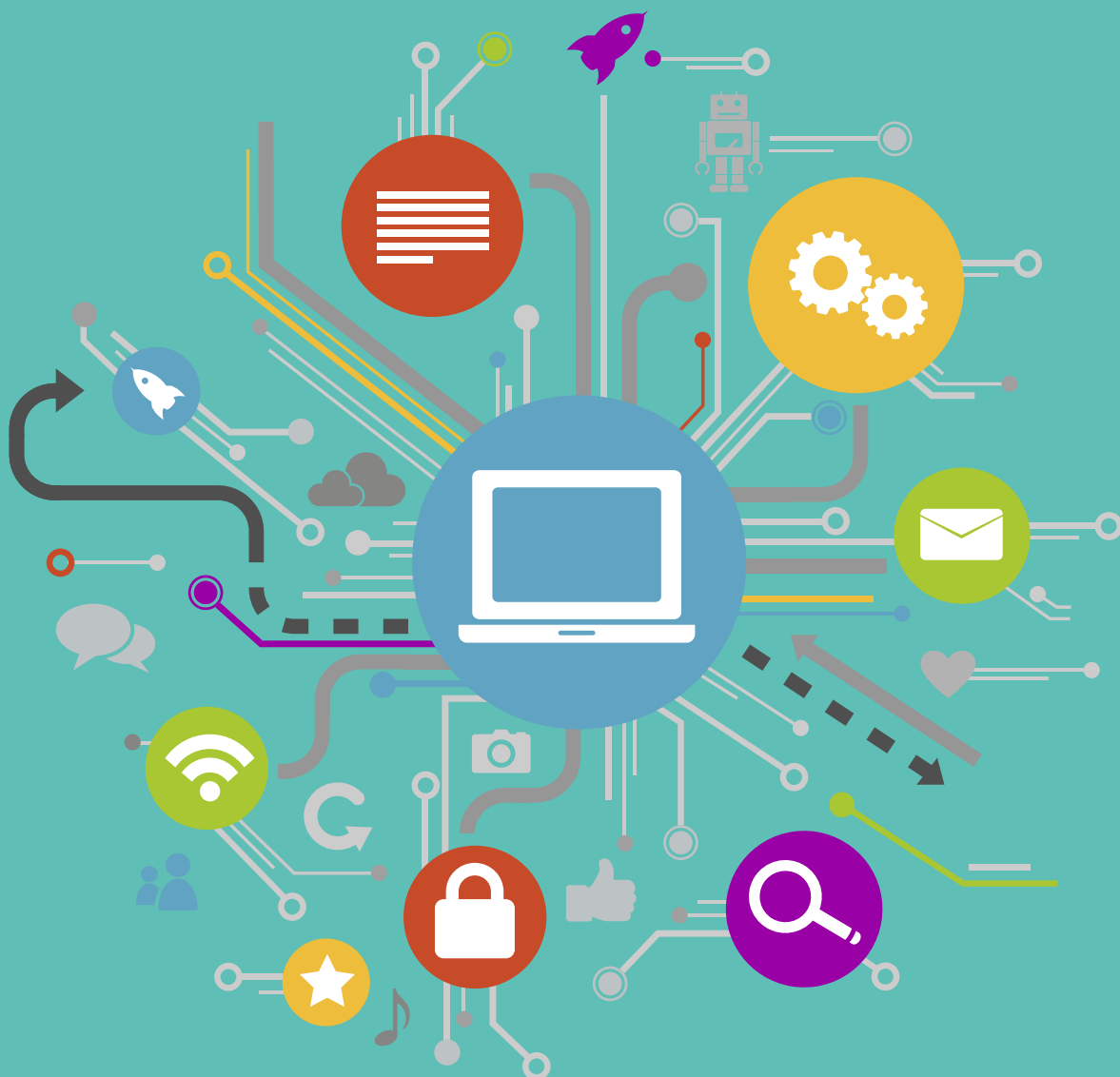




CZ.03.01.03/00/22_001/0000890

Metodická pomůcka



Projekt je financován z Operačního programu Zaměstnanost plus

Digitální kompetence knihovníků: Metodická pomůcka

Publikaci zpracoval expertní tým projektu ve složení (uvedeno v abecedním pořadí dle příjmení):
Iveta Bergerová, PhDr. Zuzana Hájková, Mgr. Helena Hubatková Selucká, PhDr. Linda Jansová,
Ph.D., Mgr. Lucie Macháčková, Mgr. Michaela Mrázová, PhDr. Anna Nerglová, Mgr. Dominika
Pavčík Borbélyová, Mgr. Vladana Pillerová, Bc. Barbora Procházková, Ing. Dana Smetanová,
Mgr. Lenka Válková

Návrh obálky: Alena Vocolková

Grafika na obálce: Designed by Freepik

Vydala: Konfederace zaměstnavatelských a podnikatelských svazů České republiky

1. vydání Praha 2025

ISBN 978-80-907129-6-6 (online, pdf)



**Spolufinancováno
Evropskou unií**

Posílení úrovně sociálního dialogu v odvětvích a podpora adaptace odvětví na změny

CZ.03.01.03/00/22_001/0000890

DIGITÁLNÍ KOMPETENCE KNIHOVNÍKŮ

Metodická pomůcka

Klíčová aktivita č.: 03

Název klíčové aktivity projektu: Budoucnost práce v odvětvích, podpora zvyšování adaptability zaměstnanců i zaměstnavatelů

Bipartitní platforma: Knihovnictví

2025

Obsah

Úvod.....	5
Základní zjištění z průzkumu.....	6
Role knihoven.....	8
Marketing a prezentace služeb knihoven.....	10
Knihovny jako veřejná digitální centra.....	10
Základní principy.....	11
Konkrétní cílové skupiny.....	12
Soubor digitálních kompetencí.....	14
Informační a datová gramotnost.....	14
Komunikace a spolupráce.....	15
Tvorba digitálního obsahu.....	15
Bezpečnost.....	15
Řešení problémů.....	16
Získání a osvojení digitálních kompetencí.....	18
Motivace knihovníků ke vzdělávání.....	18
Systém celoživotního vzdělávání knihovníků a standardy vzdělávání.....	22
Konkrétní možnosti vzdělávání.....	25
Digitální desatero pro knihovníka.....	38
Závěrečná doporučení.....	39
Shrnutí.....	41

Úvod

Rychle se rozvíjející digitální technologie a jejich zásadní vliv na běžný osobní i profesní život každého z nás přináší potřebu výzkumu a následné podpory v této oblasti. Z tohoto důvodu proběhl v rámci projektu „Posílení úrovně sociálního dialogu v odvětvích a podpora adaptace odvětví na změny“^{1,2} platformy pro knihovnictví v roce 2023 dotazníkový průzkum zaměřený na úroveň digitálních kompetencí knihovníků, jehož výsledky jsou podrobně prezentovány v samostatné studii.³

Digitální kompetence, které představují teoretické znalosti a postoje, včetně praktických schopností a dovedností člověka v oblasti digitálních technologií, budou pro uplatnění na pracovním trhu čím dál více nepostradatelné. Z modelu českého pracovního trhu, který vznikl v rámci studie *Budoucnost českého pracovního trhu*⁴, vyplývá, že podíl pracovních pozic, které budou vyžadovat alespoň základní digitální dovednosti, se do roku 2030 zvýší ze současných 54 % až na 90 %. Na rostoucí význam digitálních dovedností upozorňuje i doprovodný dokument zprávy o trendech z dílny Mezinárodní federace knihovnických sdružení a institucí (International Federation of Library Associations and Institutions, IFLA)⁵.

Znalosti knihovníků a jejich role při procesu zvyšování digitálních znalostí napříč celou společností budou tedy v následujících letech nabývat na významu. Podle Michala Černého bychom si mohli obecně digitálně gramotného občana představit jako člověka, který umí používat bezpečně technologie k řešení problémů, pracuje kriticky s informacemi a sám tvoří digitální obsah, který sdílí s druhými.⁶

Cílem této publikace je nabídnout knihovníkům přehledné seznámení s problematikou, informační podporu a nástroje pro další rozvoj.

Publikace je rozčleněna do šesti hlavních kapitol. První kapitola nazvaná Základní zjištění z průzkumu stručně shrnuje výsledky výše zmíněného průzkumu digitálních kompetencí knihovníků. Druhá kapitola se věnuje roli, kterou knihovny hrají a mohou hrát v oblasti zvyšování digitálních dovedností občanů, tedy nutného předpokladu pro efektivní využívání digitálních služeb státu. Třetí kapitola navazuje doporučeními pro marketing a prezentaci těchto služeb knihoven, jež zahrnují mj. nutnost přizpůsobit tuto nabídku tak, aby uspokojila potřeby různých cílových skupin. Čtvrtá kapitola seznamuje čtenáře s vlastním souborem digitálních kompetencí, které jsou obsaženy v rámci (de facto evropském standardu) DigComp a jsou relevantní jak pro knihovníky, tak pro uživatele knihoven. V páté kapitole přibližujeme, proč a jak digitální kompetence získávat a jak si je osvojovat. Zaměřujeme se na motivaci knihovníků ke vzdělávání, na celoživotní vzdělávání a standardy vzdělávání a naznačujeme, kde najít konkrétní možnosti vzdělávání. Zároveň formulujeme digitální desatero pro knihovníka jako jednotlivce. V závěru doporučujeme, které konkrétní kroky by za účelem zlepšení digitálních kompetencí knihovníků (a jejich prostřednictvím široké veřejnosti) měli podniknout jednotliví zúčastnění aktéři od Ministerstva kultury až po jednotlivé pracovníky knihoven.

Z hlediska použité terminologie je v této publikaci **výraz knihovník** zjednodušeně používán ve smyslu pracovníka nebo zaměstnance knihovny obecně (v knihovnách se pochopitelně uplatňují i jiné profese, např. ekonomové, personalisté, IT pracovníci či pracovníci PR). Ženské varianty (knihovnice, pracovnice, zaměstnankyně) nejsou s ohledem na stručnost a srozumitelnost textu speciálně uváděny.

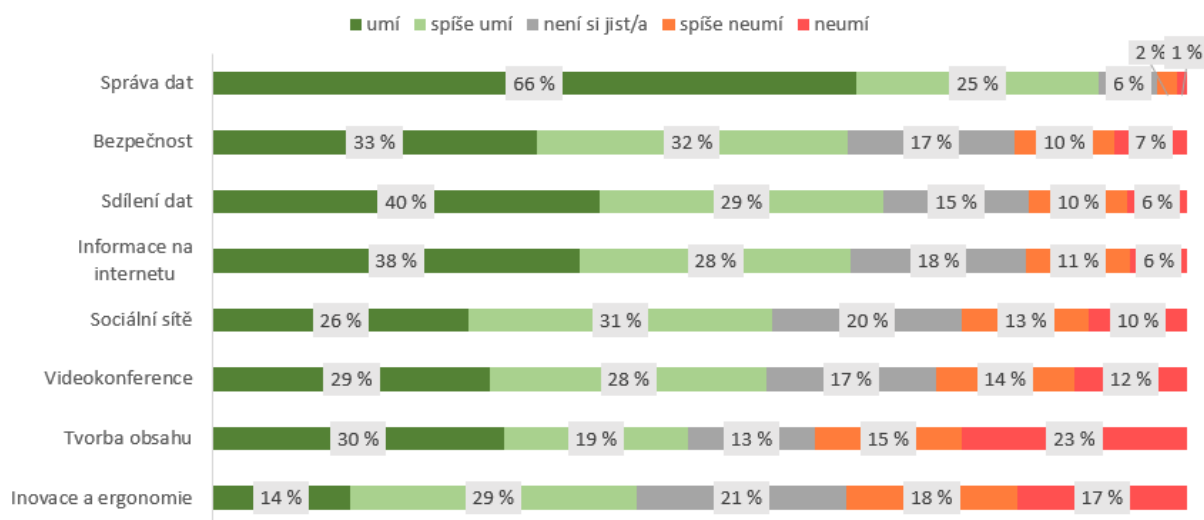
- 1 SVAZ KNIHOVNÍKŮ A INFORMAČNÍCH PRACOVNÍKŮ ČESKÉ REPUBLIKY. *Digitální kompetence*. Online. Svaz knihovníků a informačních pracovníků ČR, Naposledy upraveno: 26. 2. 2025 19:08. Dostupné z: <https://www.skipcr.cz/projekty/pap/digitalni-kompetence>. [cit. 2025-04-03].
- 2 Odborový svaz pracovníků knihoven. *Projekt Posílení úrovně sociálního dialogu v odvětvích a podpora adaptace odvětví na změny*. Online. Dostupné z: <https://www.ospk.cz/?p=671>. [cit. 2025-05-19].
- 3 *Digitální kompetence pracovníků knihoven: výsledky průzkumu 2024*. Online. 2024. Dostupné z: <https://www.skipcr.cz/node/6424>. [cit. 2025-04-17].
- 4 WIEDERMANN, Tomáš; ŠVEJCAR, Jiří; THEUER, Matyáš; VAŠINA, Milan Vašina a MÜLLER, Josef. *Budoucnost českého pracovního trhu: co čeká český pracovní trh a zaměstnance z pohledu upskillingu, reskillingu a celkové produktivity*. Online, PDF. Boston Consulting Group, srpen 2022. Dostupné z: <https://web-assets.bcg.com/db/7d/9e4efb494d71bd3a285c296ead48/budoucnost-ceskeho-pracovniho-trhu.pdf>. [cit. 2025-04-03].
- 5 WALEED, Al Badi, et al. *A Skills Agenda for the Trend Report*. Online. 2025-02-10. Dostupné z: <https://repository.ifla.org/handle/20.500.14598/3837>. [cit. 2025-04-09].
- 6 ČERNÝ, Michal. *Digitální kompetence v transdisciplinárním nahlédnutí: mezi filosofií, sociologií, pedagogikou a informační vědou*. Online. Vyd. 1. Brno: Masarykova univerzita, 2019, s. 13. ISBN 978-80-210-9331-7. Dostupné z: <https://munispace.muni.cz/library/catalog/book/1272>. [cit. 2025-04-03].

Základní zjištění z průzkumu

Průzkum v rámci projektu „Posílení úrovně sociálního dialogu v odvětvích a podpora adaptace odvětví na změny“⁷ ukázal, že digitální kompetence knihovníků jsou v současné době nevyrovnané a pro roli knihovníka ve společnosti nedostatečné. Knihovník by se měl orientovat v dané problematice a nové znalosti a dovednosti předávat veřejnosti. Platí, co zaznělo z úst generálního ředitele Národní knihovny ČR Tomáše Foltýna, že „pouze zkušený a schopný knihovník může být oporou nových potřeb veřejnosti“.

Knihovna jako vzdělávací a vzdělanost podporující instituce je také definována jako jeden ze tří pilířů aktuální *Koncepce rozvoje knihoven v České republice na léta 2021–2027 s výhledem do roku 2030*.⁸ Mimo jiné jsou dnes knihovny zapojeny do digitalizace státní správy (eGovernment), podepsáno bylo *Memorandum o spolupráci mezi Úřadem práce ČR a Národní knihovnou ČR*.⁹

Neustálé rozvíjení digitálních kompetencí, seznamování se s novými trendy a programy je tedy pro knihovníky nezbytné. Ze subjektivního hodnocení úrovně digitálních kompetencí u samotných knihovníků vyplývá, že sami knihovníci jsou si své nevyrovnanosti a nedostatečnosti znalostí v této oblasti vědomi (viz graf 1).



Graf 1: Subjektivní hodnocení úrovně digitálních kompetencí respondentů v jednotlivých oblastech¹⁰

Průzkum mimo jiné potvrdil předpoklad, že **mladší knihovníci jsou digitálně zdatnější než starší pracovníci knihoven**. Pro mladší generaci je digitální svět přirozenou součástí života – digitální gramotnost je v ČR již několik let součástí výuky od předškolního období. Nejvíce respondentů výzkumu bylo ve věkové kategorii 41–60 let, což je zároveň nejvíce zastoupená věková kategorie zaměstnanců knihoven ČR. Jedná se tedy o ty, kteří se s informačními technologiemi začali seznamovat převážně až během svého profesního života.

Celoživotní vzdělávání by u knihovníků všech věkových kategorií mělo být samozřejmostí. U mladších knihovníků, kteří mají výhodu větší adaptability na nové technologie, by měl být v rámci dalšího vzdělávání kladen důraz na nepodceňování možných rizik spojených s digitálními technologiemi a kritický přístup k práci s informacemi. Průzkum také ukázal, že **pracovníci knihoven z větších sídel jsou digitálně zdatnější než pracovníci knihoven z menších sídel**. O to více je nutné podporovat ve vzdělávání knihovníky z malých obcí a menších knihoven, aby se mohli stát důstojnými nositeli a šířiteli nových potřebných znalostí.

7 *Digitální kompetence pracovníků knihoven: výsledky průzkumu 2024*. Online. 2024. Dostupné z: <https://www.skipcr.cz/node/6424>. [cit. 2025-04-17].

8 *Koncepce rozvoje knihoven v České republice na léta 2021–2027 s výhledem do roku 2030: knihovny – pilíře občanské společnosti, vzdělanosti a kultury*. Online, PDF. 1. vyd. Praha: Národní knihovna České republiky – Knihovnický institut, 2020. ISBN 978-80-7050-735-3. Dostupné z: <https://ipk.nkp.cz/docs/koncepce-rozvoje-knihoven-2021-2027>. [cit. 2025-04-04].

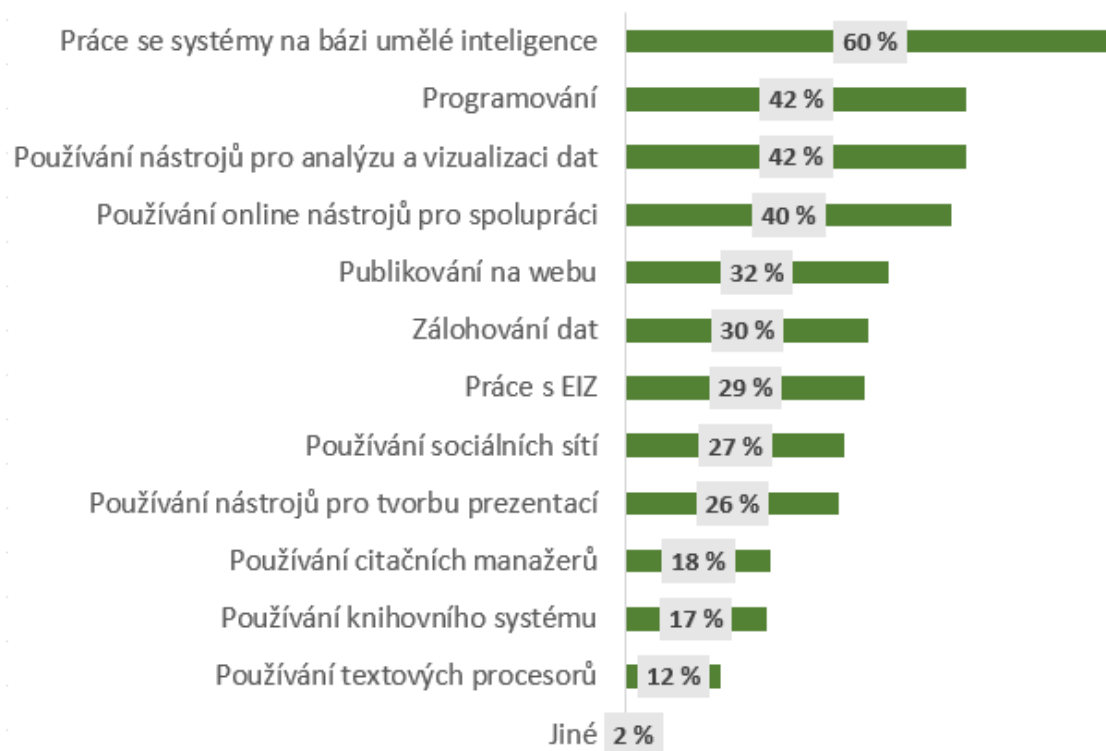
9 NÁRODNÍ KNIHOVNA ČESKÉ REPUBLIKY. Memoranda. Online. 06.09.2024. Dostupné z: <https://ipk.nkp.cz/digitalni-vzdelavani/memoranda>. [cit. 2025-04-04].

10 *Digitální kompetence pracovníků knihoven: výsledky průzkumu 2024*. Online. 2024. Dostupné z: <https://www.skipcr.cz/node/6424>. [cit. 2025-04-17].

Poslední průzkumem potvrzená hypotéza byla, že **pracovníci knihoven lépe zvládají jednodušší digitální úlohy než úlohy složitější**. Tím se potvrdily obecné závěry z šetření k digitálním kompetencím v evropských zemích.¹¹ V rámci celospolečenského průzkumu patří Češi k poměrně zdatným v základních digitálních znalostech a řadí se mezi přední státy v Evropě; pokročilé znalosti v této oblasti má ovšem již poměrně málo z nich. V této oblasti se naopak řadí na spodní příčky hodnocených zemí, jak názorně ukazuje mapa zachycující tuto oblast¹².

Knihovníci většinou bez problémů ovládají základní práci s počítačem, ovšem s pokročilejší znalostí specializovaných činností nad rámec běžného užívání, jako např. zabezpečení dat nebo programování, se u nich setkáme pouze výjimečně. Ani tvorba digitálního obsahu a prezentace instituce na sociálních sítích není jejich silnou stránkou.

Graf 2 ukazuje konkrétní oblasti digitálních kompetencí, ve kterých se respondenti chtějí více vzdělávat. Mezi dominující vzdělávací potřeby knihovníků patří práce se systémy na bázi umělé inteligence (artificial intelligence, AI). Další poptávka je po vzdělávání v oblasti programování a používání nástrojů pro analýzu a vizualizaci dat, práce s online nástroji pro spolupráci a doplnění znalostí v oblasti práce s elektronickými informačními zdroji (EIZ). Průzkum zdůraznil potřebu inovací v nabídce vzdělávání pro knihovníky. Knihovny by měly aktivně reagovat na rostoucí poptávku po pokročilých digitálních kompetencích a zároveň reflektovat klesající zájem o tradiční školení.



Graf 2: Oblasti, ve kterých by se knihovníci chtěli více vzdělávat¹³

11 EUROPEAN UNION. *State of the Digital Decade 2024 report*. Online. Last update: 6 November 2024. Dostupné z: <https://digital-strategy.ec.europa.eu/en/factpages/state-digital-decade-2024-report>. [cit. 2025-04-17].

12 EUROPEAN UNION. *European Interactive Map*. Online. Dostupné z: <https://digital-skills-jobs.europa.eu/en/european-interactive-map>. [cit. 2025-04-04].

13 *Digitální kompetence pracovníků knihoven: výsledky průzkumu 2024*. Online. 2024. Dostupné z: <https://www.skipcr.cz/node/6424>. [cit. 2025-04-17].

Role knihoven

Svět se rychle mění a digitalizace proniká do všech oblastí života, od komunikace až po práci a vzdělávání. Umělá inteligence přináší nové možnosti, ale také výzvy, na které je třeba reagovat. I knihovny se musí adaptovat, nabídnout uživatelům online přístup k digitálním zdrojům a modernizovat své služby. Budou čím dál více hrát klíčovou roli v překonávání digitální propasti zprostředkováním nových technologií lidem, kteří by k nim jinak neměli přístup, např. kvůli finančním omezením nebo nedostatku znalostí. V Česku totiž stále existuje početná skupina, která postrádá digitální dovednosti – jde o zhruba milion digitálně vyloučených a 700 tisíc ohrožených osob, včetně seniorů či rodičů na rodičovské dovolené.¹⁴ Podle odhadů celkem 40 % populace nemá dostatečné digitální dovednosti.^{15, 16}

Široká síť více než 5 000 knihoven tak poskytuje ideální zázemí pro rozvoj digitální gramotnosti široké populace. Spolupráce mezi Úřadem práce a Národní knihovnou ČR¹⁷ se zaměřuje na vzdělávání veřejnosti i knihovníků, kteří se musí neustále přizpůsobovat novým technologiím. V tomto případě jde zejména o propagaci kurzů pro jednotlivce (Jsem v kurzu¹⁸) nebo skupiny pracovníků (Digi pro firmu¹⁹). Dotaci na tato školení mohou čerpat i knihovny.

Podle memoranda, podepsaného v roce 2024 tehdejšími místopředsedou vlády Ivanem Bartošem a ředitelem Národní knihovny ČR Tomášem Foltýnem, **budou knihovny hrát významnou roli při zpřístupňování digitální agendy státu.** V memorandu je mj. uvedeno, že „[s]polupráce stran spočívá v podpoře vzdělávání a rozšiřování znalostí a osvěty v oblasti digitálních kompetencí a schopností v tom nejširším pojetí, tj. např. i v oblastech digitální gramotnosti, kyberbezpečnosti a dalších podobných oblastí, v rámci odborné i široké veřejnosti za využití sítě knihoven poskytujících veřejné knihovnické a informační služby”²⁰. Na portálu <https://osveta.gov.cz/> byl zpřístupněn kurz pro zaměstnance knihoven **Knihovníci jako mediátoři v šíření základních digitálních dovedností**, který slouží nejen jako vzdělávací materiál pro knihovníky samotné, lze z něj ale čerpat i při vytváření vzdělávacích aktivit pro uživatele knihoven.

Interní aktivity knihoven se zaměřují především na podporu zaměstnanců a zajištění efektivního fungování samotných institucí. Důležitou součástí je vzdělávání knihovníků zaměřené na zvyšování kompetencí prostřednictvím školení, workshopů a kurzů, které podporují informační, mediální a digitální gramotnost. Metodická spolupráce mezi knihovnami pak hraje zásadní roli při sdílení osvědčených postupů, koordinaci projektů a rozvoji spolupráce na regionální i celostátní úrovni.

Externí aktivity knihoven jsou orientovány na služby veřejnosti a na podporu rozvoje informační, mediální a digitální gramotnosti ve společnosti. Knihovny se věnují vzdělávání veřejnosti prostřednictvím kurzů a workshopů zaměřených např. na práci s informacemi a digitálními nástroji. Důležitou částí jejich činnosti je také poradenství a asistence pro návštěvníky a uživatele knihoven, např. pomoc s vyhledáváním informací nebo orientací v knihovním fondu či zajištění přístupu k moderním technologiím. Další významnou oblastí je

14 EHRlich, Matěj; Michalová, Lea a Prokop, Daniel. *Segmentace a typologie osob digitálně vyloučených a osob ohrožených digitálním vyloučením: Sekundární analýza*. Online. Fond dalšího vzdělávání, listopad 2018, aktualizováno: únor 2019, s. 16 a 26. Creative Commons Uveďte původ 3.0 Česká republika. Dostupné z: <https://web.archive.org/web/20220120180258/https://portal-digi.cz/segmentace/pdf/Metodika-Segmentace.pdf>. [cit. 2025-04-25].

15 MINISTERSTVO KULTURY. *Úřad práce otevírá knihovny digitálnímu vzdělávání: 40 % české populace stále nemá dostatečné digitální dovednosti*. Online. 21.06.2024 17:19. Dostupné z: <https://mk.gov.cz/novinky-a-media-cs-4/5770cs-urad-prace-otevira-knihovny-digitalnimu-vzdelavani-40-ceske-populace-stale-nema-dostatecne-digitalni-dovednosti>. [cit. 2025-04-03].

16 *Úřad práce nabízí lidem až 50 000 Kč na vzdělávání. Přehled kurzů a rekvalifikací je dostupný online*. Online. Helpnet. 4. 5. 2024. Dostupné z: <https://www.helpnet.cz/aktualne/urad-prace-nabizi-lidem-az-50-000-kc-na-vzdelavani-prehled-kurzu-rekvalifikaci-je-dostupny>. [cit. 2025-04-25].

17 MINISTERSTVO KULTURY. *Úřad práce otevírá knihovny digitálnímu vzdělávání: 40 % české populace stále nemá dostatečné digitální dovednosti*. Online. 21.06.2024 17:19. Dostupné z: <https://mk.gov.cz/novinky-a-media-cs-4/5770cs-urad-prace-otevira-knihovny-digitalnimu-vzdelavani-40-ceske-populace-stale-nema-dostatecne-digitalni-dovednosti>. [cit. 2025-04-03].

18 MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. *Jsem v kurzu*. Online. Poslední aktualizace: 4. dubna 2025. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/jsem-v-kurzu>. [cit. 2025-04-04].

19 ÚŘAD PRÁCE ČR. *NPO Digi pro firmu*. Online. Dostupné z: <https://www.uradprace.cz/npo-digi-pro-firmu>. [cit. 2025-04-04].

20 *Memorandum o spolupráci [mezi PhDr. Ivanem Bartošem, Ph.D., a Národní knihovnou České republiky]*. Online, PDF. 29. 5. 2024. Dostupné z: https://ipk.nkp.cz/docs/digitalni_vzdelavani/Memorandum_NK_Kabinet_UV_final%20WEB%202024%2005%2029.pdf. [cit. 2025-04-04].

získávání a poskytování informací, což zahrnuje nejen budování kvalitních a aktuálních knihovních fondů, ale také zpřístupňování elektronických zdrojů a databází. Tyto aktivity zajišťují, že knihovny naplňují své poslání vzdělávacích, kulturních a informačních institucí a zároveň přispívají k rozvoji znalostí a dovedností široké veřejnosti.

Celostátní koordinátorkou tématu digitální gramotnosti v knihovnách je Kamila Plisková z Městské knihovny v Praze. V roce 2024 se zformovala pracovní skupina, jejímž úkolem je připravit podklady a konkrétní postupy pro praxi v knihovnách. Tato skupina vznikla na půdorysu pěti facilitovaných setkání, které na jaře roku 2024 připravila pro knihovníky Nadace OSF v rámci svého programu **Knihovny jako průvodkyně 21. stoletím**²¹. Cílem bylo propojit klíčové hráče v oblasti digitalizace – z organizací občanské společnosti, veřejné správy i byznysu – s knihovníky. Zároveň cyklus přinesl klíčové podněty pro zapojení knihoven do digitální transformace, definoval jejich možnosti a identifikoval potřeby směrem ke státu a zřizovatelům. Výstupem z tohoto projektu je strategický dokument *Role knihoven v digitálním začleňování a vzdělávání*²².

Metodik Městské knihovny v Praze Ondřej Hudeček ve svém textu *Výzvy a příležitosti pro knihovny v kontextu postupující digitalizace státu*²³ názorně vysvětluje, proč by se knihovny tomuto tématu měly věnovat: „[...] právě knihovny v České republice se [v minulosti] velkou měrou zasloužily o osvětu v oblasti základních počítačových dovedností a práce s internetem. Stručně řečeno – učili jsme veřejnost zacházet s počítačovou myší a používat e-mail. S rozvojem digitalizace státu, místních samospráv, ale i soukromého sektoru opět nastává potřeba, abychom se do tohoto procesu aktivně zapojili a lidem s přechodem do nové digitální doby pomohli.”

21 NADACE OPEN SOCIETY FUND PRAHA. *Knihovny jako průvodkyně 21. stoletím*. Online. Dostupné z: <https://osf.cz/category/knihovny-jako-pruvodkyne-21-stoletim/>. [cit. 2025-04-04].

22 *Role knihoven v digitálním začleňování a vzdělávání*. Online, PDF. Praha: Nadace OSF, červenec 2024. Licence CC BY-NC 4.0. Dostupné z: https://ipk.nkp.cz/docs/digitalni_vzdelavani/Role_knihoven_v_digitalnim_vzdelavani_a_zaclenovani_cervenec_2024.pdf. [cit. 2025-04-04].

23 HUDEČEK, Ondřej. *Výzvy a příležitosti pro knihovny v kontextu postupující digitalizace státu*. Online. Duha: Informace o knihách a knihovnách. 2024, roč. 38, č. 2. ISSN 1804-4255. Dostupné z: <http://duha.mzk.cz/clanky/vyzvy-prilezitosti-pro-knihovny-v-kon-textu-postupujici-digitalizace-statu>. [cit. 2025-04-04].

Marketing a prezentace služeb knihoven

Knihovny jsou veřejností vnímány jako důvěryhodné instituce pro neformální celoživotní a občanské vzdělávání, proto mohou sehrát významnou roli při zvyšování digitálních kompetencí občanů. Knihovníci tak mohou být těmi, kdo pomohou s orientací v digitální agendě státu a s využíváním jeho elektronických služeb (viz i zmíněné memorandum z roku 2024²⁴).

V roce 2024 vytvořila Městská knihovna v Praze za účelem jednotné prezentace tématu DIGI v knihovnách **logo** (viz obr. 1). Společně používaný brand zároveň umožní deklarovat zapojení knihoven do různých projektů a aktivit – od novinek, jako jsou ověřování eDokladů, podpora projektu Jsem v kurzu či účast v projektu DIGI pro firmu, až po dlouhodobě zavedené služby, jako jsou Česká digitální knihovna, Knihovny.cz a další.



Obr. 1: Logo pro téma DIGI v knihovnách²⁵

Knihovny jako veřejná digitální centra

Pojetí knihoven jako veřejných digitálních center je rozpracováno v dokumentu *Role knihoven v digitálním začleňování a vzdělávání*²⁶, z něhož vychází i tato podkapitola. Aby knihovny mohly plnit tuto nelehkou roli, která vyžaduje profesionální přístup, je nezbytné učinit řadu kroků jak směrem dovnitř, tzn. interních změn a opatření, tak směrem ven, tzn. nabídku nových služeb. Tři základní kroky k této změně tvoří dostupnost, poradenství a profesionalita.

Dostupnost

Knihovny by měly být místem, kam se mohou lidé s důvěrou obrátit, získat potřebné znalosti a dovednosti, jak efektivně využívat digitální nástroje, a využít potřebné elektronické vybavení nebo přístup k internetu.

Poradenství

Knihovny by měly pomáhat v orientaci v digitálních technologiích obecně, ale také v digitální agendě státní správy a být konzultačním místem k užívání digitálních služeb státu.

Professionalita

V knihovnách by měli pracovat kvalifikovaní knihovníci.

Mají-li knihovny dobře prezentovat služby v oblasti zvyšování digitálních kompetencí obyvatel, je nutné, aby správně pochopily a definovaly **cílové skupiny, na které se při poskytování služeb zaměří**. Např. v případě seniorů je to jasná a srozumitelná komunikace, u mladých lidí, kteří s technologiemi vyrůstají, je vhodné klást důraz na jejich pokročilejší funkce.

24 *Memorandum o spolupráci [mezi PhDr. Ivanem Bartošem, Ph.D., a Národní knihovnou České republiky]*. Online, PDF. 29. 5. 2024. Dostupné z: https://ipk.nkp.cz/docs/digitalni_vzdelavani/Memorandum_NK_Kabinet_UV_final%20WEB%202024%2005%2029.pdf. [cit. 2025-04-04].

25 SCHÜTZOVÁ, Tereza. *Značka a logo Knihovny Digital*. Online. 05/11/2024. Dostupné z: <https://koncepte.knihovna.cz/znacka-a-logo-knihovny-digital/>. [cit. 2025-04-04].

26 *Role knihoven v digitálním začleňování a vzdělávání*. Online, PDF. Praha: Nadace OSF, červenec 2024. Licence CC BY-NC 4.0. Dostupné z: https://ipk.nkp.cz/docs/digitalni_vzdelavani/Role_knihoven_v_digitalnim_vzdelavani_a_zaclenovani_cervenec_2024.pdf. [cit. 2025-04-04].

Základní principy

Třemi základními principy jsou jasná a srozumitelná komunikace, různé formáty školení a příjemné prostředí.

Jasná a srozumitelná komunikace

Základem je jednoduchý jazyk bez složitých termínů a dlouhých vět, který klade důraz na klíčové benefity, které účastníci při vzdělávání získají. Ke srozumitelné komunikaci velmi pomáhá využívání grafických prvků, např. obrázků, grafů či piktogramů.

Cílem marketingu a prezentace je zejména informovat širokou veřejnost o existenci a dostupnosti digitálních služeb knihoven, překonat stereotypy o tom, že knihovny jsou pouze místa pro půjčování knih, a rozšířit okruh uživatelů o osoby, které by tradiční knihovnu nenavštívily. Vhodnými komunikačními kanály jsou např.:

- **sociální sítě** (Facebook, Instagram a další platformy umožňující oslovení různých věkových skupin),
- **letáky a plakáty** (jsou velmi důležité především pro cílovou skupinu seniorů),
- **spolupráce s místními médii** (jejich prostřednictvím je možné zveřejňovat informace o připravovaných kurzech a akcích),
- **partnerství s organizacemi** (např. se školami, kluby seniorů nebo neziskovými organizacemi).

Různé formáty školení

Pro výběr správného formátu je důležité mít na mysli, pro jakou cílovou skupinu je vzdělávání určeno. Škála formátů školení je široká, např.:

- **workshopy a kurzy** (od základů práce s počítačem až po pokročilé kurzy programování),
- **individuální konzultace** (pro ty, kteří potřebují pomoci s konkrétním problémem),
- **online kurzy a tutoriály** (flexibilní možnost pro ty, kteří se chtějí učit ve svém vlastním tempu),
- **kluby** (pravidelná setkávání a sdílení zkušeností),
- **dětské koutky** (interaktivní prvky pro rozvoj digitálních dovedností u nejmenších).

Příjemné prostředí

Příjemné prostředí knihovny hraje nezastupitelnou roli v tom, jak se budou uživatelé při využívání jejích služeb cítit. Může výrazně ovlivnit jejich spokojenost, motivaci k návratu a celkový dojem z knihovny jako instituce. Pro soustředěnou práci a studium je velkou přidanou hodnotou dostatek světla, pohodlný nábytek a samozřejmě kvalitní vybavení, např. počítače, tablety, tiskárny atd.

Cílem všech vzdělávacích aktivit by mělo být, aby se lidé cítili v knihovně příjemně a odcházeli s novými znalostmi a dovednostmi.

Konkrétní cílové skupiny

Níže (v návaznosti na dokument *Role knihoven v digitálním začleňování a vzdělávání*²⁷ a přípravné aktivity pracovní skupiny, na jejichž základě dokument vznikl) uvádíme příklady cílových skupin a možných aktivit pro ně; konkrétně se věnujeme seniorům, rodičům na rodičovské dovolené, sociálně potřebným a starší generaci střední třídy.

Senioři

Pro seniory je klíčové vytvořit klidné a přátelské prostředí, kde se budou cítit bezpečně a uvolněně. Důraz by měl být kladen na individuální přístup a trpělivost. Základním komunikačním kanálem pro prezentaci služeb jsou letáky a plakáty v místních novinách a na nástěnkách v domech s pečovatelskou službou; důležitá je rovněž spolupráce s místními kluby seniorů.

Nabízenými aktivitami mohou být např.:

- **workshop „Internet pro začátečníky“** (základní orientace na webu, vyhledávání informací, komunikace přes e-mail, praktické ukázky na velkém displeji, možnost individuálních dotazů),
- **klub „Aktivní senior online“** (pravidelná setkávání pro sdílení zkušeností a společnou práci na počítači, témata jako sociální sítě, online bankovníctví, komunikace s rodinou přes videohovory),
- **individuální konzultace** (pomoc s konkrétními problémy, jako jsou nastavení e-mailu, používání chytrého telefonu nebo práce s tabletem),
- **spolupráce s domovy důchodců** (realizace aktivit přímo v zařízeních pro seniory).

Rodiče na rodičovské dovolené

Tato skupina má zájem nejen o nové znalosti, ale také možnost setkání s ostatními rodiči. Od knihovny očekává přátelské prostředí s možností hlídání dětí po dobu vlastního vzdělávání. Ideálními komunikačními kanály pro oslovení této cílové skupiny jsou sociální sítě (např. facebookové skupiny pro maminky), místní weby pro rodiče či letáky v mateřských centrech.

Nabízenými aktivitami mohou být např.:

- **hravý kurz „Počítačová pohádka“** (zábavné úkoly pro děti a rodiče, které zároveň učí základy práce s počítačem),
- **kroužek „Tvořiví rodiče“** (výroba jednoduchých webových stránek, digitální fotografování, tvorba prezentací),
- **knihovna jako herna** (koutek s dětskými počítači a edukativními hrami, možnost zapůjčení tabletů a her pro děti),
- **spolupráce s mateřskými centry** (organizace společných akcí a workshopů).

Pokud bychom hledali společné průniky v poskytování vzdělávání pro cílové skupiny seniorů a rodičů na rodičovské dovolené, nabízí se zejména flexibilní termíny a příprava obdobných témat v různých formátech (prezenční, e-learning atd.).

Sociálně potřební

Pro tuto cílovou skupinu je klíčová nejen nabídka vzdělávání v oblasti digitálních dovedností, ale také vytvoření bezpečného a podporujícího prostředí. Knihovna se může stát místem, kde se tyto lidé setkají s ostatními, získají nové informace a mají pocit užitečnosti. Při přípravě a prezentaci nabízených služeb je vhodné spolupracovat s neziskovými či charitativními organizacemi v místě, dále s obecním či městským úřadem a sociálními službami; informace o nabízených vzdělávacích aktivitách by měly být distribuovány prostřednictvím sociálních pracovníků, na úřadech práce a v dalších zařízeních, kde se tyto lidé pohybují.

27 Role knihoven v digitálním začleňování a vzdělávání. Online, PDF. Praha: Nadace OSF, červenec 2024. Licence CC BY-NC 4.0. Dostupné z: https://ipk.nkp.cz/docs/digitalni_vzdelavani/Role_knihoven_v_digitalnim_vzdelavani_a_zaclenovani_cervenec_2024.pdf. [cit. 2025-04-04].

Nabízenými aktivitami mohou být např.:

- **kurzy základních digitálních dovedností** (základní orientace na počítači, vyhledávání informací na internetu, komunikace přes e-mail, důraz na praktické ukázky a individuální přístup),
- **kluby** (pravidelná setkávání, kde se lidé mohou nejen učit, ale také společně trávit čas, možnost zapojení do společných projektů (tvorba webových stránek pro místní komunitu),
- **individuální konzultace** (pomoc s vyplňováním online formulářů, hledáním zaměstnání, komunikací s úřady),
- **bezplatný přístup k internetu a počítačům** (vytvoření koutku, kde si lidé mohou zdarma a v soukromí surfovat na internetu, vytisknout dokumenty nebo si přečíst elektronické knihy).

U lidí z této cílové skupiny je užitečné myslet na to, že by mohli mít strach z nových technologií a mají nízké sebevědomí. Proto je důležité vytvořit bezpečné prostředí, ve kterém nebudou mít obavy se ptát.

Starší generace střední třídy

Tuto cílovou skupinu bychom mohli charakterizovat jako skupinu lidí, kteří mají zájem o celoživotní vzdělávání, mohou mít vyšší nároky na kvalitu poskytovaných služeb a jsou velmi časově vytíženi (práce, rodina). Proto je vhodné nabízet možnosti vzdělávání v různých časech a formátech.

Nabízenými aktivitami mohou být např.:

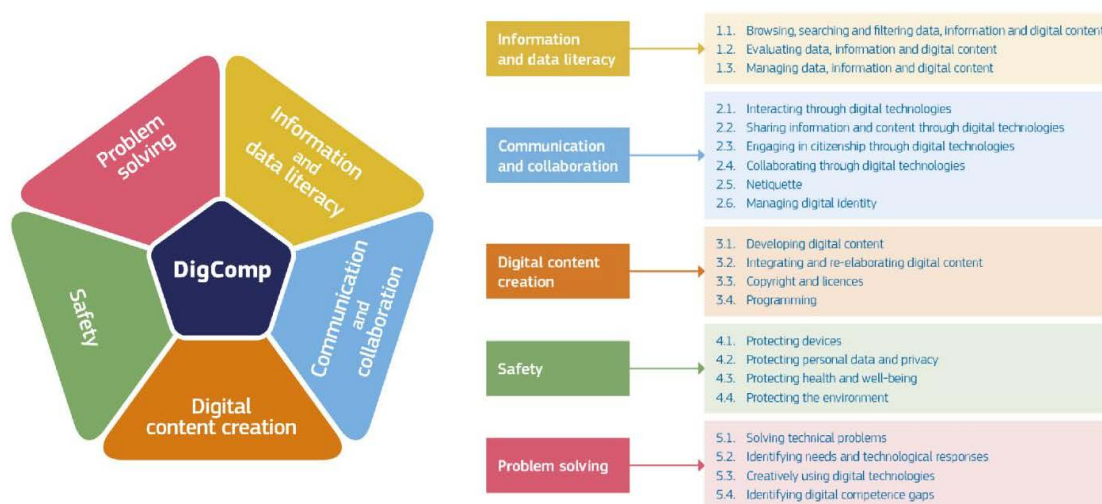
- **specializované kurzy pro pokročilé uživatele** (tvorba vlastního webu nebo blogu, práce s grafickými editory, tvorba videí, využívání cloudových úložišť, online marketing),
- **kluby zájmových skupin** (knížní kluby s možností elektronického čtení, filmové kluby zaměřené na využívání streamovacích služeb, jazykové kurzy s využitím online nástrojů, workshopy zaměřené na zdraví a životní styl, aplikace pro sledování zdraví, online konzultace s odborníky),
- **přednášky o nových technologiích a jejich využití** (půjčovny věcí, umělá inteligence, virtuální realita – jak tyto technologie ovlivňují náš život),
- **individuální konzultace** (pomoc s výběrem vhodného zařízení, nastavením e-mailu, správou digitálních fotografií).

Zapojování dobrovolníků naladěných na tu či onu cílovou skupinu může knihovníkům výrazně usnadnit práci zejména při poskytování individuální pomoci a tím i vytvořit z knihovny příjemné místo, kde mají na své uživatele dostatek času. Důležité je, aby knihovny byly vnímány jako místa, kde je každý vítán a kde může získat podporu, a jako místa, kde se lidé mohou nejen vzdělávat, ale také relaxovat a trávit svůj volný čas. Pravidelná zpětná vazba od účastníků pomůže přizpůsobit nabídku jejich potřebám.

Soubor digitálních kompetencí

Za soubor digitálních kompetencí pro knihovníky pokládáme **kompetence obsažené v evropském rámci DigComp²⁸**, který se používá pro zkoumání a evaluaci digitálních kompetencí v celé Evropě a byl využit i v dotazníkovém šetření digitálních kompetencí pracovníků knihoven (viz kap. Základní zjištění z průzkumu). Vznik rámce DigComp iniciovala Evropská komise ve snaze podpořit zvýšení digitální gramotnosti. S rychlým nárůstem digitálních technologií v každodenním životě i na pracovištích je zřejmé, že dovednosti a znalosti potřebné k účinnému využívání těchto technologií se stávají nezbytností pro všechny občany. Jasný rámec, který konkrétně definuje, co znamená být digitálně gramotný, pomůže zformulovat politiky a programy, které budou efektivně podporovat rozvoj těchto dovedností. Může pomoci překlenout digitální propast mezi těmi, kteří mají přístup k digitálním technologiím a dovednostem, a těmi, kteří jej nemají. Na rozdíl od ostatních standardů akcentuje DigComp rovinu využití technologií ve všech aspektech lidského života, v oblasti tvorby nových objektů, spolupráce nebo jejich vlivu na životní prostředí.

Ve standardu DigComp pro veřejnost, verze 2.2, najdeme celkem 21 digitálních kompetencí strukturovaných do pěti oblastí (viz obr. 2).



Obr. 2: Struktura rámce DigComp²⁹

Hlavními oblastmi jsou informační a datová gramotnost, komunikace a spolupráce, tvorba digitálního obsahu, bezpečnost a řešení problémů.

Informační a datová gramotnost

Do této oblasti patří dovednosti potřebné pro hledání, shromažďování a správu digitálních informací a dat. To může zahrnovat vyhledávání informací online, ověřování pravdivosti informací a práci s daty.

Informační a datová gramotnost se člení na podoblasti:

- Procházení, vyhledávání a filtrování dat, informací a digitálního obsahu,
- Hodnocení dat, informací a digitálního obsahu,
- Správa dat, informací a digitálního obsahu.

²⁸ Evropský rámec digitálních kompetencí 2.2. Online. Brno: Masarykova univerzita. © 2025. Dostupné z: <https://kisk.phil.muni.cz/digicomp/evropsky-ramec-digitalnich-kompetenci-22>. [cit. 2025-04-04].

²⁹ EUROPEAN COMMISSION. *Digital Competence Framework for Citizens (DigComp)*. Online. Dostupné z: https://joint-research-centre.ec.europa.eu/scientific-activities-z/education-and-training/digital-transformation-education/digital-competence-framework-citizens-digcomp_en. [cit. 2025-04-03].

Komunikace a spolupráce

Tato oblast pokrývá digitální komunikaci a spolupráci, včetně používání sociálních médií, e-mailu, online chatů a dalších digitálních nástrojů pro komunikaci a týmovou práci. Oblast také zahrnuje pochopení a dodržování tzv. netikety, mj. respektování soukromí ostatních či sdílení informací eticky, bezpečně a na základě vzájemné úcty a porozumění.

Komunikace a spolupráce se člení na podoblasti:

- Interakce prostřednictvím digitálních technologií,
- Sdílení informací a obsahu prostřednictvím digitálních technologií,
- Zapojení do občanství prostřednictvím digitálních technologií,
- Spolupráce prostřednictvím digitálních technologií,
- Netiketa,
- Správa digitálních identit.

Tvorba digitálního obsahu

Tato oblast se týká schopnosti vytvářet a upravovat digitální obsah, ať už jde o text, obrázky, audio nebo video. To může zahrnovat použití softwaru pro úpravu textu, vytváření prezentací, programování nebo webdesign.

Tvorba digitálního obsahu se člení na podoblasti:

- Vytváření digitálního obsahu,
- Integrace a přepracování digitálního obsahu,
- Autorská práva a licence,
- Programování.

Bezpečnost

Tyto kompetence pomáhají jednotlivcům chránit sebe a své zařízení před potenciálními hrozbami, které mohou při používání digitálních technologií nastat. Oblast se zaměřuje na základní aspekty kybernetické bezpečnosti včetně ochrany osobních údajů, digitálního chování, ochrany zdraví a bezpečného používání internetu.

Bezpečnost se člení na podoblasti:

- Ochranná zařízení,
- Ochrana osobních údajů a soukromí,
- Ochrana zdraví a duševní pohody,
- Ochrana životního prostředí.

Řešení problémů

Tato oblast zahrnuje schopnosti potřebné k řešení problémů v digitálním prostředí, např. diagnostikování problémů s hardwarem nebo softwarem, využívání digitálních nástrojů k řešení komplexních úkolů nebo schopnost učit se nové digitální dovednosti a adaptovat se na nové technologie.

Řešení problémů se člení na podoblasti:

- Řešení technických problémů,
- Identifikace potřeb a technologických řešení,
- Kreativní využívání digitálních technologií,
- Identifikace nedostatků v digitálních kompetencích.

Každá z těchto 21 kompetencí je definována na čtyřech základních úrovních pokročilosti, které zahrnují základní, mírně pokročilé, pokročilé a specializované dovednosti. Tyto úrovně jsou dále rozčleněny do osmi podúrovní. U každé z nich je uvedeno vysvětlení, jaké kompetence by měl mít jednotlivec na dané úrovni, viz příklad na obr. 3.

DIMENSION 3 • PROFICIENCY LEVEL

FOUNDATION	1	At basic level and with guidance, I can:	• identify my information needs, find data, information and content through a simple search in digital environments, • find how to access these data, information and content and navigate between them, • identify simple personal search strategies.
	2	At basic level and with autonomy and appropriate guidance where needed, I can:	• identify my information needs, • find data, information and content through a simple search in digital environments, • find how to access these data, information and content and navigate between them, • identify simple personal search strategies.
INTERMEDIATE	3	On my own and solving straightforward problems, I can:	• explain my information needs, • perform well-defined and routine searches to find data, information and content in digital environments, • explain how to access them and navigate between them, • explain well-defined and routine personal search strategies.
	4	Independently, according to my own needs, and solving well-defined and non-routine problems, I can:	• illustrate information needs, • organise the searches of data, information and content in digital environments, • describe how to access these data, information and content, and navigate between them, • organise personal search strategies.

Obr. 3: Ukázka úrovně pokročilosti v jednotlivých kompetencích³⁰

Cílem tohoto systému je budoucí standardizovatelnost např. pracovních pozic, u kterých bude požadována přesně stanovená úroveň kompetencí. Současně je možné ho použít při samotestování ke zjištění nedostatků a přesně určit oblasti, ve kterých je nutné se zlepšit. Tento rámec tak pomáhá široké veřejnosti lépe pochopit, co znamená být digitálně kompetentní a jak tyto kompetence získat. Plánovaný **Evropský certifikát digitálních dovedností** (European Digital Skills Certificate, EDSC)³¹ bude založen na rámci DigComp a poskytne standardizovaný a uznávaný způsob ověření a dokumentace digitálních dovedností.

Kromě rámce DigComp pro veřejnost existuje také rámec digitálních kompetencí učitele, tzv. DigComp Edu, který se snaží poukázat na to, co by dnešní učitel měl znát a umět v oblasti používání digitálních technologií, a rovněž DigComp Org určený především vzdělávacím organizacím. Ty ho mohou využít pro sledování svého pokroku při zavádění digitálních vzdělávacích technologií. Zároveň může usnadnit transparentnost a srovnatelnost mezi souvisejícími iniciativami v celé Evropě.

30 VUORIKARI, Riina, KLUZER, Stefano a PUNIE, Yves. *DigComp 2.2: The Digital Competence Framework for Citizens: With new examples of knowledge, skills and attitudes*. Online. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2022. Dostupné z: <https://dx.doi.org/10.2760/115376>. [cit. 2025-04-17].

31 EUROPEAN COMMISSION. *European Digital Skills Certificate (EDSC) Feasibility Study*. Online. Dostupné z: https://joint-research-centre.ec.europa.eu/scientific-activities-z/education-and-training/digital-transformation-education/digital-competence-framework-citizens-digcomp/european-digital-competence-certificate-edsc_en. [cit. 2025-04-03].

S rámcem digitálních kompetencí DigComp pracuje i **Národní soustava povolání**, což je veřejný a aktualizovaný registr povolání vyskytujících na českém trhu práce. Registr spravuje Ministerstvo práce a sociálních věcí. Na obr. 4 je možné vidět požadovanou úroveň digitálních kompetencí podle struktury DigComp pro povolání knihovník se středoškolským vzděláním.³²



Obr. 4: Požadovaná úroveň digitálních kompetencí pro povolání knihovník v Národní soustavě povolání³³

Existují i další standardizační koncepty v oblasti digitálních kompetencí. Mezi nejznámější patří projekt ECDL (European Computer Driving Licence).³⁴ Nově je tento standard označován jako **ECDL / ICDL (European / International Certification of Digital Literacy and Digital Skills)**. Tento koncept svým rozsahem pokrývá prakticky všechny oblasti, ve kterých se digitální technologie v běžném životě využívají. Zahrnuje celou škálu vzdělávacích a certifikačních programů v oblasti digitálních kompetencí, od programů pro žáky a studenty základních a středních škol, přes programy pro zaměstnané, nezaměstnané nebo digitálně vyloučené osoby, až po programy určené široké veřejnosti nebo naopak pro odborníky z různých oborů. Ověřování digitálních znalostí a dovedností probíhá formou praktických zkoušek v reálném prostředí s využitím běžných zařízení. Koncept ECDL / ICDL nabízí mezinárodně uznávanou a standardizovanou metodu ověřování výsledků vzdělávání.

32 *Knihovník*. Online. In: MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. Národní soustava povolání. © 2025. Dostupné z: <https://nsp.cz/jednotka-prace/knihovnik>. [cit. 2025-04-04].

33 *Knihovník*. Online. In: MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. Národní soustava povolání. © 2025. Dostupné z: <https://nsp.cz/jednotka-prace/knihovnik>. [cit. 2025-04-04].

34 *O konceptu ECDL / ICDL*. Online. © 1999-2025. Dostupné z: https://www.ecdl.cz/o_projektu.php. [cit. 2025-04-03].

Získání a osvojení digitálních kompetencí

Motivace knihovníků ke vzdělávání

Vzdělávání pracovníků knihoven a jejich zapojení do celoživotního vzdělávání je klíčovým prvkem pro zajištění vysoké kvality služeb v knihovnách. S dynamickým rozvojem informačních technologií, digitalizací a měnících se potřeb uživatelů knihoven je důležité, aby zaměstnanci neustále rozvíjeli své dovednosti a znalosti. Musí být schopni pracovat s novými systémy, digitálními nástroji a platformami, rozumět tomu, jak efektivně vyhledávat, hodnotit a zpracovávat informace, a učit tyto dovednosti své uživatele.

Zájmem vedení každé knihovny jsou vzdělání zaměstnanci, kteří dokáží vhodně a efektivně řešit úkoly a nové výzvy, které rychlá digitální doba přináší. Toho si musí být vědom management organizace, který zajistí nejen možnost externího vzdělávání, ale povede své zaměstnance také k učení svých kolegů. Vzdělávání musí být vnímáno jako investice. Vzhledem k současnému vývoji společnosti bude nutné brát zřetel také na podporu měkkých dovedností. Takto propojené vzdělávání bude uchovávat nejen minulost (tradici), ale formovat i společnou současnost.³⁵

Pro vzdělávání v organizaci je nutné pracovat s motivací zaměstnanců, a to jak vnitřní (faktory si vytváří sám člověk), tak vnější (faktory jsou dány druhou stranou).

Podle Jana Urbana³⁶ jsou vnitřními faktory:

- samostatnost při výkonu práce,
- nové schopnosti získané při pracovní činnosti,
- viditelné výsledky vlastního pracovního výkonu,
- společenský význam, tedy přínos vykonané práce pro společnost.

Vnějšími faktory pak jsou:

- finanční odměna,
- možnost kariérního růstu,
- pochvala a uznání,
- prestiž spojená s pracovním uplatněním.

Součástí vnější motivace je **stimulace**, která musí korespondovat s motivací vnitřní. Stimulaci můžeme definovat jako vnější záměrné působení na motivaci člověka, přičemž motivace je vždy spojena s potřebou splnění konkrétního cíle. V souvislosti s pracovní motivací byla vytvořena typologie člověka v organizaci:³⁷

- racionálně ekonomický člověk (motivují jej finanční podněty),
- sociální člověk (motivují jej dobré vztahy na pracovišti),
- sebeaktualizující člověk (motivuje jej sebeaktualizace, seberozvoj, sebenaplnění),
- komplexní člověk (flexibilní typ, který mění svou motivační strukturu).

V této oblasti můžeme mluvit také o **pracovní motivaci**, která by měla být natolik flexibilní, aby pokryla individuální potřeby jednotlivých pracovníků organizace (finanční potřeby, uznání, spoluúčast, respekt atd.).³⁸ Vztah jedince k práci vyjadřujeme pomocí tří dimenzí: postojoyé (práce jako hodnota), motivační (psycholo-

35 HORVÁTHOVÁ, Petra; KLIMSZA, Lucjan a NIEROSTEK, Lech. *Moderní leadership: trendy a úspěšná řešení*. Teoretik. Praha: Leges, 2022, s. 88. ISBN 978-80-7502-632-3.

36 URBAN, Jan. *Motivace a odměňování pracovníků: co musíte vědět, abyste ze svých spolupracovníků dostali to nejlepší*. Manažer. Praha: Grada, 2017, s. 12–20. ISBN 978-80-271-0227-3.

37 DEPOO, Lucie; ŠNÝDROVÁ, Markéta; ŠNÝDROVÁ, Ivana; JEŽKOVÁ PETRŮ, Gabriela a URBANCOVÁ, Hana. *Motivace pracovního jednání*. Edice učebních textů. [Praha]: Vysoká škola ekonomie a managementu, 2021, s. 24. ISBN 978-80-88330-20-2.

38 DEPOO, Lucie; ŠNÝDROVÁ, Markéta; ŠNÝDROVÁ, Ivana; JEŽKOVÁ PETRŮ, Gabriela a URBANCOVÁ, Hana. *Motivace pracovního jednání*. Edice učebních textů. [Praha]: Vysoká škola ekonomie a managementu, 2021, s. 20–23. ISBN 978-80-88330-20-2.

gické působení pracovní činnosti) a výkonové (pracovní výkon).³⁹ K dosažení pracovního výkonu vedou tři složky motivace: směr, úsilí a vytrvalost.

Souhrn nástrojů stimulace pracovníků, které jsou v souladu s personální i sociální politikou organizace a vedou k naplňování potřeb a cílů organizace, by měl definovat motivační program organizace. Ten cílí na tři hlavní oblasti: odměňování v návaznosti na hodnocení, vedení lidí, péče o ně a jejich rozvoj.⁴⁰

Významné **faktory pracovní motivace** zahrnují:⁴¹

- obsah práce,
- odměňování,
- atmosféru pracovní skupiny a pracovní vztahy,
- pracovní podmínky a organizace práce,
- rozvoj a vzdělávání,
- možnost kariérního postupu,
- styl vedení,
- komunikaci a sdělování informací,
- hodnocení a zpětnou vazbu,
- kulturu a klima na pracovišti,
- individuální vlastnosti osobnosti.

Nesmíme opomenout ani fakt, že **na kvalitě organizace se podílejí všichni její zaměstnanci** na všech úrovních. Proto je do určité míry nutné vytvářet a monitorovat klima v organizaci, v jednotlivých odděleních či pracovištích a mít i základní vhled do osobních postojů jednotlivých zaměstnanců, jejich očekávání či osobních vizí. Organizace se může podílet prostřednictvím vhodných školení na rozvoji měkkých dovedností i na well-beingu zaměstnanců, což bude mít pozitivní vliv na pracovní výkony i atmosféru v organizaci. V době rozsáhlého pokrytí široké nabídky služeb pro návštěvníky knihoven a vysoké pracovní zátěže zaměstnanců není možné odhlédnout od prolínání pracovního a osobního života.

V knihovnách se můžeme setkat se širokou věkovou strukturou zaměstnanců. Proto je nutné zaměřit se také na motivaci k práci u jednotlivých generací, stimulovat je k práci a zajistit jim spokojenost v zaměstnání, ale i dostatek prostoru pro realizaci osobního života, tzv. work-life balance. V současném pojetí pracujeme s termíny generace X, Y a Z.

V odborné literatuře lze nalézt několik výzkumů, které definují, jaké jsou **potřeby a očekávání zaměstnanců organizací podle roku jejich narození**, viz příklad v tab. 1. Nutno však podotknout, že tyto definice nelze brát generativně a vždy bude záležet na osobnosti jednotlivce a podmínkách, ve kterých vyrůstal, žije a pracuje. Ani v tomto ohledu není vymezení generací příliš přesné; lze se setkat s rozdíly ve vymezení generací X, Y, Z v rozsahu od pěti do deseti let. Přes tyto nepřesnosti je s charakteristikami generací vhodné pracovat.

39 DEPOO, Lucie; ŠNÝDROVÁ, Markéta; ŠNÝDROVÁ, Ivana; JEŽKOVÁ PETRŮ, Gabriela a URBANCOVÁ, Hana. *Motivace pracovního jednání*. Edice učebních textů. [Praha]: Vysoká škola ekonomie a managementu, 2021, s. 20–23. ISBN 978-80-88330-20-2.

40 DEPOO, Lucie; ŠNÝDROVÁ, Markéta; ŠNÝDROVÁ, Ivana; JEŽKOVÁ PETRŮ, Gabriela a URBANCOVÁ, Hana. *Motivace pracovního jednání*. Edice učebních textů. [Praha]: Vysoká škola ekonomie a managementu, 2021, s. 38. ISBN 978-80-88330-20-2.

41 DEPOO, Lucie; ŠNÝDROVÁ, Markéta; ŠNÝDROVÁ, Ivana; JEŽKOVÁ PETRŮ, Gabriela a URBANCOVÁ, Hana. *Motivace pracovního jednání*. Edice učebních textů. [Praha]: Vysoká škola ekonomie a managementu, 2021, s. 44–67. ISBN 978-80-88330-20-2.

	Charakteristika generace v kontextu přístupu k práci	Slabá místa generace
Generace X (přibližně ročníky 1965–1980)	• dávají přednost práci před rodinou • jejich prioritou je udržení dobrého pracovního místa • jsou spolehliví a loajální k zaměstnavateli • mají potřebu být úspěšní, mít respekt a finanční jistoty	• postihuje je vysoké procento syndromu vyhoření (nevěnují čas péči o sebe, své zdraví, nespoutují), tráví čas v práci
Generace Y / mileniálové (přibližně ročníky 1981–1995)	• mají vyvážený osobní a pracovní život • vnímají peníze jako prostředek, ne jako hodnotu • jsou pospolitá generace, která ráda sdílí na sítích, mezi přáteli • jejich důležitou hodnotou je svoboda, flexibilita • kladou důraz na osobní uplatnění • vyžadují pracovní prostředí, ve kterém je otevřená komunikace, umožňující flexibilitu • více je motivují nefinanční benefity • v práci hledají smysl • vyžadují zpětnou vazbu a pocit uznání	• žijí život v daný moment, nemyslí tolik na budoucnost • preferují alternativní pracovní poměry • mají nedůvěru v kariéru • definují je vysoké ambice a požadavky na vysokou životní úroveň • spoléhají nejvíce sami na sebe • mají chuť měnit nefungující systém • podléhají závislosti na sociálních sítích, těžko se vyrovnávají se stresem • očekávají změny hned, jsou netrpěliví
Generace Z (přibližně ročníky 1996–2010)	• nejdůležitějšími hodnotami jsou rodinný život a vztahy; volí zaměstnavatele, který jim v této oblasti vyjde vstříc • jsou méně loajální k zaměstnavateli, potřebují jasně vidět pokrok • potřebují v práci diskusní prostředí • hledají prostor pro tvůrčí svobodu	• chybí jim dostatečné komunikační dovednosti

Tab. 1: Charakteristika generací X, Y a Z s ohledem na motivační faktory podle publikace Lucie Deppo a kol.⁴²

⁴² DEPOO, Lucie; ŠNÝDROVÁ, Markéta; ŠNÝDROVÁ, Ivana; JEŽKOVÁ PETRŮ, Gabriela a URBANCOVÁ, Hana. *Motivace pracovního jednání*. Edice učebních textů. [Praha]: Vysoká škola ekonomie a managementu, 2021, s. 131–143. ISBN 978-80-88330-20-2.

Podnětným zdrojem k tématu může být diplomová práce Kateřiny Nárožné⁴³.

Mluvíme-li o motivaci, nesmíme zapomenout ani na opačný protipól, tedy **demotivaci** zaměstnanců. Tu můžeme podle Depoo a kol.⁴⁴ definovat jako „nedostatek přesvědčení pracovat pro organizaci, nesoulad přesvědčení, hodnot, principů a jiných osobních charakteristik s principy práce v organizaci“. Mezi příčiny demotivace mohou patřit např. nespokojenost se vztahy, komunikací, odměňováním, očekáváním, jistotou, kulturou a uznáním.

Pro organizaci je proto v tomto ohledu důležité pracovat na adaptaci zaměstnanců, a to jak nově příchozích, tak stávajících při významných změnách v organizaci, dále pak na vzdělávání a rozvoji pracovníků, a to jak v oblasti všeobecného vzdělávání (sem patří i právě rozvoj digitálních kompetencí), tak v oblasti rozvoje odborného vzdělávání (pokročilejší digitální kompetence s důrazem na práci v organizaci).

Management organizace může dále zapojit tzv. **talent management** (identifikace a zacílení na talenty v organizaci), hodnocení pracovníků, odměňování a jiné benefity, řízení a hodnocení pracovního výkonu a kariérní management (využití potenciálu zaměstnanců).

Z pohledu dalšího vzdělávání v organizaci můžeme zvolit několik modelů dalšího vzdělávání zaměstnanců. Může jít o externí školení, které však často naráží na časové, finanční i personální bariéry, ale také o školení uvnitř organizace, a to jak přímo (ale i zde do značné míry zůstávají výše zmíněné bariéry), tak formou online (webináře se záznamem nebo např. e-learning). Vhodné je také stínování kolegů a kolegyně věnujících se konkrétní problematice, v níž je vhodné proškolit další zaměstnance organizace. Tím může být posílena i pracovní motivace na pracovišti. Oporou tohoto postupu je také výzkum, který uvádí, že „70 % toho, co se naučíme, se uskutečňuje na základě pracovních zkušeností jednotlivce, 20 % učením se od kolegů a 10 % prostřednictvím formálních vzdělávacích kurzů“.⁴⁵

V neposlední řadě je možné provést transfer nabytých vědomostí na externím školení, a to prostřednictvím sdílení informací a podnětů k další práci zaměstnanci, kteří školení navštívili. Organizace by také měla monitorovat a vyhodnocovat přínosy školení i jejich hodnocení zaměstnanci a poté rozhodovat o dalších formách a obsahu vzdělávání.

Management knihovny musí mít zpracovanou **strategii dalšího vzdělávání zaměstnanců**, které by měla také reflektovat pracovní rozvoj zaměstnanců a definovat jejich další pracovní růst, např. možnostmi předávání získaných zkušeností. Může tak probíhat nejen prohlubování dosažené kvalifikace, ale i její zvyšování. Hodnocení zaměstnanců by mělo vycházet částečně z dalšího vzdělávání, vedoucí by měli ve spolupráci se zaměstnanci **nastavovat vhodné vzdělávací cíle** s dopadem na danou instituci (nebo i oborově). Může také vzniknout tzv. motivační program organizace. Je však nezbytné, aby byl takový program transparentní a spravedlivý.

43 NÁROŽNÁ, Kateřina. *Očekávání a motivace generace Baby boomers, X, Y, Z od zaměstnání v malém podniku*. Online, diplomová práce. Praha: Vysoká škola ekonomická v Praze. 2022. Dostupné z: <https://theses.cz/id/shh6n2/>. [cit. 2025-04-04].

44 DEPOO, Lucie; ŠNÝDROVÁ, Markéta; ŠNÝDROVÁ, Ivana; JEŽKOVÁ PETRŮ, Gabriela a URBANCOVÁ, Hana. *Motivace pracovního jednání*. Edice učebních textů. [Praha]: Vysoká škola ekonomie a managementu, 2021, s. 72. ISBN 978-80-88330-20-2.

45 ARMSTRONG, Michael. *Naučte se správně vést lidi: získejte zásadní manažerské a řídicí dovednosti, které skutečně vedou k výsledkům*. Vstříc úspěchu. V Brně: Lingea, 2020, s. 117. ISBN 978-80-7508-621-1.

Systém celoživotního vzdělávání knihovníků a standardy vzdělávání

Tato kapitola si klade za cíl stručně shrnout jednotlivé prvky současného systému celoživotního vzdělávání knihovníků v České republice, včetně platného standardu vzdělávání. Aktuální situaci a perspektivy celoživotního vzdělávání, včetně návrhů na jeho další podporu a rozvoj, podrobně rozebírá *Koncepce celoživotního vzdělávání pracovníků knihoven 2022–2027*.⁴⁶

Formální vzdělávání

V České republice je zajištěno **kompletní spektrum formálního vzdělávání pro knihovníky**. Střední školy s obory knihovnictví a informační služby působí v Táboře, Sokolově, Brně, Praze, Hradci Králové, Olomouci, Mladé Boleslavi a Luhačovicích. Existují dvě vyšší odborné školy se specializací na knihovnictví, jedna v Praze a druhá v Brně. Vysokoškolské vzdělání (bakalářské i magisterské) je dostupné na Univerzitě Karlově v Praze, Masarykově univerzitě v Brně a Slezské univerzitě v Opavě, přičemž všechny tyto univerzity nabízejí jak prezenční, tak kombinované formy studia. Zapojit se do procesu formálního vzdělávání při zaměstnání vyžaduje poměrně velkou motivaci a vůli překonat různé překážky, jako jsou časová náročnost, dojíždění, neochota zaměstnavatele apod. Podle výsledků průzkumu *Adult Education Survey* z roku 2011⁴⁷ je účast dospělých na formálním vzdělávání v České republice pod průměrem Evropské unie, konkrétně 3,7 % populace oproti unijnímu průměru 6 %.

Neformální vzdělávání

Neformální oborové vzdělávání, zahrnující kurzy, semináře a další formy doplňkového vzdělávání, hraje klíčovou roli v rozvoji profesních dovedností knihovníků, včetně digitálních kompetencí. Tento systém vzdělávání reflektuje hierarchii sítě veřejných knihoven. **Mezi hlavní poskytovatele patří krajské knihovny, které fungují jako regionální centra odborného vzdělávání, a na celostátní úrovni Národní knihovna ČR a Národní technická knihovna.** Do vzdělávání se zapojují také knihovnické asociace, jako jsou Svaz knihovníků a informačních pracovníků ČR (SKIP), Sdružení knihoven ČR (SDRUK) a Asociace knihoven vysokých škol ČR (AKVŠ). Krajské knihovny hrají zásadní roli v poskytování vzdělávacích příležitostí v regionech a plní tak své tzv. regionální funkce.

Rekvalifikace

Rekvalifikační kurzy akreditované Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy (MŠMT) představují důležitou součást celoživotního vzdělávání. Tyto kurzy, nabízené Národní knihovnou ČR, Moravskou zemskou knihovnou v Brně, Moravskoslezskou vědeckou knihovnou v Ostravě a Knihovnou Jiřího Mahena v Brně, jsou určeny pro širokou odbornou veřejnost a slouží k doplnění chybějící kvalifikace. Jsou realizovány kombinací distančního studia a prezenční výuky. V současné době jsou k dispozici kurzy pro pozice knihovník v přímých službách, knihovník katalogizátor a knihovník v dětském oddělení na středoškolské úrovni. V přípravě je nyní kurz na pozici samostatný metodik/metodička na vysokoškolské úrovni. Knihovnické profese jsou zahrnuty v Národní soustavě povolání a Národní soustavě kvalifikací, která umožňuje ověření dosažené odborné způsobilosti. Zatímco Národní soustava povolání poskytuje informace o jednotlivých povoláních, Národní soustava kvalifikací definuje požadavky na kompetence a způsoby jejich ověření.

Interní vzdělávání

Interní vzdělávání, organizované přímo v knihovnách pro jejich zaměstnance, je klíčovým prvkem celoživotního učení. Zákoník práce rozlišuje mezi zaškolením při nástupu a prohlubováním či zvyšováním kvalifikace⁴⁸. I když je prohlubování kvalifikace primárně odpovědností zaměstnance, zaměstnavatel by měl vytvářet

46 SVAZ KNIHOVNÍKŮ A INFORMAČNÍCH PRACOVNÍKŮ ČR. SEKCE VZDĚLÁVÁNÍ. *Koncepce celoživotního vzdělávání pracovníků knihoven 2022–2027*. Online, PDF. Praha, 2022. Dostupné z: https://ipk.nkp.cz/docs/Koncepce_CZV_202120271.pdf. [cit. 2025-04-04].

47 ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. *Vzdělávání dospělých: specifické výstupy z šetření Adult Education Survey – 2011 (Šetření AES)*. Online. 17. 05. 2013. Dostupné z: <https://csu.gov.cz/produkty/vzdelavani-dospelych-specificke-vystupy-z-setreni-adult-education-survey-n-8d6jxtzxhj>. [cit. 2025-04-03].

48 ČESKO. *Fragment #f3054867 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce – znění od 1. 1. 2025*. Online. In: *Zákony pro lidi*. © AION CS 2010–2025. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2006-262#f3054867>. [cit. 2025-04-17].

vhodné podmínky. Přístupy k rozvoji zaměstnanců se v jednotlivých knihovnách liší, přičemž překážkou mohou být nejen finanční náklady, ale i potřeba metodického vedení a poradenství při koncipování interního systému vzdělávání. Efektivní systém interního vzdělávání může být založen např. na sběru kreditů.

Standard vzdělávání

Metodický dokument *Standard pro dobrou knihovnu*⁴⁹ doporučuje **profesionálním knihovníkům věnovat minimálně 48 hodin ročně dalšímu odbornému vzdělávání** a knihovníkům z malých knihoven s úvazkem menším než 15 hodin týdně minimálně 8 hodin ročně. Je třeba zdůraznit, že doporučení pro profesionální knihovníky je součástí metodického pokynu již od roku 2011⁵⁰; v případě knihovníků z malých knihoven v letech 2011 až 2018 šlo o doporučení pro knihovny s provozní dobou kratší než 10 hodin týdně, od roku 2019 do roku 2023 pro knihovny s provozní dobou kratší než 15 hodin týdně; nyní se týká knihovníků s úvazkem do 15 hodin týdně⁵¹.

Doporučení však není závazné a závisí na každé knihovně a jednotlivém knihovníkovi, jak k realizaci doporučení přistoupí v praxi. Podle *Analýzy věkové, vzdělanostní a platové struktury pracovníků knihoven v ČR 2020/2021* průměrný profesionální knihovník absolvuje přibližně 30 hodin dalšího vzdělávání ročně⁵².

Vyhodnocování standardu vzdělávání

Národní informační a poradenské středisko pro kulturu (NIPOS) ve spolupráci s Knihovnickým institutem Národní knihovny ČR spustilo v březnu 2024 veřejnou databázi pro hodnocení plnění standardu veřejných knihovnických a informačních služeb (VKIS) na celostátní úrovni. Tato databáze umožňuje kvantitativní vyhodnocení indikátorů standardu a slouží k porovnání plnění standardu mezi různými kategoriemi veřejných knihoven. Nejedná se o databázi s údaji o konkrétních knihovnách, ale o anonymizované statistické údaje.

S ohledem na skutečnost, že vzdělávání knihovníků je jedním z indikátorů standardu, databáze poskytuje možnost monitorovat na celostátní úrovni míru naplňování doporučeného rozsahu vzdělávání knihovnami, které odevzdaly Roční výkaz o knihovně. V roce 2023 tento parametr splnilo 927 knihoven, což odpovídá 18 % ze všech veřejných knihoven (viz tab. 2).

	Počet knihoven		
Počet obyvatel	Splnily	Nesplnily	% knihoven plnících standard
Do 500	320	2 298	12 %
501 – 1 000	221	1 063	17 %
1 001 – 3 000	269	763	26 %
3 001 – 5 000	53	151	26 %
5 001 – 10 000	45	104	30 %
10 001 – 20 000	15	64	19 %
20 001 – 40 000	2	37	5 %
Více než 40 000	2	24	8 %
Celkem	927	4 504	18 %

Tab. 2: Plnění indikátoru vzdělávání pracovníků veřejných knihoven (data za rok 2023)⁵³

49 *Standard pro dobrou knihovnu: metodický pokyn Ministerstva kultury k vymezení standardu veřejných knihovnických a informačních služeb poskytovaných knihovnami zřizovanými a/nebo provozovanými obcemi a kraji na území České republiky*. Online, PDF. 5. přeprac. vyd. Praha: © Národní knihovna České republiky, 2024. ISBN 978-80-7050-808-4. Dostupné z: https://ipk.nkp.cz/docs/nkr_standard_pro_dobrou_knihovnu_1_5.pdf. [cit. 2025-04-03].

50 *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*. Online. 2011. Dostupné z: https://oldknihovnam.nkp.cz/sekce.php3?page=03_Leg/01_LegPod/MetodVKIS_2011.htm. [cit. 2025-04-08].

51 *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*. Online. 2019. Dostupné z: https://ipk.nkp.cz/docs/VKIS/MK_standard_VKIS.pdf/view. [cit. 2025-04-09].

52 PILLEROVÁ, Vladana a RICHTER, Vít. *Analýza věkové, vzdělanostní a platové struktury pracovníků knihoven v ČR 2020/2021: zpráva z průzkumu*. Online, PDF. 2021, s. 7 a 29 (kombinace údajů). Dostupné z: https://ipk.nkp.cz/docs/Zprava_analza2020_DEF2021_11.pdf. [cit. 2025-04-04].

53 NÁRODNÍ PORADENSKÉ A INFORMAČNÍ STŘEDISKO PRO KULTURU [NIPOS]. *[Statistická databáze veřejných knihoven za rok 2023]*. 2024. Interní zdroj dat využívaný v Národní knihovně ČR.

V současné době je zřejmé, že **vzdělávání knihovníků v oblasti digitálních kompetencí není v systému celoživotního vzdělávání na úrovni, která by byla potřebná**, a to počínaje formálním vzděláním, kdy např. kurikula vysokých škol nereflektují praxi knihoven, až po rekvalifikační kurzy, do nichž digitální gramotnost není vůbec začleněna. Knihovny mají ambici se stát klíčovými centry digitální gramotnosti a informační vzdělanosti, a proto je nezbytné, aby knihovníci byli vybaveni dovednostmi a znalostmi v digitálním prostředí. Současný systém vzdělávání knihovníků vyžaduje aktualizaci, aby lépe reflektoval rychlý technologický vývoj a rostoucí nároky na digitální služby knihoven.

Konkrétní možnosti vzdělávání

V této kapitole je k dispozici přehled vybraných **českých i zahraničních zdrojů vhodných k rozvíjení digitálních kompetencí**. Nejedná se o úplný seznam zdrojů, ale o vstupní seznam, který si jednotliví čtenáři mohou podle svých vzdělávacích potřeb a zájmů dále doplňovat. Přehled obsahuje jak zdroje vzniklé mimo knihovnické prostředí, tak zdroje vytvořené knihovníky. Užitečné informace zde najdou jak čtenáři preferující online vzdělávání, tak ti, kteří upřednostňují vzdělávání prezenční.

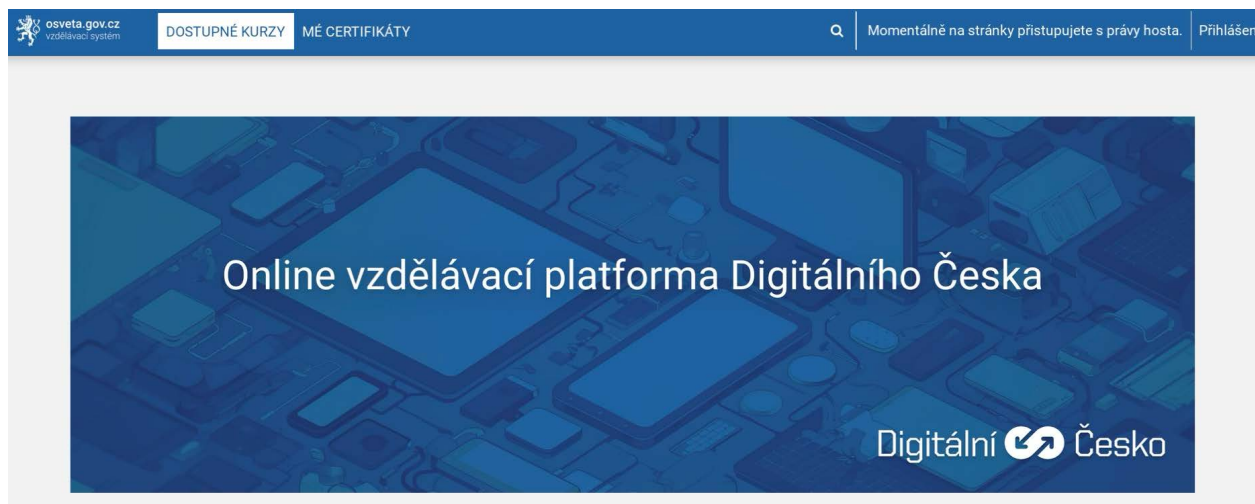
V závěrečné části jsou zařazeny **zdroje využitelné pro jazykové vzdělávání**, protože znalost jazyků usnadňuje vzdělávání v dalších oblastech⁵⁴, mj. právě v oblasti digitálních dovedností. Přes stále se rozšiřující a zdokonalující možnosti strojového překladu je též důležitá schopnost pracovat s informačními zdroji (dnes velmi často těmi dostupnými online) v cizích jazycích a obdobně je tomu u digitálních nástrojů. Např. přibližně polovina veškerého webového obsahu je k dispozici v angličtině⁵⁵. Zatím nejnovější data o jazykové vybavenosti knihovníků působících v ČR jsou k dispozici v *Analýze věkové, vzdělanostní a platové struktury pracovníků knihoven v ČR 2020/2021*, z níž mj. vyplývá, že např. angličtinu ovládá pouze 54 % pracovníků knihoven⁵⁶.

Níže uvedené údaje jsou aktuální k 31. říjnu 2024. Snímky obrazovky byly pořízeny 1. listopadu 2024 (zdrojové URL je uváděno v textu před odkazem na obrázek).

Česká republika

Online vzdělávací platforma Digitálního Česka

Vládní projekt Online vzdělávací platforma Digitálního Česka (<https://osveta.gov.cz/>, viz obr. 5), nabízí mj. kurz Knihovníci jako mediátoři v šíření základních digitálních dovedností, ale také kurzy zaměřené přímo na digitální služby státu (Přihlašování k digitálním službám státu, Datové schránky a Portál občana).



Obr. 5: Vstupní stránka Online vzdělávací platformy Digitálního Česka

54 IELTS [International English Language Testing System]. *Six reasons to learn English as a second language*. Online. © 2025. Dostupné z: <https://ielts.org/news-and-insights/six-reasons-to-learn-english-as-a-second-language>. [cit. 2025-04-03].

55 STATISTA. *Languages most frequently used for web content as of February 2025, by share of websites*. Online. February 2025. Dostupné z: <https://www.statista.com/statistics/262946/most-common-languages-on-the-internet/>. [cit. 2025-04-04].

56 PILLEROVÁ, Vladana a RICHTER, Vít. *Analýza věkové, vzdělanostní a platové struktury pracovníků knihoven v ČR 2020/2021: zpráva z průzkumu*. Online, PDF. 2021, s. 26–27. Dostupné z: https://ipk.nkp.cz/docs/Zprava_analza2020_DEF2021_11.pdf. [cit. 2025-04-04].

Týden pro Digitální Česko

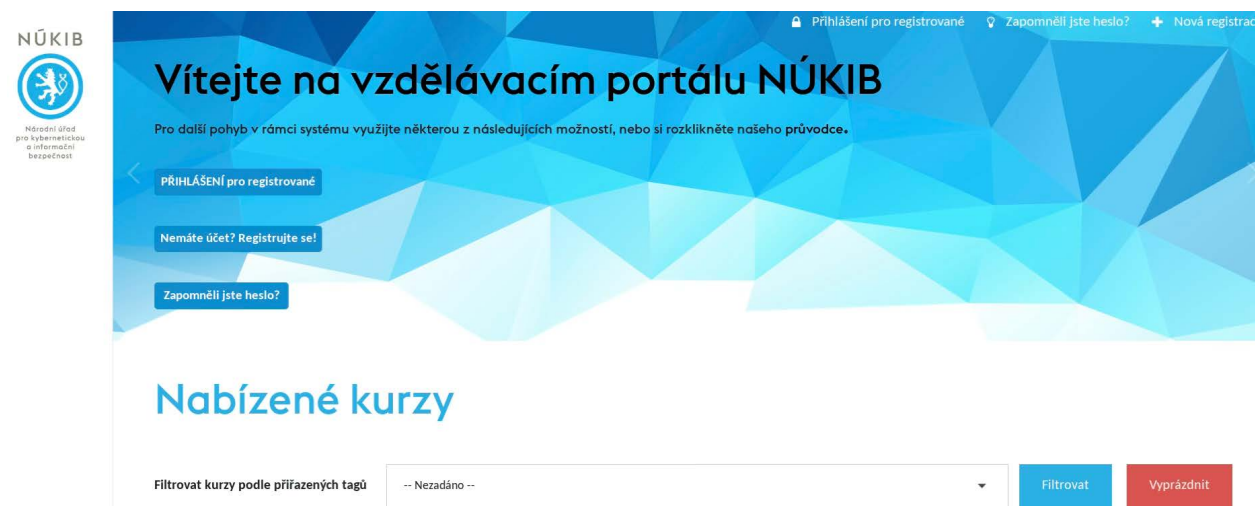
V rámci Týdne pro Digitální Česko (<https://budoucnostjedigitalni.gov.cz/>, viz obr. 6) se koná řada online i prezenčních akcí zaměřených na různé aspekty digitalizace společnosti. Účast na akcích je zdarma. Pro rok 2024 byla vybrána dílčí témata Digitální dovednosti pro měnící se trh práce, Digitální dovednosti pro bezpečí v online světě a Digitální dovednosti pro komunikaci se státem. Součástí webu Týdne pro Digitální Česko je i sekce Online materiály⁵⁷.



Obr. 6: Vstupní stránka webu Týdne pro Digitální Česko

Vzdělávací portál Národního úřadu pro kybernetickou a informační bezpečnost (NÚKIB)

Kurzy na portálu NÚKIB (<https://osveta.nukib.gov.cz/>, viz obr. 7) se zaměřují na bezpečnostní aspekty digitálního prostředí. Kurzy lze filtrovat podle cílové skupiny (veřejnost, školy, zdravotnictví, úřady). Vhodným výchozím kurzem může být kurz Základy kybernetické bezpečnosti.

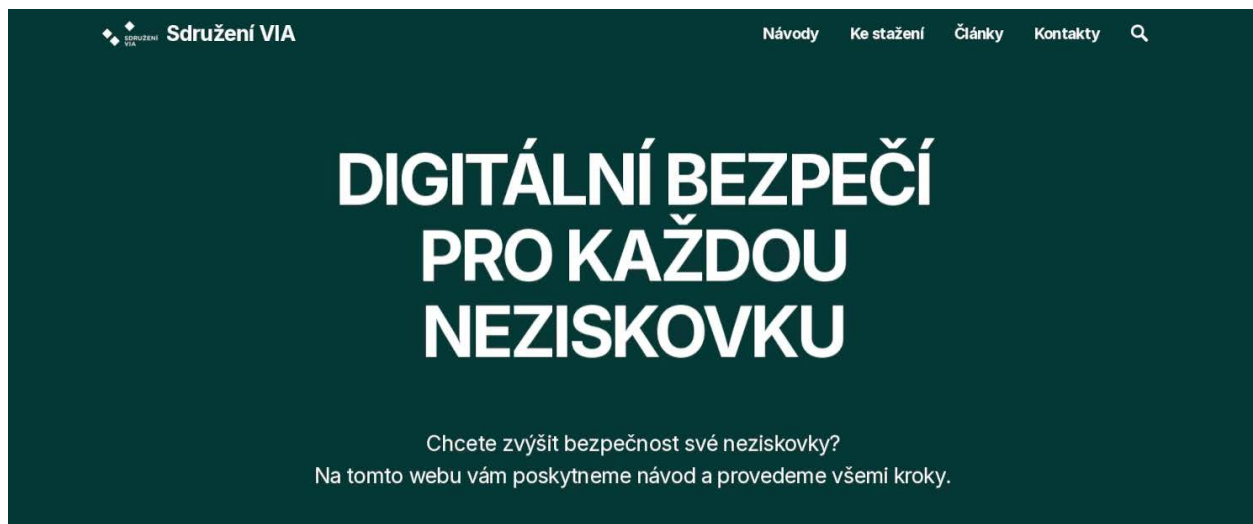


Obr. 7: Vstupní stránka vzdělávacího portálu NÚKIB

⁵⁷ ÚŘAD VLÁDY ČESKÉ REPUBLIKY. *Online materiály*. Online. 2025. Dostupné z: <https://budoucnostjedigitalni.gov.cz/download/>. [cit. 2024-10-31].

Kyberbezpečnostní kit Sdružení VIA

Sdružení VIA připravilo nástroj Kyberbezpečnostní kit (<https://bezpecne.sdruzeni.via.cz/>, viz obr. 8), jehož prostřednictvím si lze vybrat návod podle velikosti organizace (malá organizace do deseti zúčastněných osob, středně velká organizace do 49 osob a velká organizace od 50 osob výše), seznámit se s ním a v praxi využít vzorové dokumenty (pravidla bezpečnosti, kontrolní seznam či kodex bezpečnosti). Hlavní cílovou skupinou kyberbezpečnostního kitu jsou sice neziskové organizace, nicméně mohou se jím samozřejmě inspirovat i knihovny, např. ty, které mají status příspěvkové organizace.



Obr. 8: Vstupní stránka Kyberbezpečnostního kitu Sdružení VIA

DigiKoalice, sekce Kurzy

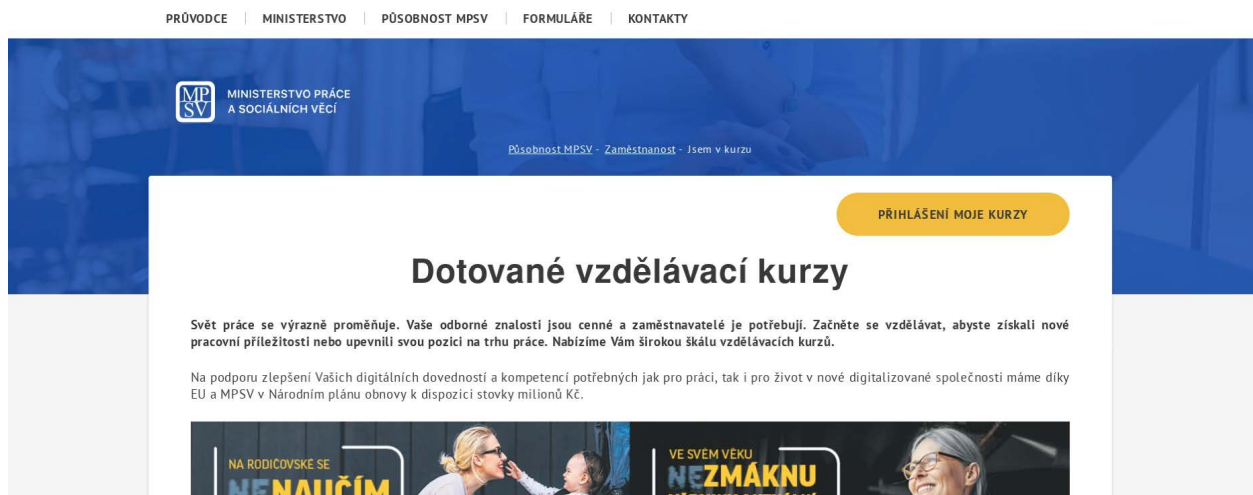
Přehled Kurzy (<https://digikoalice.cz/kurzy/>, viz obr. 9), který připravuje a spravuje Česká národní koalice pro digitální dovednosti a pracovní místa (zkráceně DigiKoalice) jako součást Národního pedagogického institutu ČR, obsahuje informace o českých i zahraničních kurzech zaměřených na rozvoj digitálních dovedností. Při výběru kurzů lze použít různé filtry (úroveň digitálních dovedností, cílový jazyk, cena, typologie kurzu, kurz s individuálním studijním tempem).



Obr. 9: Vstupní stránka sekce Kurzy na webu DigiKoalice

Jsem v kurzu

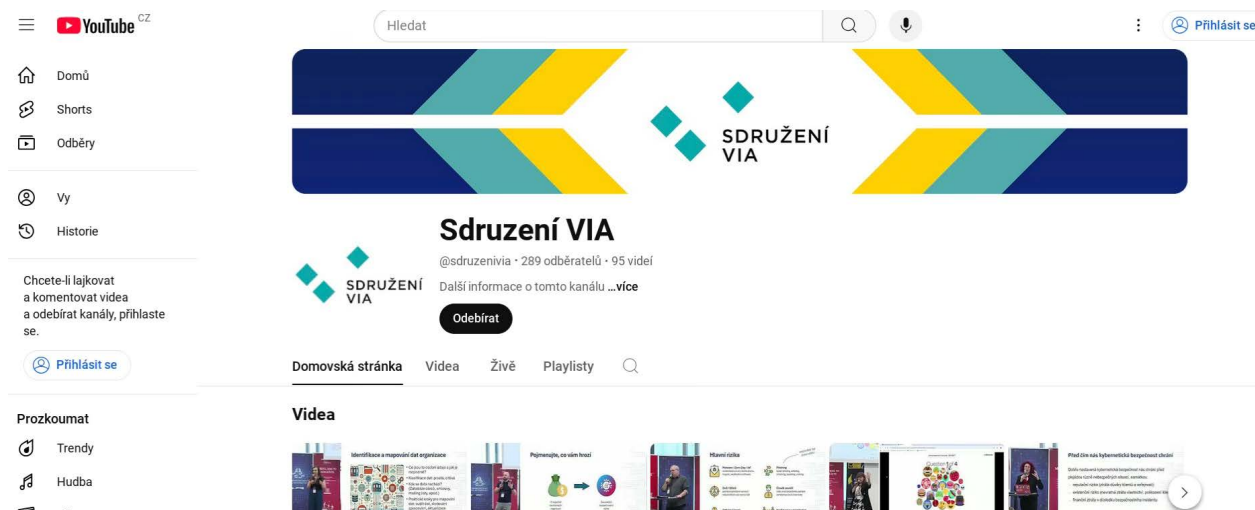
Prostřednictvím portálu Jsem v kurzu (<https://www.mpsv.cz/web/cz/jsem-v-kurzu>, viz obr. 10) mohou zájemci využít možnost zúčastnit se dotovaných vzdělávacích kurzů, mj. těch zaměřených na digitální dovednosti. Při výběru kurzů digitálního vzdělávání⁵⁸ je možné použít různé filtry (forma vzdělávání, cena, jazyk, místo konání, vzdělavatel, typ kurzu a kód kurzu). Portál provozuje Ministerstvo práce a sociálních věcí, resp. Úřad práce, který může zájemci o kurzy či rekvalifikaci hradit náklady až do výše 50 000 Kč v průběhu tří let. Dotovaná část kurzů je hrazena z Národního plánu obnovy.



Obr. 10: Vstupní stránka portálu Jsem v kurzu

Youtubový kanál Sdružení VIA

Sdružení VIA na svém youtubovém kanálu (<https://www.youtube.com/@sdruzenivia>, viz obr. 11) publikuje řadu videí zaměřených na efektivní využívání digitálních technologií v neziskovém sektoru, která mohou být inspirativní i pro knihovny (byť většina z nich nepůsobí přímo v neziskovém sektoru, ale je součástí širšího nekomerčního sektoru). Konkrétním příkladem inspirativního videa může být záznam online konference Digitální den pro neziskovky 2024⁵⁹.



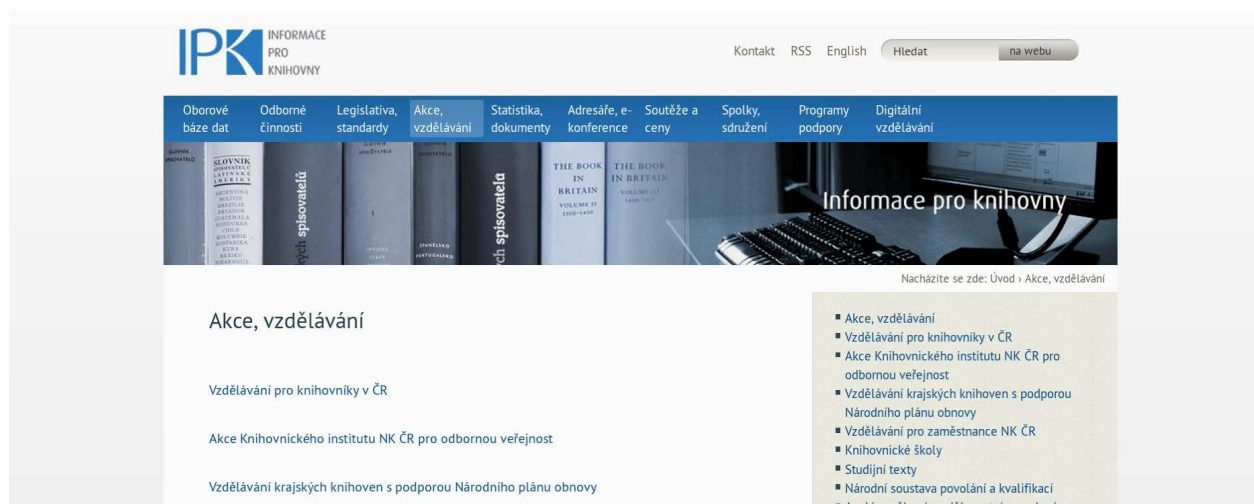
Obr. 11: Vstupní stránka youtubového kanálu Sdružení VIA

58 ÚŘAD PRÁCE ČR. Hledání kurzů. Online. Dostupné z: <https://www.uradprace.cz/web/cz/vyhledani-rekvalifikacniho-kurzu?typKurzu=1.4>. [cit. 2024-10-31].

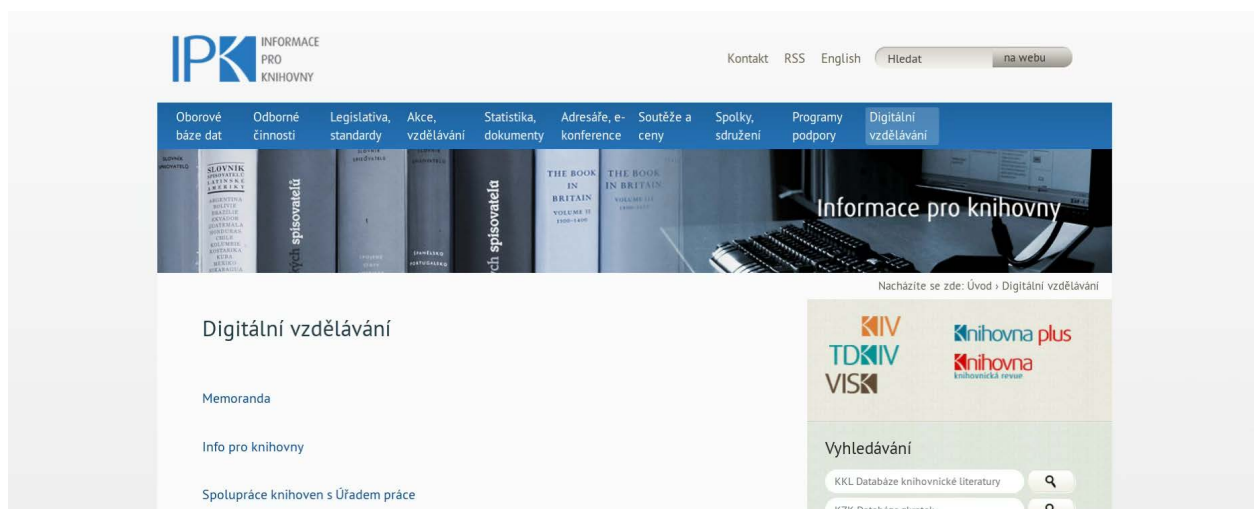
59 Digitální den pro neziskovky 2024: Najděte svou digitální cestu! Online, video. Dostupné z: YouTube, https://www.youtube.com/playlist?list=PLuLz79ue0qjqlQ00W3pEmWjkUt_Ja5oqD. [cit. 2024-10-31].

Informace pro knihovny, sekce Digitální vzdělávání a Akce

Na portálu Informace pro knihovny, který je základním rozcestníkem profesních informací pro knihovníky v ČR, jsou k dispozici souhrnné informace o vzdělávacích možnostech jak v oblasti formálního, tak v oblasti neformálního vzdělávání (<https://ipk.nkp.cz/akce/>, viz obr. 12). V návaznosti na memorandum o spolupráci mezi Národní knihovnou ČR a Úřadem práce jsou v sekci Digitální vzdělávání (<https://ipk.nkp.cz/digitalni-vzdelavani>, viz obr. 13) konkretizovány informace relevantní přímo pro knihovníky a týkající se nejen možnosti vzdělávání knihovníků, ale také zprostředkování informací o těchto možnostech uživatelům knihoven.



Obr. 12: Sekce Akce na portálu Informace pro knihovny



Obr. 13: Sekce Digitální vzdělávání na portálu Informace pro knihovny

Studijní pomůcky pro knihovníky

Portál Studijní pomůcky pro knihovníky (<https://studujte.nkp.cz/>, viz obr. 14) zprostředkovává informace o studijních pomůckách vhodných pro vzdělávání knihovníků obecně. Studijní pomůcky jsou členěny podle znalostí a dovedností uvedených v Národní soustavě povolání, resp. Národní soustavě kvalifikací. Lze je procházet podle různých kritérií (typových pozic, dovedností, znalostí, katalogu prací, autorů, klíčových slov, typu dokumentů, roku dokumentů, zdrojů, ale také podle více kritérií zároveň) a díky tomu vybrat pomůcky užitečné mj. pro rozvoj digitálních kompetencí.



Obr. 14: Vstupní stránka portálu Studijní pomůcky pro knihovníky

Metodické příručky pro knihovny, příručka Připravujeme změnu knihovního softwaru, příloha Sledování trendů

Příloha Sledování trendů (https://prirucky.ipk.nkp.cz/aks/sledovani_trendu, viz obr. 15) seznamuje se zdroji a nástroji, které jsou užitečné pro průběžné sledování trendů v oblasti knihovních softwarů, ale rovněž digitálních technologií obecně. Zmíněny jsou např. klíčové strategie, koncepce a výzkumné zprávy nebo opakující se odborné akce, ale také např. Databáze knihovnické literatury (KKL), elektronické konference včetně zahraničních či vysokoškolské kvalifikační práce na relevantní témata.



Obr. 15: Příloha Sledování trendů v příručce Připravujeme změnu knihovního softwaru

Web Svazu knihovníků a informačních pracovníků ČR, sekce Knihovnické akce

Sekce Knihovnické akce (<https://www.skipcr.cz/knihovnicke-akce>, viz obr. 16) nabízí seznam vzdělávacích akcí pro knihovníky, které zadávají a aktualizují přímo jejich pořadatelé (nejčastěji knihovny). Z hlediska digitálních kompetencí stojí za pozornost především podsekce Akce z VISK 2⁶⁰, kde jsou prezentovány vzdělávací akce financované z programu Ministerstva kultury VISK 2 Mimoškolní vzdělávání knihovníků, a Akce z Národního plánu obnovy⁶¹. V těchto podsekcích jsou akce řazeny podle pořadatelů.

60 SVAZ KNIHOVNÍKŮ A INFORMAČNÍCH PRACOVNÍKŮ ČESKÉ REPUBLIKY. Akce z VISK 2. Online. Dostupné z: <https://www.skipcr.cz/knihovnicke-akce/akce-z-visk-2>. [cit. 2024-10-31].

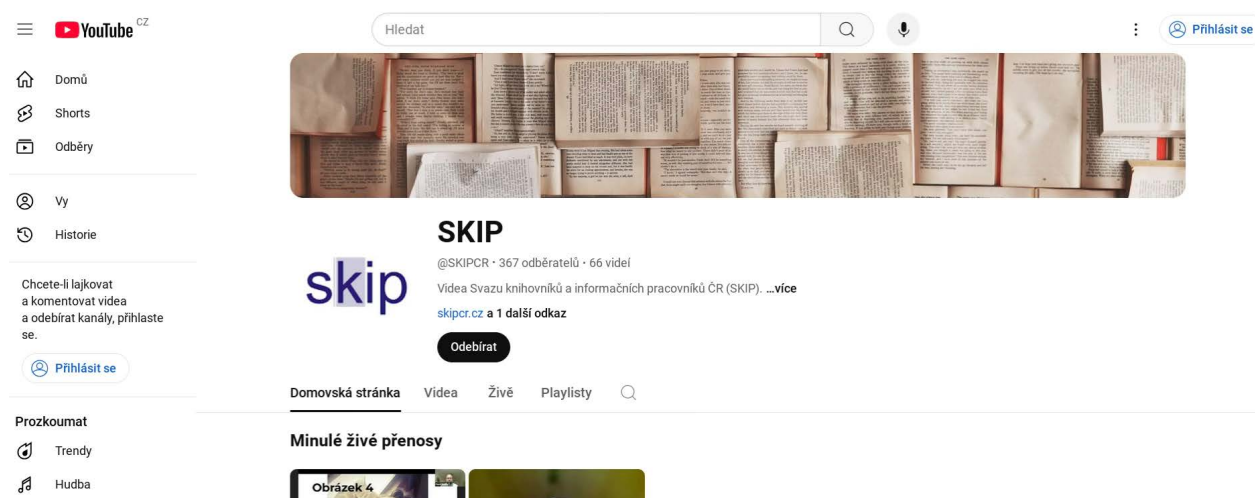
61 SVAZ KNIHOVNÍKŮ A INFORMAČNÍCH PRACOVNÍKŮ ČESKÉ REPUBLIKY. Akce z Národního plánu obnovy. Online. Dostupné z: <https://www.skipcr.cz/knihovnicke-akce/akce-z-narodniho-planu-obnovy>. [cit. 2024-10-31].



Obr. 16: Sekce Knihovnické akce na webu Svazu knihovníků a informačních pracovníků ČR

Youtubový kanál Svazu knihovníků a informačních pracovníků ČR

Značná část videí publikovaných na youtubovém kanálu Svazu knihovníků a informačních pracovníků ČR (<https://www.youtube.com/skipcr>, viz obr. 17) se týká rozvoje digitálních kompetencí. Příkladem mohou být záznamy z několika ročníků konference Archivy, knihovny, muzea v digitálním světě, záznamy webinářů z cyklu Informační technologie v knihovnách, ale také např. playlisty Bezbariérové knihovny nebo Doporučujeme, kde zájemci najdou i upozornění na videa zveřejněná na jiných youtubových kanálech.



Obr. 17: Vstupní stránka youtubového kanálu Svazu knihovníků a informačních pracovníků ČR

Koncepce.knihovna.cz, sekce Digitální gramotnost

Na web Koncepce.knihovna.cz je zařazena speciální sekce Digitální gramotnost (<https://koncepce.knihovna.cz/digitalni-gramotnost/>, viz obr. 18), protože právě digitální gramotnost se stala klíčovým tématem pro české knihovny pro roky 2024 a 2025. Konají se mj. tzv. DIGI setkání pro knihovníky⁶². Na webu Koncepce.knihovna.cz jsou rovněž zveřejňovány informace o dalších zdrojích k tématu.

62 Digitální setkání pro knihovníky. Online. Dostupné z: <https://koncepce.knihovna.cz/digitalni-setkani-pro-knihovniky/>. [cit. 2024-10-31].



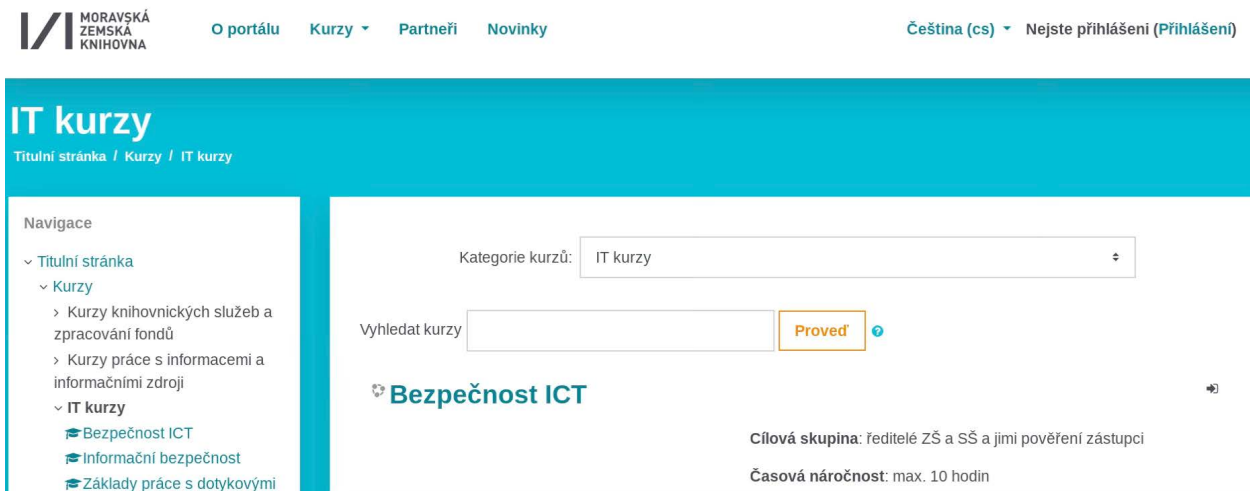
Digitální kompetence a služby v knihovnách

— Kamila Plisková (koordinátorka tématu Digitální gramotnosti v knihovnách)

Obr. 18: Sekce Digitální gramotnost na webu Koncepce.knihovna.cz

Kurzy.knihovna.cz, sekce IT kurzy

Portál Kurzy.knihovna.cz nabízí e-learningové kurzy z oboru informační věda a knihovnictví určené pro knihovníky i širokou veřejnost. V sekci IT kurzy (<https://kurzy.knihovna.cz/course/index.php?categoryid=4>, viz obr. 19) jsou dostupné kurzy Bezpečnost ICT, Informační bezpečnost, Základy práce s dotykovými zařízeními, Digitalizace v knihovnách a Nástroje pro on-line výzkumy.

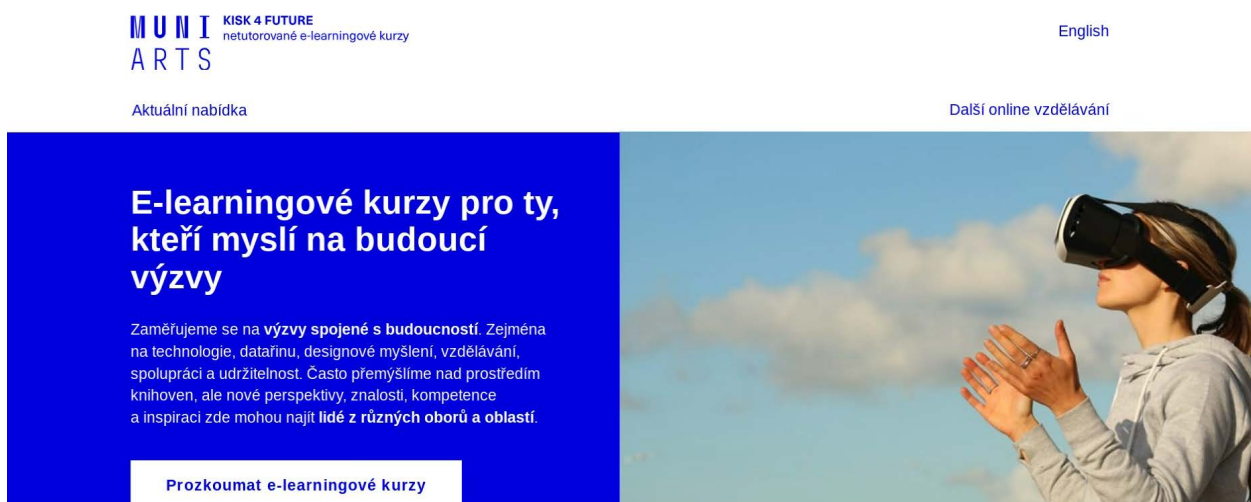


Obr. 19: Sekce IT kurzy na portálu Kurzy.knihovna.cz

KISK 4 FUTURE

Na platformě KISK 4 FUTURE (<https://kisk.phil.muni.cz/kisk4future>, viz obr. 20) zveřejňuje své e-learningové kurzy Katedra informačních studií a knihovnictví Filozofické fakulty Masarykovy univerzity. Většina kurzů je zaměřena na rozvoj různých digitálních kompetencí, mj. kurz Digitální kompetence jako nástroj intelektuální svobody a aktivního občanství⁶³.

63 ČERNÝ, Michal. *Digitální kompetence jako nástroj intelektuální svobody a aktivního občanství*. Online, e-learningový kurz. Dostupné z: <https://kisk.phil.muni.cz/kisk4future/digikom>. [cit. 2024-10-31].

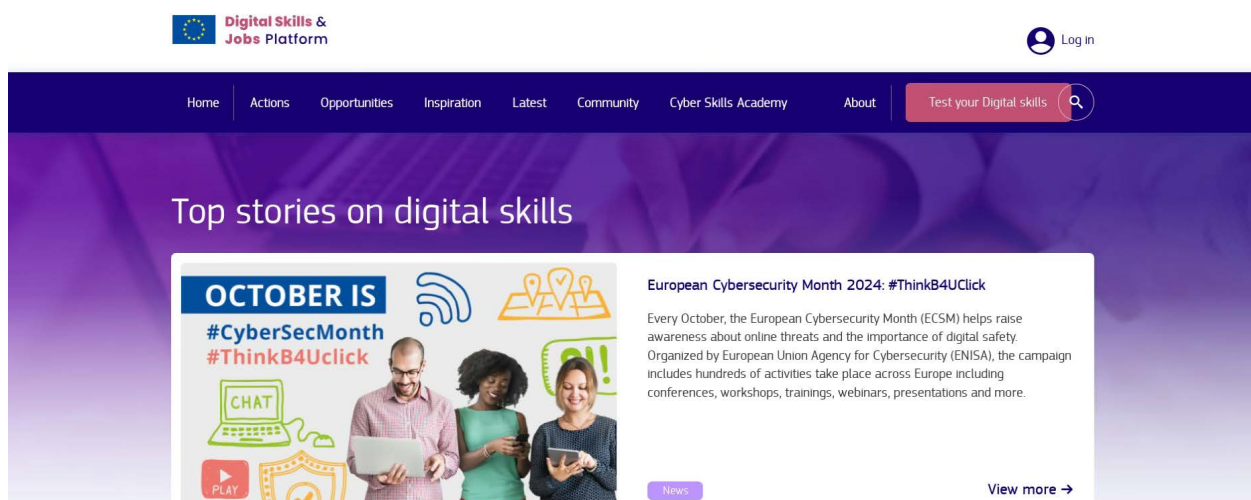


Obr. 20: Vstupní stránka platformy KISK 4 FUTURE

Zahraniční zdroje

Digital Skills & Jobs Platform, sekce Training

V sekci Training v rámci Digital Skills & Jobs Platform (<https://digital-skills-jobs.europa.eu/en/opportunities/training>, viz obr. 21) jsou sdruženy různé typy vzdělávacích akcí konaných v Evropě (i online) a zaměřených na digitální kompetence. Výsledky lze filtrovat podle různých kritérií (země, cílový jazyk, typ akce, délka trvání, náročnost, úroveň digitálních dovedností).



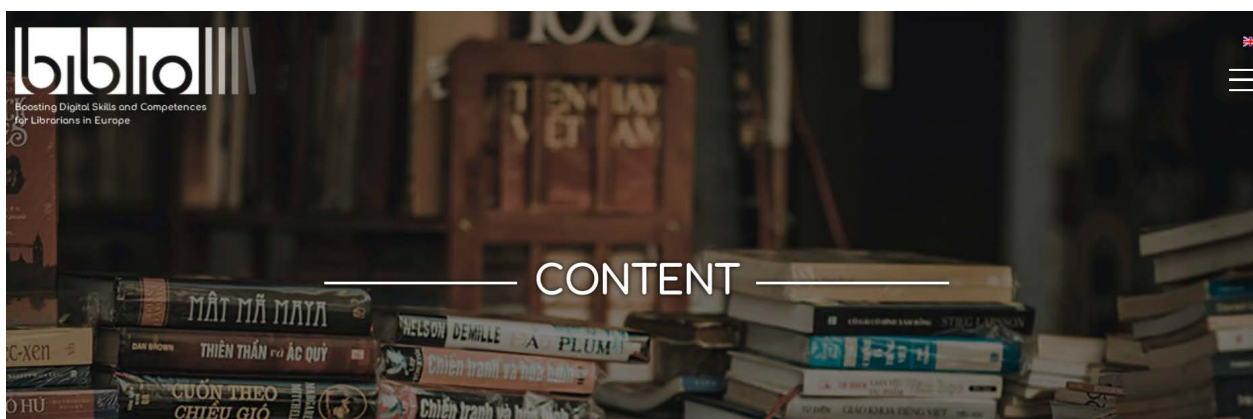
Obr. 21: Sekce Training v rámci Digital Skills & Jobs Platform

BIBLIO

V letech 2019 až 2023 byl v rámci programu ERASMUS+ realizován projekt Boosting digital skills and competences for librarians in Europe zkráceně nazývaný BIBLIO⁶⁴. Vlastní kurzy (<https://www.biblio-project.eu/training-programme/>, viz obr. 22) probíhaly v době trvání projektu, nicméně nadále jsou dostupné dokumenty vztahující se ke vzdělávání v oblasti digitálních kompetencí⁶⁵.

⁶⁴ EUROPEAN COMMISSION. ERASMUS+. *Boosting digital skills and competences for librarians in Europe*. Online. Dostupné z: <https://erasmus-plus.ec.europa.eu/projects/search/details/612411-EPP-1-2019-1-IT-EPPKA2-SSA>. [cit. 2025-04-04].

⁶⁵ BIBLIO Learning Materials. Online. 6. 6. 2023. Dostupné z: <https://drive.google.com/drive/u/0/folders/1MKC1MPy1pYT9VERMbnM6AGMKlfezc3W>. [cit. 2025-04-04].

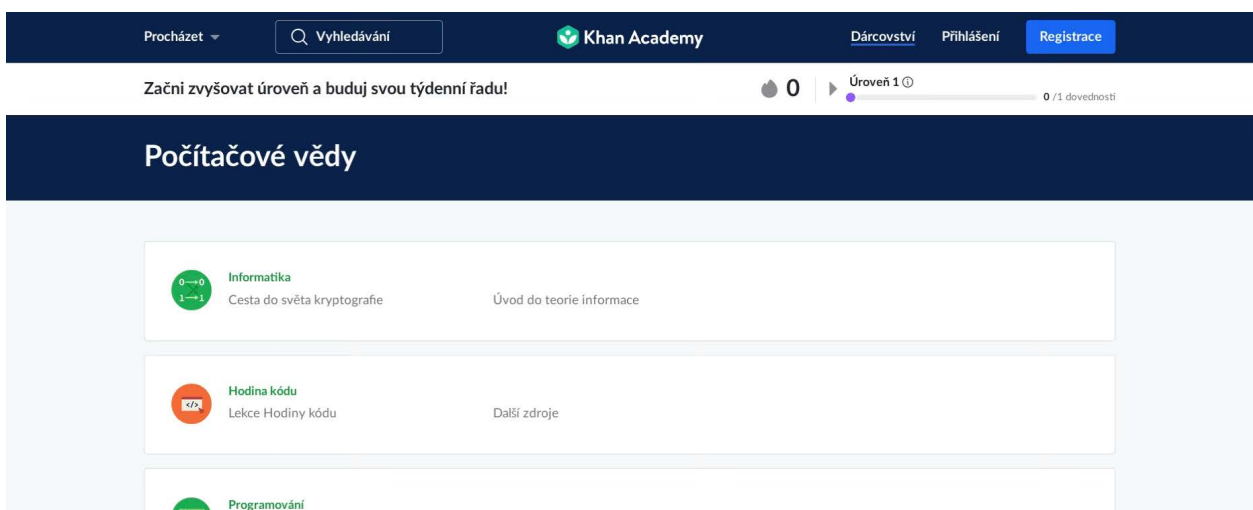


TRAINING PROGRAMME

Obr. 22: Vstupní stránka webu sekce Training Programme v rámci projektu BIBLIO

Khan Academy, sekce Počítačové vědy

Nezisková organizace Khan Academy se orientuje na poskytování online kurzů v různých jazycích, přičemž všechny kurzy jsou dostupné zdarma. V sekci Počítačové vědy (<https://cs.khanacademy.org/computing>, viz obr. 23) jsou dostupné jak kurzy pro začátečníky (např. kurz Informatika – Počítače a internet⁶⁶), tak pro pokročilejší uživatele (např. kurz Programování⁶⁷).



Obr. 23: Sekce Počítačové vědy na webu Khan Academy

MOOC.org (edX)

Na platformě MOOC.org (edX) je dostupných více kategorií (<https://www.mooc.org/#course-categories>, viz obr. 24) vztahujících se k rozvoji digitálních kompetencí, např. kategorie Computer Programming Courses nebo Computer Science Courses.

⁶⁶ KHAN ACADEMY. Informatika – Počítače a internet. Online. © 2025. Dostupné z: <https://cs.khanacademy.org/computing/informatika-pocitace-a-internet>. [cit. 2025-04-04].

⁶⁷ KHAN ACADEMY. Programování. Online. © 2025. Dostupné z: <https://cs.khanacademy.org/computing/computer-programming>. [cit. 2025-04-04].

Popular Courses & Subjects on edX:

Our students come from every country in the world! Whether you are interested in computer science, languages, engineering, psychology, writing, electronics, biology or marketing, we have the course for you! Enroll today and learn something new.

Accounting Courses

Banking Courses
Bookkeeping Courses
Cash Flow Analysis Courses
Cost Accounting Courses
Financial Accounting Courses
Management Accounting Courses

Area Studies Courses

African Studies Courses
American Studies Courses
Asian Studies Courses
European Studies Courses
Global Studies Courses
International Relations Courses

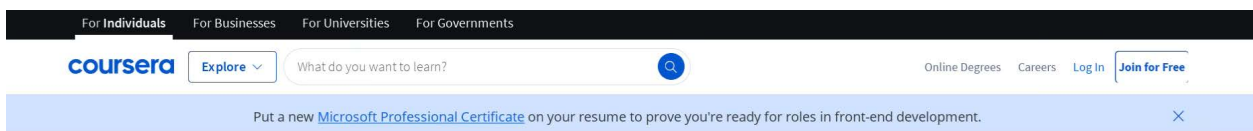
Business & Management Courses

Business Administration Courses
Business Analysis Courses
Corporate Finance Courses
Finance Courses
Financial Literacy Courses
Leadership Courses

Obr. 24: Kategorie kurzů na platformě MOOC.org (edX)

Coursera

Řada kurzů dostupných prostřednictvím platformy Coursera (<https://www.coursera.org/>, viz obr. 25) je dostupných zdarma, některé kurzy nebo jejich verze jsou k dispozici za úplatu. Při vyhledávání kurzů lze využívat filtry (předmět, jazyk, typ kurzu, úroveň, doba trvání, dovednosti, titulky, vzdělavatel).



Learn without limits

Start, switch, or advance your career with more than 7,000 courses, Professional Certificates, and degrees from world-class universities and companies.

Join For Free

Try Coursera for Business



Obr. 25: Vstupní stránka platformy Coursera

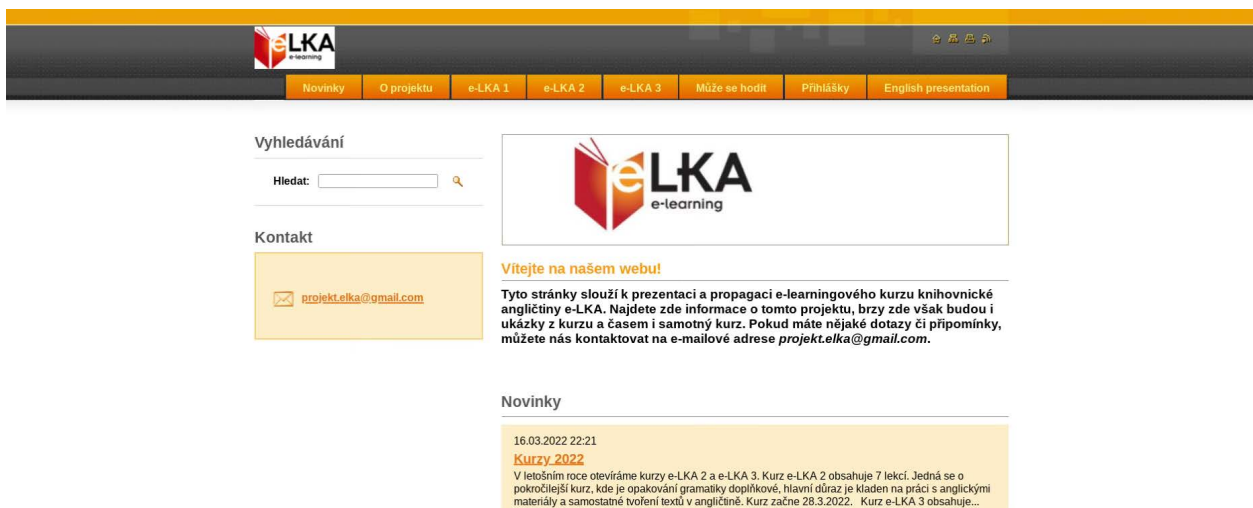
Jazykové vzdělávání

E-learningové kurzy angličtiny pro knihovníky (e-LKA)

Moravská zemská knihovna pod zkráceným názvem e-LKA nabízí e-learningové kurzy knihovnické angličtiny (<https://www.mzk.cz/pro-knihovny/vzdelavani-knihovniku/e-learningove-kurzy-anglictiny-pro-knihovniky>, viz obr. 26). Podrobnosti jsou zveřejňovány na samostatném webu (<https://e-lka.webnode.cz/>, viz obr. 27). Původně jde o projekt Kabinetu (dnes Katedry) informačních studií a knihovnictví Filozofické fakulty Masarykovy univerzity.



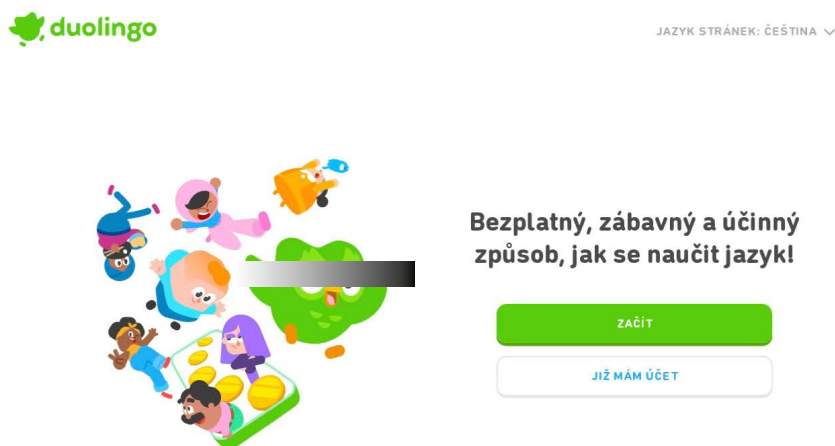
Obr. 26: Informace o e-learningových kurzech angličtiny pro knihovníky na webu Moravské zemské knihovny



Obr. 27: Vstupní stránka webu věnovaného e-learningovým kurzům e-LKA

Duolingo

Duolingo (<https://cs.duolingo.com/>, viz obr. 28) je platforma pro výuku (nejen) jazyků, s níž je možné pracovat prostřednictvím aplikace na mobilních telefonech, ale i ve webové verzi. Za účelem zlepšení motivace studentů jsou zařazeny soutěžní prvky.



Obr. 28: Vstupní stránka webu platformy Duolingo

Open Culture

Na platformě Open Culture je dostupný rozcestník k různým zdrojům (od online kurzů přes videa po učebnice) vhodným pro učení jazyků (<https://www.openculture.com/freelanguagelessons>, viz obr. 29).

OPEN CULTURE
The best free cultural & educational media on the web

Online Courses Audio Books Movies Podcasts K-12 eBooks Languages Donate

Learn 45+ Languages Online for Free: Spanish, Chinese, English & More

How to learn languages for free? This collection features lessons in 48 languages, including Spanish, French, English, Mandarin, Italian, Russian and more. Download audio lessons to your computer or mp3 player and you're good to go.

Amharic

- **Foreign Service Institute Basic Amharic — Audio — Textbook**
Lessons with dialogues, drills, exercises, and narratives will teach you the basics of this language spoken in Ethiopia. Includes samples of speech, explanations of basic language structures, and a variety of practical exercises. Features two textbooks (PDF) and eleven audio lessons (MP3).

Essentials

- 1,700 Free Online Courses
- 200 Online Certificate Programs
- 100+ Online Degree & Mini-Degree Programs
- 1,150 Free Movies
- 1,000 Free Audio Books
- 150+ Best Podcasts
- 800 Free eBooks
- 200 Free Textbooks
- 300 Free Language Lessons

aws Create scalable web apps and websites Get started for free

Put your data to work.
Build your future in genAI with secure, scalable AWS storage.
Get started >

Obr. 29: Rozcestník na platformě Open Culture

Digitální desatero pro knihovníka

Motto: Vždycky je co zlepšovat!

1. Otestujte si své digitální dovednosti, např. pomocí nástrojů Digital Skills Assessment Tool⁶⁸ (součásti sady nástrojů Europass⁶⁹) či EVALDO⁷⁰.
2. Ve spolupráci se svým vedoucím, popř. personalistou stanovte vzdělávací cíle v oblasti prohlubování a rozšiřování digitálních dovedností na další rok (či jiné období).
3. Na konci roku znovu otestujte své digitální dovednosti a podle výsledku opět stanovte vzdělávací cíle na další rok.
4. Věnujte soustavnou pozornost celoživotnímu vzdělávání v oblasti digitálních kompetencí, a to jak těch bezprostředně nutných pro efektivní vykonávání pracovních úkolů (digitálnímu minimu), tak dalších kompetencí (mj. těch užitečných pro kariérní růst nebo pro soukromý život).
5. Usilujte o průběžné jazykové vzdělávání a aktivní uplatňování jazykových dovedností v praxi (např. po užívejte aplikace, které nejsou k dispozici v češtině, nebo vyhledávejte zdroje pro rozvoj digitálních kompetencí v cizích jazycích).
6. Najděte si zdroje (např. e-learningových kurzů, videí apod.), které jsou v souladu s tím, jak nejlépe přijímáte informace (jaké učební styly ve vašem případě nejlépe fungují), a s nimi pravidelně pracujte.
7. Sdílejte nové poznatky se svými kolegy (ať už z vlastní instituce nebo z institucí spolupracujících) a tím je i sebe motivujte k dalšímu vzdělávání.
8. Přistupujte k pracovním činnostem kreativně a průběžně se sami sebe ptejte, jestli některé z procesů není s využitím digitálních technologií možné zefektivnit.
9. Snažte se být v digitálních dovednostech napřed před uživateli, abyste mohli zdárně naplňovat vzdělávací úlohu knihovny v místě působení (ať už např. v obci, na vysoké škole či jinde).
10. Systematicky shromažďujte získaná osvědčení o absolvování vzdělávacích akcí a zároveň si vedte evidenci o vzdělávacích aktivitách obecně.

68 Otestujte si své digitální dovednosti! Online. Dostupné z: <https://europa.eu/europass/digitalskills/screen/home?lang=cs>. [cit. 2025-04-08].

69 NÁRODNÍ PEDAGOGICKÝ INSTITUT ČESKÉ REPUBLIKY. *Test digitálních dovedností*. Online. 2025. Dostupné z: <https://europass.cz/co-je-europass/test-digitalnich-dovednosti>. [cit. 2025-04-08].

70 MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. EVALDO. Online. Dostupné z: <https://www.evaldo.cz/>. [cit. 2025-04-08].

Závěrečná doporučení

Vzdělávání knihovníků je komplexní záležitost, která vyžaduje spolupráci řady aktérů. Vedení knihoven nese primární odpovědnost za rozvoj svých zaměstnanců, a to jak formou interního vzdělávání, tak podporou jejich účasti na externích akcích. Vzdělávací centra hrají klíčovou roli v poskytování odborných kurzů a školení. Národní knihovna ČR zajišťuje metodické vedení, akreditaci kurzů a celkovou koncepci vzdělávání a knihovnické asociace a odborné organizace přispívají k profesnímu rozvoji a šíření osvěty. Zaměstnanci knihoven sami nesou odpovědnost za svůj osobní a profesní růst. Společně tak vytvářejí prostředí, které podporuje celoživotní vzdělávání a rozvoj knihovnické profese.

Souhrn doporučení pro jednotlivé aktéry:

Ministerstvo kultury by mělo:

- zahrnout digitální kompetence do Standardu pro dobrou knihovnu⁷¹,
- zařadit získávání digitálních kompetencí jako prioritu ve svých dotačních programech,
- vytvořit strategii pro rozvoj digitálních kompetencí knihovníků, která bude zahrnovat konkrétní cíle a opatření.

Knihovnické asociace (Svaz knihovníků a informačních pracovníků ČR, Sdružení knihoven ČR, Asociace knihoven vysokých škol ČR) by měly:

- aktualizovat Koncepci vzdělávání knihovníků, akcentovat v ní digitální kompetence a provázat ji se strategií pro rozvoj digitálních kompetencí knihovníků,
- navazovat mezinárodní spolupráci s knihovnickými asociacemi a vzdělávacími institucemi v zahraničí, aby se čeští knihovníci mohli inspirovat zahraničními trendy,
- navazovat partnerství s organizacemi zaměřenými na rozvoj digitálních kompetencí,
- posílit marketing a prezentaci služeb knihoven, které přispějí ke zvýšení digitální gramotnosti veřejnosti.

Krajské knihovny by měly:

- provádět pravidelné šetření vzdělávacích potřeb zaměstnanců, aby vzdělávací programy odpovídaly aktuálním požadavkům,
- podporovat a realizovat prakticky zaměřené vzdělávací akce (např. workshopy),
- nabízet online vzdělávací akce pro knihovníky i ve večerních hodinách,
- zavést a rozšířit vzdělávání formou tandemového učení, mezigeneračního sdílení zkušeností, stáží v knihovnách,
- realizovat školení související s motivací, sebehodnocením, hodnocením, time managementem,
- dále rozvíjet Kurzy.knihovna.cz jako online vzdělávací platformu s interaktivními kurzy a webináři, která je dostupná pro všechny knihovníky.

Národní knihovna ČR by měla:

- pravidelně provádět dotazníkové šetření zaměřené na digitální kompetence pracovníků knihoven,
- snažit se o získání akreditace rekvalifikačního kurzu Digitální gramotnost⁷²,
- pravidelně vyhodnocovat standard dalšího vzdělávání knihovníků,
- průběžně informovat knihovníky o možnostech zvyšování digitálních kompetencí,

⁷¹ Standard pro dobrou knihovnu: metodický pokyn Ministerstva kultury k vymezení standardu veřejných knihovnických a informačních služeb poskytovaných knihovnami zřizovanými a/nebo provozovanými obcemi a kraji na území České republiky. Online, PDF. 5. přeprac. vyd. Praha: © Národní knihovna České republiky, 2024. ISBN 978-80-7050-808-4. Dostupné z: https://ipk.nkp.cz/docs/nkcr_Standard_pro_dobrou_knihovnu_1_5.pdf. [cit. 2025-04-03].

⁷² MINISTERSTVO ŠKOLSTVÍ, MLÁDEŽE A TĚLOVÝCHOVY. Akreditace rekvalifikačního kurzu „Digitální gramotnost“. Online. Dostupné z: <https://msmt.gov.cz/vzdelavani/dalsi-vzdelavani/akreditace-rekvalifikacniho-kurzu-digitalni-gramotnost>. [cit. 2025-04-17].

- průběžně aktualizovat sekci Digitální vzdělávání na portálu Informace pro knihovny,
- vytvářet metodické materiály a nástroje, které budou usnadňovat vzdělávání knihovníků.

Vedoucí knihoven by měli:

- pravidelně provádět audit digitálních kompetencí knihovníků,
- systematicky vyhodnocovat přenášení poznatků ze vzdělávacích akcí do knihovní praxe,
- zavést motivační program pro vzdělávání v organizaci,
- dodržovat standard dalšího vzdělávání knihovníků⁷³,
- vytvořit program interního mentorství, v němž budou zkušení knihovníci sdílet své znalosti a dovednosti s méně zkušenými kolegy,
- podporovat výměnu zkušeností a znalostí mezi zaměstnanci.

Pracovníci knihoven by měli:

- dodržovat standard dalšího vzdělávání knihovníků⁷⁴,
- aktivně sledovat nabídku vzdělávání,
- řídit se navrženým Digitálním desaterem pro knihovníka.

⁷³ *Standard pro dobrou knihovnu: metodický pokyn Ministerstva kultury k vymezení standardu veřejných knihovnických a informačních služeb poskytovaných knihovnami zřizovanými a/nebo provozovanými obcemi a kraji na území České republiky.* Online, PDF. 5. přeprac. vyd. Praha: © Národní knihovna České republiky, 2024. ISBN 978-80-7050-808-4. Dostupné z: https://ipk.nkp.cz/docs/nkcr_Standard_pro_dobrou_knihovnu_1_5.pdf. [cit. 2025-04-03].

⁷⁴ *Standard pro dobrou knihovnu: metodický pokyn Ministerstva kultury k vymezení standardu veřejných knihovnických a informačních služeb poskytovaných knihovnami zřizovanými a/nebo provozovanými obcemi a kraji na území České republiky.* Online, PDF. 5. přeprac. vyd. Praha: © Národní knihovna České republiky, 2024. ISBN 978-80-7050-808-4. Dostupné z: https://ipk.nkp.cz/docs/nkcr_Standard_pro_dobrou_knihovnu_1_5.pdf. [cit. 2025-04-03].

Shrnutí

Vzhledem k rychlému rozvoji digitálních technologií a změnám na trhu práce je nezbytné, aby občané ČR byli digitálně gramotní. Přibližně 40 % jich však zatím dostatečnými digitálními dovednostmi nedisponuje. Důležitou roli v překlenutí této propasti může hrát hustá síť knihoven v ČR, tedy tradiční aktér v oblasti neformálního vzdělávání. Tato úloha knihoven byla stvrzena i podpisy memorand o spolupráci s Úřadem práce ČR a s místopředsedou vlády pro digitalizaci.

Nutným předpokladem pro šíření digitální osvěty prostřednictvím knihoven jsou digitálně gramotní knihovníci. Průzkum realizovaný v roce 2023 v rámci projektu „Posílení úrovně sociálního dialogu v odvětvích a podpora adaptace odvětví na změny“ však ukázal, že digitální kompetence knihovníků zatím mnohdy dostatečné míry nedosahují.

Za soubor potřebných digitálních kompetencí pro knihovníky pokládáme evropský rámec (de facto standard) DigComp, který pracuje s pěti oblastmi těchto kompetencí a je navázán mj. i na knihovnické pozice v Národní soustavě povolání.

Knihovníci sami musí být motivováni se vzdělávat obecně a následně konkrétně v oblasti digitálních kompetencí. V roce 2023 ale naplňovala standard vzdělávání, který u profesionálních knihovníků činil nejméně 48 hodin vzdělávání ročně a u knihovníků z malých knihoven s provozní dobou do 15 hodin týdně nejméně 8 hodin, pouze necelá pětina knihoven.

K rozšiřování a prohlubování digitálních dovedností lze využít řadu českých i zahraničních zdrojů, např. e-learningové kurzy či vzdělávací videa; dostupné jsou i přehledy vzdělávacích akcí umožňujících seznámit se s nabídkou vzdělávacích možností. K usnadnění vzdělávací cesty mohou knihovníci dále využít digitální desatero uvedené v této publikaci. Ta zároveň přináší prakticky zaměřený návrh na vytvoření a/nebo udržení příznivých podmínek v této oblasti, na kterých by se měly aktivně podílet Ministerstvo kultury, knihovnické asociace, krajské knihovny a Národní knihovna ČR a také vedoucí knihoven a jednotliví pracovníci.

