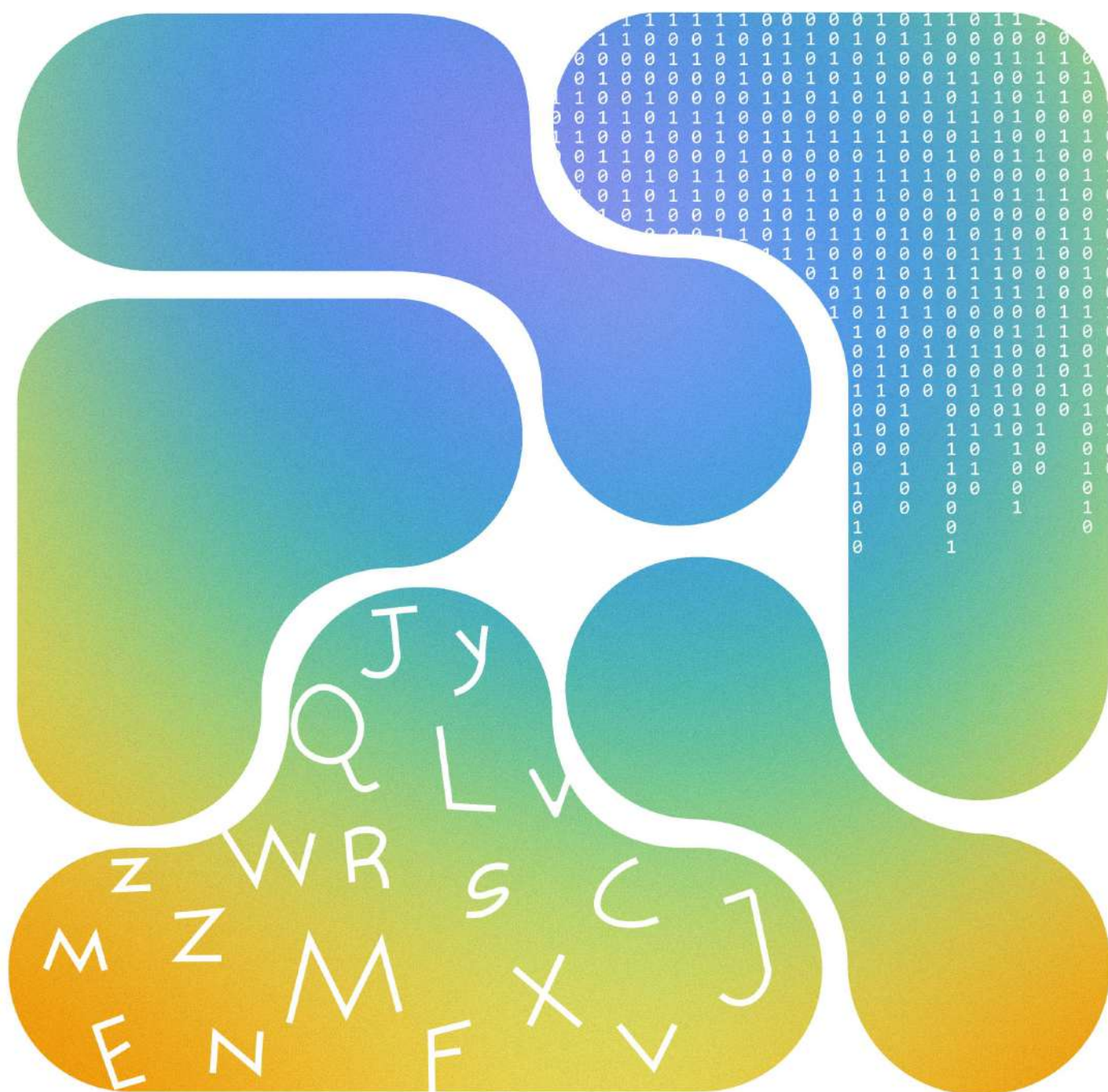


# Závěrečná zpráva

2023/24

VEŘEJNÉ KNIHOVNY JAKO MÍSTA  
BUDOUCÍ PODPORY ZAMĚSTNANOSTI



MUNI



Spolufinancováno  
Evropskou unií

Operační program  
Zaměstnanost plus

# Obsah

Úvodní slovo

<b>01/</b>	<b>Umělá inteligence na poli lidské práce .....</b>	<b>1</b>
<b>02/</b>	<b>Výzkum jako vstup do tvorby sociální inovace .....</b>	<b>8</b>
<b>03/</b>	<b>Dotazníkové šetření .....</b>	<b>15</b>
<b>04/</b>	<b>Potenciály a bariéry veřejných knihoven .....</b>	<b>25</b>
<b>05/</b>	<b>Mapování s cílovými skupinami .....</b>	<b>33</b>
<b>06/</b>	<b>Dobrá praxe a doporučení .....</b>	<b>48</b>

Závěrem

## Autorský tým

**Natálie Káčová**

Vedení projektu & výzkum

**Jasmína Aldabaghová**

Výzkum

**Evgeniia Tokmakova**

Výzkum

**Jana Ševčíková**

Rešerše

**Publikování zprávy**

zaří 2024

# 0/ Úvodní slovo

Na podzim 2022 vstoupila generativní umělá inteligence do popředí zájmu médií i společnosti. Tehdy jsme byli svědky rozprouzení debat, které trvají dodnes a postihují nespočet témat – od smyslu zadávání školních domácích úloh, přes vliv technologie na sféru kreativních profesí, až ke chytrým AI asistentům, kteří za nás začnou vyřizovat emaily a faktury. Generativní umělá inteligence jako téma rychle vstoupila i do prostředí veřejných knihoven a (znovu)otevřela řadu otázek o významu umělé inteligence pro běh knihoven a o připravenosti knihovnic a knihovníků na posilování umělé inteligence.

Součástí knihovnické debaty o umělé inteligenci je i téma rolí a relevance veřejných knihoven ve vztahu ke svému okolí a společnosti. Jak se pod vlivem umělé inteligence promění potřeby a nároky místních obyvatel a jak na tuto proměnu knihovny mohou reagovat? Na jaké skupiny v lokalitě se zaměřovat a co jim nabídnout?

Na tyto *velké* otázky jsme se zaměřili na projektu **Knihovna.ai** (s oficiálním názvem „*Veřejné knihovny jako místa podpory budoucí zaměstnanosti*“), který byl podpořen výzvou MPSV na podporu rozvoje sociálních inovací. Cílem projektu je a) mapování potenciálů pro zapojování veřejných knihoven do sociálně odpovědné a citlivé pomoci dospělé populaci pod přímým vlivem umělé inteligence či automatizace a b) design a evaluace intervencí, které podpoří rozvoj těchto potenciálů.

Tato výzkumná zpráva představuje výstupy první etapy projektu, která mapovala situaci u veřejných knihoven i u skupin dospělých, které umělá inteligence či automatizace může ovlivňovat na trhu práce. Kvalitativní část výzkumu jsme realizovali v létě a na podzim 2023, na jaře 2024 jsme výzkum rozšířili o kvantitativní šetření.

S informacemi a inspirací z výzkumu jsme aktivně pracovali v druhé etapě projektu, která se zabývala designem a evaluací nástrojů pro veřejné knihovny. Nástroje, včetně jejich dokumentace a shrnutí zkušeností s jejich testováním, jsou dostupné v navazujícím Manuálu pro knihovníky.

Držíme palce knihovnám!

Tým Knihovna.ai

# 01/ Umělá inteligence na poli lidské práce

Poté, co společnost Open AI na podzim 2022 zpřístupnila nástroj ChatGPT, se generativní umělá inteligence stala středobodem mediálního zájmu, investic, zdrojem fascinace i obav široké veřejnosti. Pro mnohé z nás příliš abstraktní umělou inteligenci bylo náhle možné si jednoduše vyzkoušet a na vlastní oči se přesvědčit o tom, jak tato technologie funguje a co dokáže. Od nástupu generativní umělé inteligence sledujeme drobné i výraznější změny v tom, jak se učíme, pracujeme a jak si představujeme vztah lidí a technologií v blízké i více daleké budoucnosti. Nové AI systémy a nástroje například doslova „zamíchaly“ s predikcemi o budoucnosti práce a o tom, v jakých profesích a odvětvích se umělá inteligence uplatní.

Dosavadní příběh generativní umělé inteligence nám znovu připomíná zejména to, že k budoucnosti je dobré přistupovat s otevřenými hlavami, spíše než ulpívat na konkrétních představách, scénářích a procentech vývoje. Přejeme-li si na budoucnost připravovat nebo pomáhat svému okolí, můžeme se ukotvit v obecnějších principech. Představíme z nich tři, které vnímáme jako klíčové.

## První princip:

### Lidská práce je příběhem změny.

Změna k lidské práci patří odjakživa, píše socioložka práce Kateřina Nedbálková [1]. Zatímco dnes posloucháme příběhy horníků, co se přeúčili na programátory, je možné, že obdobný proces reskillingu (či upskillingu) bude muset do budoucna podstoupit i skupina programátorů/ek, jejichž práci tak, jak ji známe dnes, částečně převezmou nástroje generativní umělé inteligence. Je proto důležité s příchodem změn počítat, předvídat je a – pokud jsme např. v pozici poskytovatelů/ek veřejných služeb – hledat cesty, jak zavčas pomoci lidem, kteří se mohou ocitnout pod vlivem změn, a jak o těchto změnách otevírat diskuze ještě před jejich příchodem.

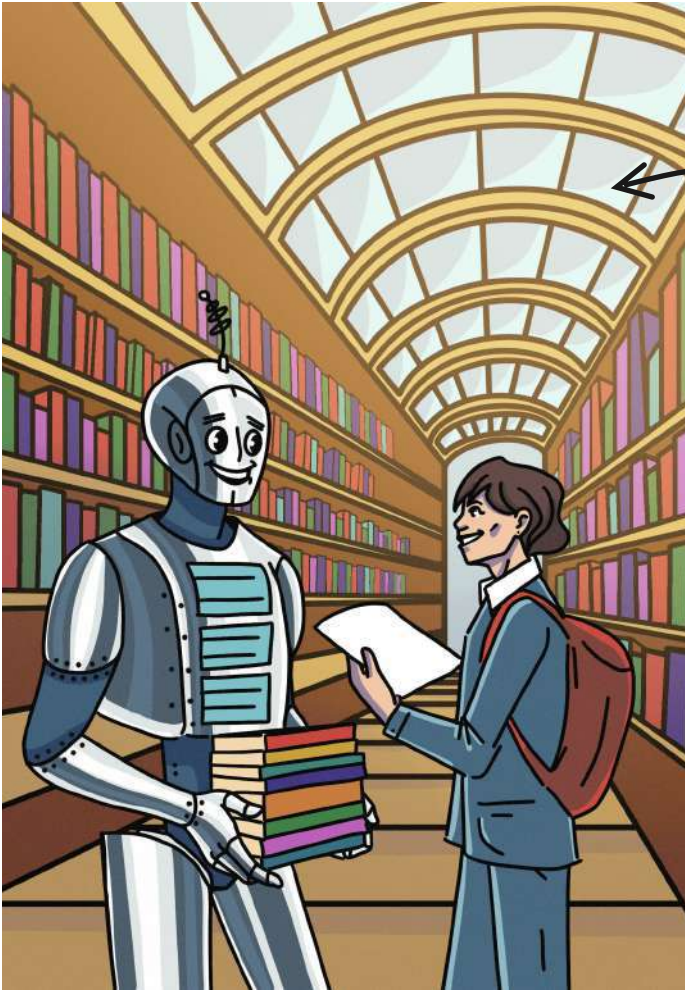
## Druhý princip:

### Síla technologie plus lidský potenciál.

Sledovat pokrok na poli technologií je fascinující. Představme si ale, že bychom stejný zápal (a štědrost investic) směřovali do rozvoje lidských dovedností a zkušeností (!). Abychom s novými technologiemi mohli (spolu)pracovat a přistupovat k nim s nadhledem, neobejdeme se bez poctivé průpravy, která by měla reagovat na unikátní situace a potřeby lidí.

Výzvou je, jak dále posilovat dovednosti, co nám pomáhají vypořádat se s komplexitou (kritické a analytické myšlení), stávat se součástí týmů lidí i chytrých technologií (digitální kompetence, komunikační dovednosti), pečovat o sebe i o okolí (well-being, tolerance, empatie).

## Okénko k druhému principu (nejen) pro knihovníky:



Obdobná vyobrazení toho, jak AI nastupuje na pole lidské práce, dobře známe z médií. Na našem obrázku vidíme robota-knihovníka v interakci s uživatelem knihovny. Lidský knihovník a úvahy o tom, jakou má roli v knihovně budoucnosti, z obrázku vymizely...

Budoucnost knihovnické práce si ale můžeme představit i **takto**.

Na obrázku vidíme knihovnici, která úzce spolupracuje s nástrojem poháněným umělou inteligencí. Duo knihovnice-AI dovede uživatelům poskytovat efektivnější služby (AI zajišťující rychlou analýzu učebních stylů, predikci budoucnosti, generování virtuálních prostředí na povel atp.), a přitom zachovává rozměr lidského kontaktu a podpory (knihovnice-specialistka jako znalostní kurátorka, facilitátorka učení, koordinátorka komunitní skupiny, expertka na generování komplexních AI výstupů, atp.).



## Třetí princip:

### Budujme si kritický nadhled.

Umělá inteligence je opředena mnoha „AI pohádkami“ [2], které nevznikají pouze z upřímné fascinace, ale i z pragmatičtějších příčin. Udržování mediální pozornosti kolem AI je osvědčenou strategií firem, co na AI lákají investory. Vlna zájmu kolem AI podporuje pokrok v technologickém vývoji, zároveň ale odvádí pozornost od zapeklitějších otázek, jako je energetická náročnost provozu AI [3], prekarizovaná práce v zákulisí vývoje AI [4], nevyřešená autorská práva [5], replikace a posilování stereotypů na výstupech AI [6], atp. Byť je umělá inteligence vykreslována jako revoluční technologie, je důležité úvahy o ní srovnávat s optikou a hodnotami širšího socioekonomického, tedy kapitalistického systému [7]. Opravdu nás umělá inteligence zbaví nesmyslné práce, jak často slýcháváme? Nebo ji firmy a organizace budou nasazovat hlavně tam, kde se umělá inteligence finančně vyplatí – bez ohledu na smysluplnost či společenský přínos dané práce?

”

**Opravdu nás umělá inteligence zbaví nesmyslné práce, jak často slýcháváme?**

## Systemový pohled na české prostředí

Reflexe dopadů inovací na společnost, příprava populace na nadcházející změny, zajištění funkčního systému podpory pro obyvatele zasažené nejistotou či ohrožením – to jsou některé z předpokladů pro tvorbu budoucnosti, ve které nové technologie nejsou ohrožením, ale příležitostí.

## Co cestu k takové budoucnosti v Česku komplikuje?

### 1# Nedaří se nám designovat preventivní cesty podpory a péče.

System na změny reaguje, až když je pozdě. Vidíme to například při nezvládnutém přijímacím řízení na střední školy [8] nebo u dospělých, kteří přichází o pracovní uplatnění bez toho, aniž by o nich systém věděl a dovedl je zavčas aktivizovat k upskillingu či reskillingu [9]. Ve světle predikovaných dopadů umělé inteligence a automatizace na trh práce, které mají potenciál zasáhnout do pracovní reality mnoha profesí, se přitom reaktivní způsob řešení problémů jeví jako zcela nedostačující a nenápomocný. Kýženou variantu – preventivní řešení problémů budoucnosti skrze nástroje aktivní podpory zaměstnanosti – se v Česku bohužel stále spíše učíme.

## 2# Nedaří se nám pracovat se změnou u dospělé populace.

Česko patří mezi evropské země s nejnižšími procenty průběžného vzdělávání dospělých\*. Při bližším pohledu na to, kdo z českých dospělých se vzdělává, navíc zjistíme, že jde o jedince s vyšší kvalifikací a vyšším stupněm vzdělávání, které je snazší se vzdělávací nabídkou oslovit [11]. Příležitosti k dalšímu rozvoji naopak nenabízíme lidem s různými bariérami, jako je nízké sebevědomí, negativní zkušenost ze školy nebo nízká podpora od okolí či zaměstnavatele [12]. Právě těmto dospělým by přitom doplnění vzdělávání výrazně napomohlo při cestě k lepším pracovním a životním podmínkám (a vzdělávání by tak skutečně sloužilo jako nástroj pro vyrovnávání sociálních nerovností). Obdobně nepřístupné je pro řadu dospělých kariérové poradenství, které by mělo být z logiky věci dostupné pro všechny, ale doprovází jej představa služby pro vybrané [13].

\* Česko se podle statistik Evropské komise řadí mezi země s nejnižším procentem průběžného vzdělávání dospělých. V roce 2021 se jednalo o 5,8 % dospělých, kteří se pravidelně měsíčně vzdělávají. Průměr EU přitom činí 10,8 %. Zeměmi v popředí jsou Švédsko, Finsko a Holandsko s 25–35% [10].

## 3# Nedaří se nám poskytovat rovné šance a extra péči potřebným

„Každý kdo chce pracovat, si práci najde.“ „Školy tu přece máme zdarma, tak si ji může udělat každý.“ „Každý si za své problémy může sám.“ To jsou některé z frází, co kolem sebe slycháváme poměrně často – a ne náhodou. Podle sociální antropoložky Lucie Trlifajové v Česku panuje daleko menší uznání potřeby podpory lidí se ztíženými startovacími podmínkami [14]. Realitou tak je, že patříme mezi světové „předáky“ v reprodukci nerovností skrze vzdělávání [15]. Kdo dosáhne úspěchu a naplní své aspirace, je u nás určeno socioekonomickým zázemím jednotlivce více než jeho či jejím talentem.

## Individuální příběhy – systémové problémy

V průběhu našeho výzkumu jsme naslouchali lidem různého socioekonomického zázemí. Jejich příběhy v sobě kombinují jedinečnost životních situací se stopami po širších vzorcích, co upozorňují na projev systémového problému. Vybrané problémy ilustrujeme pomocí zástupných postav, které jsou inspirovány příběhy našich komunikačních partnerů.

### Příběh diskriminace a snížených šancí na úspěch

V první třídě jsem na žádost učitelky přešla do zvláštní školy. Až několik let poté jsem zjistila, že to bylo kvůli tomu, že jsem levačka. Ted' se snažím prosadit lepší a rovnější podmínky pro mé děti.

**Ivana** (43 let, Romka, máma tří dětí, dělnice ve fabrice)



## Příběh reprodukce nerovností skrze vzdělávání

Nedávno jsem narazila na inzerát univerzity třetího věku, co mě zaujal. Ale nešla jsem tam. Bojím se, že do takového prostředí nepatřím, že je to pro vzdělanější lidi, než jsem já. Stačí mi, že denně za pokladnou cítím, jak se na mě někteří lidé dívají skrze prsty.

**Jindřiška** (50 let, pokladní v supermarketu)



## Příběh nízké podpory mobility a flexibility starších pracujících



Když nám policajti dovezou pacienta, jsem to já, kdo ho musí zpacifikovat. Cítím, že už mi na to dochází síly. Občas mám špatný pocit, že to pro mě jednou neskončí dobře. Ale jakou jinou práci bych dělal a kde by mě chtěli v mém věku?

**Čestmír** (55 let, ošetřovatel v psychiatrické nemocnici)

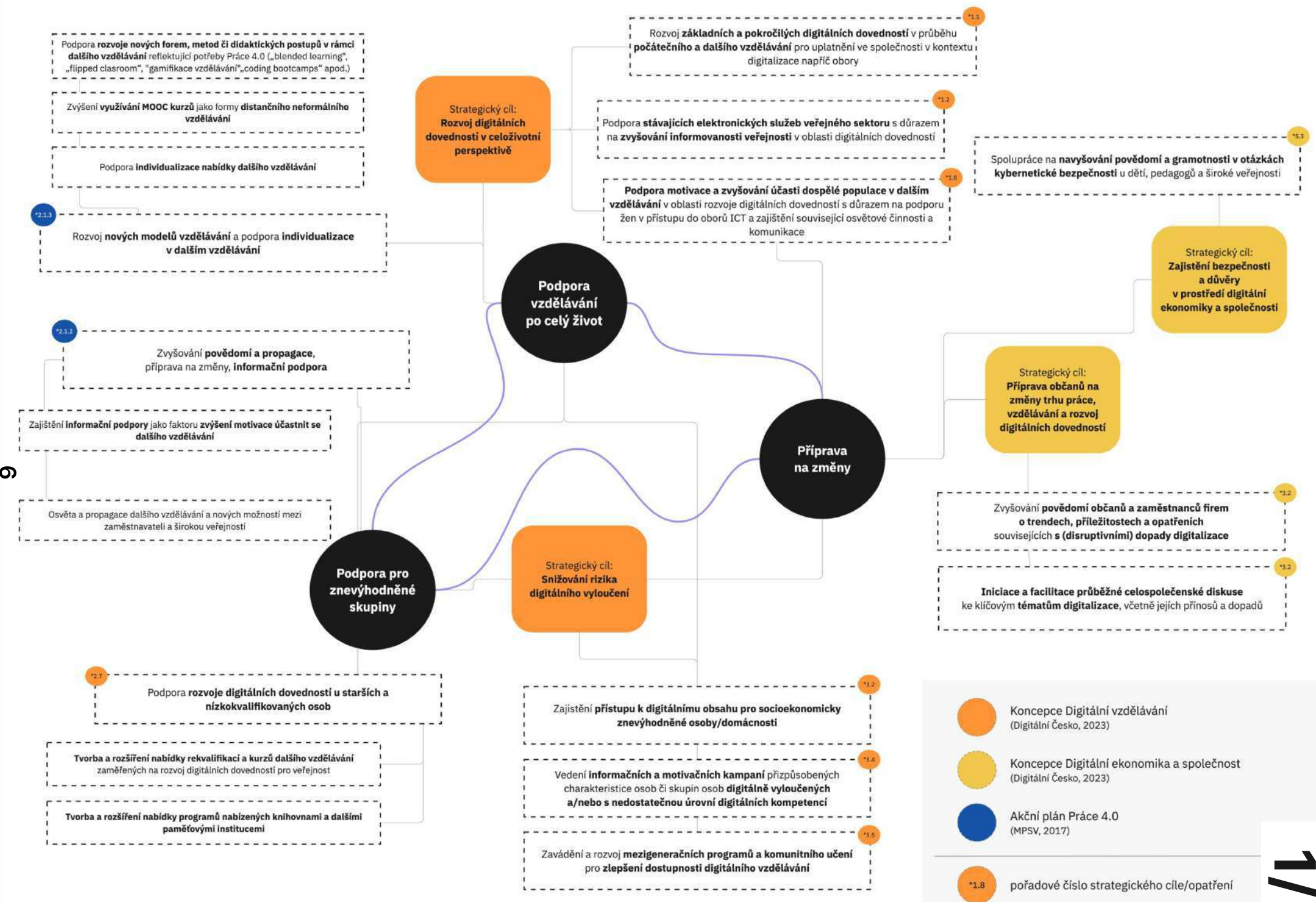
## Veřejné knihovny jako aktérky digitální transformace:

### Výběr strategických vizí, cílů a opatření

S podporou zaměstnanosti si většina z nás spojí prostředí Úřadu práce, kariérového poradenství a rekvalifikačních center spíše než veřejnou knihovnu. Nahlédneme-li ale do vládních strategií, které se věnují tématům zaměstnanosti v kontextu digitální transformace, relevantních úloh pro veřejné knihovny si povšimneme mnoho. Přinášíme výběr strategií a koncepcí, o kterých by knihovny měly rozhodně vědět – a třeba se o ně opřít při jednání se zřizovatelem a dalšími partnery.





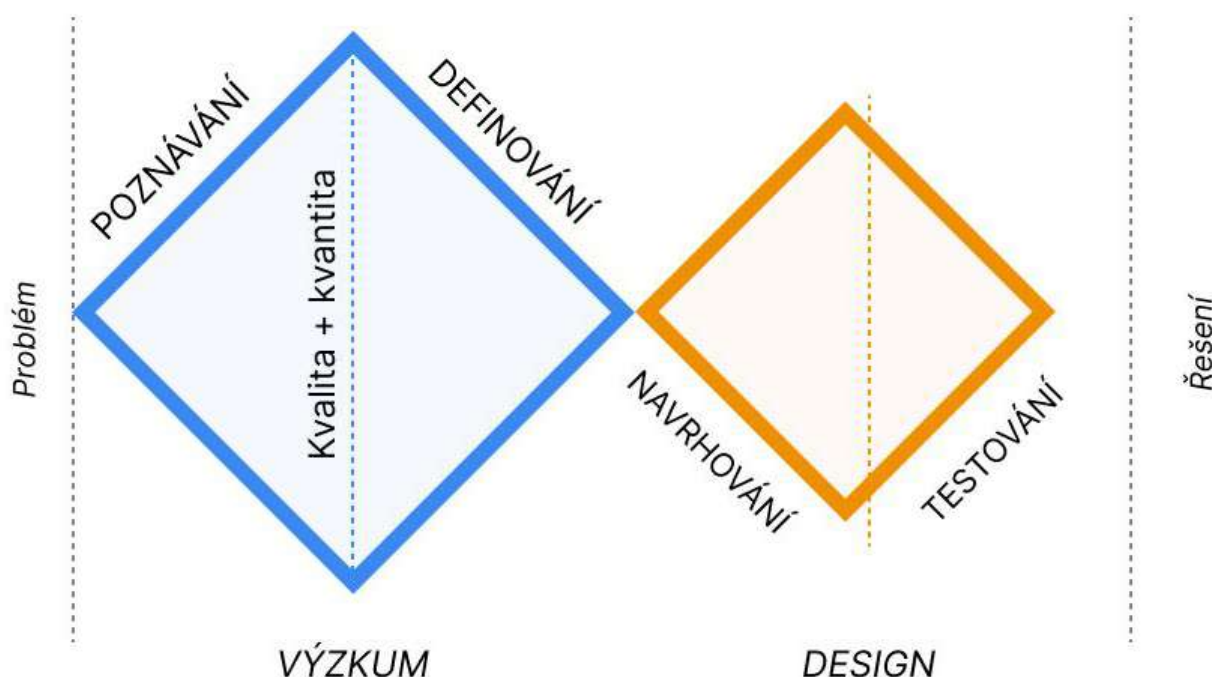


## Zdroje

- [1] Nedbálková, K. (2022). *Pracovat*. Display.
- [2] Hrdina, M., & Marx, P. (2024). Co o umělé inteligenci šíří její investoři? Marx popisuje zákulisí technologického byznysu. Screenshot Inspiračního fóra.
- [3] Srb, M. (2024). Když se AI učí, spotřebuje tolik energie jako město. Vědci už teď přemýšlejí, co s tím. *iRozhlas*.
- [4] Potocka-Sionek, N. (2022). Invisible workers—who is behind the artificial intelligence? *Studies on Labour Law and Social Policy*, 29(2), 105 – 119.
- [5] AI dětem. (2024). Umělá inteligence a právo. Obecný úvod do umělé inteligence.
- [6] Novotný, J. (2024). Předsudky a stereotypy. Jak umělá inteligence vytváří novináře. European Journalism Observatory.
- [7] Smejkalová, K. (2024). Práce není díky AI bezpečnější, mizí jen místa, kde se to investorům vyplatí, říká Homfray. Screenshot Inspiračního fóra.
- [8] Mačí, J. (2023). Systém přijímaček je založený na panice. Letos definitivně zkolaboval. *Seznam Zprávy*.
- [9] Wiedermann, T., Švejcar, J., Theuer, M., Vašina, M. a J. Müller. (2022). Budoucnost českého pracovního trhu. Boston Consulting Group & Aspen Institute Central Europe.
- [10] Tamtéž.
- [11] Tamtéž.
- [12] Kalenda, J., & Kočvarová, I. (2017). Proměny bariér ke vzdělávání dospělých v České republice: 2005–2015. *Studia paedagogica*, 22(3).
- [13] Štastnová, P., & Eliášková, I. (2020). Identifikace bariér v poskytování služeb kariérového poradenství – bariéry na straně příjemců. VÚPSV, v. v. i.
- [14] Švihel, P. (2023). Kdo dnes v Česku nemá práci, je líný. 45 tisíc složitých příběhů. *Seznam Zprávy*.
- [15] PAQ Research & think-thank IDEA. (2020). Mají děti v Česku stejné šance ve vzdělávání? Hlavní zjištění studie Nerovnosti ve vzdělávání jako zdroj neefektivity. Nadace České spořitelny.

# 02/ Výzkum jako vstup do tvorby sociální inovace

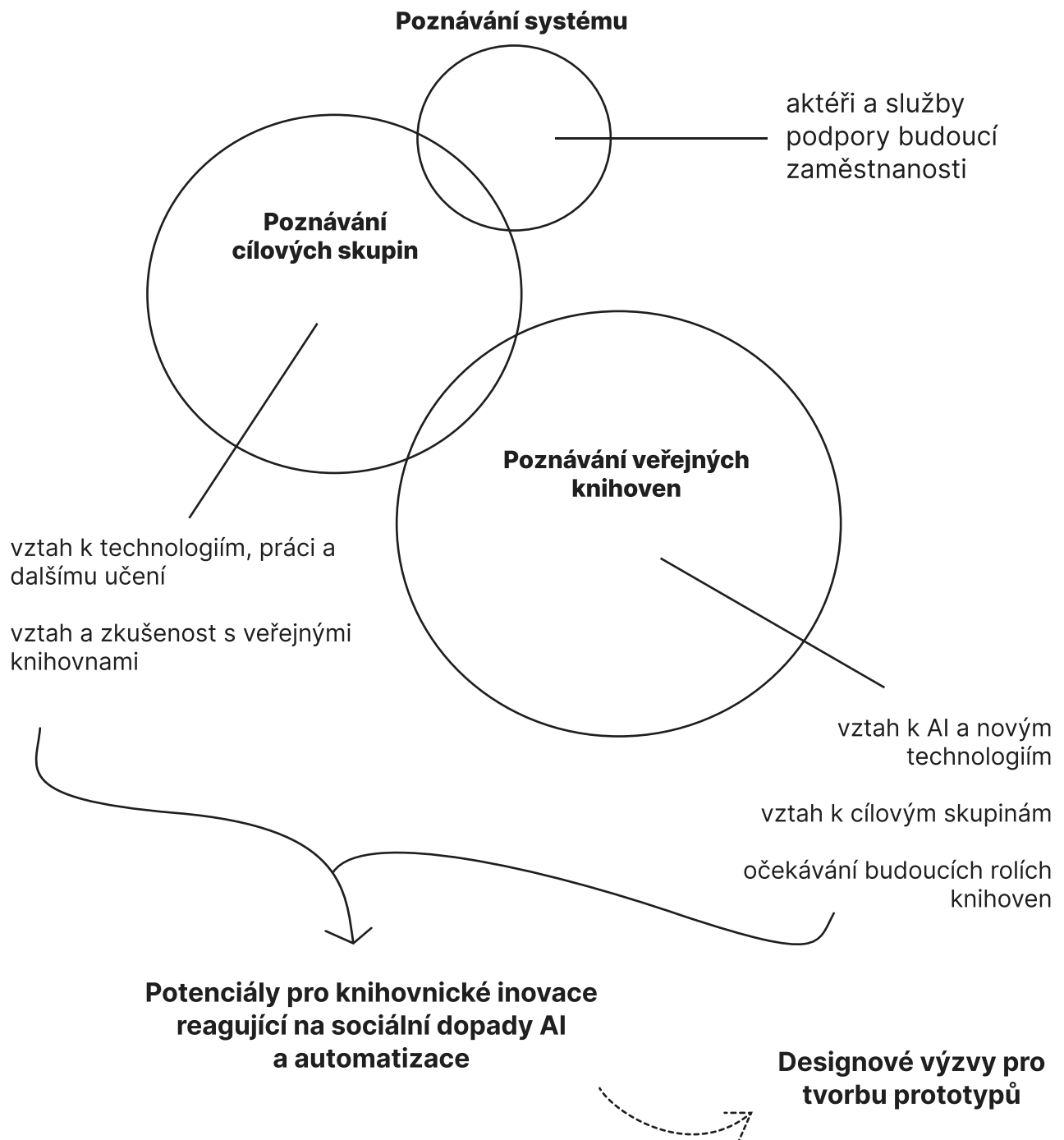
Na projektu jsme se řídili strukturou dvojitého diamantu, která slouží k navrhování služeb, produktů a inovací pomocí detailního poznání problému, tvorby prototypů na základě výzkumných zjištění a testování vznikajících designů za účelem jejich kontinuálního vylepšování. Úkolem designérů je navazovat v každé etapě dvojitého diamantu aktivní spolupráci s uživateli a stakeholdery vyvíjeného designu – aktivně naslouchat při výzkumu, navrhovat spolu řešení a testovat společně vznikající prototypy.



Výzkumná zpráva pokrývá první ze dvou diamantů, který je naplněn poznáváním a analýzou problému tak, aby na jeho výstupu bylo možné definovat konkrétní designové výzvy pro fázi navrhování.

## Výzkumné cíle projektu

Cílem výzkumu je **poznat současnou situaci veřejných knihoven a vybraných skupin dospěle populace**, u kterých v blízké budoucnosti předpokládáme **nárůst vlivu umělé inteligence nebo automatizace zejm. v oblasti práce**. Poznání situace u veřejných knihoven, cílových skupin i systémových problémů umožní formulovat **potenciály pro aktivnější zapojení knihoven** do pomoci cílovým skupinám při řešení sociálních dopadů AI a automatizace. Na základě těchto potenciálů budou navrženy designové výzvy jako východiska pro fázi prototypování (viz schéma).



Těžištěm výzkumu bylo **kvalitativní šetření**, probíhající na podzim a v zimě 2023, ke kterému jsme přizvali zástupce knihovníků, cílových skupin, expertů a dalších stakeholderů.

Na výstupy kvalitativního šetření jsme na jaře 2024 navázali **kvantitativním dotazníkem** určeným pro vedoucí a metodické knihovnické pozice, za účelem ověření výzkumných zjištění s početnějším vzorkem respondentů.

## Designové přístupy

Při výzkumu jsme se inspirovali principy, hodnotami a metodologií následujících designových přístupů:

### Human-centered design

zdůrazňuje řešení problémů na základě kontaktu s cílovou skupinou a hloubkového pochopení lidských potřeb, chování, bariér a přání. Podle hodnot HCD designu jsme se snažili získat vhled do žité zkušenosti cílových skupin, empaticky porozumět jejich každodennosti i hodnotám, které může být náročné pojmenovat nebo popsat pomocí slov.



### Systemický design

propojuje poznatky do vzájemných vztahů a do kontextu širších problémů. Podle principů systemického designu jsme identifikovali vztahy mezi situací cílových skupin a potenciály služeb veřejných knihoven, poznávali partnerské okolí veřejných knihoven a systémové problémy podpory budoucí zaměstnanosti.

### Spekulativní design

obohacuje poznávání a designování o rozměr fiktivních scénářů a různorodých variant budoucnosti. Metody spekulativního designu jsme použili, abychom lidem pomohli zvědomit svůj vztah k budoucnosti a vyjádřit postoje, pocity a představy týkající se budoucnosti.



## O rozhovorech a fokusních skupinách

Do kvalitativní části výzkumu se zapojilo celkově 75 osob:

<b>Knihovníci</b>	<b>Cílové skupiny</b>	<b>Stakeholdeři</b>
34 knihovníků (z toho 13 v rámci individuálních rozhovorů, 21 v rámci 4 fokusových skupin)	14 nízkokvalifikovaných 6 sociálně znevýhodněných 14 digitálně zdatných	7 expertů ze sféry podpory zaměstnanosti, dalšího vzdělávání a umělé inteligence

Se zástupci knihovníků, cílových skupin a stakeholdery jsme se setkávali v průběhu léta a podzimu 2023. Část rozhovorů proběhla online, část v zázemí veřejných knihoven a Filozofické fakulty MU nebo v prostorách, kde se cílové skupiny pohybují (např. rozhovory s údržbáři v jejich pracovním zázemí, s referentkami v kavárně po práci, s romskými obyvateli v prostorách oblíbeného komunitního centra).

### Mapování s veřejnými knihovnami

Do výzkumu byly zapojeny veřejné knihovny různých kapacit a velikostí (obecní, městské, krajské), různých organizačních kultur i regionů. Nejpočetnější část našich respondentů tvořili vedoucí knihoven, propojovali jsme se i s celými pracovními týmy v rámci fokusních skupin a v průběhu výzkumu konzultovali s knihovními metodiky a experty.

### Témata rozhovorů s knihovnami

V rozhovorech s knihovnicí jsme se zaměřovali na postoje a zkušenosti knihovníků ve vztahu k vlastní práci, veřejné knihovně jako instituci a výzvám spjatými s novými technologiemi. Konkrétně se témata dotýkala těchto oblastí:

- **Současnost a budoucnost práce**

Knihovníků a knihovnic jsme se ptali na jejich současnou práci (na čem jim v práci záleží, co se daří a nedaří atp.) i na představy a aspirace týkající se budoucnosti knihoven. Díky tomu jsme se hlouběji seznámili s každodenním prožíváním knihovnické práce.

- **Knihovny a umělá inteligence**

Velkým tématem rozhovorů byla umělá inteligence jako hybatel změny v knihovnách. S knihovnicí jsme objevovali potenciály i rizika AI pro knihovny a otevírali prostor ke sdílení postojů a zkušeností. Kromě technologie jako takové jsme se zaměřili na společenské dopady umělé inteligence, příp. nových technologií obecně. S knihovnicí jsme identifikovali služby knihoven, které by na tyto dopady reagovaly a napomáhaly k jejich řešení.

- **Uživatelé v produktivním věku**

Zajímala nás zkušenost knihovníků se spoluprací s cílovou skupinou dospělých v produktivním věku. Zjišťovali jsme, jak se knihovnám daří cílovou skupinu oslovit, jaké služby jim nabízí a jaké zkušenosti mají s cílovými skupinami projektu (viz níže).

- **Rozvoj služeb i vlastního profesního potenciálu**

Abychom dokázali navrhnout nástroje, co přispějí ke změně praxe, zjišťovali jsme, jak se knihovnám daří rozvíjet své služby, kde čerpají nové informace, inspiraci a motivaci ke své práci a jak se lidé v knihovnách dále vzdělávají a ve své práci posouvají.

Realizované rozhovory jsme zpracovali pomocí tematické analýzy.

## Mapování s cílovými skupinami

Při definování skupin dospělých, které mohou být umělou inteligencí a automatizací v blízké budoucnosti znevýhodněny, jsme vycházeli ze syntézy studií o budoucnosti práce [1 – 5]. Obecně můžeme říct, že ve vztahu k automatizaci práce patří mezi specificky ohrožené skupiny dospělí s nízkými dovednostmi, kteří pracují na odvětvích s vysokým potenciálem automatizace a zároveň se z důvodu různých bariér dlouhodobě neúčastní dalšího vzdělávání, které by pro ně mohlo být vstupní bránou pro postupný reskilling či upskilling [6]. Umělá inteligence jako taková má potenciál zasáhnout trh práce napříč pracovními sektory a třídami pracujících [7], ve vztahu k vlivům generativní umělé inteligence jsme se ale rozhodli zaměřit i na specifickou situaci juniorních pracujících v odvětvích pod přímým vlivem generativní umělé inteligence.

### Sociálně znevýhodnění

Dospělí s nízkým sociokulturním, ekonomickým a dovednostním kapitálem, čelící rasové diskriminaci, obyvatelé strukturálně postižených a hospodářsky slabších regionů, mohou být dlouhodobě nezaměstnaní nebo ekonomicky neaktivní.

### Nízkokvalifikovaní

(*low-skilled*) Dospělí s nízkou úrovní kvalifikace, s nízkými digitálními a dalšími klíčovými kompetencemi, neúčastní se dalšího vzdělávání a nedisponují podporou při dalším vzdělávání.

### Digitálně zdatní

Juniorští pracující, zaměstnanci i freelanceři, v digitálních sektorech, ve kterých je aplikovatelná generativní AI (např. marketing, copywriting, tvorba webu, grafika, programování, překladatelství, datová analytika). Disponují vysokými digitálními i dalšími klíčovými kompetencemi, ale chybí jim zkušenost v oboru, v případě freelancerů pak i podpora zaměstnavatele.

Především skupiny lidí s nízkou kvalifikací a lidé čelící sociálnímu znevýhodnění nejsou do **výzkumných vzorků často zahrnovány**. Výzkumná práce s ohroženými skupinami lidí má svá specifika, která zrcadlí hlubší problém nedůvěry v instituce a dosavadní podpůrný systém (vzdělávací proces, úřady práce apod.) Na straně výzkumníka se může jednat o nedostatek znalostí o dané skupině obyvatel pramenící z odlišných životních trajektorií, která se mohou odrazit v gramotnosti, důvěře v instituce a příležitostech být do výzkumu zahrnut. Vzhledem k tomu, že tyto skupiny lidí jsou obzvláště ohrožené automatizací a digitalizací pracovního trhu, bylo pro nás důležité výzkumný design **zpřístupnit a snížit práh mezi výzkumníkem (námi) a komunikačním partnerem** (členem zranitelné skupiny), tak abychom se k těmto lidem mohli přiblížit.

## Témata rozhovorů s cílovými skupinami

Rozhovory se držely polostrukturovaných scénářů, které byly navrženy tak, aby zajistily jednotnou strukturu všem rozhovorům, avšak umožnily i flexibilní průběhu komunikace s komunikačními partnery. V některých otázkách pronikali hlouběji do problematiky, zatímco v jiných jsme se drželi povrchu, tak abychom se přizpůsobili individuálním potřebám a znalostem jednotlivých skupin. Vzhledem k tomu, že všechny cílové skupiny přicházely s jiným znalostním zázemím a jinými potřebami, vytvořili jsme pro každou skupinu samostatnou sadu otázek, které se týkaly šesti zkoumaných aspektů:

- **Vztah k učení**
- **Vnímání nových technologií a umělé inteligence**
- **Vztah k veřejným knihovnám a k dalším institucím**
- **Zdroje podpory**
- **Představy o osobní budoucnosti**
- **Životní styl, osobní zájmy a hodnoty**



Rozdíly v otázkách u jednotlivých skupin se týkali především znění a hloubky otázek. Například v části týkající se vztahu k technologiím se otázky lišily následovně:

### Pro digitálně zdatné freelancery:

- „*Myslíte si, že některé části vaší práce by bylo možné automatizovat pomocí AI nebo jiných technologií?*“
- „*Pokud ano, co byste nejraději nechali na automatizaci?*“

### Pro digitálně vyloučené skupiny:

- „*Když se řekne umělá inteligence, co se vám v hlavě vybaví?*“
- „*Co se vám objeví za představy, pocity, myšlenky, vzpomínky?*“



Během rozhovorů jsme využívali vizuální a ideační materiály. V jejich využití jsme se inspirovali studií sociální antropoložky Kateřiny Čanigové [8]. Jako hlavní přínosy práce s vizuálními a ideačními materiály vnímáme možnost vytvoření **přátelské atmosféry a odbourání stresu, povzbuzení k reflexi v tichu i usnadnění sdílení nahlas a možnost odhalení hlubšího vztahu mezi obsahem a sociálním kontextem cílových skupin.**

#### Pohlednice pro mé budoucí já

„Představte si, že funguje něco jako pošta časem, která pohlednici může doručit vašemu já v budoucnu, např. vašemu já za 10 let. Co byste vašemu já do budoucna chtěl/a vzkázat? Vzkaz můžete zanechat na zadní straně (pomocí doplnění pár slov nebo vět) i na přední (obrázky můžete doplnit slovy/náčrtý/kresbami). Dopřejte si čas na rozmyšlení ...“



Materiály rovněž přispěly k vytvoření prostředí, ve kterém se člověk necítí být vyslýchán, a to s ohledem na dotazování se na citlivá témata a osobní příběhy [9]. Zároveň materiály pomohly výzkumníkovi i dotazovanému najít společný jazyk, díky kterému se snadněji překonávaly bariéry, jako je stud či nedůvěra [10].

**Jedná se o etičtější a kolaborativnější výzkumný přístup,** který se nám osvědčil především u skupin s nižší kvalifikací a lidí ze sociálně slabšího prostředí, kteří se mohou potýkat s nedůvěrou vůči vzdělávacím institucím, ze které my jako výzkumníci pocházíme.

#### Instituce - Vztah, důvěra, zkušenosti

„Vložíme před vás bílé kartičky zastupující instituce (místa) nebo i zdroje informací. Dále tu máme barevné kartičky zastupující pocity a vlastnosti. V klidu si je projděte. Ke každé bílé kartičce pak vyberte 2-3 nebo i více barevných karet, které vystihují váš vztah nebo zkušenosti s danou institucí. Můžeme pracovat spolu anebo vás nechám v klidu doplňovat a poté spolu probereme, co jste doplnili/a.“

ÚŘAD PRÁCE	KNIHOVNA	NEZISKOVKY	ŠKOLY	MÉDIA	SOCIÁLNÍ SÍŤE					
BEZPEČÍ	ZLO	NEDŮVĚRA	POMOC	FRUSTRACE	ZKLAMÁNÍ	OČEKÁVÁNÍ	PODPORA	DŮVĚRA	DOBRO	STRES
BLÍZKÉ	PŘÍJEMNÉ	CIZÍ	PŘÁTELSKÉ	VZDÁLENÉ	NEPŘÁTELSKÉ	DOSTUPNÉ	PŘÍSTUPNÉ	ZNAMÉ		
RADOST	VZTEK	SMUTEK	STRACH	ZVĚDAVOST	ZÁBAVA	NIJDA				
NEVÍM										

## O dotazníkovém šetření s knihovnami

Po uzavření kvalitativní části výzkumu jsme se rozhodli ověřit závěry s početnějším množstvím veřejných knihoven napříč Českou republikou, a to pomocí dotazníkového šetření.

Díličí výzkumné cíle dotazníku jsme stanovili na:

**Cíl 1:** Jak veřejné knihovny aktuálně pracují s umělou inteligencí?

**Cíl 2:** Jaký dopad umělé inteligence na veřejné knihovny očekávají zástupci knihoven?

**Cíl 3:** Jak zástupci knihoven hodnotí potenciály knihoven, které jsme identifikovali během rozhovorů (z hlediska relevance, vlastní motivace a vlastní připravenosti)?

**Cíl 4:** Jak se zástupci knihoven vztahují k podpoře zaměstnanosti?

**Cíl 5:** Jak se zástupci knihoven vztahují k cílové skupině dospělých v produktivním věku?

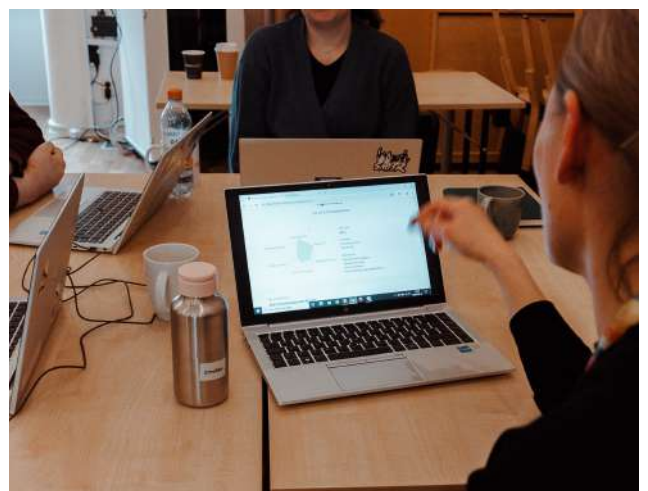
### Sběr dat

Dotazník byl rozeslán pomocí diskuzních konferencí Knihovna, SKIP, Region a Zaměstnavatel. Sběr dat proběhl v dubnu a v květnu 2024. Celkově jsme pomocí rozeslání dotazníku získali 157 odpovědí. Ačkoliv soubor není dostatečně velký pro zachycení zobecnitelných výsledků, výpovědi knihoven nám poskytují dostačující vhled do situace českých veřejných knihoven. Podávají nám jejich potřeby pomocí širšího spektra hlasů, které bychom pomocí rozhovorů nebyli schopni zcela zachytit. Reprezentativnost vzorku je však zároveň třeba reflektovat vzhledem k pravděpodobnému zapojení aktivnějších knihoven, proto může výzkum zrcadlit skutečnost knihoven, které jsou angažovanější oproti reálné situaci. Výsledky i tak představují hodnotnou sondu do dané oblasti knihovnické praxe.

**Výsledky šetření se nachází v kapitole č. 3.**

### Respondenti

Dotazník cílil na vedoucí knihovnické pozice (ředitelky a ředitelé knihoven, vedoucí poboček či úseků, vedoucí služeb, oddělení či pracovních týmů) a na knihovnické metodičky a metodiky. Vedoucí a metodické pozice byly vybrány jako zástupné pozice s odpovědností za rozvoj knihovnických služeb a přípravu knihovnických týmů na nové trendy a změny pracovních paradigmat.



## Zdroje

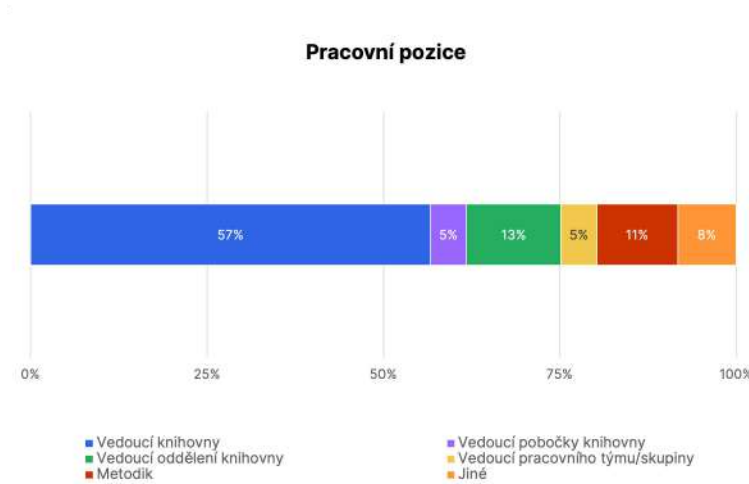
- [1] Deloitte. (2018). Automatizace práce v ČR.
- [2]. Wiedermann, T., Švejcár, J., Theuer, M., Vašina, M., & Müller, J. (2022). Budoucnost českého pracovního trhu. Boston Consulting Group & Aspen Institute Central Europe.
- [3] McKinsey Global Institute. (2017). Jobs Lost, Jobs Gained: Workforce Transitions in a Time of Automation.
- [4] World Economic Forum. (2018). The Future of Jobs Report. Centre for the New Economy and Society.
- [5] Gmyrek, P., Berg, J. & Bescond, D. (2023). Generative AI and Jobs: A Global Analysis of Potential Effects on Job Quantity and Quality. *ILO Working Paper 96*.
- [6] Nesta. (2019). Precarious to prepared: A manifesto for supporting the six million most at risk of losing their jobs in the next decade.
- [7] Fařun, M., et al. (2018). Výzkum potenciálu rozvoje umělé inteligence v České republice. Úřad vlády České republiky.
- [8] Čanigová, K. (2022). “Will You Work with Me?”: Visual Worksheets as Facilitators of Inclusive, Collaborative, and Empowering Interviews with Vulnerable Populations. *International Journal of Qualitative Methods*, 21.
- [9] Pink, S. (2003). Interdisciplinary agendas in visual research: re-situating visual anthropology. *Visual Studies*, 18(2), 179–192. Crossref.
- [10] Walker, S., & Read, S. (2011). Accessing vulnerable research populations: an experience with gatekeepers of ethical approval. *International journal of palliative nursing*, 17(1), 14 – 18.

# 03/ Dotazníkové šetření

Předchozí kapitola se věnovala metodologii výzkumu a představila proces sběru dat v rámci kvantitativního dotazníkového šetření. V této kapitole představíme výsledky tohoto šetření zaměřeného na využití umělé inteligence v českých veřejných knihovnách, očekávané dopady této technologie a potenciálů současných knihoven vzhledem k technologickým změnám.

## Popis dat

Po zpracování dat jsme získali 157 finálních odpovědí. Odstraněny byly výpovědi, které byly pouze částečně vyplněny a odpovědi jiných než veřejných knihoven. Podle výzkumu bylo mezi respondenty 57 % na pozici vedoucí knihovny, 13 % vedoucí oddělení knihovny, 11 % je na pozici metodik, 5 % na pozici vedoucí pobočky knihovny a dalších 5 % je vedoucí pracovního týmu/skupiny. Podle typu knihovny 69 % respondentů z městské knihovny, 18 % z obecní knihovny a 13 % respondentů z krajské knihovny.



**Graf 1:** Procentuální zastoupení pracovních pozic v odpovědích dotazníku.

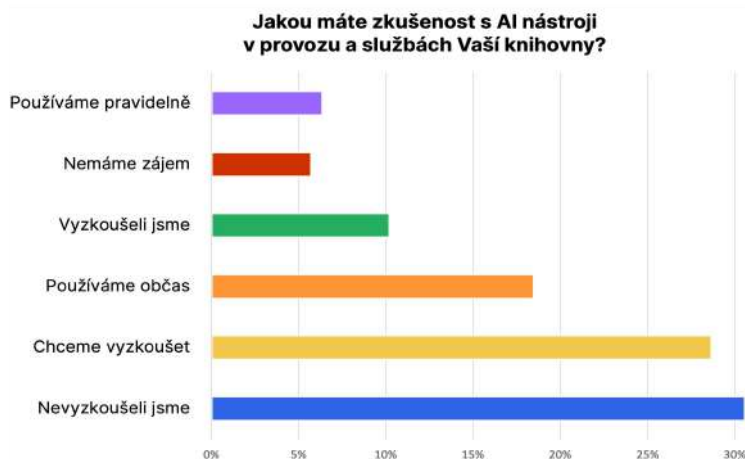


**Graf 2:** Typ knihovny

## Zkušenosti s AI

V úvodní části jsme se knihovnicků ptali na jejich zkušenosti a postoje k umělé inteligenci.

Podle našeho průzkumu používá nástroje umělé inteligence v knihovně pravidelně pouze 6 % respondentů a 29 % procent AI vyzkoušelo nebo ji používá jen občas. V budoucnu chce AI nástroje vyzkoušet 29 % respondentů, zatímco 6 % o to nemá zájem.

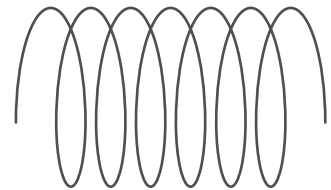


**Graf 3:** Zkušenost s nástroji umělé inteligence

Z respondentů, kteří s AI mají zkušenost, má 98 % zkušenost s „interaktivní komunikací a tvorbou textu“, to je například s využitím ChatGPT pro konverzaci, generování textů, psaní emailů, vytváření obsahu či zlepšení pravopisu a stylu psaní. Dále má velké procento respondentů (91 %) zkušenost s překladači jazyků (např. Google Translate, DeepL apod.) a dalších 71 % s uměleckou a kreativní tvorbou AI. Tou může být například využití Stable Diffusion či DALL-E pro generování obrázků z textových popisů.

» **Běžně používáme nástroje pro generování textů, tiskových zpráv, dále pro tvorbu obrázků. Rádi bychom tyto nástroje využívali třeba pro přípravu besed pro děti ...**

*Zatím jsem ve fázi učení se, absolvuji spoustu školení, abych potom získané znalosti mohla předat dále.*

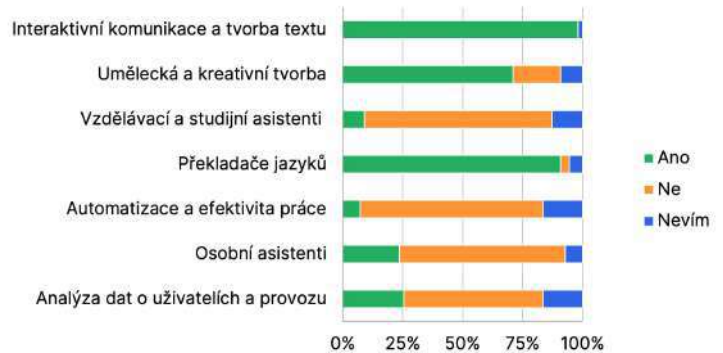


» **Nejdříve potřebujeme kvalitní kurzy, aby se to naučili sami knihovníci, než můžeme služby nabídnout veřejnosti. V tuto chvíli se tudíž zaměřujeme na kurzy AI dovnitř týmu.**

Akci zaměřenou na seznámení s AI již ve své knihovně uspořádalo 18 % respondentů, 28 % ji plánuje uspořádat v příštích dvanácti měsících, zatímco 34 % knihoven to v rámci příštích dvanácti měsíců zcela neplánuje.

» **Plánujeme informovat veřejnost o AI – o co se jedná, jak lze AI využívat v běžném životě, co může AI přinést, jaká jsou rizika. Bude to tedy akce typu přednáška/seminář.**

**Vyzkoušeli jsme:**



**Graf 4:** Zkušenost s odlišnými typy AI nástrojů

**Uspořádala Vaše knihovna nějakou vzdělávací akci pro veřejnost zaměřenou na seznámení se s AI?**

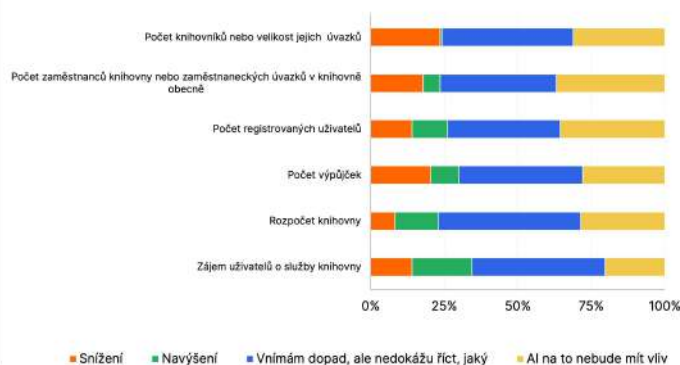


**Graf 5:** Zkušenost s pořádáním osvětových akcí o AI pro veřejnost

## Dopad AI na knihovny

Tato část výzkumu se zaměřovala na zhodnocení očekávaného dopadu umělé inteligence na knihovny, tak jak ho vnímají sami knihovníci. Respondenti měli možnost vyjádřit své osobní očekávání ohledně toho, jaký vliv bude mít AI na různé oblasti jejich práce, včetně možných změn v personálním obsazení, poskytovaných službách, uživatelských interakcích a rozpočtových strategiích knihoven.

Jaký osobně vnímáte budoucí dopad AI v následujících oblastech?



**Graf 6:** Vnímané dopady AI v knihovnických oblastech.

Největší skupina respondentů (38–48 %) ve sledovaných oblastech vnímá dopad umělé inteligence, ale nedokáže říci, jaký přesně bude.

Druhou nejčetnější skupinou (20–37 %) jsou knihovníci, kteří jsou přesvědčení, že na tyto oblasti umělá inteligence nebude mít vliv.

**Zatím dopady umělé inteligence opravdu nedokážeme odhadnout.**

„Pořád čekáme, jestli to je jen takový boom nebo jestli se začít obávat či těšit.“

Snížení počtu knihovníků nebo jejich úvazků v důsledku AI očekává 24 % respondentů; obecně snížení počtu zaměstnanců knihovny nebo úvazků očekává 18 % respondentů, zatímco 6 % očekává jejich navýšení.

Snížení počtu výpůjček očekává 20 % respondentů, zatímco 10 % očekává zvýšení. Naopak počet registrovaných uživatelů se podle 14 % respondentů sníží a téměř stejný podíl (12 %) odhaduje jeho zvýšení v důsledku AI.

**Dle mého názoru bude záležet na nabídce knihovny – zda knihovna dokáže jít s dobou. Pokud ustrneme, budeme v ohrožení. Pokud budeme mít co nabídnout (podmínkou je vzdělaný personál a dostatek financí), může se počet čtenářů,**

„výpůjček i poskytovaných služeb naopak zvýšit.“

Umělá inteligence bude mít podle 15 % respondentů vliv na zvýšení rozpočtu knihovny (podle 8 % jeho snížení); a podle 20 % na zvýšení zájmu o služby knihovny.

**Domnívám se, že by se mohly úvazky knihovníků „přesunout“ z jedné činnosti na jinou, například katalogizační pozice na učícího knihovníka, průvodce službami pro seniory nebo pracovníka zajišťujícího komunitní život knihovny**

„a služby v oblasti podpory komunit.“

## Potenciály a budoucnost knihoven

V této sekci jsme se zaměřili na potenciální role, které by mohly veřejné knihovny plnit v nadcházejících letech. Konkrétně se zajímáme o pohled respondentů na tři klíčové oblasti: **edukaci v oblasti umělé inteligence (R1)**, **poskytování dalšího vzdělávání dospělým v produktivním věku (R2)** a **roli knihoven jako kontaktního bodu sociální záchrané sítě (R3)**. Jedná se o možné očekávané transformace rolí knihoven a jejich koncepcí vnímané veřejností.

### R1: Edukace v oblasti umělé inteligence

*Knihovna seznamuje širší veřejnost s principy a nástroji umělé inteligence, rozvíjí AI a digitální gramotnost uživatelů, odbourává paniku či pocit nejistoty z nové technologie, otvírá kritické otázky týkající se AI.*

### R2: Poskytování dalšího vzdělávání dospělým v produktivním věku

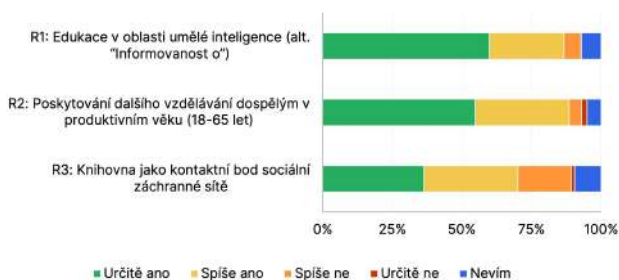
*Knihovna organizuje akce a programy pro dospělé za účely zvýšení kompetencí, lepší informovanosti nebo naplnění specifické vzdělávací či rozvojové potřeby.*

### R3: Knihovna jako kontaktní bod sociální záchrané sítě

*Knihovna funguje jako informační rozcestník pro obyvatele, kteří zažívají nejistotu, ohrožení ztrátou práce či dlouhodobou nezaměstnaností. Knihovníci v kontaktu s uživateli dovedou poskytnout informace o místních příležitostech a možnostech podpory (služby ÚP, neziskových a vzdělávacích organizací). Část těchto služeb je možné poskytnout přímo v zázemí knihovny.*

Respondenti obecně považují za velmi důležitou budoucí roli knihoven v ČR (graf 7) ve vzdělávání v oblasti umělé inteligence. Uvedlo tak 60 % respondentů, kteří zvolili možnost „určitě ano“. Obdobně významná je podle nich role knihoven v poskytování dalšího vzdělávání dospělých, kde 55 % respondentů uvedlo „určitě ano“. Naopak nejméně důležitou roli knihoven vidí v jejich funkci jako kontaktního bodu sociální sítě – pouze 36 % respondentů tuto roli označilo jako „určitě důležitou“, přičemž tato oblast měla největší podíl negativních odpovědí „spíše ne“ (19 %).

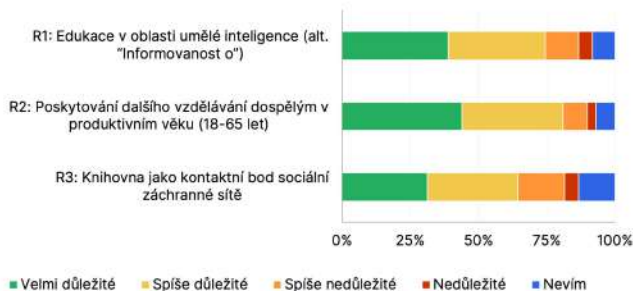
### Podle Vašeho názoru, měly by se veřejné knihovny v ČR obecně věnovat:



**Graf 7:** Důležitost působení knihoven ČR v potenciálních rolích.

Graf 8 zobrazuje vnímání důležitosti zapojení a rolí knihoven, kde respondenti působí. Nejvíce důležité se jeví poskytování dalšího vzdělávání dospělým v produktivním věku (44 % respondentů jí považuje za velmi důležitou). Dále se jeví jako důležitá edukace v oblasti umělé inteligence (39 % respondentů jí považuje za velmi důležitou). Zatímco role knihoven jako kontaktní bod sociální záchranné sítě se jeví nejméně důležitá (31 % jí považuje za velmi důležitou).

### Jak vnímáte důležitost působení Vaší knihovny v následujících oblastech?

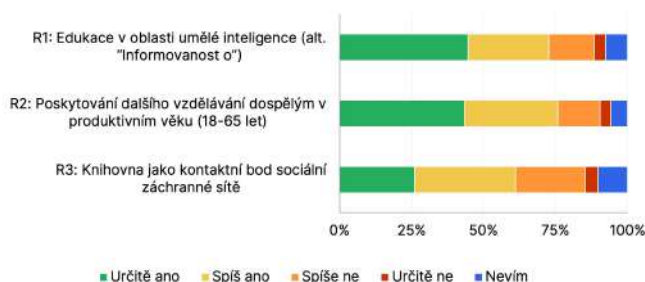


**Graf 8:** Důležitost působení knihoven respondentů v potenciálních rolích.

Graf 9 zobrazuje odpovědi respondentů na otázku, zda se chtějí věnovat daným rolím během následujících dvou let. Výsledky reflektují míru zájmu o aktivní zapojení se v těchto oblastech, což je možné dát do kontextu výpovědí v grafu 8. Největší ochotu k zapojení se projevila v oblasti poskytování dalšího vzdělávání dospělým v produktivním věku, kde převládají odpovědi „spíše ano“ a „určitě ano.“

V oblast edukace v umělé inteligenci je taktéž patrná **výrazná ochota zapojení**. Naopak nejmenší zájem o budoucí poskytování služeb v daných rolích se vyskytuje u role knihoven jako kontaktního bodu sociální záchranné sítě, což může souviset s nižší vnímanou důležitostí této role.

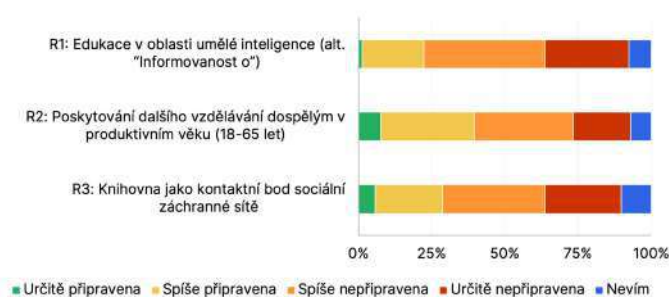
### Chcete se ve Vaší knihovně v příštích 2 letech věnovat:



**Graf 9:** Motivace knihoven k působení v potenciálních rolích.

Naopak **připravenost knihoven působit v daných rolích** (graf 10) je nižší a reflektuje stávající bariéry a zdroje knihoven. Nejvíce knihoven uvedlo, že se cítí spíše připraveno působit v roli poskytování dalšího vzdělávání dospělým. V roli edukace o umělé inteligenci se však cítí spíše nepřípraveno 41 % respondentů a určitě nepřípraveno 29 %. V roli knihoven jako bodu sociální sítě dominují odpovědi „spíše ne“ (35 %) a „určitě ne“ (26 %).

### Jak je Vaše knihovna nyní připravena na působení v těchto oblastech?



**Graf 10:** Motivace knihoven k působení v potenciálních rolích.



Dále nás zajímalo, co by knihovníci **potřebovali na úrovni jejich knihoven i systémové podpory** k tomu, aby mohli poskytovat služby v daných oblastech.

**3/**

### **Edukace v oblasti umělé inteligence**

Knihovnám obecně nejvíce chybí kvalifikované proškolení zaměstnanců. Považují za důležité se nejprve vzdělat sami a následně poskytovat pomoc dál. Představují si různé kurzy, webináře a celkové prohloubení znalostí knihovníků v této oblasti.

Dále knihovníci zmiňují nedostatek interních kapacit na poskytování edukace na téma AI. Zmiňují potřebu navýšení kapacit nebo využití externích lektorů, kteří by s knihovnou mohli spolupracovat.

Další bariérou je nedostatek financí a technického zázemí. Knihovny by potřebovaly zvýšit podporu zřizovatele a mít dostatek prostředků k poskytování pomoci uživatelům. Některé knihovny zmiňují, že by potřebovaly více počítačů a přístup k placeným AI softwarům.



### **Knihovna jako kontaktní bod sociální záchrané sítě**

Knihovníci by zde nejvíce potřebovali informace o dané problematice, přehledu o situaci a jak se může knihovna zapojovat. Řada knihoven má zájem tuto roli naplňovat, ale neví, kde začít či jak ji koncepčně uchopit. Takovou formou může být metodika či proškolení pracovníků.

Některé knihovny, již nyní fungují v jejich obcích jako zachytné poradenské místo. Jiným knihovnám v tom chybí relevantní kontakty a spolupráce s příslušnými institucemi.

Knihovnám chybí finance a prostory pro poskytování těchto služeb.

### **Poskytování dalšího vzdělávání dospělým v produktivním věku**

Pro poskytování dalšího vzdělávání dospělým by knihovníci potřebovali především kvalitní lektory či pracovníky, kteří by se soustředili přímo na tuto činnost. Potřebují zdokonalit lektorské dovednosti a navýšit dovednosti knihovníků v dané oblasti.

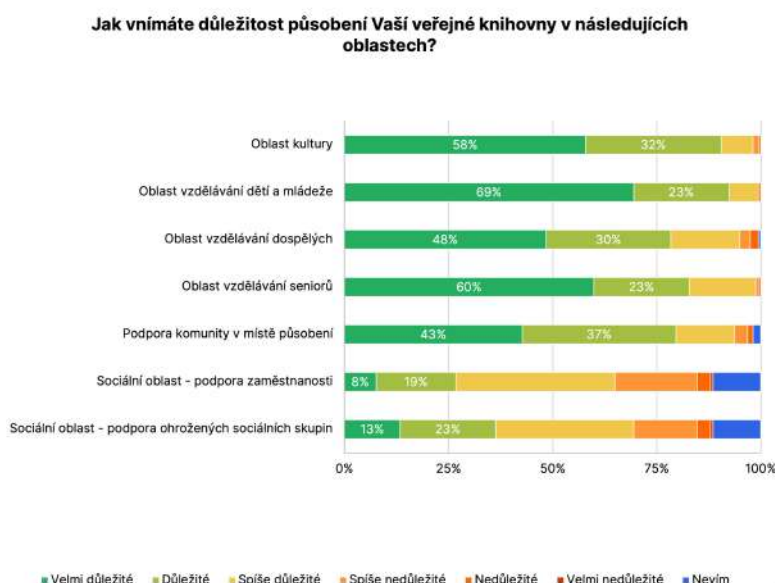
Mimo to jim chybí finance a vhodné prostory pro poskytování dalšího vzdělávání. S tím se pojí i technické zázemí a větší podpora zřizovatele v těchto oblastech.

Vhodné by bylo mít metodiky a nástroje, které mohou dále zužitkovat, pokud bude o vzdělávání zájem ze strany veřejnosti.

## Podpora zaměstnanosti v knihovnách

Další část našeho dotazníku se zaměřila na **podporu zaměstnanosti v knihovnách**. Tato sekce se zabývala širokou škálou služeb, které veřejné knihovny mohou poskytovat k posílení příležitostí pracovního uplatnění lidí v produktivním věku (18–64 let). Podpora zaměstnanosti v tomto kontextu zahrnuje služby zaměřené na rozvoj potenciálu a kompetencí dospělých, pomoc při změnách na trhu práce a asistenci v případě ohrožení pozice na pracovním trhu. Tyto služby mohou být poskytovány ve spolupráci s Úřadem práce či jinými institucemi. Níže jsou uvedeny výsledky průzkumu, které reflektují názory respondentů na význam a realizaci těchto služeb v knihovnách.

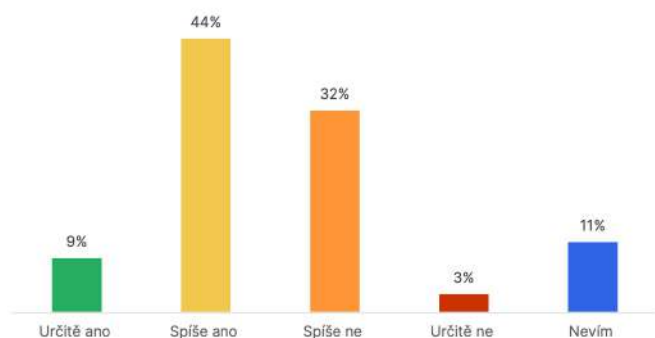
V dotazníku jsme se ptali na vnímání důležitosti působení knihoven v různých oblastech (graf 11). Nejvíce důležitá byla vnímána oblast vzdělávání dětí a mládeže, kde ji 69 % respondentů označilo za velmi důležitou. Dále oblast vzdělávání seniorů, kde ji uvedlo 60 % respondentů jako velmi důležitou. Jako nejméně důležité byly vnímány sociální oblasti. Pouze 8 % respondentů považuje za důležitou podporu zaměstnanosti, 13 % podporu ohrožených sociálních skupin, zatímco důležitost zbylých uvedených sektorů se pohybuje v rozmezí 94–99 %.



**Graf 11:** Oblasti působení knihoven

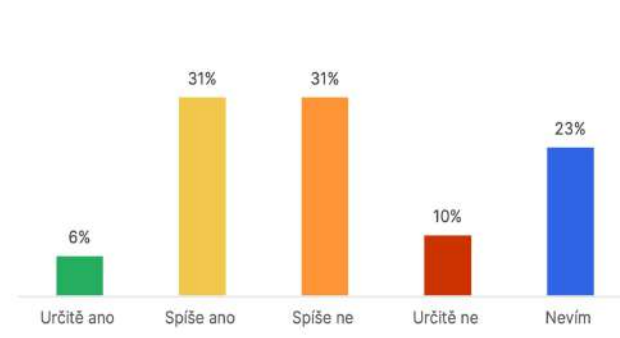
Přesto však 44 % respondentů uvedlo (graf 12), že by se veřejné knihovny v ČR obecně měly věnovat podpoře zaměstnanosti. V příštích dvou letech se podpoře zaměstnanosti chce věnovat 37 % respondentů (graf 13), zatímco v posledních dvou letech se této činnosti věnovalo pouze 23 % respondentů (graf 14).

**Podle Vašeho názoru, měly by se veřejné knihovny v ČR obecně věnovat podpoře zaměstnanosti?**

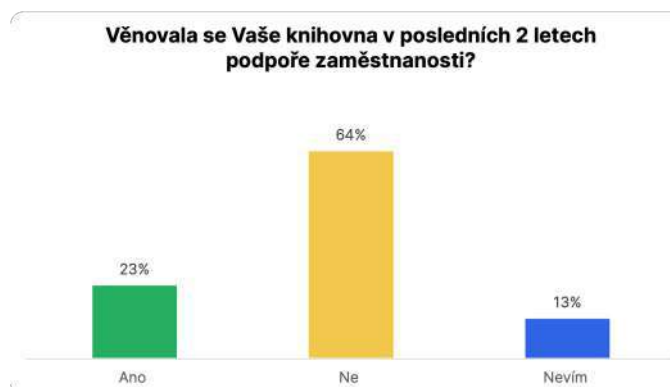


**Graf 12:** Vnímání podpory zaměstnanosti v knihovnách ČR

**Chcete se ve Vaší knihovně v příštích 2 letech věnovat podpoře zaměstnanosti?**



**Graf 13:** Podpora zaměstnanosti v příštích dvou letech



**Graf 14:** Podpora zaměstnanosti v posledních dvou letech

Knihovny, které se věnovaly podpoře zaměstnanosti, uvedly (viz graf 15), že nejčastěji poskytovanými službami jsou „rozvoj digitální gramotnosti“ a „celoživotní vzdělávání“, obě shodně zastoupené 66 % respondenty. Naopak nejméně často poskytovanými službami jsou „odborné kariérové poradenství“, „poskytování rekvalifikačních kurzů“ a „podpora podnikatelů, OSVČ, freelancerů“, které uvádí pouze 5–12 % respondentů.

**Které z následujících služeb v oblasti podpory zaměstnanosti Vaše knihovna v posledních 2 letech poskytovala či stále poskytuje dospělým uživatelům?**



**Graf 15:** Služby podpory zaměstnanosti v knihovnách

**Z otevřených výpovědí:** Knihovny, které se podpoře zaměstnanosti nemohou či nechtějí věnovat, sdílí, že se v jejich obci této činnosti věnují jiné organizace. Některé knihovny se domnívají, že by se podpoře zaměstnanosti měly věnovat specializované instituce a knihovna by měla zastávat roli vzdělávací a kulturní. Cítí se být přetížení dosavadní pracovní agendou a tyto služby nechávají jiným organizacím, jako je Úřad práce. Často se necítí se být odborníci na toto téma a nemají personal na zajištění služeb podpory zaměstnanosti.

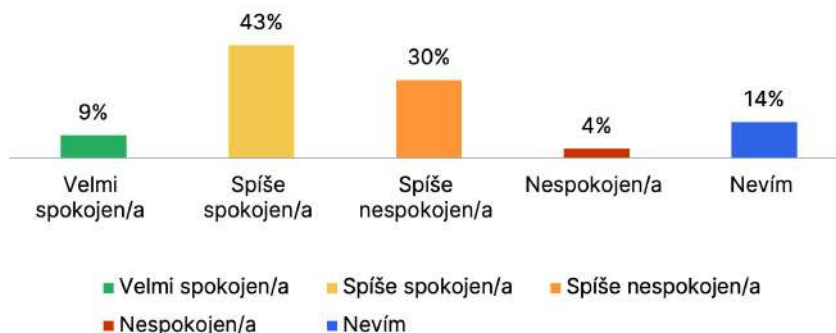
S Úřadem práce v posledních 2 letech spolupracovalo 22 % knihoven, nyní spolupracuje 10 %, spolupráci plánuje 15 %, zatímco 59 % knihoven nespolečně pracovalo a ani to neplánuje.

Spolupráci hodnotí knihovníci převážně kladně. Často zmiňují, že kladná spolupráce se odvíjí od schopných pracovníků pracovního úřadu a v poskytování prostor pro kurzy knihovny či pracovního úřadu. Několik knihoven uvedlo negativní zkušenost, která pro ně nenaplnovala potřeby spolupráce či byla jednostranná.

V rozhovorech jsme se opakovaně dostávali k tématu dospělých v produktivním věku. Cílovou skupinou **dospělí v produktivním věku** myslíme širokou skupinu dospělých ve věku 18–65 let, kteří již ukončili formální studium a ještě nejsou v důchodovém věku. Tato skupina tvoří v knihovnách malé procento uživatelů. Většinou chodí s dětmi či jako doprovod seniorům, avšak sami netvoří velkou část pravidelných návštěvníků knihovny. Podle našeho průzkumu knihovny v rámci dospělých v produktivním věku nejčastěji cílí na rodiče malých dětí (64 %).

U dotazovaných jsme zjišťovali, jak jsou s prací s dospělými v produktivním věku spokojeni či naopak nespokojeni. Nespokojenost s dospělými uživateli knihoven pramení především z jejich malého zájmu knihovnu navštěvovat. Některým knihovnám se nedaří tuto skupinu zaujmout a uvádí, že pro nízkou návštěvnost této skupiny se jim prioritně nevěnují. Obecně je tak největší potíží knihoven zaujmout tuto skupinu a zvýšit jejich zájem o navštěvování akcí knihovny. Často knihovny uvedly, že je největším problémem nedostatek času dospělých v produktivním věku a časy nabízených akcí knihoven.

**Nakolik jste spokojen/a s tím, jak Vaše knihovna v posledních 2 letech pracovala s dospělými v produktivním věku?**



**Graf 16:** Spokojenost s prací s lidmi v produktivním věku

Až 28 % respondentů uvedlo, že s „dospělými v produktivním věku“ pracují dlouhodobě. Nicméně 33 % respondentů přiznalo, že se jim nedaří tuto skupinu zaujmout, a 27 % respondentů má odlišné zkušenosti s různými skupinami dospělých. Pro 17 % respondentů není tato otázka relevantní, protože takto neuvažují.

## Závěry z dotazníku

Výsledky dotazníku napovídají, že české veřejné knihovny stojí před řadou výzev a příležitostí. Na základě odpovědí od 157 respondentů jsme zjistili, jak knihovny vnímají svou roli v nadcházejících letech.

K **tématu umělé inteligence** v knihovnách se téměř třetina knihoven vyjádřila, že by v budoucnu chtěla vyzkoušet nějaký nástroj AI. Pouze 6 % knihoven však aktuálně používá nástroje pravidelně. Další třetina knihoven AI nástroje nevyužívá a zatím neplánuje. Pětina z dotazovaných knihoven již uspořádala akce se zaměřením na AI, více než třetina knihoven však akce s AI tematikou neplánuje v příštích 12 měsících pořádat. Knihovny by potřebovaly nejdříve samy vzdělat v této oblasti, než budou téma nabízet druhým.

Knihovny očekávají, že umělá inteligence bude mít významný dopad na knihovny, ale neví přesně zatím, jak si ho představit. Někteří očekávají snížení počtu knihovníků a zaměstnanců, zatímco jiní předpovídají zvýšení výpůjček a uživatelského zájmu. Významná část knihovníků si myslí, že AI může přinést efektivnější služby a nové role pro knihovníky, což může vést ke změně jejich tradičních úloh. Celkově se zdá, že knihovníci vnímají AI jako technologii, která může ohrozit, tak i obohatit knihovny, v závislosti na schopnosti knihoven čelit technologickým změnám a adekvátně na ně reagovat.

**Podpora zaměstnanosti** se zdá být oblastí, která je sice vnímána jako důležitá, ale zároveň knihovny v ní dosud nemají dostatečné zkušenosti ani finanční a technické zdroje. Jen 23 % knihoven se v posledních dvou letech věnovalo této oblasti, ačkoli 53 % respondentů by chtělo, aby se knihovny tomuto tématu věnovaly více. Nejběžnějšími poskytovanými službami v této oblasti byly rozvoj digitální gramotnosti a celoživotní vzdělávání. Naopak odborné kariérové poradenství a rekvalifikační kurzy jsou poskytovány jen minimálně. Spolupráce s Úřadem práce je také poměrně nízká, což naznačuje potenciál pro zlepšení a navázání spolupráce v komunitě města.

Pokud jde o **dospělé v produktivním věku**, knihovny je vnímají jako důležitou skupinu, na kterou se chtějí zaměřit. Nicméně, z průzkumu vyplývá, že mnoho knihoven má problém tuto skupinu efektivně oslovit a zapojit do svých aktivit. Část knihoven (34 %) není spokojena s tím, jak knihovna s touto skupinou v posledních dvou letech pracovala. Přesto, 52 % respondentů považuje tuto skupinu za prioritní pro nadcházející období. Dospělí v produktivním věku často navštěvují knihovny méně než jiné skupiny, což může být způsobeno časovými omezeními a pracovním vytížením. Nejčasteji se tak knihovny věnují seniorům a dětem.

# 04/ Potenciály a bariéry veřejných knihoven

Během výzkumu jsme identifikovali následující potenciály pro aktivnější zapojení veřejných knihoven do podpory zaměstnanosti a podpory obyvatel při digitální transformaci.

Na potenciálech vidíme, že české knihovny jsou výjimečným prostředím pro autentický kontakt s širokou veřejností a pro místní rozvoj sociálních i technologických inovací. Není obtížné představit si knihovnu jako edukátorku pro místní obyvatelstvo, iniciátorku přístupného dialogu o přicházejících změnách či jako zázemí pro místní iniciativy. Spousta knihoven námi definované potenciály vědomě rozvíjí a vede o nich živé diskuze. Potenciály je zároveň třeba zasazovat do aktuálního kontextu technologických i sociokulturních změn, rostoucích nároků na kompetence poskytovatelů služeb i sílících očekávání na straně veřejnosti – tak aby knihovny nepromeškaly důležité momentum, kdy mohou převést, co je v jejich silách.

*Mezi našimi potenciály opakovaně zaznívá kritika stávající praxe poskytování veřejných služeb v knihovnách. Na základě kritiky navrhuje doporučení pro posílení daného potenciálu prostřednictvím mj. budování knihovnického know-how, advokacie knihoven či navazování nových partnerství. Dodejme však, že se jedná o činnosti, které pro individuální instituce představují výdej obrovského úsilí, co neodpovídá aktuálnímu ohodnocení knihovnické práce. Ekonomickou realitu a podmínky knihovnické práce jako faktor (de)motivace je potřeba reflektovat a na bázi této reflexe rozvíjet diskuzi o tom, jak můžeme jednotlivé knihovny povzbudit a podpořit iniciativami na úrovni systému a jak české knihovnictví může docílit udržitelnější změny.*

## 1 Unikátní brand veřejných knihoven

Veřejné knihovny se opírají o image důvěryhodných, přátelských a přístupných institucí [1]. I v našem výzkumu s dospělou populací se potvrdilo, že obyvatelé z majority i minority vnímají knihovny jako přístupná a přátelská místa, kde je možné nalézt ověřené informace a vypůjčit si knihu bez placení. Svým brandem se veřejné knihovny mohou výrazně odlišit od jiných poskytovatelů služeb, jako jsou úřady práce, neziskové organizace nebo školy, které mohou na vybrané skupiny dospělých působit méně přístupně.

### Co potenciál oslabuje?

**Tradiční image.** Místní obyvatelé si s veřejnými knihovnami spojují přátelskost a přístupnost, ale také velmi tradiční úlohu instituce půjčující knihy. Povědomí o dalších službách – vzdělávacích, kulturních, poradenských, komunitních, sociálních – je mezi veřejností podstatně nižší.

**Chybějící expertiza.** Knihovnickým týmům chybí kapacity a know-how v oblasti PR, marketingu a uživatelského výzkumu pro zjišťování zájmu veřejnosti o služby a efektivní komunikování nabídky služeb. Ani týmům, které poskytují knihovnické služby nad rámec tradiční nabídky, se tak mnohdy nedaří proměňovat převládající obraz místní komunity o knihovně.

**Slabá advokacie knihoven.** O knihovně jako o *půjčovně knih* často uvažují i místní aktéři (vzdělavatelé, podnikatelé, zástupci samospráv a sociálního sektoru atp.), což logicky ztěžuje podmínky pro navazování nové spolupráce ve prospěch obyvatel a lokality.

**Konzervatismus.** Problémem je i konzervatismus, který je s knihovnickými týmy stále ve velké míře spjat. Pokud knihovny nebudou svůj obraz aktualizovat podle měnících se potřeb a problémů místních i společnosti, vystavují se riziku ztráty své relevance – a s tím spojeného brandu.

### Jak potenciál můžeme rozvíjet?

**Posilovat sebevědomí a atraktivitu knihoven.** Lidé, co se mezi knihovnami pohybují, ví, kolik skvělých služeb a iniciativ v knihovnách najdeme. Činnosti knihoven je ale třeba prodat navenek, ideálně pomocí komunikační strategie, která knihovny spojuje se sebevědomým a atraktivním jazykem a zbavuje je nálepky *Popelek veřejného sektoru*. Významným generátorem atraktivity i impulsem pro posun identity knihovny je moderní prostor, který naplňuje nároky i náročných obyvatel.

**Osvojit si slovníček strategických pojmů.** Se sebevědomím a atraktivitou knihoven souvisí si i volba správného jazyka, který je v souvislosti s činností knihoven používán. Knihovny by se neměly bát revidovat svůj slovník, navázat jej na místní i vládní koncepce a začlenit tak knihovnu do širší debaty o odolné společnosti, digitální transformaci či podpoře zaměstnanosti.

**Budovat nová partnerství, aktualizovat stávající.** Vymanit se z tradičních rolí je možné i prostřednictvím sblížení se s na první pohled neočekávanými partnery, kteří mohou do knihovny přinést novou energii a myšlenky (např. místní podnikatelé, technologičtí inovátoři, skupina kreativců). S dlouhodobými partnery se stává rizikem sklouznutí do zasetých kolejí spolupráce. Prevencí je udržování kontaktu (např. navštívení všech poboček organizace, kontinuální revize spolupráce) a hledání odvážnějších rozměrů spolupráce, které generují reálný dopad pro lokalitu. V neposlední řadě za partnery považujeme samotné obyvatele (viz Potenciál č. 5).

**Hledat si cestu k obyvatelům.** Vyslat dotazník spokojenosti nestačí. Knihovnické týmy se musí zdokonalovat v komunikaci s uživateli i neuživateli a utvářet si prostor pro poctivé poznávání situace místních lidí, mapování místních komunit či skupin a jejich ambasadorů. Kromě systémové podpory může pomoci navázání kontaktu a společné procházení poznávacím procesem s výzkumníky či odbornými firmami.



## 2 Průvodcování novými technologiemi

Pro řadu knihovníků je poskytování pomoci s novými technologiemi široké vrstvě obyvatelům součástí profesního poslání. Jde o roli, kterou od knihovny část veřejnosti očekává a část uživatelů takových služeb hojně využívá. S obrazem knihovníka jako průvodce novými technologiemi pro širokou veřejnost pracuje i nové komunikační téma veřejných knihoven pro rok 2024 a 2025 *Digitální občanství*.

### Co potenciál oslabuje?

**Zastarávání role.** Průvodcování novými technologiemi je v podstatné části knihoven spíše kolektivní vzpomínkou než současnou realitou. Knihovny vzpomínají na éru nástupu stolních počítačů a internetu, kterou zvládly, dovedly držet náskok před obyvateli a pomáhat jim s rozvojem nových kompetencí. Knihovnám dnes chybí kapacita, iniciativnost a snad i sebevědomí na to, aby se stavěly do role technologických inovátorek. Většina kurzů digitální gramotnosti se věnuje výuce základních PC kompetencí, které jsou dnes relevantní pouze pro digitálně vyloučené osoby nebo osoby digitálním vyloučením ohrožené.

**Zastarávání informací.** Knihovny vycházejí ze zastaralého pojetí digitální propasti, digitálního vyloučení a digitálních kompetencí. Nereflektují posuny v nárocích na používání technologií, ani různé podoby znevýhodnění, které souvisí s nízkými digitálními dovednostmi a digitálním vyloučením a zasahují skupiny populace různého věku.

**Mód práce s technologiemi.** Více než nakoupit novou technologii je pro knihovny problémem zpřístupňovat ji v udržitelném a smysluplném modelu, který pracuje se vzdělávacím či kulturním přesahem, vymyká se mainstreamu a osloví i část veřejnosti, která vůči novým technologiím pociťuje bariéry.

### Jak potenciál rozvíjet?

**Posouvat se v nárocích a tématech.** V současných podmínkách by pomohlo posílení systémové podpory, která se zaměřuje na sledování technologických trendů pro knihovny, návrhům metodik pro práci s technologiemi a aktualizacím kompetenčních nároků pro knihovníky i veřejnost – tak aby knihovny byly místem, kde se pomocí technologií učíme řešit komplexní problémy, pracovat se specializovanými programy, rozvíjíme algoritmické myšlení atp.

**Budovat prostor pro poznávání technologií.** Je nezbytné, aby knihovníci samotní disponovali dostatkem prostoru pro pěstování své technologické obratnosti a porozumění novým technologiím. Být o krok dále než ostatní je ale v případě emergentních technologií velmi náročné. Alternativou může být utváření zázemí pro sdílené poznávání novinek s ostatními knihovníky nebo i s uživateli v rámci např. učících se kruhů.

VIZ DOBRÁ PRAXE: UČÍCÍ SE KRUHY

**Pracovat s technologiemi kriticky a selektivně.** Při zpřístupňování technologií uživatelům je potřebné zvážit, jakou hodnotu bude práce s technologií uživateli přinášet a zda je tato hodnota v souladu s filosofií knihovny. V knihovnách by vedle mainstreamových modelů práce s technologií měla být samozřejmostí i nabídka méně konvenčních řešení se zajímavými dopady.

VIZ DOBRÁ PRAXE: ROBOT PRO DĚTI A MLÁDEŽ NA SPEKTRU

**Kultivovat obraz knihovny - místní inovátorky.** Knihovny nejsou zvyklé prosazovat se v roli technologických inovátorek. Podmínky práce ostatně mnohým knihovníkům aktuálně neumožňují udržovat si náskok v technologické zdatnosti nad ostatními a hledat zajímavé modely, jak nové technologie zapojovat do života knihovny. V rozvoji může pomoci vzájemná podpora, nové spolupráce, ale také posilování vlastního profesního sebevědomí – kultivování obrazu knihovníků jako inovátorů.

**Sítovat se se sférou inovátorů.** Významným impulsem pro knihovny může být sblížení se s technologickými inovátory ze soukromé i veřejné sféry, které by mělo být podporováno i na systémové úrovni. Pro soukromou sféru je spolupráce s knihovnou skvělou příležitostí, jak se zapojit do života místní lokality, knihovně zároveň může přinést nové impulsy i znalosti. Zapojovat se je možné i do online iniciativ, například streamování událostí nebo zprostředkování nejaktuálnějších online kurzů veřejnosti v zázemí knihovny.

VIZ DOBRÁ PRAXE: LOUNY U2V



# 3 Blízkost k sociální sféře

Dlouholeté spolupráce s místními neziskovkami, šití roušek, poskytování kurzů češtiny ukrajinským uprchlíkům či pomoc osamělým seniorům – to je pouze pár ukázek toho, že knihovnická práce je poháněna sociálním cítěním a usiluje o sociální odpovědnost. Díky své nízkoprahovosti a důvěryhodnosti veřejné knihovny disponují skvělou výchozí pozicí k oslovování ohrožené či znevýhodněné populace za účelem předání nápomocných informací nebo navázání spolupráce.

## Co potenciál oslabuje?

### Hodnota bez strategického uchopení.

Sociální cítění nacházíme v srdcích knihovníků, ne tak často ve strategiích knihoven. Knihovny nejsou zvyklé designovat a evaluovat služby s přímým ohledem na jejich sociální efekt (tedy zda daná aktivita podporuje znevýhodněnou skupinu a tím přispívá ke snižování nerovností či poskytování rovných šancí v dané lokalitě atp.).

*Tuto skutečnost můžeme ilustrovat na příkladu oborové debaty o generativní umělé inteligenci. Ta se v prvních měsících věnovala primárně dopadům nových nástrojů na interní chod knihoven, tedy jak je možné si pomocí nových nástrojů usnadnit práci a jaké výzvy nástroje přináší pro tým knihovny. Oproti tomu téma dopadů generativní AI na společnost a konkrétní skupiny veřejnosti, včetně zamyšlení, jak knihovna těmto lidem může pomoci, bylo upozaděno.*

**Nízké know-how.** Knihovnám chybí znalosti o tom, jak se sociálně znevýhodněnými skupinami obyvatel spolupracovat, kdo vůbec mezi znevýhodněné patří, jak spolu souvisí různé typy znevýhodnění a jak ovlivňují životy jednotlivců i skupin. V knihovnách se proto neseťkáváme s prací, která by usilovala o aktivizaci jednotlivců za účelem jejich podpory, či se systematickým poznáváním situace znevýhodněných, která předpokládá dlouhodobější proces navazování vzájemné důvěry a hledání vzájemného porozumění.

**Ambivalentní pozice knihoven.** Byť se veřejné knihovny identifikují s posláním sociálně odpovědné instituce, jejich pozice v širším ekosystému sociální pomoci je nejasná a blíže nedefinovaná. To komplikuje advokacii knihoven, rozvoj sociálních inovací v knihovnách a navazování partnerství za účelem řešení sociálních problémů v lokalitě.

## Jak potenciál rozvíjet?

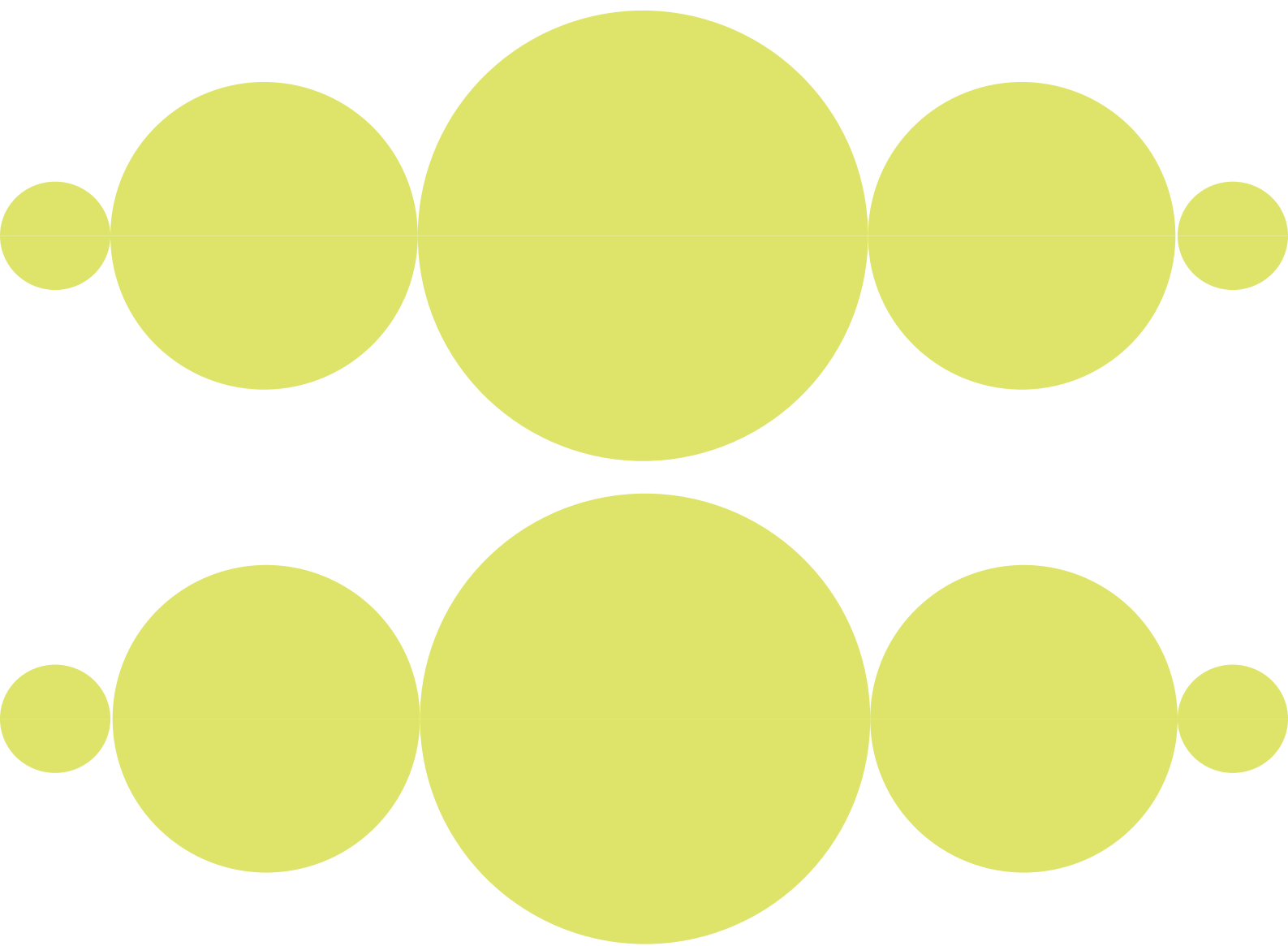
**Pojmenovat vlastní vizi a motivaci.** Důležitým krokem pro změnu je pojmenování vztahu knihovnického týmu k hodnotě sociální odpovědnosti na úrovni strategie i konkrétních aktivit. Co pro tým sociální odpovědnost znamená, o co konkrétně se knihovna snaží, koho chce podpořit, jak s tím začít a jak se učit z nových zkušeností? Proces pojmenování by měl být dlouhodobější a společnou prací týmu, kterou vede (či na ni dohlíží) člověk se zázemím ve facilitaci.

**Sbírat know-how a dobrou praxi.** Bezpečným vstupem do poznávání situace znevýhodněných skupin je síťování s lidmi, kteří s nimi úzce spolupracují a ví, co danou skupinu trápí, jak ji podpořit a motivovat ke změně. Vedle konzultování je spolehlivým zdrojem informací i inspirace osobní návštěva organizace nebo i stínování práce (formou pozorování nebo aktivnějšího zapojení) s organizací.

**Prohloubit důvěru u místních.** Vnímání knihovny jako přístupného prostoru nemusí být pro všechny z nás samozřejmé – pro část obyvatel může být knihovna spjata s vyšším vzdělanostním nebo kulturním kapitálem, což představuje výraznou překážku ve vzájemném kontaktu. Pro prohloubení důvěry s širšími skupinami obyvatel se knihovny mohou zaměřit na používání přístupnějšího jazyka, zkusit zorganizovat akci ve spolupráci s místními neziskovkami, osvojit si principy komunitní práce za účelem vzájemného poznávání se a hledání modelů spolupráce.

**Dovolit si experimentovat.** Práce se znevýhodněnými vyžaduje upřímný zájem o porozumění situace lidí a porozumění tomu, v čem se práce s nimi liší od obyvatel s vyšším sociokulturním kapitálem, u kterých můžeme předpokládat návyk navštěvování knihovny, kulturních akcí a kurzů. Od náročnosti takové práce si můžeme odlehčit pomocí hravého přístupu – přizvat do knihovny skupinku studujících antropologie či sociální práce, pozvat na kávu komunitní pracovníky nebo sociálně angažované umělce.

**Spolupracovat jako stratég.** U spoluprací, které knihovny navazují s místními organizacemi sociálního sektoru, by měl být kriticky sledován jejich sociální impakt pro danou lokalitu. Ptáme se – přispívá daná spolupráce k řešení konkrétního problému v lokalitě? Generuje transformativní potenciál pro skupiny obyvatel se sníženými šancemi na úspěch?



# 4 Místo přístupného vzdělávání

Knihovnu si snadno představíme jako místo, které je pro místní obyvatele branou k (dalšímu) rozvoji a vzdělávání. Roli místních center neformálního vzdělávání ostatně knihovny již dnes zastávají, a to zejména pro děti a seniory. Tento potenciál je možné dále rozvíjet a zpřístupňovat vzdělávací nabídku i dospělým v produktivním věku, pro které v Česku inkluzivnější a flexibilnější formáty dalšího vzdělávání spíše chybí.

## Co potenciál oslabuje?

### Nabídka pro omezené cílové skupiny.

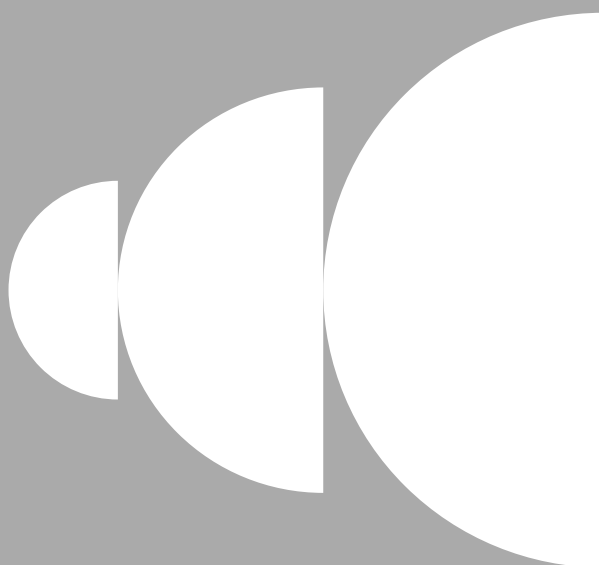
Vzdělávací nabídka knihoven bývá určena převážně pro „osvědčené“ cílové skupiny dětí a seniorů. Vzdělávání dospělých v produktivním věku je pro knihovny mnohem méně samozřejmé a obklopené řadou odrazujících faktorů a předpokladů. Knihovníci-lektoři i vedoucí knihoven u vzdělávání dospělých v produktivním věku předpokládají velmi vysoké nároky na odbornost kurzů, na kvalifikaci lektora a výstup vzdělávání, co kontrastují s představou velmi nízkých časových kapacit cílové skupiny a jejího odhodlání se vzdělávat. Knihovny zároveň své předpoklady neověřují přímo s cílovou skupinou nebo s poskytovateli a designéry vzdělávání pro dospělé.

### Nezvyk českých dospělých vzdělávat se.

Další vzdělávání není mezi českými dospělými rozšířené a promítá se do něj širší sociální realita (mezi dospělými, kteří se dále vzdělávají, patří lidé s již vysokým vzděláním či vysokou kvalifikací, zatímco lidé s nižší kvalifikací a vzděláváním ze vzdělávacího procesu vypadávají). Tato skutečnost představuje výzvu pro všechny poskytovatele vzdělávání pro dospělé a vyžaduje, aby instituce byly připravené podílet se na změně kulturních návyků lidí a na přehodnocování dnešní situace.

**Zastarávání vzdělávací nabídky.** S limitovanou skupinou vzdělávaných souvisí i otázka atraktivity a relevance vzdělávací nabídky pro skupiny s odlišnými nároky. Nabídka vzdělávání v oblasti digitální gramotnosti v mnoha knihovnách následuje zastarávající koncepce a přístupy (např. trénink práce s konkrétní aplikací či asistence při řešení konkrétního problému místo komplexnějšího rozvoje řešení problémů pomocí technologií).

**Pozice knihovny jako vzdělavatele.** Pro řadu knihoven stále zůstává náročné prosazovat se v pozici vzdělávací instituce. Dodnes řada zástupců knihoven naráží na nepochopení místních aktérů na poli, kteří s knihovnou jako poskytovatelkou vzdělávání nepočítají.



## Jak potenciál rozvíjet?

**Rozvíjet nové knihovnické dovednosti.** Budování kompetencí u motivovaných knihovnic a knihovníků je slibnou cestou k udržitelné změně a zajištění dlouhodobé kvality vzdělávacích služeb. Kromě lektorských dovedností mohou knihovníkům přijít vhod základy facilitace nebo zážitkové pedagogiky.

**Kultivovat obraz knihovny – místní edukátorky.** Knihovny si mohou vylepšit svou pozici na poli místního vzdělávání zapojením do skupin MAP (Místní akční plán rozvoje vzdělávání) či propagováním své vzdělávací nabídky přístupným i sebevědomým jazykem (jako to dělají například Louny se svou „Univerzitou druhého věku“ nebo Blansko se „Sousedskou univerzitou“).

**Přizvat nové skupiny ke vzdělávání.** Knihovny disponují potenciálem odlišit se od univerzit, kariérových poraden nebo úřadů práce, a to jako poskytovatelky dalšího vzdělávání v přátelském a vstřícném prostředí. Tato pozice je pro knihovny strategicky zajímavá a přispěla by k pozici veřejných knihoven jako instituce budující odolnost české populace skrze dozdělávání se či povzbuzení k návratu do vzdělávání. Při vstupu do vzdělávání dospělých v produktivním věku je třeba odhodit panující mýty, začít otevřeně poznávat vzdělávací potřeby různých skupin dospělých a dovolit si experimentovat. Při začátcích je možné zkoušet oslovit skupinu dospělých, která knihovnu již navštěvuje (např. rodiče malých dětí), nebo se zasíťovat na již existující skupinu dospělých v okolí se společným zájmem či vzdělávací potřebou.

VIZ DOBRÁ PRAXE: LOUNY U2V

**Experimentovat s novými formáty učení.** Knihovny představují skvělé zázemí pro zavádění inovativních a alternativních podob učení, které překonávají bariéry tradičního vzdělávání a narovnávají vztah mezi knihovníkem-poskytovatelem vzdělávání a uživateli. Inspirovat se můžeme například učícími se kruhy, při kterých se knihovník stává průvodcem skupiny, která si vyměňuje své know-how nebo poznává nové téma spolu s knihovníkem.

VIZ DOBRÁ PRAXE: UČÍCÍ SE KRUHY

# 5 Centrum odolné komunity

Komunitní knihovna představuje silnou vizi a aspiraci řady českých knihoven [2 – 3]. Za komunitní knihovnou si můžeme představit zázemí pro navazování a udržování sociálních vazeb, smysluplné trávení volného času a podporu aktivního občanství, místních iniciativ a partnerství. Přesahem komunitní knihovny může být změna paradigmatu poskytování služeb, kdy se z uživatele-pasivního příjemce služby stává poradce, aktivní spolutvůrce nebo i realizátor služby.

## Co potenciál oslabuje?

**Vágní chápání komunitní knihovny.** Komunitní role knihoven jsou v českém prostředí chápány různě, můžeme však říct, že převažující představa komunitní knihovny se váže k aktivitám na podporu sousedských akcí a setkávání. Jedná se o evoluční fázi komunitní knihovny, která dovoluje navázat kontakt s místními a ukázat jim knihovnu jako živé místo, zároveň ale uhýbá snahám o aktivizaci obyvatel.

**Kulturní nezvyk.** Práce na komunitní knihovně probíhá v nepříznivých podmínkách, které je třeba aktivně reflektovat. Bariérou je rostoucí individualismus české populace, monopolizace volného času digitálními platformami, absence návyku participovat na veřejném dění, konkurenční prostředí mezi místními organizacemi nebo i suverénní pozice poskytujícího přístupu nad uschopňujícím přístupem u českých (veřejných) služeb.

**Zázemí knihoven.** Nezbytným předpokladem knihovny, která chce být zázemím pro obyvatele, je interiér a exteriér odpovídající dnešním nárokům a očekáváním na uživatelskou přívětivost, přístupnost a atraktivitu. České veřejné knihovny je třeba dále podporovat, aby se svým komfortem a funkčností vyrovnaly nejvyhlášenějším kavárnám a společenským prostorům v okolí.

**Nízké průzkumnické dovednosti.** Průzkumy knihoven se omezují na dotazníky zjišťující uživatelskou spokojenost, které provází riziko nízké návratnosti a nízké relevance odpovědí. Knihovně chybí prostředky, znalosti i časové kapacity k hlubšímu a kontinuálnějšímu mapování potřeb a situací u místních obyvatel a lokalit.

VIZ DOBRÁ PRAXE: TOTEM PLZEŇ

## Jak potenciál rozvíjet?

**Sjednotit se v porozumění a motivaci.** Komunitní knihovnu je třeba zbavit vágnosti a sjednotit se v týmu (a ideálně i mezi knihovnami) na dimenzích, které si s představou komunitní knihovny spojujeme a které nás mohou vést při další práci.

**Zvýšit své nároky na prostor.** Knihovna jako centrum místní komunity musí být místem, které přirozeně láká kolemjdoucí i uživatele na sítech. Knihovny komunitního rázu definuje navenek i zevnitř snaha o bezbariérovost a přívětivost, ale i design, který respektuje ty nejběžnější potřeby a díky tomu lidem umožňuje trávit v daném místě čas (např. možnost se nasvačit, nabít si počítač a připojit se na online meeting, hrát si s dětmi).

**Rozvíjet nové knihovnické dovednosti.** Mezi dovednosti komunitních knihovníků patří zejména facilitace, advokacie, síťování a průzkum. Práce s komunitou předpokládá síťovací zdatnost a sebevědomé navazování kontaktu s místními obyvateli i stakeholdery. Vedle seminářů a studia literatury doporučujeme propojovat se s lidmi se zkušeností v komunitní práci, v designu a realizaci participativních procesů a podpoře místních iniciativ.

**Budovat kulturu místní spolupráce.** Zatímco v některých obcích a městech spolupráce mezi místními organizacemi funguje „sama“, jinde se neobejde bez překážek, mnohdy v podobě obav ze vzájemné konkurence. I v takových případech je třeba nepřestávat hledat spojence a motivaci pro navázání spolupráce, která by mohla okolí přesvědčit o pozitivních efektech spojených sil.

**Navázat se na existující sítě a komunity.** Rozvíjet komunitní role knihovny je možné i skrze zasíťování se na již existující či rodící se komunity – spolky, sdružení a neformální skupiny v lokalitě. Těmto skupinám je možné nabídnout zázemí k setkávání či spolupráci na řešení problému, který místní trápí.



# 05/ Mapování s cílovými skupinami

Z diskusí o dopadech nových technologií na pracovní trh často vypadávají její nejzranitelnější články, kterými jsou **ohrožené skupiny lidí**. Takové skupiny lidí nemají jednotný profil a může se tudíž jednat o široké spektrum lidí od digitálně vyloučených s lehkou automatizovanou prací po digitálně zdatné pod vlivem generativní AI. Lidem, kterým hrozí destabilizace na trhu práce, jsme se věnovali v rámci mapování potřeb cílových skupin – potenciálních uživatelů služeb veřejných knihoven. Rozvoj služeb veřejných knihoven nelze formulovat bez hlubšího porozumění potřebám, bariérám a očekáváním cílových uživatelů, které v českém prostředí (v případě vybraných cílových skupin) dosavadně chybí.

U každé cílové skupiny jsme identifikovali „*vhledy*“ z jejich života, které jsme rozdělili do **hodnot** charakteristických pro danou skupinu. Z nich dále sdílíme **výzvy a potenciály** pro poskytovatele služeb.



Pro empatickou ilustraci cílových skupin dále využíváme fiktivní modelový příběh. Tři postavy žijící ve stejném městě se v každém příběhu setkávají s knihovnou v trochu jiné podobě:

Bližší popis sběru dat a daných skupin popisujeme v **kapitole č. 2 na straně 12**.



# Nízkokvalifikovaní

Dospělí s nízkou úrovní kvalifikace, s nízkými digitálními kompetencemi. Často se neúčastní dalšího vzdělávání a nedisponují podporou při dalším vzdělávání.

„Je úterý večer a **Martina** se na prodejně potravin, kde pracuje už devět let jako prodavačka, připravuje k odchodu domů. Před prodejnou si s kolegyní ještě zapálí cigaretu, pobaví se o dnešním dni a s taškou neprodaných potravin se vydává na nedalekou zastávku autobusu. Při čekání na autobus zvedá telefon svému synovi a ptá se, zda už se v pořádku vrátil domů od sousedky, která ho po škole hlídá, když Martina nestihne přijít domů včas. Těší se na něj a je zvědavá, co jí dnes zase poví nového o počítačích a dění ve světě, které příliš nesleduje. Nevěří médiím a pokud už se něco chce sama dozvědět, zeptá se radši synů nebo přítele, kteří jí to vždy rádi vysvětlí. Největší radost jí dělají její děti, se kterými tráví mimo práci nejvíce svého volného času. Je pro ni důležité, aby měli vše, co potřebují, ale snaží se je učit samostatnosti, protože tak byla vychovaná i ona sama. Život není peříčko, ale považuje za důležité, aby se člověk nebál práce a zvládl se o sebe postarat bez cizí pomoci. Nejstarší syn končí odborné učiliště, jak mu sama doporučila, a doufá, že se s výučním listem ve světě neztratí, podobně jako její otec, který byl automechanikem.

V autobusu otevře na mobilu svou facebookovou zed' a naráží na inzerát místní knihovny, která nabízí lekce angličtiny pro dospělé. Martina si na chvíli zavzpomíná na časy, kdy knihovnu navštěvovala jako dítě. Přemýšlí, jaké by to bylo naučit se konečně anglicky a splnit si sen podívat se jednou v životě do Londýna. Pak si ale uvědomí, že by jí to v práci nijak nepomohlo, a pokud by třeba jednou manažer po ní angličtinu vyžadoval, zvažila by na kurz chodit. Ale stávající manažer by jí takový výmysl stejně nepovolil. Lehce se otřese při představě, že by lekce v knihovně byly takové, jaké si pamatuje ze školy – plné diktování, zapisování a nudného sezení v lavici. „Tak vidíš, není to nic pro tebe,“ řekne si v duchu a přejde na další příspěvek.“

## Hodnoty

**Hledání práce:** Skupiny lidí s nízkou pracovní kvalifikací mohou často pracovat na jedné pozici řadu let. Při hledání se neřídí svými sny a ideály, ale praktickými kategoriemi, jako je vzdálenost od domácnosti, o kterou pečují, stabilita práce a garance příjmu pro pokrytí nezbytných výdajů. Sny a ideály nízkokvalifikovaní odkládají v dospělém životě stranou. Může být náročné je podpořit k tomu, aby se nezdráhali vyjádřit, čemu by se v životě skutečně chtěli věnovat.

**Říct si o pomoc:** Práce je pro nízko-kvalifikované nezbytnou součástí života, byť práci často obětují své zdraví a čas navíc, který by rádi trávili se svou rodinou. Pracují, aby zajistili sebe a svou rodinu, a tak je pro ně důležité si práci udržet nebo si při hledání práce „rychle poradit sám/sama“. Úřadu práce a neziskovým organizacím, co nabízí pomoc, se vyhýbají – spojují si s nimi nezaměstnanost a skupiny dospělých, co závisí na pomoci jiných, mezi které se nechtějí zařadit a nechtějí tak být vnímáni. O dalších službách ÚP, jako je poradenství či rekvalifikace, mají nízké povědomí. O pomoc či podporu si často neříkají z pocitu studu či selhání.

*„Celý život pracuju. Přišlo by mi to tak hrozné a tak strašně ponižující muset se obrátit na nějakou neziskovku. Brala bych to tak, že jsem zklamala, něco jsem nezvládla, něco udělala špatně. I když chápu, že ta situace opravdu může nastat.“*  
- pracovnice prodejny potravin

**Vzdělávání pro práci:** Po dokončení formálního vzdělávání je pro ně učení něco, co nevnímají jako kontinuální životní proces. Pokud se v posledních letech něco potřebovali doučit, bylo to především z tlaku nebo doporučení vedení v jejich současné práci. Šlo o kurzy, které byly designovány tak, aby pracovník zvládl svou současnou pozici či změnu v popisu práce (například ovládání nového stroje či technologie v práci). S tím, že by zaměstnavatel pracujícím nabízel kurzy na osvojení komplexnějších kompetencí pro navýšení svého lidského potenciálu a lepší pracovní uplatnění, jsme se nesetkali. Nízko-kvalifikovaní přitom reflektují, že jejich kompetence neodpovídají nárokům dnešní doby (zejm. oblast informačních technologií).

*„Já se celoživotnímu vzdělávání nebráním. Ale nevyhledávám to. Já jsem takovej ten typ, ten pěšák, ten dřič v té práci. Jo, všechno jako odedřu a když mi řeknou, co je potřeba, tak se to naučím.“* — referentka poštovních služeb

**Pozitivní vnímání knihoven:** Nízkokvalifikovaní vnímají knihovny jako přátelská a podporující místa, co si spojují se vzpomínkami na své dětství. V dospělosti knihovnu znají primárně z pozice rodiče, který své děti vodí do knihovny kvůli půjčení knih či návštěvě kroužku. Přehled o nabídce dalších služeb knihovny, které by je mohly oslovit, jim uniká.

*„Víte co, o čem já často přemýšlím, jsou takové ty školy třetího věku, jestli bych třeba mohla jít. To by mě fakt zajímalo, jestli bych to třeba zvládla nebo jestli tam vůbec můžu tam jít, když nemám žádný vzdělání a jsem jen vyučená.“*  
- pracovnice prodejny potravin

**Skryté vzdělávání a peer-to-peer podpora:** Vstup nízko-kvalifikovaných dospělých do vzdělávacího procesu je brzděn nízkou podporou okolí i zaměstnavatele, ale také nízkým sebevědomím či neztotožněním se s formálním vzděláváním. S komunikačními partnery jsme přesto otevřeli téma ideálního učení – jakou by mělo mít podobu a průběh. Naši komunikační partneři by ocenili vzdělávat se v povzbuzujícím a podporujícím prostředí, jehož se cítí součástí (u mnoho nabídek vzdělávání mají nízko-kvalifikovaní pocit, že jsou určeny pro více vzdělané a oni by do takové skupiny nezapadli a ani nebyli vítáni). Pocitu sounáležitosti by podle nich pomohla peer-to-peer podpora a sdílení učícího se procesu s lidmi se stejnou motivací a zájemem. Také je láká učení skrze mezigenerační kontakt a učení, které je hravé a rovné (odlišuje se od formálního vzdělávání).

**Propadání systémem podpory:** Nízko-kvalifikovaní jsou skupinou dospělých, která je systémem podpory doposud opomíjena. Vypovídá o tom ostatně fakt, že nejsou zvyklí pohybovat se v podporujícím prostředí, ve kterém na ně někdo myslí a pečuje o ně (to platí mnohdy i pro jejich nejbližší vztahy). Pro naše komunikační partnery bylo nezvyklé, že se zajímáme o jejich situaci a chceme s nimi vést rozhovor o tom, jak se jim žije a pracuje. Rozhovor přitom zpětně hodnotili jako osvěžující a vzácný prostor pouze pro sebe a své myšlenky. Z pohledu systému se nízko-kvalifikovaní nachází v určité propasti podpory, kdy (kromě odborů a zaměstnavatele) nejsou navázáni na instituce či kontaktní body podpory, které by je dovedly zachytit a budovat u nich důvěru pro vstup do společného řešení situace nízko-kvalifikovaných. Jde přitom o cílovou skupinu, která se bude s technologickým pokrokem, co nás v budoucnosti čeká, bez návyku upskillingu/reskillingu vyrovnávat velmi obtížně.

**Obavy z technologického pokroku:** Téma umělé inteligence vyvolává mezi nízko-kvalifikovanými pocity strachu a nejistoty, které z velké míry pramení z neznalosti technologie. O umělé inteligenci pouze zaslechli něco od kolegů v práci nebo od dětí, sami se ale tématu vyhýbají. Bojí se, že v médiích a ve společnosti nebude kvůli umělé inteligenci čemu věřit, a pocítují obavy o další generace. Nové technologie nevnímají jako „své“ téma, kterých se jich dotýká pracovně či osobně. Především si s nimi asociují představy daleké budoucnosti a budoucích generací („mě to už nepotká“). Přitom mnohdy sami v práci sledují sílící trend automatizace v podobě nutnosti spolupráce s novými přístroji či nahrazení části pracujících strojem (například samoobslužná pokladna).

## Výzvy a potenciály pro poskytovatele služeb

- Ideální učení si představují jako živé, dynamické, interaktivní a založené na rovné komunikaci.
- Vzdělávací programy koncipovat nepřímou a nalákat na ně dospělé skrze neformální akce („na kterých se můžou zároveň něco naučit“)

- „Být v tom spolu“ pro dodání kuráže a možnosti sdílet novou zkušenost. Zmiňují význam sociálního kontaktu, možnosti poznávat nové lidi. Důležité je pro ně především podporující a povzbuzující prostředí.
- Potenciál knihovny být vstupní branou pro nové prožitky a začátek změny. Cílové skupiny, u kterých navýšení podpory (se kterou se nesetkávají) může vést k zásadní proměně další životní trajektorie.
- Řada dospělých chodí do knihoven pouze se svými dětmi, je proto možné vytvořit program pro děti i rodiče, v rámci kterých se jim „informace či vzdělání“ předává nepřímo.
- Potenciál knihoven jako míst, které dovolují prožít něco nového, navyšovat skrze to sebevědomí, být vstupním místem pro další práci na sobě.
- Budovat důvěru a navyšovat sebevědomí, práce se sebehodnotou, nabídnutí bezpečného zázemí.

## Sociálně znevýhodnění

Dospělí s nízkým sociokulturním, ekonomickým a dovednostním kapitálem. Mohou čelit rasové diskriminaci, obyvatelé strukturálně slabších regionů. Mohou být dlouhodobě nezaměstnaní nebo ekonomicky neaktivní.

*Ivan žije sám na ubytovně, kam se nedávno přestěhoval za práci. O práci však velmi brzy přišel, jelikož šéf fabriky nahradil dělníky, mezi které byl zařazen, efektivnějším a levnějším strojem. Ivan se obrátil na Úřad práce, kde ho ale místo pomoci odkázali na místní neziskovku, která mu prý jako Romovi určitě pomůže. Na tato kolečka je už zvyklý a ztrácí důvěru v to, že si najde práci, kde by byl spokojený. Má pouze výuční list v oboru, který dnes místo lidí zaměstnává stroje, a na školu nevzpomíná rád. Přeshkolování a všemu, co zavání vzděláváním, se vyhýbá obkloukem. Dodnes je mu zle ze vzpomínek na spolužáky, co jej na škole šikanovali, a na učitele, kteří šikanu přehlíželi a ještě jej ponižovali za špatné známky. Doma se o něj rodiče příliš nezajímali, tak byl rád, když školu ukončil, slíbil si, že se do ní už nikdy nevrátí a odešel z města za novým životem.*

*Vše se změnilo, když začal navštěvovat neziskovou organizaci, kam ho úřednice odkázala. Poznal se tam se sociálním pracovníkem Lukášem, který ho povzbudil ke sdílení svých zkušeností ze školy. Inspirovalo jej, že Lukáš, který také zažil šikanu, nedávno dokončil studium sociální práce. Na Lukášovu radu se přihlásil na kurz práce s počítačem nabízený místní knihovnou. Překvapilo jej, že první hodina se nesla v bezpečném a uvolněném duchu a s účastníky i lektorem se dokonce párkrát nasmáli. Sice je teprve na začátku, ale Ivan začíná věřit, že tento kurz a Lukášova podpora by jej mohly přivést k zajímavé změně.*

# Hodnoty

**Živé učení a význam vzorů:** Ideální učení si představují jako živé, dynamické, interaktivní a založené na rovné komunikaci. Učení by mělo probíhat v podporujícím a povzbuzujícím prostředí, ke kterému lidé cítí důvěru a je v něm možné navazovat a udržovat sociální kontakty. Významnou inspirací pro seberozvoj jsou vzory v místní komunitě – lidé, kteří svým příběhem, prací a přístupem dovedou aktivizovat ostatní.

*„Moje dcera začala chodit do komunitka a strašně chtěla být jako (pracovnice komunitního centra). Kdyby jí někdo vyhodil přes okno, tak ona zase dveřma přijde. Ona byla fakt úplně šílená, jenom samé papíry nosila a ‚mamko, podepiš, podepiš!‘ Dopadlo to tak, že dcera dnes chce být učitelka ve škole nebo ve školce a k tomu ji dovedla ta pracovnice.“*

– účastnice komunitní práce v místní lokalitě

**Změna skrze vnitřní motivaci:** Sociálně znevýhodnění lidé se mohou potýkat s řadou odrazujících překážek, které přímo souvisí se základními potřebami materiálního zabezpečení, pocitu bezpečí, podpory u svého okolí a férového zacházení. Řešení každodenních potíží a dopadů znevýhodnění na všední život má přednost před dlouhodobým plánováním. Udržitelná změna u sociálně znevýhodněných proto musí vycházet z jejich vnitřních incentív – z vlastního porozumění významu změny pro osobní budoucnost a vlastní definování této změny. Předpokladem vstup do změny a práce na ni jsou bezpečné podmínky a navázání důvěry na člověka/instituci, který je případným průvodcem změnou.

*„Já jsem vždycky byla máma a myslela si, že musím být jenom máma, která se stará o děti a o partnera, prostě uklízíte, vaříte, staráte se o dítě, hraje si s ním, učíte ho a takhle. Když se vrátím deset let zpátky, vůbec bych nevěřila tomu, že budu tam, kde jsem teď, a že si mezitím projdu několika vzděláváním, že budu pracovat na svém já a dělat něco pro sebe.“*

– komunitní pracovnice

**Vzdělávání pro práci:** Po dokončení formálního vzdělávání je pro ně učení něco, co nevnímají jako kontinuální životní proces. Pokud se v posledních letech něco potřebovali doučit, bylo to především z tlaku nebo doporučení vedení v jejich současné práci. Šlo o kurzy, které byly designovány tak, aby pracovník zvládl svou současnou pozici či změnu v popisu práce (například ovládání nového stroje či technologie v práci). S tím, že by zaměstnavatel pracujícím nabízel kurzy na osvojení komplexnějších kompetencí pro navýšení svého lidského potenciálu a lepší pracovní uplatnění, jsme se nesetkali. Nízko-kvalifikovaní přitom reflektují, že jejich kompetence neodpovídají nárokům dnešní doby (zejm. oblast informačních technologií).

**Zkušenosti s institucemi podpory:** Naši komunikační partneři s námi sdíleli své zkušenosti s různými typy podpory. Velmi rozmanité byly zkušenosti s Úřadem práce, které se odvíjely primárně od ochoty úředníka. Někteří zažili odrazování od hledání práce, nabídnutí nevhodných pracovních nabídek samoživiteli a s tím spjatý stres z rizika ztráty nároku na čerpání dávky, někteří se setkali s velmi nápomocným a podporujícím přístupem. Dozvěděli jsme se také o případech, kdy Úřad práce komunikačního partnera, který přišel s žádostí o pomoc s vyplněním jednoduchého formuláře, odkázal na místní neziskovou organizaci. Komunikační partneři si tuto zkušenost zvládli vysvětlit jako reakci přetíženého systému, přesto pro některé z nich byla situace, kdy je úředníci na rozdíl od majority poslali do neziskové organizace pro Romy, poškozující. Zároveň všichni naši komunikační partneři vnímají neziskové organizace jako přátelská a bezpečná místa, kde se setkávají s porozuměním a podporou a kde se mohou síťovat se zajímavými lidmi.

*„Já jsem pěstoun a zažila jsem, že nám pěstounství zrušili jako práci a nastavili jako sociální dávku. Byla jsem v invalidním důchodě, ale peníze nestačily, tak jsem si chtěla najít práci. A to bylo opravdu stresující, protože paní nechápala, že si chci najít práci, že na co, že práci nepotřebuju. A když už mi práci nabídli, byla buď na osm hodin, nebo byla těžká. A holčička začala chodit do první třídy, tak člověk se potřebuje tomu dítěti věnovat.“*

– pěstounka a dělnice v továrně

**Špatné vzpomínky na školu:** Sociálně znevýhodnění vzpomínají na své vzdělávání jako na nepříjemné a až velmi poškozující životní období. Naši komunikační partneři postrádali důvěru u vyučujících, kteří měli být jejich autoritami, setkávali se s šikanou a předpojatostí a cítili se nevhodně za to, že jejich vzdělání stojí rodiče tolik prostředků. Ze školy proto často odcházeli předčasně a u mnoha z nich negativní vztah k formálnímu vzdělávání přetrvává dodnes. Tento vztah dále určuje, jak pečují o vzdělávání svých dětí a zda například sledují, aby se jim dostávalo lepšího a férovějšího přístupu, než jaký zažili oni.

*„Kdysi to bylo hodně přísné. V první třídě jsem kvůli tomu, že jsem byla levačka, skončila na zvláštní škole. Měla jsem strašně zaujatou paní učitelku. Pak jsem se v osmé třídě přihlásila na učňák na kadeřnici, kde jsme dělali psychologické testy. A tam se podívovali, co dělám s mým IQ na zvláštní škole. Vytáhli si moje papíry a tam bylo napsané, že je to kvůli tomu, že si jako levačka rozmazávám pero.“*

– pěstounka a dělnice v továrně

**Potřeba prohloubené důvěry:** V oblasti vzdělávání a seberozvoje sociálně znevýhodněných hraje důležitou roli postava lektora/průvodce změnou a k němu navázaná důvěra. Samostatným krokem při designu programů pro sociálně znevýhodněné je proto vzájemné poznávání se a navazování důvěry, které utvoří zázemí pro bezpečné a společné definování cílů a průběhu programu.

## Výzvy a potenciály pro poskytovatele služeb:

- Navrhnout programy tak, aby skupiny vnitřně pociťovaly užitečnost pro jejich život a aktuální situaci — pokud nepocítují vnitřní motivaci, nebudou se toho pravděpodobně účastnit.
  - S tím souvisí aktivní ověřování, ladění a komunikování, že cílovky rozumí tomu, v čem je pro ně služba nápomocná a přínosná.
  - Pomoci může utvářet prostředí, ve kterém cílovky pociťují očekávání směrem do budoucna — “mohou čekat změny”.
- Důvěra v lidi, kteří v té oblasti už pracují nebo se s nimi setkávají v rámci neziskových organizací. Je vhodné do programu zapojit komunitní centra či osoby, ve které mají skupiny důvěru
- Potenciál knihovny být vstupní branou pro nové prožitky a začátek změny. Cílové skupiny, u kterých navýšení podpory (se kterou se nesetkávají) může vést k zásadní proměně další životní trajektorie. U lidí potýkajících se se znevýhodnění může cesta vést skrze budování důvěry, komunikování potřeb, navyšování sebevědomí, práce se sebehodnotou, nabídnutí bezpečného zázemí, nabídnutí příležitostí k dokázání si, že dovedu něco zorganizovat, plánovat, změnit,
- Nalákat na něco neformálního, vybudovat v nich důvěru v daný prostor. Pak jim to “vzdělávání” po kouskách dávat citlivě a nenásilně. V tomto mají knihovny dobrou výchozí pozici.

***Na řešení sociálního znevýhodnění se musí podílet jak lidé, na které dopadá, tak i majoritní společnost, která nerovné podmínky přehlíží, toleruje či udržuje. V prvním kroku si musíme přiznat, že za problémy sociálně znevýhodněných neseme odpovědnost my všichni. Nemůžeme pouze čekat, až sociálně znevýhodnění sami promění své podmínky k životu. Rovněž majoritní společnost a její instituce by měly aktivně pracovat na řešení rasové diskriminace a segregace a narovnávání životních šancí na úspěch.***





# Digitální zdatní

Juniorští pracující, zaměstnanci i freelanceři, v „digitálních“ sektorech, ve kterých je aplikovatelná generativní AI (např. marketing, copywriting, tvorba webu). Disponují vysokými digitálními kompetencemi, ale chybí jim zkušenost v oboru, a podpora zaměstnavatele.

**Sabina** se po dokončení bakalářského studia rozhodla zkusit rozjet něco svého a zařídila si živnost v marketingu. Nad magistrem zatím neuvažuje -- nové věci se zvládá učit sama a o nejmodernějších trendech, co ji zajímají, se na univerzitě stejně nic nedozví. Jen ten titul by ráda měla, „aby se neřeklo“. Dnešní večer tráví sama doma, odkud i každý den pracuje a vyřizuje zakázky. Na Discordu jí vyskočil příspěvek od kamaráda Adama s ukázkami, jak generativní AI obratně plní jeho pracovní úkoly marketáka. Pod příspěvkem naskakují pobavené reakce dalších freelancerů. Sabina také reaguje vysmátým smajlíkem, ale cítí obavu, co vše umělá intelligence změní a jak si udrží své klienty. Zavírá Discord a projíždí si nabídku videí, článků a webinářů o práci s generativní AI. Trochu ji mrzí, že vedle sebe nemá někoho, s kým by to mohla probrat.

Při hledání Sabina naráží i na plakát místní knihovny, který zve na popularizační přednášku o dopadech AI na společnost. Zaujme ji, že se konečně i knihovny rozhodly lépe zapracovat na svém marketingu a inzerát rozklikne. Zjišťuje, že na přednášku navazuje workshop s diskusí k plánovanému coworkingovému prostoru v knihovně. Doufá, že by se tam mohla potkat s dalšími freelancery, se kterými by mohla děnit kolem AI prodiskutovat. Má z toho radost a je překvapená, že do knihovny už nechodí jen děti a senioři. Hlava se jí plní nápady o podobách coworkingu v knihovně, kde by mohla část týdne pracovat, potkávat se s lidmi a třeba se i spolu podporovat a učit se novým věcem.

## Hodnoty

**Sebevzdělávání jako součást života:** Pro digitálně zdatné je vzdělávání prostupující součástí jejich pracovního i osobního života. Snaží se dovzdělat v oblastech, kterým nerozumí a hledají informace na internetu. Převážně se obrací na lidi ve své komunitě (například online skupiny profesionálů v jejich oboru). Častým zdrojem informací je pro ně navštěvování webinářů, online kurzů, podcastů, odborných fór a hledání návodů na internetu. Vzdělávání tak u nich probíhá převážně mimo formální instituce. Ty vnímají pozitivně, ale často na ně mohou působit zastarale. Knihy jsou pro ně zdrojem informací ve chvíli, kdy si ověřují informace, ale v zásadě podle nich nereflektují aktuální dění.

*„Já si myslím že ten proces učení nikdy nekončí. Člověk, který se posouvá, se zákonitě musí učit.“ – pracující na volné noze*

**Umělá inteligence jako příležitost i nejistota:** U digitálně zdatných panuje převážně pozitivní postoj k umělé inteligenci jako rychle a nepředvídatelně vyvíjející se technologii. Generativní AI vnímají převážně jako potenciál pro vznik nových pracovních pozic a sami sebe vnímají jako člověka se schopností adaptace na nové změny. Obavy ohledně generativní AI pramení především okolo soukromí dat, etiky AI, polarizace společnosti či emočního ovlivňování neregulovanou AI. Zároveň je nejisté, co generativní AI přinese do budoucna pro digitálně zdatné, kteří si teprve budují své zkušenostní portfolio. Obavy se týkají toho, jak juniorští pracující zvládnou garantovat kvalitu výstupů generativní AI a jaké budou mít se svými základními znalostmi a dovednostmi pracovní uplatnění.

*„Z pozice mentora se spíš obávám dopadů umělé inteligence na začínající webaře, protože pro spoustu z nich jsou jednodušší weby příležitostí, jak začít. Oni teď přijdou o tuhleto etapu a myslím si, že pro ně bude těžší dostat se na trh práce, když nemají vyšší zkušenosti.“*

– seniorní vývojářka webu a mentorka

**Samostatnost i osamocenenost:** Knihovny jako centra vzdělávání a komunitní interakce: U otázky ke knihovnám se digitálně zdatní vyjadřovali různě. Univerzitní knihovny mají často spojené se svým vlastním vzděláváním na vysokých školách. Vnímají význam knihoven jako možnost setkat se s druhými a mít soustředěný čas na sebe a na práci na svých projektech. Zároveň jsou pro ně veřejné knihovny často zastaralé a spojují si je především s půjčováním knih, které však nereflektují současný rychlý technologický vývoj. Pracují často z domu a vyzdvihují potenciál knihovny, jako místa pro setkávání se s ostatními. Nicméně si knihoven jako instituce váží a vnímají je jako místa, která mají ověřené a kvalitní informace.

*„Knihovny mám ráda, je to pro mě místo, kam si jde člověk jednou za čas pro knížky a zároveň se z toho stal takový prostor, kde jde i trávit volný čas. Člověk zde najde kvalitní zázemí, když potřebuje pracovat, ale i neformální prostor, když ho potřebuje.“ – pracující na volné noze*

**Samostatnost i osamocenosť:** Z popisu pracovných dní freelancerů vidíme, jak jsou freelanceři zvyklí pracovat na vlastní pěst, suplovat si podporu zaměstnavatele a vyrovnávat se s pocity nejistoty. Vedle plánování zakázek a komunikace s klienty si freelanceři sami sobě de facto poskytují kariérové poradenství – plánují si, jaké kompetence u sebe rozvíjet pro lepší konkurenceschopnost atp. O tradiční služby podpory zaměstnanosti, jako je poradenství či rekvalifikace poskytované Úřadem práce, se nezajímají, neoslovily by je a nemají o nich přehled. Atraktivnější variantu vidí v uvolněnějších, neformálních a peer-to-peer formátech podpory, jako jsou debatní kruhy, které jsou zároveň prostředkem k socializaci, co freelanceři pracující z domova mohou postrádat.

*“Jako člověk, co pracuje sám jako freelancer, bych ocenila možnost konzultace nebo debatního kroužku, kde si můžu s někým promluvit o tom, co se děje za změny (v oblasti AI). Protože když se baví člověk s někým dalším, tak přijdou nové nápady, myšlenky a vhledy, než když si k tomu sednu sama a zapisuji si něco na papír.”*

– pracující na volné noze

### Výzvy a potenciály pro poskytovatele služeb:

- Budovat atraktivní brand knihovny, která je moderní a aktuální k dění ve světě.
- Nabízet prostory knihovny, jako místo setkávání, kde lidé mohou sednout a dozvědět se něco nového, nebo pracovat na svých povinnostech.
- Nabízet kurzy na základě aktuálního dění, sledovat novinky ve světě a reagovat na ně v podobě nabízených workshopů, kurzů, diskuzí.



## Nerovnost skrze vzdělávání, která trvá celý život.

Při hovorech s cílovými skupinami jsme opakovaně naráželi na kontrastní rozdíly v individuálních příbězích a zážitcích našich komunikačních partnerů. Z jejich individuálních výpovědí je možné seskládat mnohem širší příběh, který nám přibližuje, jak jsou v české společnosti utvářeny a reprodukovány nerovnosti mezi lidmi odlišného původu a zázemí. V případě našeho výzkumu, který se zajímal o zkušenosti lidí s prací a učením, jsme jako hlavní mechanismus reprodukce nerovností identifikovali systém vzdělávání.

Již v raném dětství se děti z ohrožených či segregovaných skupin setkávají s horším přístupem ke vzdělávání, což pramení z jejich finančního a rodinného zázemí či cílené diskriminace okolím. To často vede k nerovnému rozvoji jejich dovedností a následně i k celoživotnímu postoji ke vzdělávání jako takovému. Negativní vztah ke vzdělávání se začíná utvářet už na základní škole, kde se děti z menšinových či socioekonomicky slabších skupin potýkají s vyšší mírou negativních zkušeností. Šikana, ponižování a segregace, s nimiž se setkávají v dětství, vytváří celoživotní postoj ke vzdělávání, které vnímají jako nepřátelské a nedostupné. Tyto zkušenosti mohou vést k tomu, že děti z těchto skupin ztrácejí motivaci a důvěru ve vzdělávací systém. Výsledkem je, že mnozí z nich nevidí vzdělávání jako cestu k osobnímu růstu, ale spíše jako povinnost a „nutné zlo“ a tento postoj je generačně předáván dál.

V rozhovorech s lidmi, kteří pracují na pozicích s nízkou kvalifikací, bylo vzdělávání často tematizováno jako něco, co jim je poskytováno zvenčí spíše než jako prvek vycházející z jejich vnitřní motivace či touhy po změně. Tito lidé vzdělávání často vnímali jako něco, co je nezbytné pro výkon jejich práce, nebo jako povinný kurz nařízený zaměstnavatelem:

*“Já se celoživotnímu vzdělávání nebráním, ale nevyhledávám jej. Jsem takovej ten pěšák a dřič. Všechno si odedřu a když mi řeknou, co je potřeba, tak se to naučím.”  
— Eva, pracující na poště*

Porovnejme postoj Evy s tím, jak na vzdělávání nazírá Karel, který pracuje jako grafický designér na volné noze a má za sebou studium designu v rámci bakalářského programu na vysoké škole:

*“Já jsem si prostě stanovil, že čtyři dny si chci vyhradit na práci s klienty, půl dne chci pracovat pro neziskové organizace za sníženou sazbu nebo zdarma a jeden den věnovat jenom učení. Ať už čtení knih, poslouchání podcastů, pročítání si toho, na co člověk narazí. Sám z vlastní vůle jsem si to takhle pevně nastavil, že chci mít vždy jeden den v týdnu na vzdělávání a učení se, abych měl stále možnost posouvat se dál a dál.” – Karel, grafický designér*

O tom, jak se vztah ke vzdělávání může vyvíjet a proměňovat v průběhu života, nám vykládaly romské obyvatelky městské lokality, ve které dlouhodobě probíhá komunitní práce. Dlouholetá komunitní práce změnila životní trajektorii mnoha z nich i jejich dětí. Všechny komunikační partnerky si přitom nesly výrazně negativní zkušenosti ze školství, které pramenily z rasové diskriminace a slabšího sociálního zázemí (a ne nedostatku talentu):

*„Skončila jsem se základním vzděláním. Když jsem nastupovala na střední školu, naše rodina se stěhovala a nebyly prachy, abych zůstala na původní střední. Máma mi vybrala obor kuchař-číšník v tom novém městě, i mě to bavilo, jenomže to vyžadovalo prachy. Když máte týden praxi v kuchyni, je jasné, že tam budete obědovat, všichni to měli zaplacené a já ne. Takže jsem nešla do školy a brečela, mamka nevěděla, že ve škole nejsem, naskákaly mi zameškané hodiny a takhle jsem přišla o studium. V hlavě mám pořád sen dokončit si vzdělání, pomalinku, až bude čas. Ted' se ale zaměřuji na syna.”*

– Dana

*„Střední škola byla do třetího ročníku super, ale pak začala šikana. Učitelé se mě nezastali, nevěřili, že tam byla vůči mně provedena šikana. Třetí ročník jsem ani nedodělala, až potom jsem šla na opravné zkoušky.”*

– Erika

*„Kdysi to bylo hodně přísné. V první třídě jsem kvůli tomu, že jsem byla levačka, skončila na zvláštní škole. Měla jsem strašně zaujatou paní učitelku. Pak jsem se v osmé třídě přihlásila na učňák na kadeřnici, kde jsme dělali psychologické testy. A tam se podívovali, co dělám s mým IQ na zvláštní škole. Vytáhli si moje papíry a tam bylo napsané, že je to kvůli tomu, že si jako levačka rozmazávám pero.”*

– Andrea

Před několika lety začaly tyto ženy aktivněji spolupracovat s komunitními pracovníky, kteří v lokalitě začali působit. Zapojily se do péče o nové komunitní centrum a díky pravidelným setkáním a aktivitám začaly postupně otevírat téma vzdělávání a svých potřeb i obav, které se vzděláváním souvisí. Vzájemná podpora a důvěra je zavedla k vyzkoušení různých vzdělávacích akcí, které vedly k „uzdravení“ a narovnání jejich vztahu ke učení a seberozvoji. Nyní se všechny ženy dále aktivně zapojují do komunitního života, podporují své děti pečlivým výběrem škol, které dbají na rovný přístup k dětem, a samy si plní své sny nebo se na práci na nich připravují:

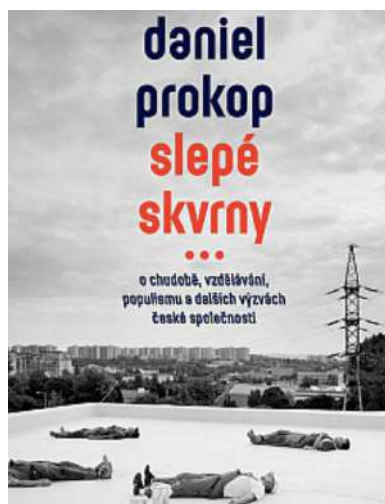
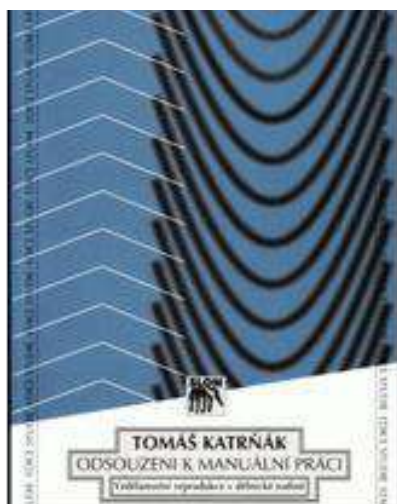
„Já jsem vždycky byla máma a myslela si, že musím být jenom máma, která se stará o děti a o partnera, prostě uklízíte, vaříte, staráte se o dítě, hrajte si s ním, učíte ho a takhle. Když se vrátím deset let zpátky, vůbec bych nevěřila tomu, že budu tam, kde jsem teď, a že si mezitím projdu několika vzděláváním, že budu pracovat na svém já a dělat něco pro sebe. Teď se mi moc líbí vzdělávání, co má můj syn ve škole. Oni sedí po čtyřech nebo po pěti, ale ne jako stejná skupinka, ale každý den se mezi sebou točí a můžou si vyzkoušet pracovat s více dětma ve třídě. Líbí se mi, že učitelé u nich hodně dbají hodně na tu skupinovou práci.“  
– Andrea

Jak vidíme, negativní postoj dospělých ke vzdělávání (spolu s nízkou podporou okolí) poškozuje nejen jejich potomky, ale i dospělé samotné, kteří skrze neúčast v dalším vzdělávání přicházejí o spoustu šancí, jak realizovat své ambice a dovolit si změnit podmínky svého života. O tom, že tito dospělí mnoho ambicí a snů mají, víme z rozhovorů, ale za aktuálních podmínek je pro většinu z nich nereálné pokusit se k nim přiblížit.

Věříme, že mezi odpovědnosti poskytovatelů veřejných služeb patří zvědomění tohoto problému a snaha o jeho řešení skrze design služeb, který rozumí bariérám znevýhodněných skupin, tyto bariéry ošetřuje a otevírá nové brány a cesty ke znovupoznávání svého potenciálu.

## Zajímá vás více?

Sdílíme zde tři zajímavé zdroje o reprodukci nerovností skrze vzdělávání.



## Zdroje

1. Tomáš Katrňák. (2004). *Odsouzení k manuální práci - Vzdělanostní reprodukce v dělnické rodině*. Sociologické nakladatelství (SLON).
2. Daniel Prokop. (2019). *Slepé skvrny: O chudobě, vzdělávání, populismu a dalších výzvách české společnosti*. Host.
3. PAQ Research & think-thank IDEA. (2020). *Mají děti v Česku stejné šance ve vzdělávání? Hlavní zjištění studie Nerovnosti ve vzdělávání jako zdroj neefektivity*. Nadace České spořitelny.

# 06/ Dobrá praxe

Umělá inteligence veřejným knihovnám přináší nové interní nástroje i nové výzvy při poskytování služeb pro veřejnost. Přinášíme příklady a doporučení, jak k umělé inteligenci a s ní souvisejícím trendům přistupovat nápaditě, sociálně citlivě a odpovědně.

## Galerie příkladů dobré praxe

### #1 Hravá osvěta o AI

Cambridge Public Library (USA)

#zkušenost #etika #učeníhrou

V Cambridge se rozhodli představit veřejnosti etická témata kolem AI hravě a nápaditě. Po příchodu do knihovny narazíte na místnost vybavenou jako klasický obývací pokoj ze sitcomu. Usadíte se na gauč, povídáte si s lidmi kolem – a když jeden z vás řekne něco vtipného, rozezní se kolem vás zvuk diváckého smíchu. Prostor je totiž odposloucháván AI programem, co se „směje“ nazpět po každé vtipné hlášce, co zaznamená. Na instalaci The Laughing Room, která uživatelům umožnila zažít, jaké to je být odposloucháván chytrou technologií, knihovna navázala blokem přednášek pro veřejnost o etických hrozbách AI.

Zdroj: <https://www.urbanlibraries.org/blog/ai-in-public-libraries-our-civic-mission>

### #2 AI jako kurátor/ka hlasů komunity

Madison Public Library (USA)

#kurátorství #komunita #inovace

Madisonská knihovna zavedla technologickou vychytávku pro svá komunitní setkávání, na kterých místní obyvatelé diskutují problémy a výzvy svých sousedství. Digital Heart („Digitální srdce“), položené uprostřed stolu, nahrává výpovědi obyvatel a pomocí AI programu nahrávky třídí a seskupuje spolu s ostatními. Výsledkem je sdílená databáze, co propojuje výpovědi o místních problémech a potřebách se zkušenostmi a způsoby řešení, o kterých se zmínili obyvatelé stejné nebo i odlišné lokality.

Zdroj: <https://www.urbanlibraries.org/blog/local-voices-network-using-ai-to-elevate-community-voices-and-inform-library-planning>

### #3 AI jako překladatel/ka u informačního pultu

Broward County Library (USA)

#inkluzе #kooperaceAI #AIasistence

Skupina okresních knihoven se rozhodla reagovat na rostoucí komunitu přistěhovalců a najít způsob, jak je v sousedství uvítat navzdory jazykové bariéře. Lidským knihovníkům u pultíku pomáhá hlasový AI asistent, který zajišťuje okamžitý překlad konverzace a plynulejší komunikaci. Toto „duo“ dovede přivítat a zasvětit do nabídky místních služeb i ty příchozí, co se anglicky ještě nedomluví.

Zdroj: <https://www.urbanlibraries.org/blog/broward-county-library-welcomes-newcomers-with-voice-assisted-technology>



## #4 projekt Druhý věk (nejen) o AI Městská knihovna Louny

#inovace #dospělí #učení

V projektu Třetí věk pracujeme v naší knihovně již osmnáctou sezónu. Přivést do knihovny střední generaci je však daleko těžší, a přesně to jsem si stanovila jako osobní projekt a výzvu po osmnácti letech v knihovně. S kolegy jsme si zmapovali témata, která dospělé v produktivním věku – ženy i muže – osloví tak, aby do knihovny přišli. Nakonec jsme otevřeli čtyři semináře – seminář o umělé inteligenci, tvůrčí ateliér zaměřený na malbu, historický seminář s přesahy do současnosti týkající se lokálních témat a filmový seminář zaměřený na dokumentární i hraný film.

Seminář o umělé inteligenci pro nás byl cestou, jak do knihovny přivést i muže v produktivním věku. Ti nakonec tvoří polovinu jeho účastníků a spousta mužů se účastní i dalších seminářů. Seminář vede vývojář počítačových her, který se do Loun přistěhoval a cítil, že by rád něco udělal pro komunitu, ve které žije. To vnímám jako krásné provázání knihovny se sektorem businessu.

Do prvního ročníku Druhého věku se přihlásilo 52 studentů – nejmladší účastníci je 23 let, nejstaršímu studentovi je 64 let, je tedy na hranici mezi druhým a třetím věkem. Pro přihlášené jsme uspořádali adaptační seminář, kde jsme se doptávali na jejich očekávání a společně se domluvili na modelu seminářů. Hledali jsme i čas, kdy jsou lidé ještě ochotni přijít do knihovny po práci. Museli jsme například vzít v potaz, že spousta lidí z Loun jezdí pracovat do Prahy. Domluvili jsme pondělky od půl šesté do půl osmé večer jako čas, kdy se koná vždy jeden ze seminářů. Někteří účastníci navštěvují více seminářů, jiní chodí na jeden jednou měsíčně.

Vzdělávání dospělých v produktivním věku vnímám jako alfu a omegu budoucnosti knihoven a doufám, že se nám podaří jej více institucionalizovat, stejně jako tomu je s projektem Třetí věk. Cestu k dospělým si můžeme hledat i teď. My třeba kromě projektu Druhý věk chodíme číst do jednoho pivního baru. Hosté, kteří by do knihovny pravděpodobně nepřišli, se na to těší a zažívají četbu s námi. Pobaví se, poslouchají nás, bavíme se o tom, co by je do knihovny přilákalo. To, jestli do knihovny přijdou nebo nepřijdou, je v tu chvíli vlastně vedlejší záležitostí.



FILM

UMĚLÁ INTELIGENCE

**DRUHÝ VĚK**  
*Louny*

KAŽDÉ PONDĚLÍ  
17.30

volnočasové  
vzdělávání dospělých

sdílejte své zkušenosti a zkušenosti  
především z oblasti kultury, školství  
a mezikulturního setkání.

průběh od 1. 6. na [www.mkl.cz/2v](http://www.mkl.cz/2v)

MĚSTSKÁ  
KNIHOVNA  
LOUNY

Zajímá vás více?  
Kontakt: Mgr. Dagmar Kučerová  
[kucerova@mkl.cz](mailto:kucerova@mkl.cz)

**#5 Budování lepší představitivosti o AI****Better Images of AI****#kurátorství #osvěta #médiá**

Iniciativa se snaží "bojovat" proti mainstreamovým představám o AI, které jsou zavádějící (např. přirovnání AI k lidskému mozku) nebo vyvolávají paniku či pocit ohrožení (např. AI jako robot-terminátor). V manuálu doporučují, jak o AI komunikovat – jaký jazyk a vizualizace používat pro šíření lepšího porozumění o AI. Dále jsou kurátory volně dostupné sbírky fotografií a grafik, co názorně demonstrují, jak lze zobrazovat různé aspekty a témata kolem AI.

Zdroj: <https://betterimagesofai.org/images>

**#6 Komunitní laboratoř o AI****The Upper Norwood Library Hub (UK)****#komunita #učení #konverzace**

Londýnská knihovna ve spolupráci s místními partnery zorganizovala komunitní laboratoř o AI pro místní obyvatele. Laboratoř se skládala z pěti navazujících setkání, které měly za cíl společné učení o dopadech AI a lokalizování těchto „abstraktních“ dopadů do místního kontextu (problémů a výzev místních komunit). Obyvatelé si při každém setkání vyslechli úvodní vstup odborníka/ice, aby pak nastolená témata rozebírali více do detailu při sdílené diskuzi i komornějších rozhovorech.

Zdroj: <https://www.uppernorwoodlibraryhub.org/communitylab>

**#7 Přátelský robot pro děti a dospívající na autistickém spektru****Santa Ana Public Library (USA)****#inkluzie #simulace #učeníhrou**

Děti a dospívající na autistickém spektru se v této knihovně mohou setkat s robotem Moxie, který byl vyvinut pro rozvoj sociálně-emočních dovedností pomocí tréninku sociálních interakcí. Robot pomocí AI nástroje analyzuje emoce člověka, který s ním interaguje, odpovídá nazpět, ovládá bohatou mimiku a gestikulaci. Knihovna robota získala prostřednictvím grantu, jehož cílem je zpřístupňovat nové technologie pro děti a dospívající ze sociálně a ekonomicky znevýhodněného prostředí.

Zdroj: <https://americanlibrariesmagazine.org/2024/03/01/realizing-potential/>

**#8 Digitální vzdělávání pro osoby ve výkonu trestu****Rubikon Centrum****#inkluzie #učení #digitálnípropast**

Nezisková organizace Rubikon Centrum navrhla a otestovala vzdělávací program v online i prezenční podobě, jehož cílem je posilování digitálních kompetencí u osob ve výkonu trestu. Program je pro vězněné příležitostí, jak držet krok s digitální dobou a navyšovat tak své šance na úspěšnou integraci do společnosti.

## #10 Učící se kruhy v knihovnách Learning Circles in Public Libraries (EU)

#učení #inovace #dospělí

Projekt s účastí evropských veřejných knihoven reaguje na sílící potřebu dostupného a flexibilního vzdělávání pro dospělé v produktivním věku pomocí zavádění tzv. učících se kruhů. Jejich základem je zužitkování obrovského množství vzdělávacích materiálů dostupných online v podobě MOOC kurzů. Učící se kruh sdružuje účastníky zapsané do MOOC kurzu a poskytuje jim potřebné zázemí ke sdílení vzdělávacího procesu a ke vzájemné podpoře. Úkolem knihovníka, který kruh organizuje, tak není lektorovat či garantovat znalost, ale pečovat o zázemí pro skupinu a vztahy ve skupině.

Zdroj: <https://frsi.org.pl/en/project/learning-circles-in-libraries-2/>

## #7 Spolupráce s komunitou freelancerů Knihovna Frýdek-Místek

#komunita #spolupráce #dospělí

V době po rekonstrukci knihovny jsme přemýšleli, jakým směrem posunout naše služby a jak smysluplně využít prostory a zároveň knihovnu ještě více otevřít širší veřejnosti, včetně dospělých v produktivním věku. V té době jsem četla o coworkingu a navíc pravidelná čtenářka se na nás obrátila s prosbou, zda bychom mohli podpořit lokální skupinu freelancerů.

V první řadě jsme vymýšleli, které prostory a jaké aktivity by byly nejvhodnější. Dále u nás proběhlo setkání volnonožců za účasti Roberta Vlacha (Na volné noze Na cestě), kde se ladily představy volnonožců a možnosti knihovny. Potom probíhaly první zkušební coworkingy. Výzvou pro nás bylo vymyslet organizaci tak, aby zároveň mohli knihovnu využívat freelanceři i čtenáři a uživatelé knihovny. Freelanceři u nás nyní mohou dvakrát týdně využívat vybrané prostory knihovny po celý den. Mají k dispozici vybavenou místnost, připojení k internetu, ve studovně pak tiskárnu, kopírku a scanner. Mohou použít kuchyňku i jiné veřejné prostory knihovny (čítárna, terasa...), dát si kávu, čaj atp. Zároveň jsme poskytli prostory pro pořádání aktivit pro začínající podnikatele, jako je například Podnikej ve FM nebo Startovárna.

Freelanceři díky knihovně získali místo k práci, setkávání a výměně zkušeností. Naší knihovně spolupráce přináší nové čtenáře, komunitu lidí, kteří dosud knihovnu úplně nevyužívali, ale také nové myšlenky.

V knihovně pořádáme přenosy pražských Brain&Breakfast od RED Button, které jsou zajímavé i pro zaměstnance knihovny a dodávají nám motivaci k využití zkušeností a možností spolupráce v oborech, jako je tvorba videí nebo lektorování.

Knihovně bychom doporučili všimnout si místních komunit, bavit se s nimi o možnostech vzájemné spolupráce a pořádat akce, které je osloví. A nebát se být vstřícní.

Zajímá vás více?  
Mgr. Irena Liberdová  
[liberdova@mkmistek.cz](mailto:liberdova@mkmistek.cz)

## Příběhy odjinud

Spousta inspirace pro veřejné knihovny leží „venku“ mezi obyvateli a jejich všedními životy i mezi organizacemi s odlišnými pracovními postupy. Během projektu jsme měli šanci propojit se s inspirativními osobnostmi-neknihovníky, které s námi sdílely zkušenosti ze své praxe. Z rozhovorů s nimi přinášíme výběr myšlenek a příběhů – impulsy nejen pro knihovny.

### **Petra Bláhová a Vlastimila Faiferlíková (TOTEM Plzeň):**

*O mezigeneračních programech, dobrovolnictví a aktivizaci (nejen) seniorů*

*Mezigenerační a dobrovolnické centrum TOTEM poskytuje sociálně aktivizační služby, aktivizační programy a dobrovolnické projekty. TOTEM dlouhodobě rozvíjí dobrovolnictví nejen na Plzeňsku, přispívá k vyšší míře zapojení seniorů do společenského života, pomáhá dětem a rodinám v řešení obtížných životních situací, buduje a posiluje mezigenerační vztahy.*

#### **Co pro vás mezigenerační programy znamenají a jak k nim v TOTEMu přistupujete?**

Snažíme se vytvářet prostor, kde propojujeme různé věkové a cílové skupiny tím, že s nimi hledáme přirozené životní situace, ve kterých spolu mohou být. Neděláme to strojeně a prvoplánově, že se děti naučí písničku, senioři si ji poslechnou a zatleskají. Když už, písničku by měli trénovat spolu, několikrát se potkat a běžně mezi sebou komunikovat. Spolupráce a sdílený zážitek jsou pro nás důležitějšími rozměry než to, že si děti zatančí a babička utře slzu. A není vůbec jednoduché toho docílit – rozhodně nemáme davy seniorů, kteří by s námi chtěli do mezigeneračních programů vstoupit.

#### **Jak seniory k dobrovolnictví motivujete?**

U části z nich se snažíme překročit stereotypy, co si nesou. Třeba dvě babičky se nám otočily mezi dveřmi, že nepůjdou do třídy, protože tam děti moc křičí. Někdy se nám to daří, někdy ne. Je za tím obrovský kus práce, dlouhodobá systematická budování důvěry, aby senioři věděli, že je nevhodné do diskomfortních situací a že vždy mohou ze situací vystoupit. Nejlepší cesta je sdílení dobré zkušenosti seniorů a seniorek mezi sebou. Když dobrovolník prožije hezké chvíle, může svým příběhem strhnout nějakou kamarádku, kamaráda, co se k nám přidá.

Řekli bychom, že seniory k dobrovolnictví nejvíce táhne, že jsou součástí týmu a patří do nějaké skupiny. Máme skupinu pohádkových babiček, skupinu, co vypomáhá jednorázově na místních akcích, jako je Jeden svět nebo Běh pro paměť národa, a skupinu při komunitní zahradě. Hlavní motiv je, že někam patřím a dává mi to smysl.

#### **Jak si k vám a vašim dobrovolnickým programům senioři najdou cestu?**

Dobrovolnictví je u nás částečně propojené se sociálně aktivizační službou, kterou poskytujeme. Seniorky a senioři za námi přichází pro pomoc, podporu, něco se naučit, získat přátele. A po nějaké době, když se nadechnou, cítí že mohou dát něco nazpět. Neděje se to tak u všech klientů, ale gró seniorských dobrovolníků se u nás generuje z lidí, se kterými touto cestou navážeme vztah a důvěru. Řekneme jim, že s něčím potřebujeme pomoci, a oni do toho jdou, protože nám chtějí dát něco nazpátek nebo zjistí, že je cesta pomoci nabíjí a dává jim smysl. Naší cestou k náboru dobrovolníků je tedy propojení se sociální službou nebo i s dalšími volnočasovými aktivizačními programy, kam lidé chodí „pro sebe“.

## Co byste doporučili veřejným knihovnám, které mají zájem podporovat dobrovolnictví a aktivitu místních obyvatel?

Víme, že knihovny často pořádají přednášky a besedy. Poradili bychom jít více do interakce s lidmi. U nás spolupracujeme s lidmi, kteří za námi chodí pro něco jiného, například na volnočasový program, a díky tomu k nám pocítují důvěru. Když potřebujeme pomoc, chystáme nějakou novou mezigenerační aktivitu, oslovíme je. Při snaze o jejich aktivizaci je důležité přepnout v hlavě nastavení, že „vše zařídím já jako pracovník a oni přijdou jako účastníci“. Když chceme skupinu angažovat, není dobré ji překračovat v tom smyslu, že lidé otevrou dveře, sundají si kabát a vše pro ně bude hotové a nachystané. To je cesta, která angažovanost paradoxně zastaví. Aktivizace je, když zvednou židli a pomůžou. Pocit, že jsem pro někoho důležitý, je třeba posilovat. A to bez ohledu na věk. V TOTEMu jsme si prošli vývojovým obdobím, kdy jsme byli rádi, že lidé na akci vůbec přijdou. Nyní jsme tam, že když k nám aktivní senior dochází na aktivitu a našemu lektorovi dojdou síly nebo už nám na zajištění aktivity nezbývá prostor, senior se zapojí a sám se stane lektorem. To je pro nás pravá aktivizace. Myslíme, že když v lokalitě není žádné komunitní centrum, pak je knihovna ideálním prostorem pro zapojování komunity, aktivizaci a podporu o seniory – podporu ve smyslu pomáhat nacházet to hezké v jejich etapě života. Aby mohli ráno vstávat a na něco se těšit.



## Eva Kavková (EKS):

*O podpoře dospělých, pro které je vzdělávání luxusem*

*EKS nabízí vzdělávání a kariérové poradenství pro různé cílové skupiny – cizince, ženy na rodičovské dovolené, dlouhodobě nezaměstnané, ženy ve věku 50+ i širší veřejnost – v Praze a okolí. V oblasti dalšího vzdělávání a kariérového poradenství se EKS věnuje i metodické podpoře a prosazování systémových změn.*

### **Co vnímáte jako největší problémy dalšího vzdělávání a kariérového poradenství v Česku?**

Vnímám, že školy selhávají v motivování dětí k tomu, aby je bavilo učení, protože učit se budou muset celý život. S motivací k učení souvisí utužování sociálních rozdílů. Kdo se narodí do dobré rodiny, toho ještě namotivují rodiče nebo jej škola baví. Lidé ze znevýhodněného prostředí ale mají tendence reprodukovat vzorce svých rodičů. Chudoba se předává po generace a s ní i nechuť ke vzdělávání. V dospělém věku se tito lidé často nechodí vzdělávat a učit, jediné když přijdou o práci a musejí na rekvalifikační kurz. Mají určitě řadu dovedností, které ale nikdo neobjeví a nikdo v nich nebuduje chuť se dál vzdělávat.

Jako další problém vnímám neprůstupnost našeho vzdělávacího systému. Děti, které si špatně vyberou střední školu, bývají stigmatizované, když se rozhodnou studovat něco jiného. Myslím, že do velké míry je to tím, že se ve školách nedělá kariérové poradenství. My jej nevnímáme pouze jako pomoc s vyplněním přihlášky, ale jako zamyšlení se, co mě baví, jaké mám silné stránky a kompetence. Tohle je třeba odhalovat a už od školky postupně v dětech rozvíjet, aby si vybraly obor podle toho, co je baví.

### **Daří se vám cílit i na dospělé, kteří vůči dalšímu vzdělávání pocítují slabší motivaci nebo i bariéry?**

Jde to velmi těžko. Určitě je dobré jít k nim přes komunitní centra, která nabízí větší spektrum služeb než pouze vzdělávání. Lidi tak můžeme nalákat na něco nevzdělávacího, tak aby se na dané místo naučili chodit. S odstupem času jim vzdělávání můžete začít poskytovat, po kouscích a nenásilně. V tomto ohledu mají podle mě veřejné knihovny dobrou výchozí pozici. Je ale samozřejmě otázka, jestli o knihovnu zakopnou lidé s nízkým vzděláním, kteří by něco takového potřebovali, a čím je knihovna může zaujmout.

### **Snažíte se účastníky vašich vzdělávacích aktivit podporovat i jinak?**

Kurzy nabízíme v různých variantách – někdy odpoledne, někdy dopoledne, kdy jsou děti ve školce nebo ve škole. Nejvíce se nám ale osvědčily víkendové a pobytové kurzy. Zvláště pro ženy bylo skvělé, že někam vyjely, odpočinuly si a byly tam spolu. Díky pobytu mezi sebou navázaly vztahy, některé se dodnes vídají a to je stále posiluje.

Vzájemná peer-to-peer podpora a navázání kontaktů jsou ostatně důležitým faktorem vzdělávání. Vždy jsme šli přes nějakou místní ukotvenou organizaci, pro propagaci používali jejich nástroje a to, co v dané oblasti již funguje. Ve městech, kde jsme působili, jsme si vytipovávali aktivní ženy a šli přes ně. Ženy, které žijí blízko sebe, jsme takto dávali dohromady a propojovali.

Další důležitou službou, bez které se neobejdeme, je hlídání dětí. Také jsme poskytovali příspěvek na dopravu pro účastníky kurzů z jiných regionů a individuální konzultace nebo terapie pro klienty, kteří na tom nebyli psychicky dobře.

## Lenka Szotkowska (Bunkr Třinec):

*O komunitní práci jako o upřímném zájmu o člověka*

*Bunkr Třinec je nezisková organizace, která se věnuje dětem, mladým lidem i jejich rodinám převážně ze sociálně slabšího anebo sociálně znevýhodněného prostředí. Organizace poskytuje sociální služby, zejména nízkoprahového a terénního charakteru, poskytuje odbornou činnost v rámci sociálně-právní ochrany dětí a mládeže, organizuje volnočasové, kulturní a společenské akce pro místní komunity i vzdělávací a osvětové aktivity pro stakeholdery.*

### Mohou se komunitní prací inspirovat i místní knihovny a další organizace?

Myslím, že principy komunitní práce se dají přenést snad kamkoliv. Právě uschopňující přístup je důležitý – přizvat lidi, ptát se jich, co ve svém okolí potřebují, co chtějí, co je trápí. A co pro to můžeme společně udělat. To je zásadní, lidé potřebují vědět, že jsou vyslyšeni. Rizikem je samozřejmě falešná participace ve stylu „záleží nám na tom, co říkáte, ale rozhodnutí uděláme sami“. Využití participativních a partnerských principů si ale dokážu představit jak v knihovně, tak v samosprávách nebo v komunitních plánech. Je to něco, co by se u nás v Česku už mělo více dostávat pod kůži nám vše.



### Jak byste komunitní práci představila někomu, kdo ji nezná?

Komunitní práce je metodou sociální práce a je jedním z nástrojů sociálního začleňování, participace a aktivizace lidí. Na komunitní práci vnímám jako nejdůležitější změnu přemýšlení v poskytujícím a uschopňujícím přístupu. Komunitní práce vychází čistě z uschopňujícího přístupu. Jejím cílem je zplnomocnění lidí – předávání kompetencí a uschopňování k tomu, aby sami dokázali změnu ve svém okolí pojmenovat, případně na ní participovat a měnit věci kolem sebe. To přináší řadu benefitů i omezení. Jedním z omezení může být, že jde o dlouhodobý proces a efekty komunitní práce se začínají objevovat až po nějaké době. Na to by měl být připraven komunitní pracovník, komunita i město. Je důležité dávat tomu čas a na lidi netlačit. Zároveň jedním z velkých benefitů práce se zdroji uvnitř komunity, udržitelnost, zplnomocnění obyvatel - lidé jsou motivováni udržet to co sami dokázali vybudovat a na čem společně participovali.

### Jak si komunitní pracovnice a pracovníci budují vztah a důvěru u místních, se kterými by rádi navázali spolupráci?

Zásadní je nacházet se v dané lokalitě a být tam sám za sebe. Tak zjistíme, kdy se tam lidé pohybují a kdy tam musíme být. Má to spoustu zákonitostí, ale vnímám, že nejdůležitější je být tam sám za sebe – být otevřený vztahům, trpělivý a čitelný.

## Jaké to je být sám za sebe v místní lokalitě?

Na to jak začít se často ptají lidé, kteří s komunitní prací začínají. Vždy jim radím: „sed'te na lavičce, sed'te tam hodinu nebo dvě, ale buďte tam každý den“poznejte dobře lokalitu a lidi kteří v ní žijí nebo se tam opakovaně pohybují. Lidé vás začnou vnímat, budou vědět, že se tam někdo pohybuje. Začnou se hýbat záclonky, za týden nebo dva možná někdo půjde kolem. Je opravdu důležité dát tomu čas, netlačit na lidi, ale zároveň o ně projevit zájem, jít do terénu a být tam, aby bylo vidět, že tam jsem, i když prší, i když tam se mnou nikdo nestojí a nesedí. Už to buduje důvěru v lidech a nepřímý kontakt s nimi. To je rada do začátku – nebát se vyjít do terénu a začít lidi oslovovat.





## Lukáš Talpa (Patron – Liga Otevřených Mužů):

*O lidském vztahu jako nejdůležitější součásti podpory*

*Liga otevřených mužů podporuje aktivní přístup mužů k osobnímu rozvoji a zdraví, k zodpovědnému partnerství a k rodičovství, k profesní seberealizaci a ke společenské angažovanosti, zejména na poli rovných příležitostí žen a mužů. Prostřednictvím programu Patron se Liga otevřených mužů od roku 2013 spolu s organizací Múzy dětem podílí na podpoře mladých lidí vyrůstajících v zařízení náhradní výchovy.*

### Přiblížíte mi příběh Patrona?

Původně byl Patron zaměřen na to, aby kluci z dětských domovů získali pozitivní mužské vzory, které jim v dětských domovech kvůli výrazné feminizaci tohoto prostředí často chybí. Jednalo se tedy o propojení světa dospělého muže a mladého muže z dětského domova. Až později nás upozornili pracovníci dětských domovů, že hlavní přínos vidí v tom, že klukům zprostředkováváme velmi vzácný vztah jeden na jednoho, tedy vztah, který jim v dětském domově nemohou dát. To je pro nás nyní největší akcent, když připravujeme patrony. Podporujeme výuku nápodobou, motivujeme dobrovolníky, aby děti brali na jednání v bance, na úřad, do opravny – aby děti s patronem zažily úplně běžný život, který v dětském domově nemají šanci prožít. To nám otevřelo dveře k tomu, že spolupracujeme i s ženami-patronkami a dívkami, které naráží na podobný problém poté, co se osamostatní.

### Jaká podpora mladým lidem z dětských domovů reálně pomáhá při cestě k samostatnému životu?

Alfou a omegou je pro ně vztah, který je přijímající a nesoudí. Z výzkumů víme, že nejbližší vztahovou osobou dětí z dětských domovů bývá jejich vychovatelka nebo vychovatel. Ve chvíli, kdy se tito mladí lidé osamostatní, se vychovatelé z jejich životů z pochopitelných důvodů postupně vytráčí, a oni nemají nikoho, kdo by pro ně byl průvodcem po dospělosti. Dále potřebují prostředky na osamostatnění se. V dětských domovech se začíná podporovat startovací bydlení, což je skvělé. Mladí lidé, co odchází z domovů, totiž často nemají peníze na kauci a nabízejí se jim jen ubytovny nebo bydlení u kamarádů, kteří často nebývají nejlepšími parťáky na start do samostatného života. Mnoho z nich nemá informace o tom, kdo a co jim může při odchodu z dětského domova pomoci – například že mohou pobírat rentu od státu, aby si zvykli na samostatný život v bydlení, dokud jsou ještě studující, ale už se rozhodly odejít z děčáku. Nebo, že mají nárok na jednorázovou dávku po odchodu z ústavní výchovy. Skvělé jsou organizace, které jim pomáhají se zorientovat, na co mají nárok nebo jim pomáhají s hledáním práce.

V neposlední řadě potřebují zpracovat sebe sama a svá traumata. Drtivá většina z nich zažila odebrání z rodiny, vyrůstala v rodině se složitými vztahy nebo zažila nějakou formu týrání. Bohužel mnoho z nich nemá traumata zpracovaná, nesou si je jako batoh, co je v dospělosti zatěžuje.

### Co byste poradil lidem z knihoven, kteří se setkávají s dětmi a mladými z dětských domovů nebo by s nimi rádi začali spolupracovat?

Důležité je nesoudit a pustit předsudek, se kterým se stále potkáváme – že jsou děti v dětském domově za trest. Jsou tam kvůli tomu, že rodiče nějakým způsobem selhali ve výchově. Jsou to mladí lidé, kteří potřebují podporu, ne odsouzení.

### Nasdílejte nám nějaký z příběhů mladého člověka a patrona?

Povím vám o klukovi, který se po odchodu z dětského domova ztratil z dohledu. Když se ozval, ukázalo se, že se začíná lepit na drogovou scénu. Nakonec skončil ve výkonu trestu a jediný vztah, který mu zůstal, byl vztah s patronem. Patron vnímal, že mladý kluk jej potřebuje. Po propuštění z vězení mu pomohl sehnat ubytování a byl tu pro něj. Teď má tento kluk stabilní bydlení i práci a s patronem se stále setkávají.

Druhý příběh se týká vysokoškolské studentky. Víme, že má obrovský strach z toho, co přijde, až dostuduje. Její patronka, se kterou se zná již osm let, sama cítí, že její hlavní role teprve přijde. Sám jsem zvědavý, jak se jejich příběh bude dál vyvíjet.



## Barbora Antonová (Vesna):

*O otevřenosti a sledování svého okolí*

*Ženský vzdělávací ústav Brno, známý jako Vesna, působil od května 2021 do května 2022 jako dobrovolnické uskupení. Do února 2022 se Vesna soustředila na poskytování materiální pomoci českým rodinám v nouzi. Od konce února 2022 poskytuje pomoc také ukrajinským rodinám prchajícím před válkou a organizuje vzdělávací a volnočasové aktivity pro české i ukrajinské rodiny.*

### Provedete nás příběhem Vesny?

Navazujeme na tradici Vesny, brněnského ženského vzdělávacího spolku. V roce 2018 hrozilo, že Vesna, jež má kořeny v 19. století, zcela zanikne. Vnučka paní Zlatuškové, která Vesnu obnovila po komunismu, začala podnikat kroky na záchranu spolku. S magistrátem jako vlastníkem budov Vesny jsme začali vyjednávat v roce 2021, zároveň jsme založili šatník pro rodiny v nouzi, který po jeden rok fungoval ryze dobrovolnicky. Naše organizace byla formálně založena až na začátku února 2022. Mysleli jsme, že nás čeká několikaletý pozvolný proces obnovy Vesny. Jenže 24. února zaútočilo Rusko na Ukrajinu. Tím, že jsme zvládali příjem a výdej obrovského množství materiálu, okamžitě jsme se zaměřili na uprchlíky z Ukrajiny. Byla to hodně kritická doba, kdy jsme museli zastavit provoz pro české klienty, což nás mrzelo. Od konce února do konce května jsme fungovali pouze pro Ukrajinky, od června 2022 už jsme otevřeni úplně všem. Šatník je základna Vesny, hodně lidí si Vesnu spojuje právě s ním a zároveň se z něj rekrutují naši základní zaměstnanci. Po několika měsících si magistrát všiml, že pro ukrajinské příchozí děláme spoustu aktivit a potřebujeme větší prostor, a propůjčil nám budovy na Údolní ulici. Ve spolupráci se Střediskem volného času Lužánky jsme tu začali provozovat šest adaptačních skupin asi pro devadesát dětí. To vyřešilo velký problém, co s dětmi, které přicházely a nemohly hned nastoupit do škol. Od roku 2023 máme budovy v nájmu. Ve Vesně máme různé aktivity, například textilní dílnu, kde se schází Češky, Ukrajinky a další cizinky žijící v Brně. Prostřednictvím ruční práce dochází k přirozené integraci v otevřené a velmi kreativní atmosféře. Dospělým Ukrajinkám nabízíme kurzy češtiny, angličtiny a IT a podporu pro zaměstnávání, včetně jazyka a sebe prezentace. Pořádáme i profesní setkání, kam přichází ukrajinské ženy, jež v Česku pracují delší dobu, a s nově příchozími sdílí své zkušenosti.

### Jak zvládáte tak pružně reagovat na dění kolem vás?

Naší výhodou je, že nejsme a ani nechceme být registrovanou sociální službou. Nemusíme dodržovat všechny standardy sociálních služeb, které jsou naprosto v pořádku, ale bez nich máme volnější ruce. Naše snaha je lidi, kteří k nám přicházejí, tedy převážně ženy, podchytit a nasměrovat je k tomu, aby začali aktivně řešit svou životní situaci a obrátili se na některou ze specializovaných služeb. To se týká třeba domácího násilí. Šatník byl původně určený pro české rodiny, chodilo jich k nám asi tři sta. Po vypuknutí války na Ukrajině k nám tři sta lidí chodilo denně. Kdybychom procházeli všemi školeními a dodržovali standardy sociálních služeb, u spousty věcí bychom si řekli, že to přece nejde a že tak se to nedělá. My ale nevíme, že to nejde a že tak se to nedělá... Takže to prostě děláme.

Co byste doporučila lidem z knihoven, kteří by chtěli spolupracovat s ukrajinskými přistěhovalci?

Víte co? My jsme si nikdy dopředu neřekli, že chceme začít pracovat s nějakou specifickou skupinou – to přichází k nám a my reagujeme na potřeby, které kolem sebe vidíme. To si samozřejmě každá instituce nemůže dovolit, ale řekla bych, že bychom se všichni měli snažit být otevření k tomu, co se kolem nás děje – sledovat dění a vytvořit si mechanismy, jak na něj reagovat, hledat nejschůdnější způsoby, jak podpořit nebo naplnit potřeby lidí, a to při aktivní komunikaci s nimi. Uvědomuji si, že je to velmi obtížné. Zachytíte problém, podáte projekt, uplyne rok, než dostanete peníze, a situace už může být úplně jiná. Můžete tak vymyslet skvělý projekt, na který dostanete peníze, ale pak zjistíte, že cílovka o něj nemá zájem. S tím je třeba počítat a psát projekty obezřetně a se škálou možností, které se mohou stát. V případě ukrajinských uprchlíků například vidíme, že těm, kteří jsou tu delší dobu, již nepomůže informace o tom, kde a jak se vzdělávat, ale potřebují konkrétní podporu – stipendia a dobré zázemí na studium. A nikdo nevíme, co se stane dál. Je možné, že příští týden skončí válka a část lidí se pravděpodobně hned vrátí, část lidí tu zůstane na delší dobu, část napořád. Ale také se situace může zkomplikovat a my budeme čelit příchodu dalších desítek tisíc osob, jenže už bez podpory veřejnosti i politiků.



# Závěrem

V rychle měnícím se světě se důležitým rozměrem našich životů stává to, jak se zvládáme s přicházejícími změnami vyrovnávat a jak se můžeme na budoucnost, očekávanou i neznámou, připravovat. Při posilování osobní připravenosti na výzvy budoucnosti každý z nás vyráží z odlišné startovací pozice. Určují ji odlišné zázemí a podmínky k životu, odlišný přístup k formální a neformální podpoře i zkušenosti a prožitky, co formují náš vztah k institucím, k dalšímu vzdělávání či k budoucnosti jako takové.

Veřejné knihovny disponují potenciály k tomu, aby působily jako instituce, které s přípravou na budoucnost pomáhají širokým vrstvám populace a přizývají k ní – pomocí nápaditých a neformálních cest – i skupiny populace, které z přípravy na budoucnost tradičně vypadávají. Knihovnicím a knihovníkům nechybí přesvědčení o sociálně odpovědném údělu své práce ani motivace naplňovat odpovědné role v reakci na posilující a divoce „bující“ digitální transformaci. Zároveň se na praktické kroky, jako je seznamování široké veřejnosti s umělou inteligencí či poskytování vzdělávání dospělým v produktivním věku, cítí připraven pouze zlomek českých knihoven. Aby veřejné knihovny obstály v roli „empatických inovátorek“, potřebují povzbuzení a podporu cílící na těžiště systémových problémů knihovnického prostředí.

Na výzkum představený v této zprávě jsme navázali další prací – vývojem experimentálních nástrojů, které týmy veřejných knihoven povzbuzují při sociálně odpovědné práci s umělou inteligencí jako novou výzvou pro knihovny, její partnery i veřejnost. S nástroji se můžete seznámit (nebo si je i prakticky vyzkoušet) v návazné publikaci – [Manuálu pro knihovníky](#).

## **Veřejné knihovny jako místa podpory budoucí zaměstnanosti**

Výzkumná zpráva

**Autorky:** Natálie Káčová, Jasmína Aldabagh, Evgeniia Tokmakova, Jana Ševčíková

**Fotografie:** Evgeniia Tokmakova, Natálie Káčová

**Grafika a sazba:** Jasmína Aldabaghová, Evgeniia Tokmakova

**Ilustrace:** Evgeniia Tokmakova

Informace uvedené v této publikaci jsou aktuální k datu 13. 9. 2024.

© Zář 2024. Dílo je licencováno pod licencí CC BY 4.0.

<https://knihovna.ai>

**M U N I**



Spolufinancováno  
Evropskou unií

Operační program  
Zaměstnanost plus

Výzkumná zpráva vznikla v rámci projektu Veřejné knihovny jako místa veřejné zaměstnanosti (OP ZAM+\_CZ.03.03.01/00/22\_021/0001969), který byl podpořen Operačním programem Zaměstnanost Plus.