

10. Kvalifikace a vzdělávání pracovníků knihovny

Kapitola se věnuje kvalifikaci a vzdělávání pracovníků knihovny,

Hlavní body kapitoly

- Kvalifikace zaměstnanců knihovny
- Celoživotní vzdělávání
- Metodický pokyn k vymezení Standardu VKIS
- Odborný rozvoj zaměstnance
- Prohlubování a zvyšování kvalifikace
- Kvalifikační dohoda

Klíčová slova

Zaměstnanci, vzdělávání, kvalifikace, kvalifikační dohoda.

V Metodickém pokynu Ministerstva kultury k vymezení standardu veřejných knihovnických a informačních služeb poskytovaných knihovnami zřizovanými a/nebo provozovanými obcemi a kraji na území České republiky, ze dne 18. 12. 2019, je článkem 12 ¹⁾ regulována problematika kvalifikace a vzdělávání pracovníků knihovny.

Odborným pracovníkem knihovny je zaměstnanec, který zajišťuje odborné knihovnické činnosti, dosáhl minimálně středoškolského vzdělání a má odbornou způsobilost, což představuje souhrn teoretických vědomostí, znalostí odborných standardů, procesů a právních předpisů upravujících činnost knihovny.

Současně je stanoven požadavek na provozovatele knihovny, tedy i zaměstnavatele, aby usiloval o soustavné zvyšování kvalifikace odborných pracovníků. Na odborné vzdělávání by mělo být vyčleněno ročně minimálně 48 pracovních hodin, přičemž rozsah odborného vzdělávání se snižuje u menších úvazků.

Odborný zaměstnanec, který pracuje méně než 15 hodin týdně, by se měl dále odborně vzdělávat v rozsahu nejméně 8 pracovních hodin ročně.

V roce 2022 přijala [Ústřední knihovnická rada](#) dokument *Koncepce celoživotního vzdělávání pracovníků knihoven 2022–2027* ²⁾.

[Koncepce Celoživotního vzdělávání pracovníků knihoven](#) vychází ze strategických materiálů – [Národní koncepce realizace politiky soudržnosti v ČR po roce 2020](#), [Koncepce rozvoje knihoven v ČR na léta 2021 až 2027 s výhledem do roku 2030](#), [Strategický rámec Česká republika 2030](#) a [Strategie IFLA 2019–2024](#).

Koncepce je doporučena pro všechny knihovny evidované na Ministerstvu kultury. Popisuje formální, neformální či informální vzdělávání, proces získávání knihovnických odborností absolvováním rekvalifikačních studií či celoživotním vzděláváním prostřednictvím vnitropodnikového vzdělávání organizovaného v knihovnách pro vlastní zaměstnance. Koncepce nezapomíná na uvedení návrhů na

opatření na podporu rozvoje celoživotního vzdělávání pracovníků knihoven.

Odborný rozvoj zaměstnanců knihoven zahrnuje zejména:

- zaškolení a zaučení,
- odbornou praxi absolventů škol,
- prohlubování kvalifikace,
- zvyšování kvalifikace.



Zaměstnanec, který vstupuje do zaměstnání bez kvalifikace, je zaměstnavatel povinen zaškolit nebo zaučit.



Zaškolení nebo zaučení se považuje za výkon práce, za který přísluší zaměstnanci plat. Zaměstnavatel je povinen zaškolit nebo zaučit zaměstnance, který přechází z důvodů na straně zaměstnavatele na nové pracoviště nebo na nový druh práce, pokud je to nezbytné.

Zaměstnavatelé jsou povinni zabezpečit absolventům středních škol, konzervatoří, vyšších odborných škol a vysokých škol přiměřenou odbornou praxi k získání praktických zkušeností a dovedností. Odborná praxe se považuje za výkon práce, za který přísluší plat.

Absolventem je zaměstnanec vstupující do zaměstnání na práci odpovídající jeho kvalifikaci, jestliže celková doba jeho odborné praxe nedosáhla po řádném (úspěšném) ukončení studia (přípravy) dvou let, přičemž se do této doby nezapočítává doba mateřské nebo rodičovské dovolené.

Prohlubování kvalifikace zaměstnance

Nejčastějším případem je prohlubování kvalifikace zaměstnance. Jedná se o průběžné doplňování kvalifikace, kterým se nemění její podstata a které umožňuje zaměstnanci výkon sjednané práce. Prohlubováním je rovněž udržování a obnovování kvalifikace.



Je povinností zaměstnance si svoji kvalifikaci k výkonu sjednané práce prohlubovat.



Zaměstnavatel je oprávněn uložit zaměstnanci účast na školení a studiu nebo jiných formách přípravy k prohloubení jeho kvalifikace, popřípadě na zaměstnanci požadovat, aby prohlubování kvalifikace absolvoval i u jiné právnické nebo fyzické osoby.





Účast na školení nebo jiných formách přípravy anebo studium se považuje za výkon práce, za který přísluší zaměstnanci plat. Náklady vynaložené na prohlubování kvalifikace hradí zaměstnavatel. Je-li školení finančně náročnější, může se zaměstnanec na nákladech podílet.

1)

Metodický pokyn Ministerstva kultury k vymezení standardu veřejných knihovnických a informačních služeb poskytovaných knihovnami zřizovanými a/nebo provozovanými obcemi a kraji na území České republiky. In: Ministerstvo kultury [online]. Praha, 2019 [cit. 2022-09-01]. Dostupné z: https://www.mkcr.cz/doc/cms_library/2019_metodicky_pokyn_mk_vkis-11473.pdf

2)

Koncepce celoživotního vzdělávání knihovníků: schváleno Ústřední knihovnickou radou ČR na 38. zasedání dne 5. 12. 2016. In: Informace pro knihovny [online]. Praha: Národní knihovna ČR [cit. 2021-04-27]

From:

<https://prirucky.ipk.nkp.cz/> - **Metodické příručky pro knihovny**

Permanent link:

https://prirucky.ipk.nkp.cz/personalistika/kvalifikace_a_vzdelavani_pracovniku_knihovny?rev=1672988164

Last update: **2023/01/06 07:56**

