

# VYUŽITÍ EVROPSKÉHO PRŮVODCE KOMPETENCEMI V OBORU KNIHOVNICKÝCH A INFORMAČNÍCH SLUŽEB V PERSONÁLNÍ POLITICE KNIHOVNY

*Miloslava Faitová, Univerzitní knihovna ZČU Plzeň*

## 1. Stručná historie

Evropský průvodce kompetencemi v oboru knihovnických a informačních služeb se v naší knihovnické veřejnosti objevuje od roku 1999, kdy vyšel první český překlad publikace, u jejíhož zrodu stál projekt podporovaný programem Leonardo da Vinci a řešený skupinou profesních a jiných odborných organizací v čele s francouzskou ADBS (Association des Professionnels de l'Information et de la Documentation). Tehdejší název Průvodce znalostmi a dovednostmi evropských odborných pracovníků v oboru knihovnických a informačních služeb ještě odrážel „nezabydlenost“ termínu „kompetence“ v našem odborném slovníku. Ačkoliv propagace publikace proběhla na nejrůznějších úrovních a krátce po vydání byla elektronická verze publikace zveřejněna na webových stránkách SKIPu, nedošlo k jejímu masivnímu rozšíření v praxi. V roce 2006 vydal SKIP překlad druhého vydání (originál vyšel v roce 2004) a tento počín přece zaznamenal jisté reakce v poklidných vodách českého knihovnictví. Vedle několika recenzí byl zajímavým pokusem o otevření diskuse na téma kompetencí workshop uspořádaný v prosinci 2006 na Ústavu informačních studií a knihovnictví FF UK. Vedle zástupců našeho oboru byli jako hosté pozváni i zástupci organizací věnující se vzdělávání a lidským zdrojům obecně, ať již to byl Národní ústav odborného vzdělávání, Národní vzdělávací fond nebo Trexima. Zejména oni připomínali všeobecný důraz kladený v národním i v evropském měřítku na popis kompetencí, který může pomoci při dalším definování povolání a pracovních pozic, a to například jak v již existujícím Integrovaném systému typových pozic, tak v chystaném Národním systému povolání. Bohužel komplikací pro další dohodu o zavádění Evropského průvodce do praxe na bázi vzájemné dohody a akceptace byla absence manažerů velkých knihoven všech typů. Závěrem se přítomní shodli, že je žádoucí integrovat a implementovat definované kompetence do národní soustavy vzdělávání a podporovat praktické uplatňování definovaných kompetencí na řídicí úrovni v jednotlivých institucích. Aplikací této myšlenky do

praxe se může zabývat již existující pracovní skupina pověřená dalšími pracemi na vývoji Evropského průvodce nebo jiné grémium vytvořené za tímto účelem.

## **2. Využití Evropského průvodce v praxi**

Práce na dalším vývoji Evropského průvodce řídí Stálá komise pro pokračování Evropského průvodce (SCEF), která sdružuje zástupce, tzv. korespondenty jednotlivých národních pracovních skupin. Protože v České republice se problematice kompetencí věnoval již od samého počátku SKIP, pracuje naše národní skupina při vzdělávací sekci SKIP ve složení Miloslava Faitová, ZČU v Plzni, Zlata Houšková, NK Praha, Roman Giebisch, VK Olomouc, Zuzana Hájková, VK České Budějovice. Intenzivním spolupracovníkem této skupiny je Jarmila Burgetová, čestná předsedkyně SKIP. Práce tohoto týmu se v posledních dvou letech omezovala především na přípravu českého překladu druhého vydání (vzhledem k tomu, že se český překlad pořizoval z anglického nikoliv francouzského textu, bylo třeba vysvětlit řadu jazykových a terminologických otázek), na propagaci publikace a v menší míře na formulaci připomínek k jednotlivým okruhům.

Ve snaze získat praktické zkušenosti s používáním Evropského průvodce se čtyři knihovny dohodly na společném projektu v oblasti personální politiky. Těmito knihovnami byly (v abecedním pořadí) Knihovna Univerzity Palackého v Olomouci, Univerzitní knihovna Západočeské univerzity v Plzni, Vědecká knihovna v Českých Budějovicích a Vědecká knihovna v Olomouci. Cílem bylo zjistit možnosti praktického použití Evropského průvodce, definovat obecné požadavky na kompetence a ohodnotit skutečnou úroveň pracovníků. Dále na základě toho směřovat další vzdělávání pracovníků a vtipovat vhodná témata pro školení. Protože experimentu se zúčastnily dvě vědecké a dvě vysokoškolské knihovny bylo zajímavým vedlejším poznatkem srovnání těchto dvou typů knihoven.

V první etapě se řešitelé dohodli, že testováním projdou jen oddělení akvizice a katalogizace. Jednak proto, že hodnocení všech pracovníků by bylo organizačně i časově příliš náročné a jednak proto, že v této specializaci nebylo jasné kam zaměřit další vzdělávání (kromě obligátních školení katalogizačních pravidel). Pro účely hodnocení byli pracovníci rozděleni do tří specializací – akvizice, jmenná katalogizace a věcná katalogizace.

Druhým krokem byl výběr jednotlivých kompetencí, které budou hodnoceny. Evropský průvodce ve svém druhém vydání obsahuje 5 okruhů kompetencí – I Informace, T Technologie, C Komunikace, M Řízení a S Ostatní (vědní) obory. Každý okruh zahrnuje řadu kompetencí, z nichž každá je v prvním odstavci popsána a pak doložena konkrétními příklady ve čtyřech úrovních. Jednotlivé úrovně jsou popsány takto:

Úroveň 1 – povědomí

Úroveň 2 – znalost jednotlivých postupů a metod

Úroveň 3 – efektivní využívání nástrojů

Úroveň 4 – efektivní využití metodologie

Vedle toho je ve druhém vydání Evropského průvodce uveden seznam dvaceti hlavních schopností rozdělených do šesti skupin. Jedná se například o samostatnost, zvědavost, rozhodnost, iniciativu apod. Vzhledem k obtížné měřitelnosti těchto schopností se řešitelé dohodli je do hodnocení nezahrnovat.

Ve druhé části publikace jsou uvedeny čtyři úrovně kvalifikace – asistent, technik, manažer a expert v informačních službách. Pokud chce pracovník získat příslušnou úroveň kvalifikace musí dosáhnout potřebné úrovně v 10 z 11 okruhů skupiny I Informace a téže úrovně v dalších 10 okruzích z celkem 20 okruhů T,C a M, a to nejméně ve dvou okruzích každé skupiny. Řešitelé se rozhodli jít mírně nad rámec těchto požadavků a hodnotit všech 11 kompetencí okruhu I, 3 kompetence okruhu T, 6 kompetencí okruhu C a 2 (katalogizace) a 4 (akvizice) kompetence okruhu M. Byly to tyto:

I01 Vztahy s uživateli a klienty

I02 Porozumění prostředí knihovnických a informačních služeb

I03 Aplikace práva na informace

I04 Řízení znalostí

I05 Identifikace a hodnocení informačních zdrojů

I06 Analýza a prezentace informací

I07 Vyhledávání informací

I08 Budování a správa fondů

I09 Doplnění fondů

I10 Fyzické zacházení s dokumenty

I11 Zařízení a vybavení

I12 Produkty a služby

T01 Počítačové informační systémy

T04 Technologie internetu

T05 Informační a komunikační technologie

C01 Ústní komunikace

C02 Písemný styk

C04 Komunikace pomocí počítače

C05 Používání cizího jazyka

C06 Mezilidská komunikace

C07 Institucionální komunikace

M02 Marketing (jen akvizice)

M04 Řízení rozpočtu(jen akvizice)

## M05 Projektové řízení a plánování

### M06 Diagnostika a hodnocení

V připraveném formuláři pracovníci nejdříve na škále výše zmíněných čtyřech úrovní stanovili ideální požadavky jejich specializace v každé kompetenci a poté provedli vlastní hodnocení. Stejně postupovali jejich nadřízení – určili ideální požadavky pro příslušnou pozici a pak provedli hodnocení každého pracovníka.

Jaké obecné závěry bylo možné získat? Hodnocení mezi jednotlivými účastníky i mezi jednotlivými knihovnami navzájem se jen málokdy lišilo více než 1 stupeň. V případě, že tomu tak bylo, ukázalo se často, že došlo k nepochopení jednotlivých příkladů. V některých případech pracovníci hodnotili svoje znalosti a dovednosti výše než je podle nich žádoucí pro danou specializaci, což je samozřejmě možné. V oblasti znalostí cizích jazyků se ukázalo, že ani knihovny nemají příliš jasno v tom, na jaké úrovni by zejména v oblasti katalogizace měly být. Rozdíly mezi vysokoškolskými knihovnami a vědeckými knihovnami se projeví především v oblasti vztahů s uživateli a klienty, kdy vysokoškolské knihovny vnímají jako vnitřní zákazníky i jednotlivá pracoviště a akademické pracovníky, kteří si objednávají literaturu, a dále v oblasti řízení rozpočtu, kdy vysokoškolské knihovny zpravidla spravují řadu rozpočtů pracovišť školy. Pro další školení se jako perspektivní jeví především oblast aplikace práva na informace.

Všichni účastníci měli možnost dopsat poznámky k jednotlivým kompetencím i k formuláři obecně a i když této příležitosti příliš nevyužili, přece jen několik obecných připomínek zaznělo. Někteří pracovníci zmiňovali těžké porozumění jednotlivým příkladům, vzájemné prolínání úrovní případně i to, že ne vždy příklady z určité úrovně odpovídají deklarovaným zásadám (úroveň 1 povědomí, úroveň 2 znalost jednotlivých postupů a metod atd). Dalším problémem hodnocení podle názoru vedoucí byla skutečnost, že některých případech mohou být znalosti pracovníků v určité kompetenci skutečně vyšší, ale vedoucí o tom nemusí vědět, protože se to na dané pracovní pozici nevyžaduje. Jestliže v budoucnu dojde k hodnocení pracovníků podle Evropského průvodce, bude značnou výzvou pro všechny účastníky také používaná metodika – pro některé pracovní pozice bude obtížné vybrat alespoň dvě kompetence z každého okruhu, především z okruhu M Řízení. Navíc jestliže pracovník usiluje o zařazení do kvalifikační úrovně například č. 2 – technik, musí této úrovně dosáhnout v minimálně dvou kompetencích každého okruhu.

Obecně lze konstatovat, že Evropský průvodce je nástroj, se kterým lze dále pracovat a bylo by jen žádoucí shromažďovat další připomínky a návrhy na zlepšení a předkládat je kolegům v pracovní skupině.

### **3. Schůzka k dalšímu rozvoji kompetencí**

15. června se v Paříži uskutečnila schůzka k dalšímu rozvoji kompetencí, jíž se zúčastnili zástupci spolupracujících zemí – Belgie, Chorvatsko, Česká republika, Francie, Německo, Maďarsko, Itálie, Portugalsko, Rumunsko, Španělsko, Švýcarsko a Velká Británie. Dopolední část programu byla věnována procesu evropské certifikace, tak jak byla navržena konsorciem CERTIDoc, odpolední se zabývala dalšími pracemi na Evropském průvodci. Přijaté závěry předpokládají, že příprava dalšího vydání, které by mělo vyjít v roce 2009, bude probíhat operativněji –jednotlivé národní (nebo lingvistické) skupiny budou moci prostřednictvím wiki spolupracovat na nové verzi.

Literatura:

*Evropský průvodce kompetencemi v oboru knihovnických a informačních služeb. Část 1 Kompetence a schopnosti. Část 2 Úrovně kvalifikace.* Přel. Lucie Landová, překl. upr. a obě části redig. Jarmila Burgetová. Praha : SKIP ČR 2006. 91 s. ISBN 80-85851-17-2.

Skolková, Linda: Zpráva z workshopu Kompetence a schopnosti informačního profesionála: jak je rozvíjet, hodnotit, certifikovat. Ikaros [online]. 2007, roč.11, č.1. Dostupné z [www: http://www.ikaros.cz/node/3817](http://www.ikaros.cz/node/3817). URN-NBN:cz-ik3690. ISSN 1212-5075.