucnu často diskutován. Významnou roli pro rozvoj informační společnosti bude jistě i

---

Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy. Spolupracuje zejména s výzkumnými institucemi, které se zabývají problematikou trhu práce, vzdělávání a sociální problematikou.

nadále hrát Evropská unie, která již nyní podporuje řadu aktivit, zastřešených zejména společným akčním plánem eEurope 2005 (na tento plán navázala roku 2006 nová iniciativa pro informační společnost nazvaná i2010). [Akční, 2005]

## **1.2. Definice pojmu celoživotní vzdělávání**

Neustále narážíme na pojem celoživotní vzdělávání (popř. celoživotní učení). Co však pod tímto pojmem rozumíme? Jan Průcha [Průcha, 2000, s. 15] definuje pojem vzdělávání jako „*proces záměrného a organizovaného osvojování poznatků, dovedností, postojů aj.*“ Pojem vzdělávání však vymezuje od obecného termínu „*edukační proces (edukace)*“ - činnost, při které se nějaký subjekt učí a jiný subjekt jej vyučuje. Průcha spatřuje mezi pojmy vzdělávání a edukace rozdíly, vzdělávání chápe jako specifickou edukaci, která:

- 1) je obvykle dlouhodobá a institucionalizovaná (probíhá v nějakém vzdělávacím zařízení)
- 2) realizují ji profesionální edukátoři (učitelé, instruktoři, lektoři aj.)
- 3) je obvykle legislativně vymezena co do svého průběhu a produktu (např. certifikát, diplom aj.).

Jak uvádí studie Evropského oddělení EU Eurydice ve své zprávě [Celoživotní, 2000], „*někteří lidé hovoří o „celoživotním vzdělávání“, ale jiní raději volí označení „celoživotní učení“: řekne-li se totiž „vzdělávání“, mnozí potenciální účastníci si představí počáteční vzdělávání, které si ve vzpomínkách mnohdy spojují s negativními zážitky. Mimoto Boshier [Boshier, 1998] tvrdí, že mezi oběma pojmy je zásadní rozdíl. Pojem učení implicitně obsahuje myšlenku individuální odpovědnosti za rozvoj vlastního vzdělávání. Kdo si chce zachovat předpoklady, aby mohl být zaměstnán, ten si jako spotřebitel musí na vlastní odpovědnost sám na trhu vzdělání a profesní přípravy vybírat a volit, co nejvíce odpovídá jeho požadavkům.*“ Přestože je termín celoživotní učení v současné době stále častěji využíván, a přestože se i já ztotožňuji s názorem, že by každý občan měl ke svému celoživotnímu rozvoji přistupovat aktivně (tudíž spíše ve

smyslu učení než vzdělávání), budu ve své práci pracovat s termínem celoživotní vzdělávání, a to zejména z důvodu, že je tento pojem v českém prostředí již zažitý.

Pokud tedy porozumíme pojmu vzdělávání, musíme pochopit také jeho přívlastek „celoživotní“. Pojem celoživotní vzdělávání/ celoživotního učení je u různých autorů vykládán různě. I v anglickém jazyce se setkáváme s několika různými pojmy, které nejsou přesně vymezeny, například *continuing education*, *continuous learning*, *lifelong learning*, *further education*, *staff development*, *personal development*, *continuing professional development* aj.

Jak vyplývá z několika definic, jsou v anglo-americkém prostředí pojmy *continuing education* a *lifelong learning* chápány spíše ve smyslu vzdělávání osob v průběhu celého života. Patří sem tedy kromě institucionalizovaného vzdělávání ve školách i předškolní vzdělávání, vzdělávání zaměstnanců ve firmách, kurzy pro seniory atd. Někteří autoři však tyto pojmy používají ve smyslu dalšího vzdělávání.

Pojmy *further education* a *continuing professional development* (velice často se vyskytuje pouze ve zkratce CPD) jsou pojímány jako další vzdělávání osob v dospělosti. Margaret Oldroyd [Oldroyd, 1996, s. 22] také uvádí, že *continuing professional development* je širší pojem, který v sobě zahrnuje jak vzdělávání zaměstnanců (*staff development*), tak jejich zácvik a vzdělávání na pracovišti (*training*), ale i jejich rozvoj (*personal development*).

Jak je tedy patrné, koncept celoživotního vzdělávání není v současné době ještě přesně definován a vymezen. Opírat se můžeme o několik definic, jednou z nich je definice OECD<sup>5</sup> z roku 1996: „Učení pod tímto úhlem pohledu<sup>6</sup> spojuje individuální i společenský rozvoj ve všech směrech a prostředcích - v rámci formalizovaném, tedy ve školních institucích, v zařízeních odborné přípravy; terciárním vzdělávání, vzdělávání dospělých; v prostředí neformálním, tedy doma, v zaměstnání a v jiných společenských celcích. Jedná se o systémový přístup: zaměřuje se na standardy vědomostí a dovedností, které

---

<sup>5</sup> Organisation for Economic Co-operation and Development

<sup>6</sup> je tedy míněno celoživotní



*platí pro všechny, bez ohledu na věk. Zdůrazňuje potřebu všechny děti od útlého věku připravovat a motivovat k učení po celý život a koordinovat snahy o zajištění příslušných možností pro všechny dospělé, bez ohledu na zaměstnané usilující o postoupení na vyšší kvalifikační stupeň či nezaměstnané, kteří se potřebují rekvalifikovat, případně postoupí na vyšší kvalifikační stupeň.“* [Celoživotní učení, 2000, s. 9].

Další definici uvádí Peter Brophy [Brophy, 1998, s.1], který definuje celoživotní vzdělávání jako „*vědomý celoživotní rozvoj osoby, při kterém jsou počáteční získané znalosti a dovednosti opakovaně přehodnocovány a průběžně doplňovány tak, aby odpovídaly požadavkům stále se měnící společnosti*“<sup>7</sup>.

I v českém prostředí je pojem chápán různými autory rozdílně. Ve své práci budu tedy dále pracovat s termíny *celoživotní vzdělávání* (ve smyslu anglo-amerického continuing education) a *další vzdělávání* (ve smyslu continuing professional development).

Dále se budu problematikou celoživotního vzdělávání (zejména dalšího vzdělávání) zabývat v kapitole IV. Vzdělávání pracovníků jako téma managementu knihovny.

### **1.3. Definice pojmu informační gramotnost**

Jak jsem již nastínila, informační společnost je komplikovaným, mnohvrstevným a dynamickým systémem a není jednoduché se v něm zorientovat. Jak již bylo zmíněno, vzdělávání (resp. celoživotní vzdělávání) může pomoci odstranit problémy, které tato dynamičnost a komplikovanost přináší.

Významnou roli v rozvoji informační společnosti hrají informační a komunikační technologie<sup>8</sup>. Právě s těmito pojmy se úzce pojí nyní často

---

<sup>7</sup> originální znění definice : a deliberate progression throughout the life of an individual, where the initial acquisition of knowledge and skills is reviewed and upgraded continuously, to meet challenges set by an ever changing society

<sup>8</sup> Podle TDKIV jsou to technologie umožňující zpracování, uchovávání a přenos dat a informací.



používaný termín informační gramotnost. Základem tohoto termínu je pojem gramotnost, který v přeneseném významu chápeme jako určitou schopnost či dovednost.

Běžně chápeme informační gramotnost jako schopnost člověka efektivně pracovat s informacemi. Pro užší vymezení práce s informačními a komunikačními technologiemi hovoříme o *počítačové gramotnosti* (ang. *computer literacy*). Setkáváme se i s pojmem *síťová gramotnost* (ang. *network literacy*), která je chápána jako schopnost a dovednost jednotlivce efektivně využívat síťově (především na internetu) dostupné informační zdroje a technologie. [Sklenák, 2001, s. 9] Tyto termíny bývají často zaměňovány, já ve své práci budu používat pojem informační gramotnost ve smyslu pojmu nadřazeného počítačové a síťové gramotnosti.

Definovat pojem informační gramotnost není jednoduché, setkáváme se s množstvím definic. Pravděpodobně nejpoužívanější definicí informační gramotnosti je definice zveřejněná roku 1989 ve zprávě *Komise pro informační gramotnost (Presidential Committee on Information Literacy - součást American Library Association)*<sup>9</sup>[American, 1989]: „*Informačně gramotní lidé se naučili, jak se učit. Vědí, jak se učit, protože vědí, jak jsou znalosti pořádány, jak je možné informace vyhledat a využít je tak, aby se z nich mohli učit i ostatní. Jsou to lidé připravení pro celoživotní vzdělávání, protože mohou vždy najít informace potřebné k určitému rozhodnutí či k vyřešení daného úkolu.*“ [Dombrovská, 2004].

V českém prostředí se setkáváme také s definicí uvedenou v databázi České terminologické databázi knihovnictví a informační vědy (TDKIV), která hovoří o informační gramotnosti jako o: „*schopnosti jednotlivce prostřednictvím dostupných informačních metod a technologií vyhledávat, zpracovávat, vyhodnocovat a využívat informace.*“ [Švejda, 2003].

Pojem informační gramotnost však nevznikl v posledních letech, vyvíjí se již od 80. let. Poprvé jej užil Paul Zurkowski (tehdejší prezident Information

---

<sup>9</sup> Viz <http://www.ala.org/acrl/nili/ilist.html>

Industry Association) v roce 1974. Za informačně gramotné považoval Zurkowski jedince „kteří se při řešení problémů naučili využívat širokou škálu technik a informačních nástrojů stejně jako primární zdroje.“ [Dombrovská, 2004] Dále se pojmem informační gramotnost zabývali například Martin Tessmer, William Demo, Jan Olsen či Bill Coons. V České republice byla definice informační gramotnosti vytvořena v rámci činnosti odborné komise Asociace knihoven vysokých škol České republiky pro informační výchovu a informační gramotnost na vysokých školách (dále jen komise IVIG).

V rámci této definice je informační gramotnost tvořena dvěma složkami [Dombrovská, 2004]: **gramotností funkční** a **gramotností počítačovou**.

Funkční gramotnost je podle výzkumů IALS/SIALS (Mezinárodní studie funkční gramotnosti dospělých - International Adult Literacy Survey) a SIALS (Second International Adult Literacy Survey) definována jako schopnost aktivně participovat na světě informací a zahrnuje:

- *literární gramotnost* (zahrnuje například schopnost nalezení informace v textu, skládání informací a jejich propojování aj.)
- *dokumentovou gramotnost* (např. vyplnění dotazníku, připojení informace k relevantní části dokumentu, práce se synonymy, práce s informačními zdroji aj.)
- *numerickou gramotnost* (numerické operace)
- *jazykovou gramotnost* (schopnost dokonale využívat mateřský jazyk, schopnost dorozumět se v cizím jazyce)

**Gramotností počítačovou** rozumíme obecně schopnost využívat informační a komunikační technologie. Počítačová gramotnost je zde však chápána jako „základna pro rozvoj funkční gramotnosti ve společnosti, která je na informačních a komunikačních technologiích založena.“ [Dombrovská, 2004].

Graficky je tedy informační gramotnost znázorněna následovně:

<b>Funkční gramotnost</b>			
Literární gramotnost	Dokumentová gramotnost	Numerická gramotnost	Jazyková gramotnost
<b>Počítačová gramotnost</b>			

Je důležité poznamenat, že v současné době spíše než o funkční gramotnosti hovoříme o tzv. klíčových kompetencích, tedy o schopnostech a dovednostech, které lze uplatňovat nejenom při výkonu profese, ale také v osobním životě. Funkční gramotnost je tedy chápána spíše jako součást klíčových kompetencí, která je na rozdíl od obecně definovaných klíčových kompetencí nějakým způsobem měřitelná. V České republice se s pojmem klíčové kompetence setkáváme například ve vládním dokumentu Evropský průvodce kompetencemi v oboru knihovnických a informačních služeb. "

Problematikou informační gramotnosti se v České republice zabývá zejména odborná komise Asociace knihoven vysokých škol – Odborná komise pro informační vzdělávání a informační gramotnost na vysokých školách<sup>10</sup>, která je také hlavním pořadatelem semináře IVIG (Informační vzdělávání a informační gramotnost v teorii a praxi vzdělávacích institucí). Kromě semináře IVIG je problematika informační gramotnosti diskutována i na dalších akcích, například na konferenci pořádané Moravskou zemskou knihovnou v Brně – Informační gramotnost – vědomosti a dovednosti pro život. Z dalších aktérů v této oblasti je třeba zmínit alespoň Klub školních knihoven SKIP<sup>11</sup>.

---

<sup>10</sup> <http://knihovny.cvut.cz/ivig/>

<sup>11</sup> <http://skip.nkp.cz/odbKSK.htm>

## 2. Aktéři v oblasti knihovnického vzdělávání v ČR

### 2.1. *Institucionalizované vzdělávání*

Vzdělávání v oblasti informačních studií a knihovnictví je v České republice realizováno na středních školách, vyšších odborných a vysokých školách a dále v rámci profesních organizací.

#### 2.1.1. Střední odborné školy zaměřené na knihovnické a informační systémy a služby

Vyšší odborná škola informačních služeb a Střední odborná škola informačních a knihovnických služeb v Brně<sup>12</sup> zajišťuje studijní obory Knihovnické a informační systémy a služby (čtyřleté denní studium zakončené maturitní zkouškou) a Informační systémy (tříleté denní vyšší studium). V únoru roku 2007 došlo ke sloučení Vyšší odborné školy a Střední odborné školy informačních a knihovnických služeb a Obchodní akademie a Vyšší odborné školy sociální. Studijní programy by podle dostupných informací měly být dále realizovány, škola pouze k 1. červenci 2007 mění název na Obchodní akademii, Střední odbornou školu knihovnickou a Vyšší odbornou školu knihovnických, informačních a sociálních služeb, Brno. [Jihomoravský, 2007]

#### 2.1.2. Střední odborné školy jiného zaměření

Obor informační systémy a služby je možno studovat také na těchto středních školách: Obchodní a bankovní akademie Karviná<sup>13</sup>, Střední odborná škola

---

<sup>12</sup> [www.vosis.cz](http://www.vosis.cz)

<sup>13</sup> <http://www.obaka-karvina.cz/>

profesora Švejcara Plzeň<sup>14</sup>, Střední škola obchodu, služeb a řemesel a Jazyková škola s právem státní jazykové zkoušky (Tábor)<sup>15</sup>, Střední odborná škola a Střední odborné učiliště, Luhačovice<sup>16</sup>, Střední odborná škola Olomouc<sup>17</sup>. Ve všech případech se jedná o čtyřleté denní studium zakončené maturitní zkouškou v oboru Knihovnické a informační systémy a služby.

### 2.1.3. Vyšší odborné školy

Vyšší odborná škola informačních služeb v Praze<sup>18</sup> umožňuje studovat obory Informační management a ve spolupráci s ÚISK FF UK je zde realizováno také tříleté bakalářské studium oboru Informační studia a knihovnictví.

Jak již bylo zmíněno, titul DiS. je v oboru informačních služeb a knihovnictví získat také na VOŠ a SOŠ informačních služeb a knihovnictví v Brně.

### 2.1.4. Vysoké školy

Vysokoškolské studium oboru „informační studia a knihovnictví“ nabízí Ústav informačních studií a knihovnictví Filozofické fakulty Univerzity Karlovy v Praze<sup>19</sup> ve studijním oboru Informační studia a knihovnictví (ve tříletém bakalářském prezenčním studiu a ve dvouletém navazujícím magisterském studiu - prezenčním i kombinovaném). Je zde realizováno také studium oboru Informační věda (tříleté doktorské studium interní nebo pětileté doktorské studium externí) - pro absolventy magisterského studia.

---

<sup>14</sup> <http://web.pilsedu.cz/~rod/>

<sup>15</sup> <http://www.ssjs-tabor.cz/>

<sup>16</sup> <http://www.sosluhac.cz/>

<sup>17</sup> <http://www.skolaodborna.cz/>

<sup>18</sup> [www.sks.cz](http://www.sks.cz)

<sup>19</sup> <http://uisk.ff.cuni.cz/>

Kabinet knihovnictví Ústavu české literatury a knihovnictví Filozofické fakulty Masarykovy univerzity v Brně<sup>20</sup> nabízí studium oboru Informační studia a knihovnictví (tříleté bakalářské jednooborové studium prezenční i kombinované a dvouleté navazující magisterské studium prezenční i kombinované).

Další studijní možnost nabízí Ústav bohemistiky a knihovnictví Filozoficko-přírodovědecké fakulty Slezské univerzity v Opavě<sup>21</sup>, kde je realizován studijní obor

Knihovnictví (tříleté bakalářské jednooborové studium prezenční i kombinované tříleté bakalářské dvouoborové studium prezenční (kombinace: jazyky, historické vědy)) a Ústav informatiky<sup>22</sup> na téže univerzitě, nabízející studijní obor Informační a knihovnická studia (dvouleté navazující magisterské studium prezenční i kombinované).

## ***2.2. Další profesní vzdělávání***

V současné době mají zaměstnanci knihoven v České republice poměrně rozsáhlé možnosti, jak doplnit své profesní vzdělání. Na trhu je poměrně široká nabídka firem, které zajišťují školení v oblastech práce s počítačem (knihovníky jsou využívány převážně školení týkající se práce s kancelářskými aplikacemi typu MS Word, MS Excel aj., školení HTML, XML, Linux, práce s multimédií aj.), prezentačních a lektorských dovedností, time managementu atd. Odborné knihovnické znalosti si mohou knihovníci doplnit na akcích pořádaných některou z profesních organizací (ty budou zmíněny v další části práce), nebo v některém ze vzdělávacích center.

Vznik vzdělávacích center byl v České republice podpořen finančními prostředky z programu Veřejné informační služby knihoven 2 – Mimoškolní

---

<sup>20</sup> <http://www.phil.muni.cz/vik/>

<sup>21</sup> <http://www.fpf.slu.cz/ustavy/ustav-bohemistiky-a-knihovnictvi>

<sup>22</sup> <http://www.fpf.slu.cz/ustavy/ustav-informatiky>

vzdělávání knihovníků (dále VISK2), který je primárně zaměřen na celoživotní vzdělávání knihovníků.

Podstatnou roli ve vzdělávání knihovníků však hrál i společný projekt automatizace českých a slovenských knihoven *CASLIN (Czech and Slovak Library Information Network)*. Tento tříletý projekt (1993 -1996), financovaný Nadací Andrew W. Mellona (USA) vytvořil základ automatizované knihovnické sítě v ČR a SR.

Kromě toho, že zapojené knihovny (Národní knihovna Praha, Moravská zemská knihovna Brno, Slovenská národná knižnica Martin a Univerzitná knižnica Bratislava) byly vybaveny potřebnou výpočetní technikou, knihovnickým systémem Aleph a připojením na Internet, byla zahájena potřebná školení (primárně pro knihovníky ze zapojených institucí), která položila základy systematickému vzdělávání knihovníků. [Bartošek, 1997]

## **2.3. Centra vzdělávání knihovníků v ČR**

### **2.3.1. Vzdělávací centrum Knihovnického institutu NK ČR**

Knihovnický institut (resp. oddělení vzdělávání Knihovnického institutu NK ČR)<sup>23</sup> zajišťuje odborné vzdělávací akce jako jsou kurzy, semináře, školení, přednášky. Jedná se zejména o kurzy počítačové a informační gramotnosti (mnohá školení se pravidelně opakují), školení práce s klientem, kurzy právníckého minima, semináře věnující se digitalizaci v knihovnách, školení knihovnických standardů a formátů (MARC21, AACR2, KONSPEKT aj.), školení pro zaměstnance specifických typů knihoven (popis hudebnin a zvukových dokumentů aj.)

Ve vzdělávacím centru probíhají také rekvalifikační kurzy, které jsou určeny zaměstnancům Národní knihovny ČR a pracovníkům jiných knihoven se středoškolským nebo vysokoškolským vzděláním v neknihovnických oborech k

---

<sup>23</sup> [http://knihovnam.nkp.cz/sekce.php3?page=03\\_oddeleni\\_vzdelavani.htm](http://knihovnam.nkp.cz/sekce.php3?page=03_oddeleni_vzdelavani.htm)

získání odborné knihovnické kvalifikace. Kurzy jsou schváleny akreditační komisí MŠMT ČR. Absolventi získají osvědčení o absolvování kurzu, který slouží jako doklad o odborné kvalifikaci s platností pro celou Českou republiku.

### **2.3.2. Školicí středisko Státní technické knihovny v Praze<sup>24</sup>**

Školicí středisko Státní technické knihovny (dále jen STK) má za cíl odborně vzdělávat pracovníky Státní technické knihovny, uživatele STK a odbornou veřejnost. Pro odbornou veřejnost jsou zde pořádány například kurzy document delivery service, školení o Portálu STM aj. Uživatelé STK se ve školicím středisku mohou školit v práci s internetem, ve vyhledávání v katalozích, v elektronických službách STK, získat informace o Portálu STM<sup>25</sup> atd. Pro pracovníky STK a další zájemce z řad odborné veřejnosti jsou pořádány jazykové kurzy, kurzy sociální komunikace, kurzy pokročilých počítačových dovedností (Java, PHP, Oracle aj.). [Kloučková, 2006]

### **2.3.3. Regionální/ krajská vzdělávací centra**

Regionální (krajská) vzdělávací centra knihoven vznikla v České republice z iniciativy MOLIN (*Moravian Library Information Network*). Jednalo se o specifický projekt konsorcia akademických a státních vědeckých knihoven moravského regionu podpořený nadací Andrew W. Mellona (USA). Projekt probíhal v letech 1996 – 1999 a jeho hlavním cílem bylo vytvořit základy systému efektivní spolupráce hlavních odborných knihoven moravského regionu (do projektu byly zapojeny tyto moravské instituce: knihovny Masarykovy univerzity v Brně (MU), knihovna Univerzity Palackého v Olomouci (UP), Moravské zemská knihovna v Brně (MZK), Státní vědecká knihovna v Olomouci (SVKOL) [Bartošek, 1997]. Na základě tohoto projektu byl iniciován vznik Výukového centra pro další vzdělávání knihovníků a také

---

<sup>24</sup> [http://www.stk.cz/skolici\\_stredisko.html](http://www.stk.cz/skolici_stredisko.html)

<sup>25</sup> <http://www.portalstm.cz/>



vytvoření regionálních výukových center pro vzdělávání knihovníků v ČR. V roce 2002 převzala pravomoce konsorcia MOLIN sekce Svazu knihovníků a informačních pracovníků (SKIP) - *Sekce vzdělávání – výukové centrum pro další vzdělávání knihovníků v ČR*.

Jak jsem již uvedla, regionální školicí centra byla v České republice financována zejména z programu VISK2, nebyl to však jediný zdroj financí. Dalšími zdroji byly například finance z programu Ministerstva kultury z *Programu podpory zajištění výkonu regionálních funkcí knihoven*. Od roku 2005 přešlo financování veškerých regionálních funkcí pod pravomoc obcí.

V České republice však existuje několik dalších organizací, které se mimo jiné věnují vzdělávání knihovníků, z nejvýznamnějších je to Svaz knihovníků a informačních pracovníků (SKIP) ve své odborné sekci Výukové centrum pro další vzdělávání knihovníků.

## **2.4. Další vzdělávací aktivity**

### **2.4.1. Výukové centrum pro další vzdělávání knihovníků SKIP**

Odborná sekce Výukové centrum pro další vzdělávání knihovníků<sup>26</sup>. byla ustanovena v roce 2002 jako nástupce konsorcia MOLIN (*Moravian Library Information Network*), o kterém jsem se již zmínila výše.

Mezi hlavní cíle odborné sekce SKIP, které jsou plněny prostřednictvím 14 regionálních center dalšího vzdělávání knihovníků (informace platné k 7.3.2006), patří zejména organizace vzdělávacích aktivit pro odbornou knihovnickou veřejnost, organizace seminářů, konferencí, workshopů a jiných společných akcí zaměřených na problematiku dalšího vzdělávání knihovníků, včetně mezinárodních aktivit, postupná tvorba a naplňování koncepce celoživotního vzdělávání pracovníků všech typů knihoven v České republice,

---

<sup>26</sup> <http://skip.nkp.cz/odbVzdel.htm>

koordinace a integrace vzdělávacích aktivit pro knihovníky v ČR, podpora distančních forem vzdělávání a další. Z definovaných cílů vyplývá, že „výsledkem všech těchto snah by mělo být zvýšení kvality a zajištění flexibility knihovních služeb a jejich přizpůsobení službám knihoven zemí EU“. [Sekce, 2003]

#### **2.4.2. Vzdělávací akce dalších profesních organizací**

Vzdělávací akce jsou realizovány také v rámci profesních organizací, (např. Asociace knihoven vysokých škol České republiky - AKVŠ<sup>27</sup>, Sdružení knihoven České republiky – SDRUK<sup>28</sup>, Asociace muzeí a galerií České republiky<sup>29</sup>), sdružení uživatelů konkrétního knihovního systému (např. Sdružení uživatelů systému Aleph v ČR a SR – SUAleph<sup>30</sup>, Sdružení uživatelů knihovních systémů LANius – SKAT<sup>31</sup>) nebo institucí spolupracujících na společném projektu či propojených v konsorciích (např. Souborný katalog ČR – CASLIN<sup>32</sup> aj.).

---

<sup>27</sup> <http://www.akvs.cz/>

<sup>28</sup> <http://www.sdruk.cz/>

<sup>29</sup> <http://amg.evanek.cz/amg/faces/web/amg/titulni>

<sup>30</sup> <http://www.sualeph.cz/>

<sup>31</sup> <http://www.skat.cz/>

<sup>32</sup> <http://www.caslin.cz/>

## 3. Vzdělávání pracovníků jako téma managementu knihovny

### 3.1. Úvod do problematiky

Vzdělávání pracovníků knihoven je tématem, které je v současné době v České republice velice aktuální. Vidíme snahy o zjištění stavu vzdělanosti v českých knihovnách [Marvanová, 2005], vzdělání knihovníků je tématem sekcí na konferencích (např. tematický blok Vzdělávání knihovníků na konferenci Knihovny současnosti 2007), vznikají odborné komise zabývající se vzděláváním knihovníků (sekce SKIP – Sekce vzdělávání: výukové centrum pro další vzdělávání knihovníků<sup>33</sup>) etc. Jak víme, současná dynamika trhu práce vyžaduje „průběžné zvyšování, prohlubování, rozšiřování, inovaci a specializaci kvalifikace“ [Grenar, 2001, s. 150 ], to jsou primární důvody celoživotního vzdělávání.

V komerční sféře je důraz na profesní rozvoj a vzdělávání kladen již několik let, problematická situace je ve státní sféře, kam přináležejí i knihovny. Domnívám se však, že pouhý nedostatek financí není hlavním problémem absence dalšího vzdělávání v knihovnách. Dobrý manager (resp. vedoucí, ředitel knihovny) by měl být schopen motivovat své zaměstnance i jinými způsoby (např. umožnit jim se dále kreativně rozvíjet, poskytnout jim jasnou náplň práce, která bude průběžně revidována a obohacována o nové prvky tak, aby zaměstnanec neustrnul ve svém vývoji atp.). Uměním motivace se však věnuje mnoho autorů z oblasti personálního managementu [Clegg, 2005], [Adair, 2004], [Eggert, 2005], proto se touto problematikou nebudu ve své práci podrobně zabývat.

Ve srovnání se zahraničím (USA, Velká Británie, Německo, Francie, Skandinávie), kde je další vzdělávání a doškolování (obecně rozvoj zaměstnanců ve smyslu continuing professional development) chápáno jako

---

<sup>33</sup> <http://skip.nkp.cz/odbVzdel.htm>

určité právo zaměstnance a jako takové je často zakotveno v kolektivních smlouvách a dohodách, je v České republice k dalšímu vzdělávání ve většině případů přístupováno neplánovitě, náhodně a je chápáno jako okrajová záležitost. Přitom o jeho důležitosti se dočítáme prakticky denně. Margaret Oldroyd například uvádí: „*I ta nejvíce automatizovaná knihovna potřebuje lidi, kteří budou spravovat systém, zadávat do něj vstupní data a komunikovat s uživateli. Všechny tyto činnosti vyžadují různé dovednosti, a ty musí být pravidelně doplňovány. Vyšetřit čas pro vzdělávací aktivity je však vždy náročné. Možná dokonce náročnější, než získávání prostředků na jejich financování, či výběr vhodných lektorů. Ale pokud zaměstnanci nemají příležitost rozvíjet své schopnosti, pak služby, systémy i vztahy začnou stagnovat a brzy přestanou odpovídat požadavkům, jenž jsou na ně kladeny.*“ [Oldroyd, 1996, s. 22]

V této souvislosti bych ráda zmínila, jak je koncept dalšího vzdělávání pracovníků nahlížen z pohledu personálního managementu, který může (a měl by být) knihovnami využíván.

Josef Koubek [Koubek, 1995, s.175] považuje za hlavní úkol celoživotního vzdělávání „*zajistit, aby se pracovníci dovedli přizpůsobovat měnícímu se pracovnímu prostředí a prohlubovali své pracovní schopnosti*“. Celoživotní vzdělávání by tedy mělo zaměstnanci umožnit vhodně přizpůsobit své pracovní schopnosti danému pracovnímu místu. Těchto cílů by mělo být dosaženo systematickým doškolováním, přeškolováním (rekvalifikací, angl. *retraining*), ale také vhodnou orientací pracovníka v rámci firmy či instituce – tyto procesy řadí Koubek do tzv. *oblastí kvalifikace*. Za druhou významnou oblast považuje tzv. *oblast rozvoje a vzdělávání*. Tato oblast je orientována spíše na získání jakési širší palety znalostí a dovedností, než jaké jsou nezbytně nutné k vykonávání stávajícího zaměstnání. Rozvoj schopností a dovedností z této oblasti je zaměřen na pochopení a zvládnutí komplexních problémů, které často překračují meze oboru. [Koubek, 1995, s.176] Do oblasti rozvoje řadí

formování sociálních vlastností, osobnosti jedince. Ve srovnání s oblastí kvalifikace zde vidíme orientaci na kariéru pracovníka, na jeho flexibilitu, uplatnění na trhu práce, spíše než na jím momentálně vykonávanou práci.

## **3.2. Systematická školení zaměstnanců**

### **3.2.1. Vstupní zaškolení zaměstnanců**

V oblasti personálního managementu je problematika vzdělávání zaměstnanců důkladně propracována. Velký důraz je kladen již na vstupní zaškolení pracovníků, na jejich uvedení do organizace.

Procedury pro nástupní den jsou často detailně propracovány, aby umožnily co nejrychlejší a nejefektivnější adaptaci nového zaměstnance. V mnoha institucích bohužel stále panuje praxe, kdy nový zaměstnanec dostane základní informace ale bez jakékoli vazby na okolí, chybí mu tedy orientace v instituci, neví, čemu se věnují jeho kolegové, kam se jeho pracoviště řadí v rámci celé instituce, jaká je struktura celé instituce (v případě knihoven např. struktura celé univerzity, Akademie věd atd.). Odborníci z oblasti personálního managementu se domnívají, že vhodné začlenění do instituce snižuje riziko pravděpodobnost brzkého odchodu pracovníka - kritické jsou podle odborníků první dva týdny v nové instituci. Všechny tyto nedostatky by mělo vstupní zaškolení pracovníků odstranit.

Systematické uvádění pracovníka do zaměstnání má však i další cíle. Pomáhá mu překonat počáteční fáze nejistoty, kdy se mu vše zdá cizí a nové a často vede také k vybudování kladného vztahu k instituci. Úvodní zaškolení pracovníků pomáhá pracovníkovi ujasnit si také tzv. *psychologickou smlouvu* (rozuměno implicitní nepsaná očekávání, která existují mezi jednotlivými pracovníky a jejich zaměstnavateli). [Armstrong, 2002, s. 229].

Samozřejmě existují různé způsoby a možnosti vstupního zaškolení zaměstnance, v praxi nejběžnější je neformální seznámení s institucí prostřednictvím informací od přímého nadřízeného, či jiného zodpovědného

pracovníka. V zahraničí (a zvláště v prostředí velkých institucí) jsou obvyklé také formální kurzy pro nové zaměstnance (z českých knihoven se s formálními kurzy pro zaměstnance můžeme setkat například v Národní knihovně ČR). Obsahem těchto kurzů jsou ve většině případů informace o organizaci, pracovních podmínkách, odměnách a zaměstnaneckých výhodách, příležitostech dalšího vzdělávání. Často je náplní těchto kurzů bezpečnostní školení a informace o vnitřní politice instituce (např. pravidla týkající se vyřizování stížností, v zahraničí taktéž informace týkající se rasového a sexuálního obtěžování a šikanování, pravidla týkající se kouření na pracovišti atd.). Výhodou tohoto typu vzdělávání zaměstnanců je, že tímto způsobem můžeme poskytnout podrobnější a rozsáhlejší informace větší skupině pracovníků současně. Tyto kurzy samozřejmě nemohou zcela nahradit neformální uvedení zaměstnance na pracoviště nadřízeným.

V návaznosti na vstupní zaškolení pracovníků hovoříme také o vzdělávání nových pracovníků při výkonu práce [Armstrong, 2002, s 229]. Jedná se o vzdělávání takových pracovníků, kteří neabsolvovali žádný formální vzdělávací kurz a své znalosti o instituci a své práci získávají přímo na pracovišti. Nevýhodou tohoto typu vzdělávání je často nahodilost, nesystematičnost a tím pádem i jeho neúčinnost. Proto je nutné předem definovat, jaké znalosti chceme novému pracovníku předat a jak budeme postupovat. Systematický a plánovitý přístup by měl zahrnovat také analýzu pracovního místa zaměstnance (snažíme se určit konkrétní požadavky na dovednosti a znalosti zaměstnance, snažíme se také zjistit, jaké dovednosti by se měl zaměstnanec naučit – tímto stanovíme i jaké další vzdělávání je pro něj vhodné) a následně pověření zaměstnance zvláštním úkolem, na kterém bude pracovat pod vedením zkušenějších kolegů či spolupracovníků, kteří mu pomohou překlenout počáteční problémy a budou mu postupně předávat potřebné informace. Toto vzdělávání na pracovišti samozřejmě může být (resp. mělo by být) doplněno samostudiem.

### 3.2.2. Průběžné vzdělávání zaměstnanců

Jak již bylo řečeno, vzdělávání zaměstnanců má mnoho výhod. Efektivně vedené vzdělávání může do značné míry ušetřit finanční prostředky instituce, pomáhá urychlovat pracovní procesy, ale také vede k lepším výkonům zaměstnanců (což zpětně umožňuje poskytovat lepší služby uživatelům/klientům).

#### Metody průběžného vzdělávání zaměstnanců

Vzhledem k tomu, že vzdělávání zaměstnanců je v oblasti personálního managementu věnována velká pozornost, setkáváme se s množstvím metod, které jsou pro vzdělávání zaměstnanců využívány.

Tyto metody lze v podstatě zařadit do dvou velkých skupin a to:

**1. vzdělávací metody používané ke vzdělávání na pracovišti** (tzv. „*on the job*“) – jedná se o metody, které jsou realizovány na konkrétním pracovním místě, při vykonávání běžných pracovních úkolů.

Mezi tyto metody podle Koubka [Koubek, 1995, s. 222] patří **instruktáž při výkonu práce** (nový, či méně zkušený pracovník je zaškolen zkušeným pracovníkem na základě napodobování a pozorování, jedná se o jednorázovou instruktáž), **coaching** (dlouhodobější systematické formování a směřování školeného pracovníka), **mentoring** (obdoba coachingu, s tím rozdílem, že školený pracovník si sám vybírá svého rádce – mentora), **counselling** (vzdělávání školitele a školeného na základě vzájemného konzultování a ovlivňování), **asistování** (nový pracovník je přidělen zkušenému zaměstnanci jako pomocník), **pověření úkolem, rotace práce** (setkáváme se i s pojmem cross training, zaměstnanec je na určité období pověřován úkoly v různých odděleních instituce), **pracovní porady** (seznámení s problémy a novinkami pracoviště).

*2. vzdělávací metody používané mimo pracoviště* (tzv. „*off the job*“) – jedná se o metody, které mají často klasickou strukturu (přednáška, prezentace aj.), často se orientují na doplnění znalostí či sociální rozvoj zaměstnance. Do této kategorie řadíme zpravidla tyto metody: **přednáška**, **přednáška spojená s diskusí**, **demonstrování** (praktické, názorné vyučování), **workshop**, **brainstorming** (každý ze členů skupiny navrhuje své vlastní řešení předloženého problému), **případové studie** (účastníci se ve skupinách snaží nalézt řešení předloženého problému), **simulace** (na rozdíl od řešení případové studie je tato metoda více zaměřená na praxi a aktivní účast školených, kteří mají za úkol vyřešit situaci z reálného pracovního života), **hraní rolí** (školení zaměstnanci na sebe berou určitou pracovní roli, v jejímž rámci jednají), **assessment centre** (také development centre či diagnosticko-výcvikový program; náročná metoda používaná zejména ke vzdělávání manažerů, která je založena na plnění úkolů a řešení problémů, tvořících každodenní pracovní náplň, jedná se ve své podstatě o sloučení metod případových studií, simulace a hraní rolí), **školení hrou** (také outdoor training, adventure education – získávání zkušeností a zvláště sociálních dovedností v neznámém prostředí).

Všechny tyto metody mají své kladné a záporné rysy, bohužel rozsah této práce mi nedovoluje se jimi podrobněji zabývat. Je však nutno zdůraznit, že prakticky všechny metody lze uplatnit při vzdělávání zaměstnanců (snad kromě metody assessment centre, která je velice náročná na přípravu a technické vybavení) a domnívám se, že pokud budou aplikovány správně, mohou být pro knihovnu velkým přínosem. Podrobně se výše zmíněnými metodami zabývá např. Koubek [Koubek, 1995], Armstrong [Armstrong, 2002] nebo Mužík [Mužík, 2005].



## 4. Návrh koncepce celoživotního vzdělávání pracovníků vysokoškolské knihovny

### 4.1. Charakteristika Studijního a informačního centra České zemědělské univerzity v Praze

Jak bylo již zmíněno v úvodu, návrh koncepce vzdělávání pracovníků univerzitní knihovny se bude vztahovat k pracovišti Studijního a informačního centra (dále již jen SIC)<sup>34</sup> České zemědělské univerzity v Praze (dále jen ČZU). Proto bych v této části práce ráda stručně charakterizovala toto celouniverzitní pracoviště. [Studijní, 2006]

Studijní a informační centrum České zemědělské univerzity je dle zákona č. 257/2001 Sb. o knihovnách a podmínkách provozování veřejných knihovnických a informačních služeb (knihovní zákon) základní knihovnou se specializovaným fondem. Skladba fondů odpovídá informačnímu profilu, který vychází z akreditovaných studijních oborů a realizovaných vědecko-výzkumných záměrů na ČZU v Praze.

SIC ČZU je pověřeno informačním zabezpečením studia a vědecké i výzkumné činnosti na ČZU. Toto informační zabezpečení spočívá ve shromažďování, zpracovávání, uchovávání a zpřístupňování knihovního a informačního fondu prostřednictvím knihovnických a informačních služeb. SIC poskytuje veškeré veřejné knihovnické a informační služby vyjmenované v odst. 1 a 3 § 4 knihovního zákona všem svým registrovaným uživatelům na základě rovnosti zakotvené v čl. 1 a 3 Listiny základních práv a svobod a na základě práva na informace zaručeného čl.17 Listiny základních práv a svobod.

---

<sup>34</sup> <http://www.sic.czu.cz/>

Centrální knihovna je umístěna v budově SIC v areálu univerzitního kampusu v Praze 6 – Suchbale, na jednotlivých katedrách ČZU jsou pak umístěny katederní knihovny. Dílčí fakulní knihovna je umístěna v Koselci nad Černými lesy<sup>35</sup>. Dílčí knihovny podléhají kultrální knihovně SIC.

Činnost SIC ČZU zajišťují tři základní části, jsou to: Kultrální knihovna, Oddělení sekundárních informací a rozvoje a Oddělení služeb a propagace.

**Základní knihovna (ZK)** zajišťuje uživatelům studijní a odbornou literaturu, zpřístupňuje česká i zahraniční odborná periodika, provozuje studovny a čítárnu, zajišťuje přístup k internetu a kopírovací služby.

**Oddělení sekundárních informací a rozvoje (OSIR)** spravuje přístup k odborným databázím a elektronickým časopisům, zpracovává rešerše pro pedagogy, vědecké pracovníky, doktorandy a diplomanty, zajišťuje vzdělávání uživatelů a konzultace v oblasti práce s informacemi, zajišťuje provoz výpočetní techniky SIC a její modernizaci, podílí se na řešení grantů a zavádění nových služeb a technologií.

**Oddělení služeb a propagace (OSP)** natáčí vlastní výukové videopořady, provádí sestřihy a dabingy pořadů nahraných z televizního a satelitního vysílání, zajišťuje fotoslužby a grafické práce pro celou univerzitu, podílí se na vydávání propagačních materiálů a zajišťuje prezentaci univerzity na výstavách, ale také vydává identifikační karty ČZU ISIC/ ITIC.

Pro účely mé bakalářské práce je nutno uvést, jaká je personální struktura SIC. Je zde zaměstnáno celkem 36 osob (29,9 přepočtených úvazků). Z toho 10 zaměstnanců ukončilo vysokoškolské vzdělání, 4 z toho získali vysokoškolské vzdělání knihovnického či informačního zaměření. Na SIC je zaměstnáno 17 osob se středoškolským vzděláním, z toho 2 s knihovnickým či

---

<sup>35</sup> Jedná se o knihovnu Fakulty lesnické a environmentální.

informačním zaměřením. Základního vzdělání dosáhlo 9 zaměstnanců. Vzdělanostní struktura je pro přehlednost uvedena v tabulce.

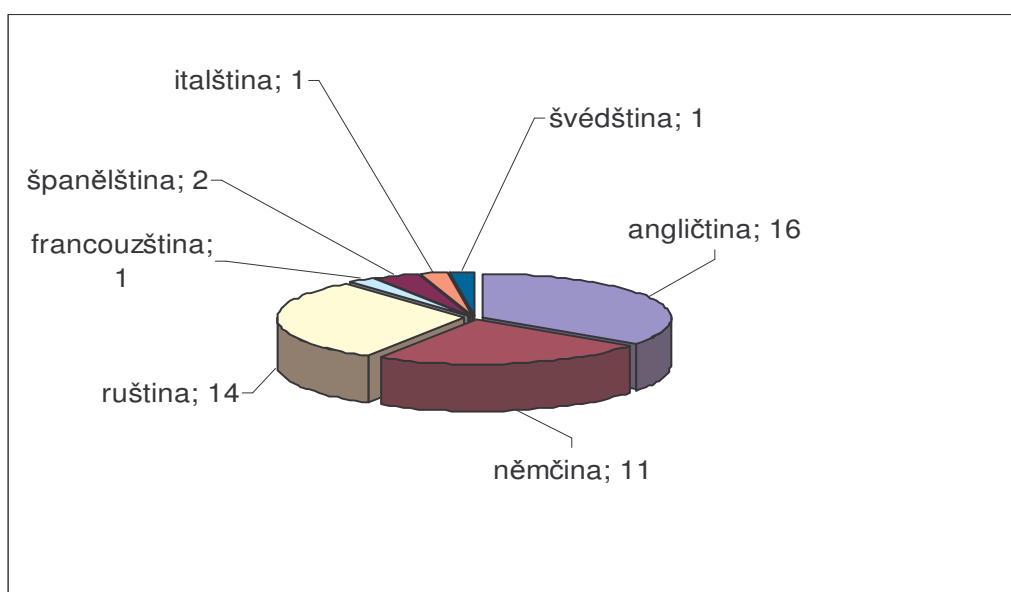
	<b>Fyzické osoby</b>	<b>Přepočtený počet</b>
<b>Celkový počet</b>	36	29,9
<b>Se vzděláním vysokoškolským (z toho knihovnickým)</b>	10 (4)	8,0 (3,5)
<b>Se vzděláním středoškolským (z toho knihovnickým)</b>	17 (2)	14,3 (1,5)
<b>Se vzděláním základním</b>	9	7,6

Na podzim roku 2006 byl ve Studijním a informačním centru ČZU proveden průzkum v oblasti celoživotního vzdělávání. Bylo dotázáno 21 pracovníků (z dotazníkového šetření byli vyňati pracovníci zajišťující úklidové služby a 4 pracovnice důchodového věku zajišťující rutinní provoz studovny). Z 21 dotázaných dotazník zodpovědělo 19 pracovníků. Dotazník předložený pracovníkům SIC je přiložen v příloze č.1.

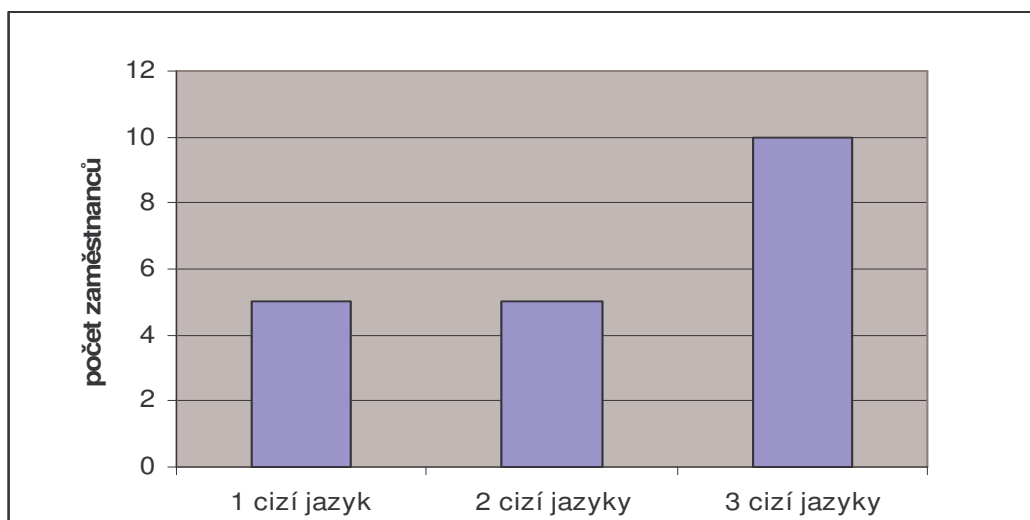
## 4.2. Výsledky průzkumu celoživotního vzdělávání zaměstnanců Studijního a informačního centra ČZU

### 4.2.1. Oblast jazykových znalostí

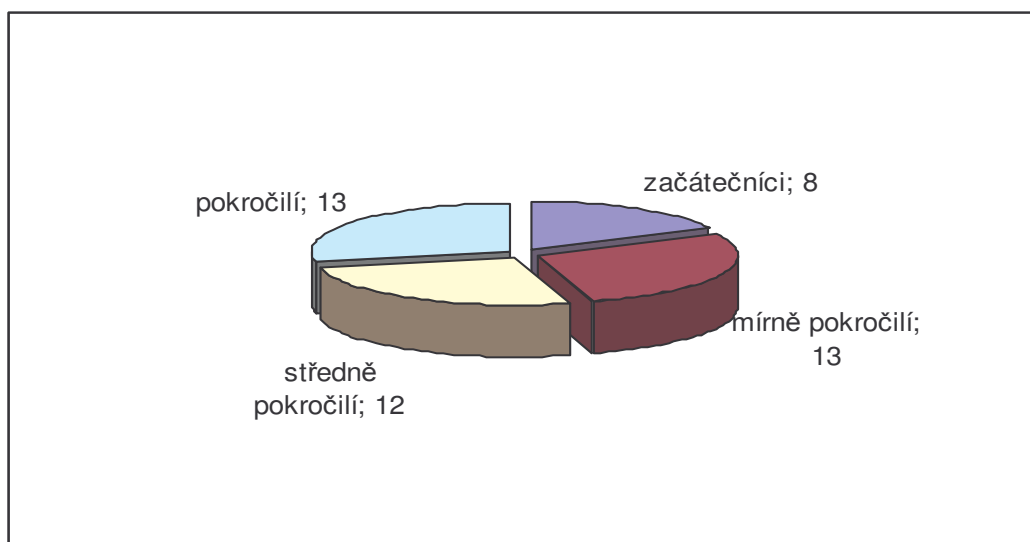
Každý zaměstnanec SIC ČZU ovládá alespoň jeden cizí jazyk, zastoupení jazyků uvedených v odpovědích je takové:



Ze získaných informací také vyplývá, že 5 z dotazovaných ovládá jeden cizí jazyk, 5 ovládá alespoň dva cizí jazyky a 9 z dotazovaných uvedlo, že ovládají tři cizí jazyky.



Znalosti jazyků se liší úrovněmi pokročilosti. Bez ohledu na konkrétní jazyk jsou jazykové znalosti zaměstnanců takové:



Z uvedeného grafu by se mohlo zdát, že jazykové znalosti pracovníků SIC ČZU jsou nadprůměrné, bohužel pokročilá znalost byla vykazována převážně u ruského jazyka. Své znalosti anglického jazyka označilo za pokročilé pouze 6 osob (z 19 dotazovaných).

Se znalostmi jazyků úzce souvisí i fakt, že 70% dotazovaných (14 osob) v současné době nenavštěvuje žádný jazykový kurz ani se nevzdělává samostudiem. Tuto situaci by mohly pomoci změnit jazykové kurzy pořádané ČZU. Z odpovědí zaměstnanců také vyplývá, že **84% dotazovaných (16 osob)**

**má zájem navštěvovat jazykové kurzy**, z toho 2 zaměstnanci by měli zájem o španělský jazyk a 14 zaměstnanců by mělo zájem o kurz anglického jazyka (v různých úrovních pokročilosti). Z těchto 14 zaměstnanců by 6 mělo zájem i o další jazyky (ruština, francouzština, němčina).

Z uvedených výsledků vyplývá, že zaměstnanci SIC ČZU mají zájem navštěvovat jazykové kurzy.

#### **4.2.2. Oblast informačních technologií**

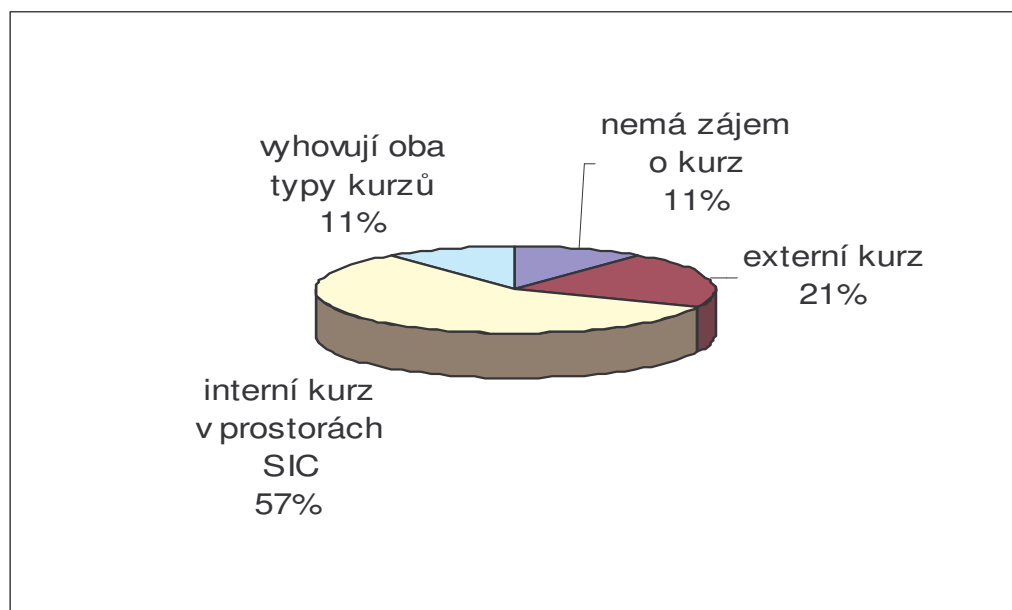
V oblasti informačních technologií vyplývají z dotazníkového šetření uspokojivé výsledky pouze v případě využívání e-mailové pošty – 95% dotazovaných (18 zaměstnanců) považuje využití e-mailové pošty za rutinní záležitost.

89% dotazovaných (17 osob) využívá i jiné služby sítě internet (převažuje vyhledávání v databázích a využívání ICQ).

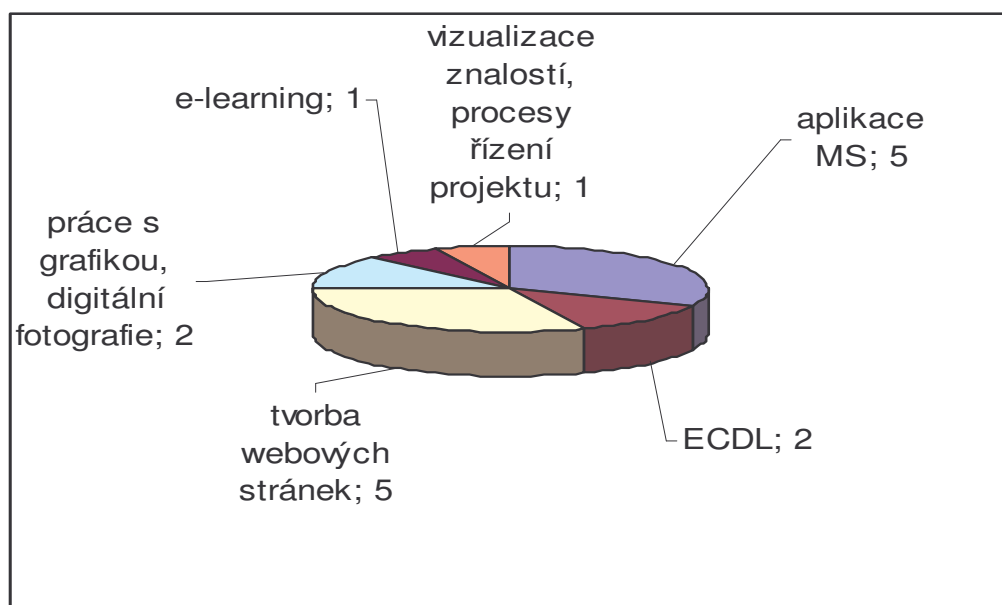
Další z položených otázek se zabývala schopnostmi práce s běžnými kancelářskými aplikacemi (MS Word, MS Excel, MS Power Point, MS Access). Všechny tyto uvedené aplikace je schopno používat 36% dotazovaných (7 osob), 11% (2 osoby) je schopno využívat tři z uvedených programů, 32% (6 osob) dva z uvedených programů, 16% (3 osoby) je schopno vytvářet dokumenty pouze v jednom z uvedených programů (MS Word), 5% (1 osoba) není schopno pracovat s žádným z uvedených programů.

Všichni dotazovaní se však domnívají, že by lepší znalosti z oblasti informačních technologií přispěly ke zlepšení jejich pracovních výsledků.

Kromě dvou zaměstnanců (z 19 dotazovaných) by měli všichni zájem navštěvovat kurzy informačních a komunikačních technologií. 57% dotazovaných (11 osob) by preferovalo interní kurz pořádaný v budově SIC, 21% (4 osoby) by přivítalo externí kurz, 11% (2 osoby) vyhovuje jakýkoliv kurz (interní i externí).

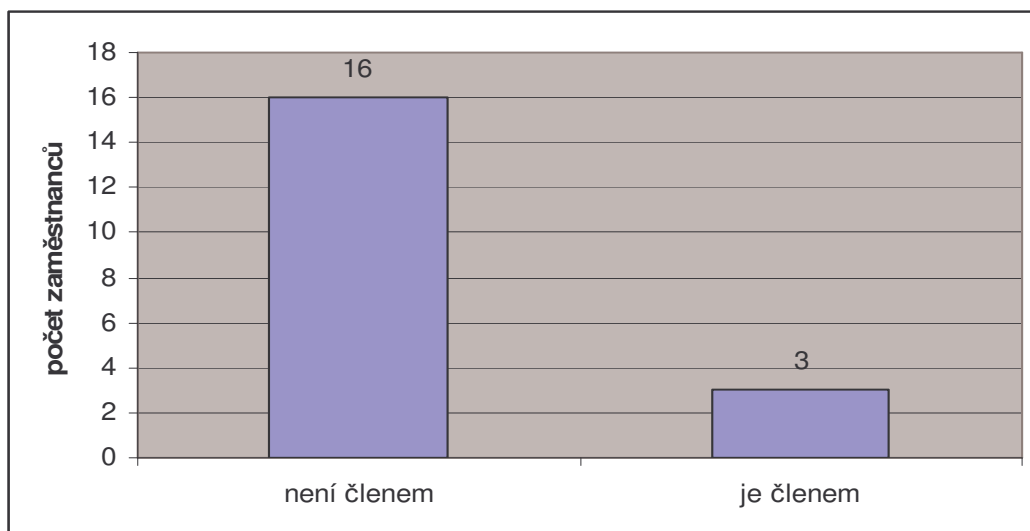


Z výsledků průzkumu vyplývá, že **5 osob** má zájem získat či rozšířit své znalosti tvorby webových stránek (programování v HTML, XML, PHP), **5 zaměstnanců** má zájem získat, doplnit či rozšířit své znalosti práce s aplikacemi MS (Word, Excel, Power Point, Access), **2 osoby** mají zájem získat znalosti z oblasti grafiky (2D, 3D), úpravy digitálních fotografií. Další **2 osoby** mají zájem získat certifikát ECDL (European Computer Driving Licence - držitel certifikátu je v mezinárodním měřítku uznáván jako informačně gramotný a je schopen efektivně využívat základní informační technologie). **1 zaměstnanec** má zájem získat znalosti o tvorbě e-learningových kurzů, **1 zaměstnanec** by rád získal znalosti z oblasti vizualizace znalostí a procesů řízení projektu.



#### 4.2.3. Oblast odborného vzdělávání

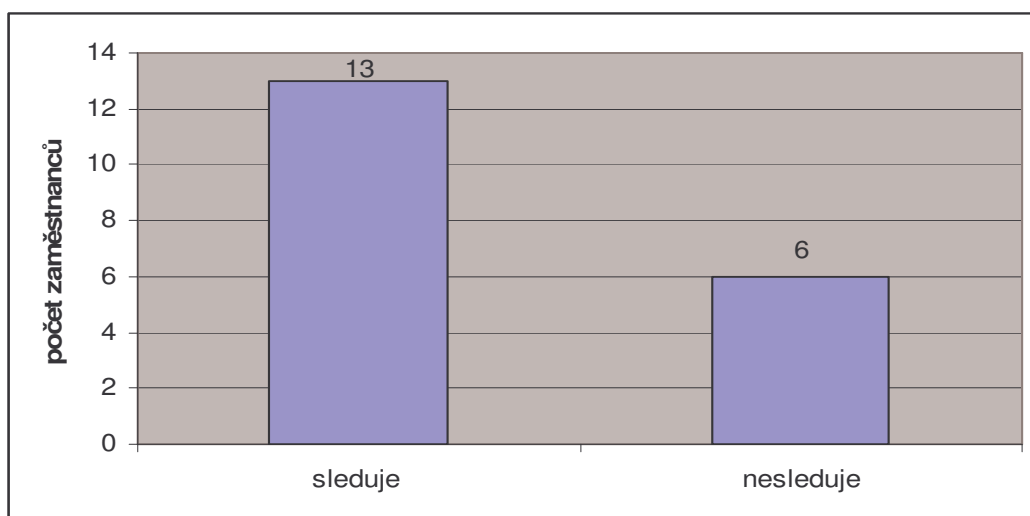
Pouze 3 zaměstnanci uvedli, že jsou členy profesních organizací, dalších 16 z dotazovaných není členem žádné profesní organizace.



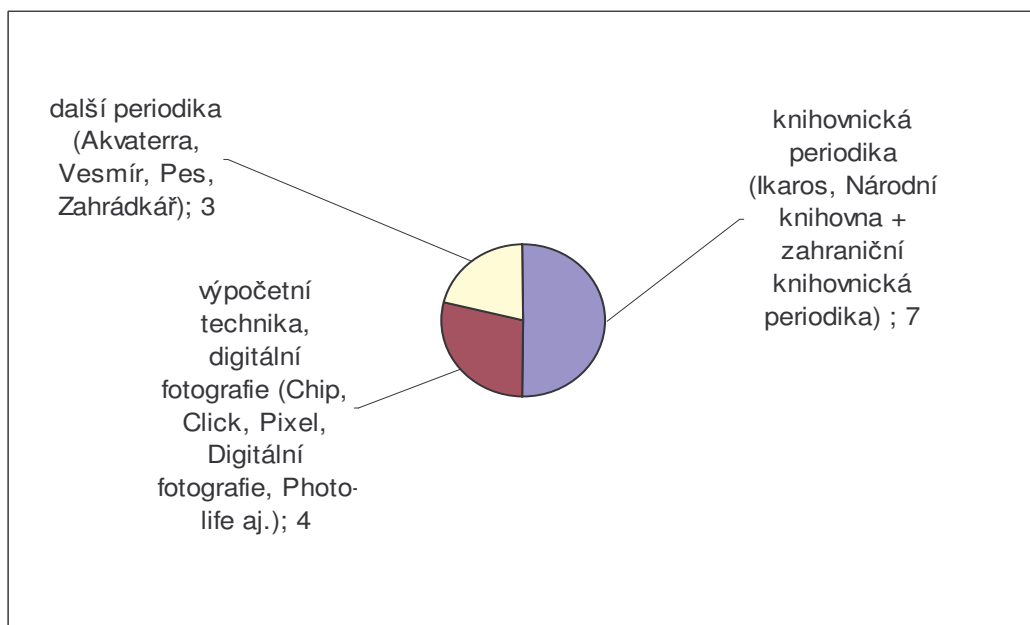
Další z otázek se zaměřila na účast v odborných elektronických konferencích. Pouze 7 z dotazovaných je účastníkem alespoň jedné elektronické konference (ve většině případů se jedná o konference Knihovna a Výška).



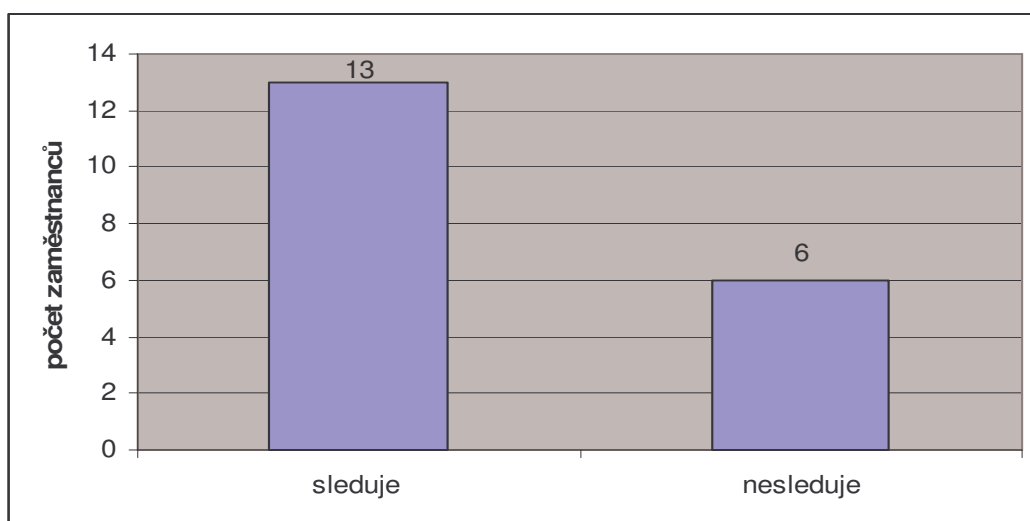
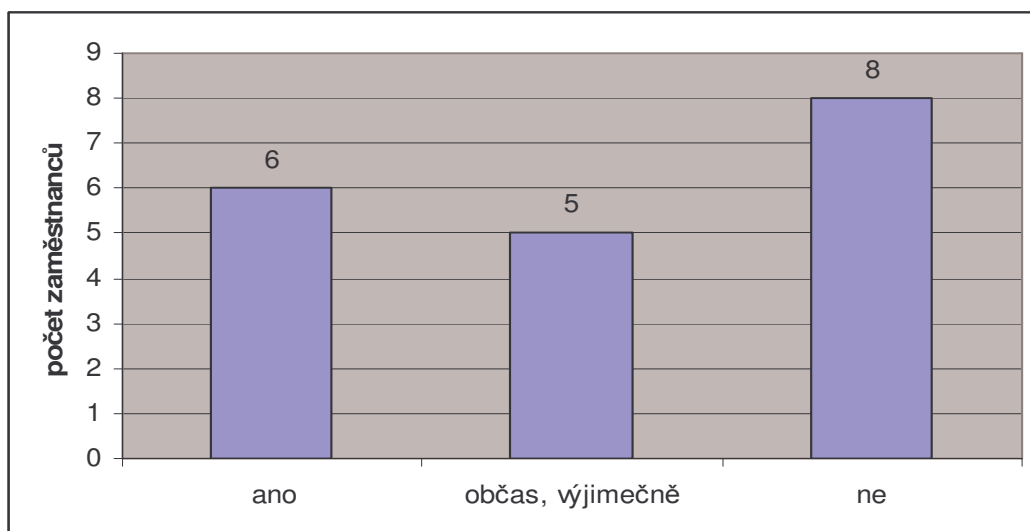
Odborná periodika sleduje 13 dotazovaných, 6 dotazovaných nesleduje žádná odborná periodika.



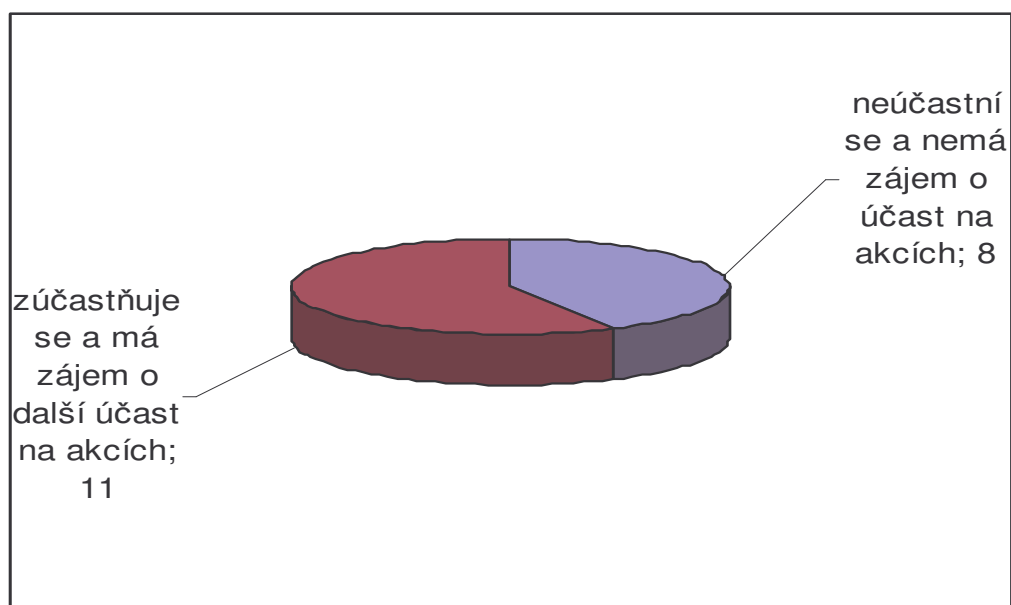
Zastoupení odborných periodik je následující:



Další otázka se zaměřila na sledovanost odborné literatury. Z 19 dotazovaných 8 nesleduje nově vydávanou literaturu ve svém oboru, 5 dotazovaných odpovědělo, že nově vydávanou literaturu sledují výjimečně, občas, či se o to alespoň snaží, 6 dotazovaných odpovědělo, že nově vydávanou literaturu sledují.



Na dotaz „Zúčastňujete se odborných knihovnických seminářů, konferencí, akcí? Pokud ne, měl(a) byste zájem o účast na těchto akcích?“ odpovědělo 8 z dotazovaných, že se akcí tohoto typu nezúčastňují a nemají o podobné akce zájem. Zbýlých 11 odpovědělo, že se odborných knihovnických seminářů, konferencí a dalších akcí zúčastňují a mají zájem o další účast na těchto akcích. Zájem byl zejména o výměnu zkušeností s jinými knihovnami (zjištění, jak jsou činnosti a služby organizovány jinde atd.)



Otázka číslo 16 zjišťovala, ve které ze tří již zmíněných oblastí (jazykové znalosti, práce s informačními technologiemi a další profesní vzdělávání) pociťují zaměstnanci největší nedostatky a proč. Drtivá většina dotazovaných uvedla, že pociťuje největší nedostatky v jazykové oblasti (13 dotazovaných z 19) - ve většině případů byla konkrétně uvedena nedostatečná znalost anglického jazyka. V případě profesního vzdělávání pociťuje nedostatky 6 z 19 dotazovaných, v oblasti informačních technologií 5 z 19.

Poslední uzavřená otázka zjišťovala, ve které z uvedených oblastí (komunikační a prezentační dovednosti, práce s hendikepovanými, odborné profesní znalosti, či v jiné oblasti) by se zaměstnanci rádi dále vzdělávali. Z 19 dotazovaných uvedlo 13, že by se rádi vzdělávali v oblasti odborných profesních znalostí, 8 dotazovaných by uvítalo rozvíjení svých komunikačních a prezentačních dovedností a 3 z 19 by rádi pracovali s hendikepovanými uživateli. Jedenkrát bylo uvedeno rozvíjení znalostí v oblasti účetnictví.

Závěrečná otázka „Co by podle Vás přispělo ke zlepšení činnosti SIC?“ poskytovala zaměstnancům možnost vyjádřit své názory.

Z celkového počtu 19 dotazovaných se k této otázce jakýmkoli způsobem vyjádřilo 17 dotazovaných, 7 z tohoto počtu uvedlo, že by uvítali větší provázanost mezi jednotlivými částmi SIC, užší komunikaci, informování

o činnostech a poskytovaných službách SIC stejně tak jako akcích ČZU, setkávání pracovníků (formální i neformální).

Z dalších námětů na zlepšení činnosti SIC můžeme uvést „nelpění“ na zaběhaných způsobech práce, aktivní a kreativní přístup k práci, větší informovanost o pracovní náplni kolegů (především nově příchozích), kvalitnější počítačová síť (+ programové vybavení, tiskárny).

Vítány budou i kurzy práce s ICT (především MS Word a MS Excel) a kurzy dalšího odborného vzdělávání.

Přínosem by byla i výměna zkušeností s kolegy z jiných organizací. Zaměstnancům dále chybí zpětná vazba od uživatelů. Výhodou pro SIC by mohla být i „ofenzivnější“ politika SIC vůči vedení univerzity a propagace úspěchů SIC. Někteří zaměstnanci by uvítali jasnější pracovní zadání.

Ze zjištěných postojů a návrhů byly vypracovány konkrétní návrhy na zlepšení činnosti Studijního a informačního centra:

- 1. kurzy výpočetní techniky, jazyků a dalšího profesního vzdělávání pro zaměstnance jsou nutností<sup>36</sup>**
- 2. zajistit pravidelná setkávání zaměstnanců a vedení (informování o novinkách a činnostech SIC a celé ČZU, informace o činnosti kolegů) a to jak formálního tak neformálního rázu**
- 3. zajistit výměnu zkušeností s kolegy z jiných institucí**
- 4. vytvoření prostoru pro výměnu informací a zkušeností mezi zaměstnanci (nenáročné fórum pro zaměstnance, které umožní výměnu zajímavých informací, nápadů a zkušeností)**

Na základě získaných informací jsme dospěli k názoru, že ve Studijním a informačním centru ČZU chybí koncepční přístup ke vzdělávání zaměstnanců. Stejně jako v mnoha dalších veřejných institucích v ČR není ani zde vzdělávání zaměstnanců prioritou. Ve srovnání se zahraničím (Německo, Francie, Skandinávie), kde je další vzdělávání a doškolování chápáno jako určité právo

---

<sup>36</sup> Na ČZU je vzdělávání zaměstnanců financováno z celouniverzitních projektů na podporu rozvoje a vzdělávání zaměstnanců.

zaměstnance a jako takové je často zakotveno v kolektivních smlouvách a dohodách, v České republice je k dalšímu vzdělávání ve většině případů přistupováno neplánovitě, náhodně a je chápáno jako okrajová záležitost. Na základě tohoto zjištění byl vypracován neásledující návrh koncepce celoživotního vzdělávání (resp. dalšího vzdělávání), který by měl sloužit jako praktický návod pro postup vzdělávání zaměstnanců ve Studijním a informačním centru ČZU.

### **4.3. Vlastní návrh koncepce vzdělávání**

Na základě podkladů zpracovaných v kapitole „Vzdělávání pracovníků jako téma managementu knihovny“, bych teď ráda nastínila návrh koncepce celoživotního vzdělávání pracovníků SIC ČZU. Koncepce je zpracována poměrně konkrétně, tak, aby bylo možné ji přímo uplatnit v dané instituci.

Návrh je rozdělen do dvou základních částí, a to na vstupní školení a dále pak průběžné vzdělávání. Druhá část je pak dále dělena na podsložky.

#### **4.3.1. Vstupní školení**

Ve Studijním a informačním centru ČZU neprobíhá prakticky žádné vstupní školení zaměstnanců. Zaměstnanec je po svém přijetí představen ostatním pracovníkům, jsou mu sděleny základní informace o činnosti, kterou bude vykonávat a informace osobní potřeby. Domnívám se, že zcela chybí orientace v rámci celé instituce, ale také orientace na pracovišti. Nový zaměstnanec netuší, jaké činnosti vykonávají jeho kolegové, což může vést k pocitům nejistoty a dezorientace.

Na základě těchto zjištěných informací bych navrhovala zavést tzv. aklimatizační dobu, která by trvala po dobu dvou měsíců. V této době by zaměstnanec postupně získal informace o všech pracovištích SIC. Informace by mu byly poskytovány během jednodenních či půldenních školení (v závislosti

na zájmu nového zaměstnance o danou činnost, na komplikovanosti procesů, které by měl poznat aj.), která by byla rovnoměrně rozložena na celé dva měsíce. Informace by nově přijatému zaměstnanci předávali pracovníci jednotlivých oddělení.

Domnívám se, že jako první by měl zaměstnanec získat informace od vedoucího SIC, tím by mu byl poskytnut komplexní pohled na instituci, zjistil by, kam se toto celouniverzitní pracoviště řadí v hierarchii univerzity, komu je podřízeno, jak je financováno atd. Od vedoucího pracovníka by také získal podstatné informace týkající se pracovních podmínek, odměn a zaměstnaneckých výhod. Zjistil by, jaké může požívat zaměstnanecké výhody, jaké má možnosti dalšího vzdělávání. Vedoucí pracovník by měl také vyřešit složku bezpečnosti práce a zajistit, aby nový zaměstnanec poznal svoje práva a povinnosti.

I přes časovou vytíženost vedoucího pracovníka se domnívám, že je možné věnovat nově přijatému zaměstnanci jeden či dva dny, které by mu usnadnily aklimatizaci v SIC. Armstrong [Armstrong, 2002, s. 409] se domnívá, že tento přístup pomůže nově přijatému zaměstnanci pochopit, že pro vedoucího není pouze anonymním jménem či číslem.

V druhé fázi by měl zaměstnanec získat informace od vedoucích jednotlivých oddělení SIC (Základní knihovna, Oddělení sekundárních informací a rozvoje, Oddělení služeb a propagace). Každý z vedoucích pracovníků by měl nově přijatému zaměstnanci věnovat několik hodin, ve kterých by jej seznámil s činnostmi daného oddělení.

Ve třetí fázi by měl nově přijatý zaměstnanec postupně získat informace o činnostech vykonávaných v instituci přímo od těch zaměstnanců, kteří se jimi zabývají. Takto by získal přehled o všech pracovištích SIC. V průběhu aklimatizační doby by se samozřejmě také seznamoval se svým vlastním pracovištěm a vlastní náplní práce.

Samozřejmě, že během výše navrženého vstupní školení bude zaměstnanec často zahrnován duplicitními informacemi, nepovažuji to však za nevýhodu. Spíše se domnívám, že to povede k upevnění jeho znalostí.

Na základě analýzy pracovišť SIC navrhuji následující rozdělení školení do období 2 měsíců (v tabulce jsou uvedena jednotlivá pracoviště, na kterých by měl zaměstnanec školení absolvovat, jsou uvedena i školení u vedoucích pracovišť):

1. týden – školení u vedoucího SIC, proškolení vedoucím základní knihovny
2. týden – proškolení vedoucím OSIR, proškolení vedoucím OSP
3. týden – školení v čítárně časopisů a studovně
4. týden – výpůjční protokol a katalogizace
5. týden – akvizice, informační vzdělávání
6. týden – správa knihovního systému, služby a propagace
7. týden – rešerše, jazykové kurzy<sup>37</sup>
8. týden – kartové centrum<sup>38</sup>

V literatuře z oblasti personálního managementu, je také často zmiňována myšlenka tzv. průvodce, poradce nového pracovníka z řad kolegů. Fowler hovoří o „*příteli nového pracovníka*“. Jedná se o osobu, která je nově přijatému pracovníku jakýmsi rádcem a konzultantem. Fowler také uvádí, že je dobré, když těmito průvodci jsou lidé, kteří nejsou v organizaci příliš dlouho. „*Jako lidé, kteří jsou v organizaci relativně krátkou dobu, si budou pamatovat na všechny své pochybnosti a obavy, které sami před časem zažívali, a tak budou schopni lépe a rychleji nového pracovníka uklidnit.*“ [Armstrong, 2002, s. 409]. Domnívám se, že využití poradců má i další výhody. Poradce lépe pozná schopnosti a dovednosti nového zaměstnance a je schopen lépe definovat, jaké další vzdělávání by měl zaměstnanec získat, jaké dovednosti by měl rozvíjet atd.

---

<sup>37</sup> SIC zajišťuje také jazykové kurzy pro studenty a zaměstnance ČZU.

<sup>38</sup> Kartové centrum SIC zajišťuje vydávání studentských a zaměstnaneckých karet, zajišťuje taktéž kopírovací a další služby.

### **4.3.2. Průběžné školení zaměstnanců, osobní rozvoj**

Na vstupní školení zaměstnanců navazuje další odborné vzdělávání zaměstnanců. Tuto fázi jsem na základě informací získaných průzkumem v SIC rozdělila do čtyř oblastí: jazykové znalosti, znalosti v oblasti informačních technologií, odborné znalosti, další znalosti.

Domnívám se, že koordinaci školení by vedoucímu SIC v mnohém usnadnilo, kdyby mu zaměstnanci na počátku kalendářního roku odevzdali rozpis se školeními a vzdělávacími akcemi, které by chtěli v průběhu roku absolvovat, či které již mají naplánovány. V dokumentu by mohli jasně definovat své požadavky, cíle a plány, které se týkají jejich vzdělávání.

#### **Jazykové znalosti**

Z průzkumu vyplynulo, že 84% dotazovaných má zájem navštěvovat jazykové kurzy. Vzhledem k tomu, že na České zemědělské univerzitě mohou zaměstnanci bezplatně docházet do jazykových kurzů, domnívám se, že situace v oblasti jazykových znalostí by se mohla v budoucnu zlepšit. Je však nutné je v rozvoji jazykových znalostí podporovat, případně jejich snahu o seberozvoj ocenit (např. finanční odměnou).

#### **Znalosti z oblasti informačních technologií**

Ve svých dotaznících všichni dotazovaní zaměstnanci uvedli SIC, že se domnívají, že by lepší znalosti informačních a komunikačních technologií přispěly k lepším pracovním výsledkům. Více než polovina zaměstnanců by měla zájem navštěvovat jakýkoli počítačový kurz (pro většinu dotazovaných by byl přijatelnější kurz vedený přímo v budově SIC).

Na základě těchto informací bych pro zaměstnance zvolila počítačový kurz ECDL<sup>39</sup>, protože tento kurz podle mého názoru nejlépe odpovídá požadavkům na základní počítačovou gramotnost. Zaměstnanci SIC mají v rámci ČZU možnost získat certifikát ECDL, nabízeny jsou jim i školení ECDL. Garantem těchto školení je Oddělení informačních a komunikačních technologií

---

<sup>39</sup> European Computer Driving Licence



(OIKT). Kurz ECDL by měl plně pokrýt základní penzum počítačových dovedností.

Pro zaměstnance s pokročilejšími znalostmi práce s informačními a komunikačními technologiemi bych zvolila kurz dle jejich potřeb a zájmů (např. kurz LINUX, XML, Oracle, SQL aj.). Tyto kurzy mohou být v mnoha případech financovány z celouniverzitních projektů na podporu rozvoje a vzdělávání.

### **Odborné znalosti**

Definovat oblast odborných znalostí pro všechny zaměstnance SIC je velice náročné, zejména z toho důvodu, že do struktury SIC je zařazeno i Oddělení služeb a propagace, které ve své podstatě nemá s knihovnou žádné společné prvky. Myslím si, že zaměstnanci tohoto oddělení by měli absolvovat vstupní školení tak, jak bylo navrženo, aby získali základní přehled o činnostech a funkcích SIC. Ovšem další vzdělávání by pro tyto zaměstnance by mělo být navrženo speciálně pro ně. Vzhledem k omezenému rozsahu této práce se dalším vzděláváním pracovníků Oddělení služeb a propagace nebudu zabývat. Oblast rozvoje odborných znalostí se tedy bude týkat zaměstnanců Základní knihovny a Oddělení sekundárních informací a rozvoje.

Je zřejmé, že každý zaměstnanec je odborníkem v činnosti, kterou vykonává, domnívám se však, že by měl získat i základní informace o dalších činnostech. Lepší orientace vede samozřejmě ke zlepšení poskytovaných služeb, jak již bylo zmíněno. Mnoho přínosných informací získají zaměstnanci při vstupním školení, ale ti, kteří jsou pracovníky SIC již mnoho let, žádné vstupní školení neabsolvovali, navíc s vývojem informačních a komunikačních technologií dochází k mnoha změnám. Model dalšího vzdělávání by tady měl přihlížet i k tomuto faktu.

Pro další vzdělávání bych zvolila strukturu několika na sobě nezávislých školení, která by byla doplněna informačními podporami na webu (jednalo by se prozatím například o vystavené prezentace ze školení). Pro rozvoj odborného

vzdělávání předpokládám, že zaměstnanci již budou schopni samostatně pracovat s počítačem a budou schopni sami vyhledávat na internetu.

Školení by mohla probíhat v následující struktuře:

**A) Služby knihovny** – stručné připomenutí jaké služby SIC poskytuje, komu a za jakých podmínek

**B) Odborné zdroje informací** – kromě dalších knihoven poskytnutí informací o databázích dostupných na ČZU, jejich charakteristika, základy vyhledávání a rešeršní strategie, různé možnosti získání plného textu atd.

**C) Současné trendy v oblasti knihovnictví s přihlédnutím k vysokoškolským knihovnám** – digitalizace a archivace dokumentů (i elektronických), problematika citační etiky a plagiátorství (zde by měly být zmíněny základy tvorby citací, s odkazy na příslušné prameny – generátor citací aj.), informace o národním registru vysokoškolských kvalifikačních prací atd.

Domnívám se, že nejvhodnější by bylo uspořádat tato školení v průběhu několika měsíců.

Tato základní školení by samozřejmě měla být doplněna účastí jednotlivých pracovníků na dalších vzdělávacích akcích (akce pořádané školicími středisky Národní knihovny ČR a Státní technické knihovny, akce Svazu knihovníků a informačních pracovníků, Sdružení knihovníků i dalších organizací, tak jak byly zmíněny v kapitole II. Aktéři v oblasti knihovnického vzdělávání v ČR).

Jak vyplynulo z informací získaných od zaměstnanců SIC, pouze 7 z 19 dotazovaných je účastníky odborné elektronické konference. To považuji za chybu a domnívám se, že napravit ji by nemělo být nijak složité.

Domnívám se také, že k rozvoji dalšího vzdělávání by mohla významně přispět také výměna informací jak mezi zaměstnanci SIC, tak se zaměstnanci jiných institucí. Informace o činnostech jiných institucí mohou zaměstnanci získat na konferencích a seminářích pořádaných odbornými knihovnickými organizacemi. Sdílení zkušeností v rámci organizace by mohlo (a mělo) být realizováno pomocí častějších setkání (například zcela chybí pravidelná setkávání zaměstnanců s vedoucím SIC) a to formálních či neformálních.

Přínosem by mohlo být také zřízení elektronického fóra, kde by si zaměstnanci mohli vyměňovat zkušenosti. Takovéto funkční fórum můžeme vidět např. na Přírodovědecké fakultě Masarykovy univerzity v Brně (nasmímaná obrazovka diskusního fóra je v Příloze č. 2).

V mnoha zahraničních institucích je také běžnou praxí, že je zaměstnanec, který absolvuje vzdělávací akci (např. konferenci, školení, workshop), povinen vypracovat krátkou zprávu o účasti. Tato zpráva je poté distribuována jeho spolupracovníkům (emilem, popř. je vložena do diskusního fóra). [Paterson, 1999, s. 143]

#### **4.4. Závěry**

Podle mého názoru není absence celoživotního vzdělávání v knihovnách pouze otázkou peněz. Jak uvádí Paterson [Paterson, 1999, s. 143]: *„Pokud si myslíte, že je školení (resp. vzdělávání) zaměstnanců nákladné, zkuste alternativy. K těm patří například pokles odborné způsobilosti pracovníků, špatná morálka, vysoká fluktuace zaměstnanců, absentérství, nehody, stížnosti, mylné, nekompletní nebo pozdě přicházející informace. To všechno jsou skryté výdaje, které zaplatíte za nedostatečný či nexistující tréninkový (školicí) program.“*

Ve stejném dokumentu nacházíme i další zajímavé nápady na zlepšení vzdělávání pracovníků – podle Patersona mnoho britských univerzit využívá pravidelně jednu hodinu týdně ke školení a vzdělávání zaměstnanců. Výhodou je pravidelné setkávání zaměstnanců, kteří získávají informace po malých dávkách. Náplní těchto setkání může být jak rozvoj odborných znalostí, tak získávání obecnějších informací o celé instituci atp.

Podle mého názoru by výraznější zapojení zaměstnanců do procesu vzdělávání mělo přispět k jejich větší spokojenosti. Margaret Oldroyd to dokazuje na příkladu zkušeného rešeršéra. Dobře proškolený rešeršér ví, jak efektivně vyhledávat v databázích, nepotřebuje stále nahlížet do manuálu a zná způsoby, jakými si práci ulehčit a urychlit. Při každém hledání bude pravděpodobně postupovat stejným způsobem a dosahovat tak dobrých

výsledků. Naopak špatně proškolení zaměstnanci mnohem častěji zažívají pocity frustrace a beznaděje z neúspěšného hledání a ze ztráty času zápasením se systémem samotným. Dobře proškolený a tudíž úspěšný zaměstnanec nabývá postupem času sebedůvěru, která je důležitá při práci s uživateli, kteří pochopí, že jednají s odborníkem a tím vzrůstá jejich důvěra v instituci. [Oldroyd, 1996, s. 23]

Podle mého názoru by navržený model vzdělávání mohl přispět nejen ke spokojenosti zaměstnanců SIC, ale také k větší spokojenosti uživatelů s poskytovanými službami. Na základě vypracovaného návrhu koncepce hodláme podrobněji rozpracovat strukturu jednotlivých školení i dalších vzdělávacích aktivit. Zavedení celého systému do praxe však nezávisí pouze na zaměstnancích Studijního a informačního centra, na úspěchu či neúspěchu se bude podílet ochota vedení univerzity přispět případnou finanční částkou na vzdělávání zaměstnanců a zejména schopnost vedoucích pracovníků získat finance i z dalších zdrojů.

## 5. Závěr

Cílem této bakalářské práce bylo nastínit nutnost koncepčního přístupu k problematice celoživotního vzdělávání zaměstnanců v knihovnách v České republice. Na příkladu Studijního a informačního centra České zemědělské univerzity v Praze bylo naznačeno, jakým způsobem by mohlo vzdělávání zaměstnanců probíhat i v dalších vysokoškolských knihovnách.

V současné, rychle se rozvíjející informační společnosti je nutné, aby zaměstnanci informačních institucí, kterými knihovny bezesporu jsou, stále doplňovali a rozvíjeli své znalosti a dovednosti, aby je byli schopni efektivně předávat uživatelům, se kterými přicházejí do styku. V každé instituci se setkáváme se zaměstnanci, kteří nemají zájem o vzdělávání (a často nemají zájem ani o práci jako takovou) a svými negativními postoji často ztěžují a znepříjemňují zavádění vzdělávacích aktivit. V mnoha institucích je problémem vyšší věk zaměstnanců, kteří nemají zájem o vzdělávání, protože mají pocit, že jejich praxe je více než další odborné znalosti. Stojíme tedy před problémem, jak správně a efektivně motivovat všechny zaměstnance k dalšímu vzdělávání. Není to však jediný problém, který musí vyřešit instituce, která má zájem o rozvoj svých zaměstnanců. Je třeba neustále sledovat nejen potřeby a zájmy zaměstnanců, ale hlavně zájmy uživatelů, kterým musíme vhodně přizpůsobit služby celé instituce. Je také třeba správně koordinovat vzdělávací akce v rámci instituce, naučit se spolupracovat nejen s ostatními knihovnami, ale také s dalšími vzdělávacími organizacemi. To jsou jen vybrané problémy, se kterými se potýkají všichni, kteří se vzdělávání zaměstnanců chtějí věnovat systematicky.

# Seznam použité literatury

- ADAIR, John Eric. *Efektivní motivace*. 1.vyd. Praha : Alfa Publishing, 2004. 178 s. ISBN 80-86851-00-1.
- *Akční plán eEurope 2005* [online]. Praha : Ministerstvo informatiky ČR, [2003] [cit. 2007-07-10]. Dostupný z WWW: <<http://www.micr.cz/scripts/detail.php?id=275>>.
- American Library Association (1989). *Presidential Commission on Information Literacy. Final report*. Chicago, Ill., 1989. Dostupné i z WWW: <<http://www.ala.org/acrl/nili/ilit1st.html>>.
- ARMSTRONG, Michael. *Řízení lidských zdrojů*. Praha : Grada Publishing, 2002. 856 s. ISBN 80-247-0469-2.
- Asociace knihoven vysokých škol ČR – AKVŠ. *Asociace knihoven vysokých škol ČR* [online]. 2003-2007 [cit. 2007-07-15]. Dostupný z WWW: <<http://www.akvs.cz/index.html>>.
- Asociace muzeí a galerií – AMG. *Asociace muzeí a galerií* [online]. c2007 [cit. 2007-07-15]. Dostupný z WWW: <<http://amg.evanek.cz/amg/faces/web/amg/titulni>>.
- BARTOŠEK, Miroslav. Knihovny MU a projekt MOLIN. *Zpravodaj VÚT MU : bulletin pro zájemce o výpočetní techniku na Masarykově univerzitě* [online]. 1997, č. 4 [cit. 2007-06-25]. Dostupný z WWW: <<http://www.ics.muni.cz/bulletin/issues/vol07num04/bartosek/bartosek.html>>. ISSN 1212-0901.

- BOSHIER, R. Edgar Faure after 25 years: down but not out. In: *Holford, J. et al. International perspective on lifelong learning*. London : Kogan Page, 1998. p. 3–20. Citováno podle: *Celoživotní učení: Příspěvek školských systémů v členských zemích Evropské unie : výsledky průzkumu EURYDICE*. Praha : Ústav pro informace ve vzdělávání, 2000. Dostupný z WWW: <<http://www.eurydice.org/Documents/LLL/Cz/LLL-CZ.pdf>>. ISBN 80-211-0389-2. s. 15.
  
- BROPHY, Peter. The policy framework : a critical review. In LEVY, Philippa and ROBERTS, Sue (ed.). *Developing the new learning environment : the changing role of the academic librarian*. London (GB) : Facet, 2005, s. 8. ISBN 1-85604-530-7.
  
- *Celoživotní učení : příspěvek školských systémů v členských zemích Evropské unie : výsledky průzkumu EURYDICE*. Praha : Ústav pro informace ve vzdělávání, 2000. 166 s. Dostupný z WWW: <[www.eurydice.org/ressources/eurydice/pdf/017DN/017\\_FL\\_CS.pdf](http://www.eurydice.org/ressources/eurydice/pdf/017DN/017_FL_CS.pdf)>. ISBN 80-211-0389-2.
  
- CLEGG, Brian. *Motivace*. 1.vyd. Brno : CP Books, 2005, 115 s. ISBN 80-251-0550-4.
  
- CZESANÁ, Věra; MATOUŠKOVÁ, Zdeňka; VYMAZAL, Jiří. Nerovnosti v účasti dospělých na dalším vzdělávání. *Working Paper NOZV-NVF* [online] 2005, č. 1 [cit. 2007-07-16]. Dostupný z WWW: <[http://www.nvf.cz/publikace/pdf\\_publikace/observator/cz/working\\_paper1\\_2005.pdf](http://www.nvf.cz/publikace/pdf_publikace/observator/cz/working_paper1_2005.pdf)>. ISSN 1801-5476.
  
- DOMBROVSKÁ, Michaela, LANDOVÁ, Hana, TICHÁ, Ludmila. Informační gramotnost - teorie a praxe v ČR. *Národní knihovna : knihovnická revue* [online]. 2004, roč. 15, č. 1 [cit. 2006-04-14], s. 7-18. Dostupný z WWW: <<http://full.nkp.cz/nkkr/NKKR0401/0401007.html>>. ISSN 1214-0678.

- EGGERT, Max. *Motivace*. 1.vyd. Praha : Portál, 2005. 102 s. ISBN 80-7367-010-0.
  
- *Europe and the global information society : recommendations to the European Council*. [online] Martin Bangemann, Commission Chairman. Brusel : High-Level Group on the Information Society, 1994 [cit. 2007-07-10]. Dostupný z WWW: <<http://europa.eu.int/ISPO/infosoc/backg/bangeman.html>>.
  
- *Evropský průvodce kompetencemi v oboru knihovnických a informačních služeb*. Přel. Lucie Landová. 2. vyd. Praha : Svaz knihovníků a informačních pracovníků ČR, 2006. 91 s. ISBN 80-85851-17-2.
  
- GRENDAR, Jiří. Kvalita v oblasti vzdělávání dospělých. In MALACH, Antonín a VITURKA, Milan (ed.). *Odborné vzdělávání v procesu evropské integrace = Professional education in the European integration process : sborník referátů ke stejnojmenné konferenci konané dne 11.9.2003 v Brně*. 1. vyd. Brno : Masarykova univerzita v Brně, 2003. 206 s. ISBN 80-210-3207-3.
  
- *Informační a komunikační technologie v domácnostech a jejich využívání jednotlivci v ČR v roce 2006* [online]. Praha : Český statistický úřad, [2006] [cit. 2007-07-10]. Dostupný z WWW: <<http://www.czso.cz/csu/2006edicniplan.nsf/p/9701-06>>.
  
- Jihomoravský kraj. Usnesení č. 1133/07/Z 16. In *Výpis usnesení z 16. zasedání Zastupitelstva Jihomoravského kraje*. 2007. Přepis usnesení dostupný na WWW: <<http://www.kr-jihomoravsky.cz/Default.aspx?PubID=16899&TypeID=2>>.
  
- JONÁK, Zdeněk. Informační společnost. 2003 In *KTD : Česká terminologická databáze knihovnictví a informační vědy (TDKIV)* [online databáze]. Praha : Národní knihovna České republiky, 2003- [cit. 2007-06-20]. Systém. č.: 000000468. Dostupná z WWW: <<http://sigma.nkp.cz/cze/ktd>>.



- Kabinet knihovnictví FF MU v Brně. *Kabinet knihovnictví Filozofické fakulty Masarykovy Univerzity* [online]. c2003 [cit. 2007-07-15]. Dostupný z WWW: <<http://www.phil.muni.cz/vik/>>.
- KLOUČKOVÁ, Zdenka; VYSKOČIL, Jaroslav. *Školící středisko STK* [online]. Praha : Státní technická knihovna, 2006, 19. 6. 2006 [cit. 2007-06-25]. Dostupný z WWW: <[http://www.stk.cz/skolici\\_stredisko.html](http://www.stk.cz/skolici_stredisko.html)>.
- KOUBEK, Josef. *Řízení lidských zdrojů : základy moderní personalistiky*. 1.vyd. Praha : Management Press, 1995. ISBN 80-85943-01-8.
- MARVANOVÁ, Eva. Závěry z analýzy věkové, vzdělanostní a mzdové struktury pracovníků knihoven v ČR v roce 2003 a 2004 a srovnání s průzkumem v roce 1998. *Ikaros* [online]. 2005, roč. 9, č. 11 [cit. 2007-07-10]. Dostupný Z WWW: <<http://www.ikaros.cz/node/2040>>. ISSN 1212-5075.
- MUŽÍK, Jaroslav. *Didaktika profesního vzdělávání dospělých*. 1. vyd. Plzeň : Fraus, 2005. 202 s. ISBN 80-7238-220-9.
- Národní knihovna ČR. *Oddělení vzdělávání* [online]. 26.03.2004 [cit. 2007-07-15]. Dostupný z WWW: <[http://knihovnam.nkp.cz/sekce.php3?page=03\\_oddeleni\\_vzdelavani.htm](http://knihovnam.nkp.cz/sekce.php3?page=03_oddeleni_vzdelavani.htm)>.
- Obchodní akademie Karviná, s.r.o. *Obchodní akademie Karviná, s.r.o.* [online]. 29.6.2007 [cit. 2007-06-20]. Dostupný z WWW: <<http://www.obaka-karvina.cz/>> .
- OLDROYD, Margaret. *Developing academic library staff for future success*. London : Facet, 2004. 184 s. ISBN 1-85604-478-5.
- PATERSON, Alasdair. Ahead of the Game : developing Academic Library Staff for the 21st Century. *Librarian Career Development*, 1999, vol. 7, no. 12. s. 143-149. ISSN 0968-0810.

- PETERKA, Jiří. Stalo se: vznikla Rada vlády pro informační společnost. *Lupa : server o českém internetu* [online]. 2.4.2007 [cit. 2007-04-07]. Dostupný z WWW:  
< <http://www.lupa.cz/clanky/stalo-se-vznikla-rada-vlady-pro-informacni-spolecnost/>>. ISSN 1213-0702.
  
- POTÁČEK, Jiří. Informační a komunikační technologie. 2003. In *KTD : Česká terminologická databáze knihovnictví a informační vědy (TDKIV)* [online databáze]. Praha : Národní knihovna České republiky, 2003- [cit. 2007-07-10]. Systém. č.: 000000872. Dostupný z WWW: <<http://sigma.nkp.cz/cze/ktd>>.
  
- PRŮCHA, Jan. *Přehled pedagogiky : úvod do studia oboru*. Praha : Portál, 2000. ISBN 80-7178-399-4. 296 s.
  
- Sdružení knihoven ČR - SDRUK. *Sdružení knihoven ČR* [online]. Aktualizace 12.7. 2007 [cit. 2007-07-15]. Dostupný z WWW: <<http://www.sdruk.cz/>>.
  
- Sdružení uživatelů Aleph – SUAleph. *SUAleph* [online]. c1996-2005. Aktualizace 31.10. 2005 [cit. 2007-07-15]. Dostupný z WWW: <<http://www.sualeph.cz/>>.
  
- Sdružení uživatelů knihovních systémů LANius – SKAT. *Sdružení uživatelů knihovních systémů LANius* [online]. Aktualizace 31.5. 2007 [cit. 2007-07-15]. Dostupný z WWW: <<http://www.skat.cz/>>.
  
- *Sekce vzdělávání - výukové centrum pro další vzdělávání knihovníků*. [online] Praha : SKIP. [Datum poslední aktualizace 21.11.2005]. [cit. 2006-01-25]. Dostupný z WWW: <<http://skip.nkp.cz/odbVzdel.htm>>.
  
- *SKIP : Svaz knihovníků a informačních pracovníků České republiky* [online]. Praha : SKIP, 2006 , 3. 7. 2007 [cit. 2007-07-15]. Dostupný z WWW: <<http://skip.nkp.cz/index.htm>>.

- SKLENÁK, Vilém. *Data, informace, znalosti a Internet*. 1.vyd. Praha : C.H. Beck, 2001. 507 s. ISBN 80-7179-409-0.
- Slezská univerzita v Opavě. *Ústav bohemistiky a knihovnictví* [online]. [cit. 2007-07-15]. Dostupný z WWW: <<http://www.fpf.slu.cz/sekce.php?id=78>>.
- Státní technická knihovna. *Školící středisko STK* [online]. Praha : Státní technická knihovna, 19.6.2006 [cit. 2007-06-20]. Dostupný z WWW: <[http://www.stk.cz/skolici\\_stredisko.html](http://www.stk.cz/skolici_stredisko.html)> .
- Střední odborná škola profesora Švejcara, Plzeň. *Střední odborná škola profesora Švejcara* [online]. [cit. 2007-06-20]. Dostupný z WWW: <<http://web.pilsedu.cz/~rod/>> .
- Střední odborná škola Luhačovice. *Střední odborná škola Luhačovice* [online]. [cit. 2007-07-18]. Dostupný z WWW: <<http://www.sosluhac.cz/>> .
- Střední odborná škola Olomouc. *Střední odborná škola Olomouc spol. s.r.o. : škola denního a dálkového studia* [online]. Olomouc : Střední odborná škola Olomouc [cit. 2007-07-18]. Dostupný z WWW: <<http://www.skolaodborna.cz/>>.
- Střední škola obchodu, služeb a řemesel a Jazyková škola s právem státní jazykové zkoušky Tábor. *Střední škola obchodu, služeb a řemesel a Jazyková škola s právem státní jazykové zkoušky Tábor* [online]. 17.7.2007 [cit. 2007-07-18]. Dostupný z WWW: <<http://www.ssj-s-tabor.cz/>> .
- Studijní a informační centrum České zemědělské univerzity v Praze – SIC. *Studijní a informační centrum* [online]. Aktualizováno 2006 [cit. 2007-06-15]. Dostupný z: <<http://www.czu.cz/>>.

- ŠLAPÁK, Ondřej. Data, informace, znalosti. *E-LOGOS : electronic journal for philosophy*. [online]. 2003 [cit. 2007-07-05]. Dostupný z WWW: <<http://nb.vse.cz/kfil/elogos/miscellany/slapa103.pdf>>. ISSN 1211-0442.
- ŠVEJDA, Jan; PLANKOVÁ, Jindra. 2003. Informační gramotnost. In *KTD : Česká terminologická databáze knihovnictví a informační vědy (TDKIV)*[online databáze ]. Praha : Národní knihovna České republiky, 2003 [cit. 2007-07-10]. Systém.č.: 000000872. Dostupný z WWW: <<http://sigma.nkp.cz/cze/ktd>>.
- Ústav informačních studií a knihovnictví – FF UK. *Ústav informačních studií a knihovnictví ÚK FF* [online]. c2001-2003 [cit. 2007-07-15]. Dostupný z WWW: <<http://uisk.ff.cuni.cz/>>.
- VODÁČEK, Leo. ROSICKÝ, Antonín. *Informační management : pojetí, poslání a aplikace*. Praha : Management Press, 1997, ISBN 80-85943-35-2.
- Vyšší odborná a střední odborná škola informačních a knihovnických služeb, Brno. *Vyšší odborná škola a střední odborná škola informačních služeb a knihovnictví* [online]. 29.6.2007 [cit. 2007-06-20]. Dostupný z WWW: <<http://www.vosis.cz>> .
- Vyšší odborná škola informačních služeb. *Vyšší odborná škola informačních služeb*. [online]. c2005 [cit. 2005-07-15]. Dostupný z WWW: <<http://www.sks.cz/>>.
- *Výzkum informační gramotnosti: 27 % Čechů informačně gramotných* [online]. Praha : Ministerstvo informatiky České republiky [24.8. 2005] [cit. 2007-07-20]. Dostupný z WWW: <<http://www.micr.cz/scripts/detail.php?id=2578>>.
- ZLATUŠKA, Jiří. 1998. Informační společnost. *Zpravodaj ÚVT MU* [online]. 1998, roč.8, č.4, s.1 6 [cit. 2007-07-10]. Dostupný z WWW: <<http://www.ics.muni.cz/zpravodaj/articles/122.html>>. ISSN 1213 7693.

# Přílohy

## Příloha č. 1

### Dotazník předložený zaměstnancům Studijního a informačního centra

Milé kolegyně a kolegové,  
dostává se Vám do rukou dotazník, který má za úkol zmapovat možnosti v oblasti celoživotního vzdělávání zaměstnanců Studijního a informačního centra ČZU.

Vámi poskytnuté informace povedou ke zlepšením v této sféře a v návazně také ve sféře poskytování služeb.

Získané informace budou sloužit pouze k interním účelům SIC.

Předem Vám děkujeme za vyplnění dotazníku.

Za OSIR Hana Landová, Petra Myšková a Eva Dohnálková

<i>Jméno a příjmení:</i>
<i>Hlavní náplň práce:</i>

#### A. Vaše jazykové znalosti

1. Které cizí jazyky ovládáte?

angličtina    němčina    ruština    francouzština    jiný  
jazyk.....

2. Na jaké úrovni jazyk ovládáte:

1. jazyk .....	začátečník	mírně pokročilý	středně pokročilý
pokročilý			
2. jazyk .....	začátečník	mírně pokročilý	středně pokročilý
pokročilý			
3. jazyk .....	začátečník	mírně pokročilý	středně pokročilý
pokročilý			

3. Navštěvujete v současnosti jazykový kurz? Pokud ano, o jaký typ kurzu se jedná?

soukromé hodiny      kurz v jazykové škole      jiný typ  
kurzu.....

4. Měl(a) byste zájem navštěvovat jazykové kurzy v rámci zaměstnání? Pokud ano, o který jazyk byste měl(a) zájem?

### ***B. Vaše znalosti v oblasti informačních technologií***

5. Je pro Vás využívání e-mailové pošty rutinní záležitostí?      ano      ne

6. Využíváte nějaké další služby internetu? Pokud ano, tak které?

7. Jste schopen(a) vytvářet dokumenty v těchto programech?

MS Word      MS Excel      MS Power Point      MS Access  
jiný.....

8. Domníváte se, že by lepší znalosti z oblasti informačních technologií přispěly ke zlepšení Vašich pracovních výsledků?

9. Měl(a) byste zájem navštěvovat kurzy práce s informačními technologiemi? Pokud ano, vyhovoval by Vám více externí kurz, nebo kurz pořádaný přímo v SIC?

9. Které znalosti z oblasti informačních technologií byste rád(a) získal(a), popř. rozšířil(a)?

### ***C. Vaše další profesní vzdělávání***

10. Jste členem profesních organizací? Pokud ano, kterých?

11. Jste účastníkem některých odborných elektronických konferencí? Pokud ano, kterých?

12. Sledujete některá odborná periodika? Pokud ano, jaká?

13. Sledujete nově vydávanou literaturu ve svém oboru?

14. Zúčastňujete se odborných knihovnických seminářů, konferencí, akcí?  
Pokud ne, měl(a) byste zájem o účast na těchto akcích? Na kterých?

***D. Vaše názory na oblast celoživotního vzdělávání***

16. Ve které ze tří zmíněných oblastí osobně pocítujete největší nedostatky? A proč?

17. Ve které z dalších oblastí byste se rád(a) dále vzdělával(a)?  
komunikační a prezentační dovednosti      práce s hendikepovanými  
odborné profesní znalosti      jiná oblast .....

Co by podle Vás přispělo ke zlepšení činnosti SIC?

Děkujeme Vám za vyplnění dotazníku a přejeeme krásný den.

## Příloha č. 2

### Ukázka diskusního fóra zaměstnanců Přírodovědecké fakulty Masarykovy univerzity v Brně



## Fórum pro knihovníky SCI

[FAQ](#) [Hledat](#) [Seznam uživatelů](#)  
[Profil](#) [Soukromé zprávy](#) [Odhlášení \[ Dohnalko \]](#)

Naposledy jste zde byl út červenec 24, 2007 2:19 pm  
Obsah fóra Fórum pro knihovníky SCI

[Zobrazit nové příspěvky od poslední návštěvy](#)  
[Zobrazit vaše příspěvky](#)  
[Zobrazit příspěvky bez odpovědí](#)

Fórum	Témata	Příspěvky	Poslední příspěvek
<b>Toto fórum</b>			
<b>Jak začít pracovat</b> Stručný úvod do práce s fórem, tipy	1	3	út říjen 10, 2006 10:25 am <a href="#">Krivánek</a> →
<b>Výpůjční protokol</b>			
<b>Aleph</b> Co a jak v alephu	1	1	út prosinec 19, 2006 11:43 am <a href="#">Trencanska</a> →
<b>Katalogizace</b>			
<b>Jmenná</b>	2	2	pá prosinec 15, 2006 12:42 pm <a href="#">Milon</a> →
<b>Věcná</b>	1	1	st listopad 08, 2006 5:41 am <a href="#">Milon</a> →



# Evidence vypůjček

Prohlášení:

Dávám svolení k půjčování této bakalářské práce. Uživatel potvrzuje svým podpisem, že bude tuto práci řádně citovat v seznamu použité literatury.

V Praze, 1.8. 2007

Eva Dohnálková

Jméno	Katedra/ Pracoviště	Datum	Podpis

