

Workshop Další vzdělávání knihovníků – kudy dál?

PhDr. **Linda Jansová**, Ph.D., Národní knihovna ČR

Mgr. **Lenka Maixnerová**, Národní lékařská knihovna

PhDr. **Zuzana Hájková**, Jihočeská vědecká knihovna v Českých Budějovicích

Kateřina Nekolová, M.A., Národní knihovna ČR

Knihovny současnosti 2018, 12. září 2018, Olomouc

O co nám půjde

Cílem workshopu je **identifikovat největší problémy v oblasti dalšího vzdělávání knihovníků v ČR a navrhnout způsob jejich řešení**. Závěry, ke kterým účastníci workshopu dospějí, využije Sekce vzdělávání SKIP jako podklad pro svou další práci. Na workshopu zazní mj. i aktuální informace o seznamu doporučených vzdělávacích akcí spravovaném právě touto sekcí. Workshop naváže na [výsledky dílny Vzdělávejme se systematicky](#), která se uskutečnila v roce 2016 v Praze.

Návaznost na dílnu *Vzdělávejme se systematicky*

- Dílna *Vzdělávejme se systematicky* se uskutečnila v listopadu 2016 a zúčastnili se jí zástupci sedmi knihoven.
- Výsledkem byla formulace seznamu deseti kroků usnadňujících zavedení systematického vzdělávání pracovníků knihoven.
- Tytéž knihovny byly letos po cca roce a půl od doby konání dílny osloveny, aby podle deseti kroků zhodnotily svůj pokrok v oblasti zvyšování systematickosti vzdělávání svých pracovníků.

Seznam deseti kroků usnadňujících zavedení systematického vzdělávání

- vytvořit a pravidelně aktualizovat **popisy pracovních pozic**
- vytvořit a pravidelně aktualizovat **kompetenční profily** pro jednotlivé pracovní pozice
- zpracovat pro jednotlivé zaměstnance **plány osobního rozvoje**
- **provázat** kompetenční profil s plánem osobního rozvoje
- stanovit **priority** (rozlišit povinná a doporučená školení) a minimální **rozsah** školení
- formalizovat **adaptační proces** včetně zpětné vazby
- **evidovat účast** na školeních v elektronické podobě
- sjednotit způsob **předávání poznatků** ze školení ostatním pracovníkům
- zakotvit vztah vzdělávání k **odměňování**
- zajistit dostatečné **financování**

Výsledky

- na výzvu zareagovalo celkem šest ze sedmi zúčastněných knihoven
- ne všechny odpověděly na všechny otázky
- odpovědi byly anonymizovány a v několika případech zestručněny, důležité body byly dodatečně zvýrazněny
- z hlediska typu jsou zastoupeny:
 - dvě krajské knihovny
 - dvě městské knihovny s regionálními funkcemi
 - jedna ústřední specializovaná knihovna
 - jedna vysokoškolská knihovna
- tyto knihovny mají od cca dvanácti do cca 88 zaměstnanců
- velmi malý vzorek (není reprezentativní, ale spíše ilustrativní)

Vytvořit a pravidelně aktualizovat popisy pracovních pozic

- „Popisy pracovních pozic **máme vytvořeny, částečně i aktualizovány**, ale jsme vázáni na univerzitní popis pozic, který je velmi nedostačující.“
- „Ano, popisy pracovních míst **máme vypracovány a pracujeme s nimi.**“
- „Popisy pracovních pozic **máme léta**, ale v roce 2017 jsme provedli úplnou aktualizaci a „audit“, zda je každá pozice zařazena dle aktuálního katalogu prací. U nás je situace komplikovanější, protože žádná pozice není „čistá“, každý dělá více činností, teď nemyslím knihovnických, což taky, ale např. knihovník-lektor, knihovník-kulturní pracovník apod.“
- „Popisy pracovních pozic **máme rozpracované.**“
- “Popis pracovních pozic **máme**, chybí katalogizátor, správa IT a ředitelka, z nich vycházejí pracovní náplně, jsou doplněny o kompetence. Máme vypracován vznešeně řečeno Design vzdělávání.”

Vytvořit a pravidelně aktualizovat kompetenční profily pro jednotlivé pracovní pozice

- „**Ne**. Z mého pohledu by měla dělat [ústřední knihovna naší univerzity].”
- „**Ano**, kompetenční modely máme vypracovány pro cca 95 % pracovních pozic a při koncepci vzdělávání s nimi pracujeme (především s odbornými kompetencemi).”
- „Kompetenční profily jsem **začala vytvářet** už v roce 2015 zároveň se zaváděním nových plánů osobního rozvoje. Ale přiznám se, že se mi/nám **nedaří je naplňovat**, takže teď analyzuji, kde se stala chyba a jak celý systém restartovat.”
- „Kompetenční profily **máme rozpracované**.”

Zpracovat pro jednotlivé zaměstnance plány osobního rozvoje

- „Zatím **ne**.”
- „Plány osobního rozvoje jednotlivých zaměstnanců **nemáme**, při každoročním řízení a hodnocení pracovního výkonu se pouze zaměstnanec **se svým nadřízeným** domlouvá na vhodných a žádoucích vzdělávacích akcích (okruhy), které by měl v následujícím období absolvovat.”
- „**Ano**, PORy máme, ale skoro nefunkční. Letos zvažuje o změně formy, reálně zavedu v roce 2019. (Změnila jsem konzultanta.)”
- „Plány osobního rozvoje **nemáme zpracované**, částečně je obsahuje tabulka Design vzdělávání.”

Provázat kompetenční profil s plánem osobního rozvoje

- „**Ne.**”
- „Pokud budeme plány osobního rozvoje sestavovat, tak zcela jistě budeme z kompetenčních modelů vycházet.”
- „**ANO**, to mám v těch stávajících PORech, ale nefunkční. Ani si neumím představit, že to někdo dělá odděleně... Nicméně je to oblast, kterou se **musím naučit nastavovat a prakticky používat.**”

Stanovit priority (rozlišit povinná a doporučená školení) a minimální rozsah školení

- „**Ne**. Na školení chodíme dle nabídky.”
- „Máme **v plánu** a pracujeme na tom.”
- „Priority, resp. hlavní oblasti, ve kterých se daný zaměstnanec chce rozvíjet, máme **nastaveno v POREch**, vždy v souladu s pracovní pozicí. Rozsah nestanovujeme.”
- „Už několik let **ano**.”
- „Vzdělávání zaměstnanců probíhá **dobrovolně, na základě doporučení vedoucího**.”

Formalizovat adaptační proces včetně zpětné vazby

- „**Ne.**”
- „Máme **v plánu** a pracujeme na tom.”
- „Udělalí jsme si **alespoň check list pro nové zaměstnance**, ať nezapomeneme na nic v nástupní fázi, ale o adaptačním procesu zatím hovořit nemůžeme. Bohužel.”
- „Adaptační proces máme zpracován **velice jednoduše**, protože fluktuace zaměstnanců je minimální.”

Evidovat účast na školeních v elektronické podobě

- „**Ano.**”
- „**Ano**, evidujeme.”
- „**ANO**, školení evidujeme i dáváme hodnocení.”
- „Už několik let **ano**. [Evidenci] vedu v **Excelu**, abych mohla sledovat nejen plnění stanoveného počtu hodin, ale také druhovou skladbu absolvovaných školení. Nicméně bych uvítala nějaký pružnější systém vedení, tj. nejlépe nějaké specializované softwarové řešení.”
- „Zaměstnanci vyplňují podle typu vzdělávací akce (konference, seminář, kurz, workshop, přednáška, pracovní setkání, diskuze, exkurze, školení zaměstnanců, speciální školení, e-learning, webinář, jiné) vyplňují do 5 dnů od účasti na akci [**evidenční zápis ze vzdělávací akce zaměstnanců**] (na příkaz ředitele). Nejsou podchycovány akce s neknižovnickými tématy (jazykové).”
- „Evidence vzdělávání se děje v **excelové tabulce**, vše je přístupné prostřednictvím **intranetu**.”

Sjednotit způsob předávání poznatků ze školení ostatním pracovníkům

- „Částečně.”
- „Zatím nemáme, ale **chceme zavést.**”
- „Všichni své zprávy ukládají na **jedno místo na sdíleném disku**, ostatní si tak mohou kteroukoli zprávu kdykoli přečíst a případně se pak osobně doptat. U cest, které osobně vyhodnotím jako nejzajímavější a s největším přínosem pro všechny, pak **prezentuje konkrétní zaměstnanec na společných poradách.**”
- „Už několik let **ano.**”
- „U účasti na zahraničních akcích a vybraných tuzemských se předpokládá **aktivní účast** (přednáška, poster) a reference o ní v časopise [naší knihovny]. Dosud formou **lektorské účasti** v pořádaných akcích (včetně e-learningu) pro knihovníky, přednáškami na knihovnických a jiných fórech nebo odbornou publikací.”
- „Předávání poznatků se děje **neformálně ústně** co nejdříve po návratu za akce.”

Zakotvit vztah vzdělávání k odměňování

- „**Částečně**, nelze úplně „zakotvit“.”
- „Centrálně nemáme, i když ROZVOJ, který účast na vzdělávání zahrnuje, je součástí každoročního řízení a hodnocení pracovního výkonu. Aktivitu v této oblasti ale **mohou odměňovat vedoucí zaměstnanci individuálně.**”
- „**Ne.** Tohle právě chystám zavádět příští rok.”
- „Mám **pochybnosti**, zda trochu nenaráží na zákoník práce.”
- „Absolvování vzdělávacích akcí je **součástí hodnocení při udělování odměn.**”

Zajistit dostatečné financování

- „**Ne**. Problém všech VŠ.”
- „**Ano**, financování vzdělávání je naší prioritou.”
- „To si myslím **máme dlouhodobě zajištěno**, ale obhajuji to každoročně!”
- „Financování se odvíjí od dobré práce knihovny, **zatím zajištěno**, uvidíme po volbách.”

Shrnutí

- kroky, které se daří realizovat **velmi dobře**:
 - vytvořit a pravidelně aktualizovat popisy pracovních pozic
 - evidovat účast na školeních v elektronické podobě
 - sjednotit způsob předávání poznatků ze školení ostatním pracovníkům
 - zajistit dostatečné financování
- kroky, které se daří **realizovat částečně**:
 - vytvořit a pravidelně aktualizovat kompetenční profily pro jednotlivé pracovní pozice
 - stanovit priority (rozlišit povinná a doporučená školení) a minimální rozsah školení
 - zakotvit vztah vzdělávání k odměňování
- kroky, které se zatím **příliš nedaří realizovat**:
 - zpracovat pro jednotlivé zaměstnance plány osobního rozvoje
 - provázat kompetenční profil s plánem osobního rozvoje
 - formalizovat adaptační proces včetně zpětné vazby

Návaznost na činnost Sekce vzdělávání SKIP

- příprava Seznamu doporučených vzdělávacích akcí
- využití [stávajícího seznamu akcí na webu SKIP](#)
- žádost o zařazení do seznamu na jedno kliknutí (v rámci přidání akce)
- prvotní podoba seznamu:
<https://www.skipcr.cz/odborne-organy/sekce-vzdelavani/doporucene-vzdelavaci-akce>
- pravidla pro zařazování akcí do seznamu:
<https://www.skipcr.cz/odborne-organy/sekce-vzdelavani/doporucene-vzdelavaci-akce/pravidla-pro-zarazovani-vzdelavacich-akci-do-seznamu-doporucenych-vzdelavacich-akci>
- na webu ještě probíhají úpravy, spuštění je v přípravě

Organizace workshopu

- práce ve skupinách:
 - Co jsou podle Vás v současné době největší problémy v oblasti dalšího vzdělávání knihovníků (pracovníků knihoven na knihovnických pozicích) v ČR?
 - Jak by se podle Vás měly řešit?
 - Dovedete si představit, že byste se do jejich řešení zapojili i Vy (Vaše knihovny)? A jak konkrétně?
- prezentace výsledků (vždy jeden zástupce skupiny)
- shrnutí

Nezbývá než dodat...

Hurá do práce!