

UNIVERZITA KARLOVA

Filozofická fakulta

Ústav informačních studií a knihovnictví



Diplomová práce

Bc. Alena Pilnáčková

**Digitální kompetence českých muzejních pracovníků
v oblasti správy sbírek**

**Digital competences of Czech museum professionals
in the field of collections management**

Klecany 14. 5. 2023

Vedoucí práce: Mgr. Nina Wančová, Ph.D.

Prohlašuji, že jsem diplomovou práci vypracovala samostatně, že jsem řádně citovala všechny použité prameny a literaturu a že práce nebyla využita v rámci jiného vysokoškolského studia či k získání jiného nebo stejného titulu.

V Klecanech dne 14. 5. 2023

.....

Bc. Alena Pilnáčková

Poděkování

Děkuji vedoucí mé diplomové práce Mgr. Nině Wančové, Ph.D. za odborné vedení, za její čas, cenné podněty a za příjemný prostor, který vytvořila v rámci Klubu závěrečných prací, jenž mi byl inspirací. Vážím si její osobnosti plné pozitivní energie, která je v období psaní závěrečné práce tolik hodnotná. Dále děkuji všem respondentům za jejich přínos pro výzkumnou část práce. A v neposlední řadě chci vyjádřit radost, která mě při studiu oboru Informace, média a knižní kultura na Ústavu informačních studií a knihovnictví FF UK doprovázela.

Abstrakt

Digitální technologie způsobily revoluci v muzejní oblasti, protože otevřely muzeím nové možnosti, jak zaujmout širokou veřejnost a muzejním pracovníkům přináší nové způsoby, jak naplňovat své pracovní poslání v muzeích. Systémy správy sbírek muzeím usnadnily evidenci sbírek a zpřístupnily je badatelům, a i širší veřejnosti. V dnešní době se od muzejních pracovníků očekává mít patřičné digitální kompetence, díky kterým plní běžné pracovní povinnosti, interagují s veřejností, provádějí vědeckou či jinou specializovanou práci.

Pandemie COVID-19 urychlila digitální transformaci v muzejnictví a kulturním dědictví a přinesla nové strategie v oblasti digitalizace, komunikace s veřejností a zpřístupňování sbírek. Diplomová práce analyzuje digitální kompetence muzejních pracovníků v českých institucích a zjišťuje, zda a jak je rozvoj těchto dovedností systematicky rozvíjen v rámci zaměstnání. Práce zjistila, že muzejníci využívají ICT denně, nejvíce počítač a telefon, a považují technologie za přínosné. Největší jistotu a kompetence projevují v běžné kancelářské práci, práci s informacemi a v bezpečnosti. Zájem o rozvoj je u muzejních pracovníků největší v oblasti virtuálních výstav a při používání kreativních nástrojů, jako je např. práce s grafikou. Svoji roli sehrává organizační struktura muzeí a organizační kultura, které mají zásadní vliv na náplň práce muzejních pracovníků.

Klíčová slova

digitální kompetence, digitální gramotnost, digitální technologie, muzeum, muzejní pracovník, správa sbírek, digitální kurátorství, digitální transformace

Abstract

Digital technologies have revolutionized the museum field by opening up new possibilities for engaging a wide audience and providing museum professionals with innovative ways to fulfill their work mission. Collection management systems have facilitated the cataloging of collections and made them accessible to researchers and the general public. Nowadays, museum professionals are expected to possess adequate digital competencies to carry out their regular duties, interact with the public, and perform specialized tasks.

The COVID-19 pandemic has accelerated the digital transformation in museums and cultural heritage, leading to new strategies in digitization, public communication, and collection accessibility. This master's thesis analyzes the digital competencies of museum professionals in Czech institutions and investigates whether and how the development of these skills is systematically supported within their employment. The study found that museum professionals utilize information and communication technology (ICT) on a daily basis, with computers and phones being the most commonly used devices, and they consider technology to be beneficial. They exhibit the highest confidence and competencies in routine office work, information management, and security. Among museum professionals, there is a strong interest in developing skills related to virtual exhibitions and utilizing creative tools such as graphic design. The organizational structure and culture of museums play a significant role in shaping the work responsibilities of museum professionals.

Key words

digital competences, digital literacy, digital technology, museum, museum professional, collections management, digital curation, digital transformation

Obsah

1	Úvod	1
2	Teoretická část práce	3
2.1	Digitální kompetence	4
2.1.1	Pojmy gramotnost, kompetence a související koncepty	5
2.1.2	Rozvoj gramotnosti a rozvoj digitální gramotnosti	11
2.2	Muzeum a využívání informačních a komunikačních technologií	16
2.2.1	Oddělení správy sbírek	20
2.2.2	Digitální kompetence a využívání ICT v oblasti správy sbírek.....	21
2.2.3	Digitální kurátorství.....	25
2.2.4	Rozvoj digitálních kompetencí a nové výzvy pro muzejníky	28
3	Praktická část práce	32
3.1	Cíle a metodologie výzkumu	33
3.2	Výsledky	36
3.2.1	Respondenti a základní informace o institucích	37
3.2.2	Technologie využívané při práci respondentů a jejich digitální kompetence.....	44
3.2.3	Rozvoj digitálních kompetencí respondentů	49
3.3	Diskuse.....	52
3.3.1	Shrnutí zjištění a doporučení pro další výzkum	58
4	Závěr.....	60
	Literatura	62
	Přílohy	I
	Příloha 1: Dotazník: Využívání digitálních technologií při práci v muzeu.....	I
	Příloha 2: Výsledky dotazníkového šetření zaslané respondentům	X

Seznam obrázků

Obrázek 1: Grafické znázornění pojmů gramotnost a kompetence	10
Obrázek 2: Screenshot obrazovky – jedna z otázek v Digimetru.....	15
Obrázek 3: Organizační struktura Technického muzea v Brně.....	19
Obrázek 4: Propojení NetX DAM systému se systémem správy sbírek.....	24
Obrázek 5: Životní cyklus digitálního kurátorství	28
Obrázek 6: Struktura dotazníku.....	34

Seznam tabulek

Tabulka 1: Klíčové kompetence na základě RVP ZV.....	8
Tabulka 2: Činnosti digitálního kurátorství a jejich náležité kompetence	25
Tabulka 3: Oddělení, ve kterých respondenti pracují, N=160	39
Tabulka 4: Nejčastěji se vyskytující pracovní pozice, N=160	40
Tabulka 5: Sebeevaluace muzejníků podle pracovních pozic.....	49
Tabulka 6: Digitální kompetence českých muzejních pracovníků.....	56

Seznam grafů

Graf 1: Věkové složení respondentů, N=160	37
Graf 2: Věková struktura respondentů se zohledněním pohlaví, N=158	38
Graf 3: Velikost institucí podle počtu zaměstnanců, N=160	38
Graf 4: Vzdělání respondentů, N=160	41
Graf 5: Délka praxe respondentů v muzeu, N=160.....	42
Graf 6: Porovnání HW a SW vybavení na pracovišti	43
Graf 7: Technologie využívané při práci, N=160, respondenti mohli vybrat více možností... 44	
Graf 8: Hodnocení znalostí jednotlivých typů nástrojů a úkonů, N=160.....	45
Graf 9: Hodnocení výuky ITC na ZŠ a SŠ, N=160.....	46
Graf 10: Význam dalšího vzdělávání, N=160	50
Graf 11: Zájem o vzdělávání, N=160, respondenti měli možnost volit více možností.....	52

Seznam zkratk

AKM	Archivy, knihovny, muzea
AMG	Asociace muzeí a galerií
CES	Centrální evidence sbírek
CŽV	Celoživotní vzdělávání
DCC	Digital Curation Centre
DGPC	General-Directorate for Cultural Heritage
DigComp	The Digital Competence Framework
DO	Digitální objekt
EAAL	European Agenda for Adult Learning
ECDL	European Computer Driving Licence
HW	Hardware
ICT	Informační a komunikační technologie
IT	Informační technologie
MK	Ministerstvo kultury
MŠMT	Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy
NM	Národní muzeum
NPI	Národní pedagogický institut
OECD	Organisation for Economic Co-operation and Development
OS	Operační systém
PIAAC	Programme for the International Assessment of Adult Competencies
PODG	Podpora rozvoje digitální gramotnosti
PPUČ	Podpora práce učitelů
PR	Public Relations
RFID	Radio Frequency Identification
RVP	Rámcový vzdělávací program
RM	Regionální muzeum
SDV	Strategie digitálního vzdělávání
SŠ	Střední škola
SW	Software
ZŠ	Základní škola
ZV	Základní vzdělávání

1 Úvod

Využití digitálních technologií v muzeích způsobilo revoluci ve způsobu, jakým nejen návštěvníci interagují se sbírkami, ale i jak muzejní pracovníci sbírky spravují. To otevřelo muzeím nové možnosti, jak zaujmout širokou veřejnost a muzejním pracovníkům přináší tyto nové možnosti způsoby, jak naplňovat své pracovní poslání v muzeích. Digitální technologie mohou mít v muzejní oblasti mnoho podob, včetně virtuální reality, interaktivních exponátů, online sbírek, sociálních médií apod. Jaké výzvy přináší tato digitální doba a digitální technologie muzejním pracovníkům? Tato diplomová práce se zabývá rolí digitálních technologií v náplni práce muzejních pracovníků s důrazem na jejich digitální kompetence.

Digitální technologie změnily způsob, jakým návštěvníci prožívají muzea. Místo pouhého prohlížení statických exponátů mohou nyní návštěvníci interagovat s digitálními exponáty, prozkoumávat virtuální světy a zapojit se do multimediálního obsahu. Příkladem může být Národní muzeum se svojí aplikací¹. Digitální technologie také umožnily muzeím poskytnout přístup ke svým sbírkám lidem, kteří nemohou muzeum fyzicky navštívit, prostřednictvím online sbírek, virtuálních prohlídek a dalších digitálních zdrojů. Pomocí digitálních technologií mohou muzea poskytnout návštěvníkům poutavější zážitek bez ohledu na to, kde se nacházejí.

Pro tuto práci je tedy stěžejní, jak digitální technologie ovlivnily způsob fungování muzeí. Systémy správy sbírek muzeím usnadnily digitální evidenci sbírek, sdílení dat s jinými muzei a zpřístupnění výzkumným pracovníkům a badatelům. Platformy sociálních médií poskytly muzeím nový způsob, jak komunikovat s veřejností a propagovat výstavy, akce a další aktivity. V současné době jsou muzejní pracovníci očekáváni, že toto vše zmíněné budou zvládat při své práci.

Aby mohli muzejní pracovníci co nejlépe využít potenciál digitálních technologií, musí mít soubor digitálních kompetencí, také známých jako e-kompetence. Tyto kompetence zahrnují dovednosti jako např. bezpečné využívání technologií pro řešení problémů, kritickou práci s informacemi a schopnost vytváření digitálního obsahu sdíleného s ostatními.

¹ Aplikace pro iOS a Android *Národní muzeum v kapse* umožňuje ve svém rozhraní nejen nákup vstupenek do muzejního komplexu Národního muzea (NM), ale návštěvníka také provází celým muzeem (starou i novou budovou NM), jednotlivými expozicemi, kde nabízí i audio průvodce a prostřednictvím rozšířené reality také návštěvníka vtáhne pod mořskou hladinu, kde „oživá“ kostra plejtváka myšoka (NM, 2023a).

Konkrétněji může jít např. o dovednosti týkající se digitálního kurátorství – udržování, zachování a zpřístupňování digitálních objektů veřejnosti a pro další výzkum. Bez těchto kompetencí mohou muzejní pracovníci mít potíže s efektivním využíváním digitálních technologií v rámci interakce s veřejností (s cílovými skupinami muzea), ale i v rámci správy sbírek, což v konečném důsledku může vést ke snížení relevance konkrétní instituce.

Tato práce nahlíží na pojem digitální kompetence, na jeho definice a další aspekty, které s sebou tato problematika přináší. Dále se v teoretické části práce zabývá definicí muzea jakožto kulturní institucí a rozebírá zejména muzejní oblast správy sbírek, jež je chápána jako jádro samotného muzea. Práce nahlíží teoreticky a následně i v praktické části na to, kdo v muzeích v oblasti správy sbírek pracuje, jaká je náplň práce těchto muzejních pracovníků a jak tito muzejní pracovníci přistupují k digitálním technologiím.

2 Teoretická část práce

Cílem teoretické části této diplomové práce je objasnit stěžejní pojmy, z nichž práce vychází. Jedná se, jak již z názvu práce plyne, o koncept digitální kompetence, s nímž se pojí pojmy jako: gramotnost, schopnosti a dovednosti. Tyto pojmy jsou v práci zasazeny do odvětví kultury, přesněji řečeno do oblasti muzejnictví. V informačním (digitálním) věku se svět mění rychleji než kdy jindy a ani kulturním institucím se tento vývoj nevyhýbá. Tváří v tvář zásadním demografickým změnám, měnícím se očekáváním zákazníků, resp. návštěvníků kulturních institucí, a neustálým technologickým inovacím kulturní instituce stále více soutěží o to, aby byly slyšet a vidět uprostřed rozšiřující se nabídky intelektuálních a volnočasových rozptýlení, jak mj. uvádějí Šobánková, Lažová a kol. (2016, s. 13). V reakci na tento dynamický vývoj i muzea a další kulturní instituce stále častěji a v různých oblastech využívají digitální technologie. To samozřejmě vytváří nové požadavky na pracovníky těchto kulturních institucí – v našem případě na muzejní pracovníky. Práce se zabývá situací v muzeích, přestože podobné tendence jistě najdeme i v jiných kulturních institucích. Pokud v následujícím textu budu používat slovo kulturní instituce, mám na mysli muzea a galerie, pracovníky jsou pak myšleni muzejní pracovníci a pracovnice.

Teoretická část práce je rozdělena na podkapitoly, každá se věnuje stěžejním konceptům. Nejprve tedy bude v textu představen pojem *digitální kompetence*, přičemž v rámci kompetencí neopomenou nahlédnout také na pojem gramotnost a na to, jak se gramotnosti zjišťují a dále rozvíjí. Následovat bude podkapitola *Muzeum a využívání informačních a komunikačních technologií (ICT)*. Cílem této kapitoly je popsat strukturu muzea, čímž se text dostane k oddělení správy sbírek, na které se práce zaměřuje, a to zejména na pracovníky oddělení správy sbírek. Budou popsány činnosti a pracovníci v této konkrétní oblasti. Zaměřením se právě na kompetence těchto pracovníků. Zde bude cílem popsat činnosti, které pracovníci v oddělení správy sbírek vykonávají. Dále se text bude zabývat digitálními technologiemi, jež jsou využívány v této oblasti, což poté vytvoří prostor opět pro digitální kompetence. Podkapitola se bude také zabývat konceptem digitálního kurátorství a závěrem se zaměří na výzvy, jimiž muzejníci čelí, což pak otevře prostor pro celoživotní vzdělávání, které rozvíjí digitální kompetence, a to konkrétně právě v oblasti kultury.

2.1 Digitální kompetence

Ve 21. století nabývá slovní spojení digitální kompetence stále většího významu. Již samotná Evropská unie se digitálním kompetencím věnuje. Evropská komise dokonce vytyčuje tzv. úkol pro občana 21. století, jenž spočívá v tom stát se a být digitálně kompetentní (European Commission, 2022). V rámcovém dokumentu DigComp 2.2 (The Digital Competence Framework for Citizen, European Commission, Vuoriakri, Kluzer, Punie, 2022), který mj. nabízí definici digitálních kompetencí a vedle toho také poskytuje jistý základ pro tvorbu politiky digitálních dovedností, se digitální kompetence staví vedle dalších tzv. klíčových kompetencí pro celoživotní vzdělávání (European Commission, Directorate-General for Education, Youth, Sport and Culture, 2019), což poukazuje na důležitost zmíněného rámcového dokumentu DigComp. Tyto a další rámcové dokumenty a strategické materiály jsou důležité z hlediska vývoje a začlenění digitálních technologií do praxe.

Když nahlédneme do již zmíněného rámcového dokumentu DigComp 2.2 nabízí se nám následující definice digitálních kompetencí: *„Digitální kompetence zahrnují sebevědomé, kritické a zodpovědné používání a zapojení digitálních technologií ve vzdělávání, v práci a v participování ve společnosti. Zahrnuje informační a datovou gramotnost, komunikaci a spolupráci, mediální gramotnost, vytváření digitálního obsahu (kam patří i programování), bezpečnost (která obsahuje tzv. digitální blahobyt a kompetence související s kybernetickou bezpečností), otázky týkající se duševního vlastnictví, řešení problémů a kritické myšlení.“* (European Commission, Vuoriakri, Kluzer, Punie, 2022). Tato definice je obohacenou definicí, kterou ve zprávě jednoho z projektů na digitální kompetence (projekt Společného výzkumného centra² Evropské komise v letech 2011-2012) zmiňuje Ala-Mutka (2011, s. 11). V této definici se nahlíží na digitální kompetence podobně jako na *„sebevědomé a kritické používání technologie v informační společnosti pro práci, volný čas a komunikaci. Toto používání se opírá o základní dovednosti v oblasti informačních a komunikačních technologií, což znamená: používání počítačů k získávání, hodnocení, ukládání, vytváření, prezentaci a výměně informací, ke komunikaci a účasti v sítích spolupráce prostřednictvím internetu.“* (Ala-Mutka, 2011, s. 11)

² Společné výzkumné centrum (Joint Research Centre) provádí výzkumy s cílem poskytovat nezávislé odborné poradenství a podporu Evropské unii (JRC, 2022).

Černý (2019a, s. 11) také zmiňuje standard ECDL (European Computer Driving Licence), který v programu s názvem „ECDL and DigComp: Describing, Developing and Certifying Digital Competence“ zasazuje digitální kompetence zejména do práce na počítači jako takovém (Trinkunaite, 2017). ECDL vnímá digitálně kompetentního člověka jako člověka připraveného pro vstup na trh práce (Chábera, 2022). Tím se ECDL liší od DigCompu, jelikož DigComp vnímá digitální kompetence v daleko širším spektru využívání informačních a komunikačních technologií v nejrůznějších aspektech lidského života (Černý, 2019a, s. 12). Např. ve vzdělávání, čímž se dostáváme k českému dokumentu Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy, který s DigCompem pracuje – „Strategie digitálního vzdělávání do roku 2020“ (2014) a dále „Strategie vzdělávací politiky ČR do roku 2030+“ (Fryč et al., 2020).

V tomto uvedeném dokumentu se také pracuje s digitálními kompetencemi. Není divu, když samotná Strategie digitálního vzdělávání do roku 2020 (2014) (dále jen SDV 2020) vychází z již výše rozebíraného DigCompu (Černý, 2019a, s. 12). A tak SDV 2020 pracuje s definicí digitálních kompetencí, které předkládá právě DigComp: *„Digitální kompetence jsou pojaty jako soubor vědomostí, dovedností, schopností, postojů a hodnot, které potřebujeme k sebejistému, kritickému a tvořivému využívání digitálních technologií při práci, v zaměstnání, při učení, ve volném čase i při zapojení se do společenského života.“* (SDV 2020, 2014, s. 11)

Z výše uvedených vybraných definic digitálních kompetencí vyplývá, že se tyto digitální kompetence pojí s technologiemi. Digitálně kompetentní člověk je schopný využívat informační a komunikační technologie pro svoji práci, ve svém osobním životě a pro zapojování se do společnosti. Důležité je v tomto kontextu i bezpečné využívání technologií na řešení problémů, kritickou práci s informacemi a schopnost vytváření digitálního obsahu sdíleného s druhými (Černý, 2019a, s. 13).

2.1.1 Pojmy gramotnost, kompetence a související koncepty

Ve výše uvedeném textu se objevuje více pojem kompetence nežli slovo gramotnost. Avšak s pojmem gramotnost často operují rámcové či kurikulární dokumenty, jež se jistým způsobem digitálními kompetencemi zabývají s cílem implementovat je do již zmíněného každodenního života, a to již během základního vzdělávání. Následující část textu se zabývá rozdíly mezi kompetencemi a gramotností a tím, jak se pojmy překrývají.

Pojem digitální gramotnost se objevuje např. v SDV 2020 (2014, s. 12), kde se v textu přímo dává přednost právě zmíněnému pojmu před pojmem digitální kompetence. Co je však ta gramotnost, která se tak často objevuje v kurikulárních dokumentech v tuzemsku? Odpovědi nám může nabídnout dokument „Národní strategie podpory základních gramotností v základním vzdělávání“ (Valenta, 2015, s. 1). V tomto dokumentu se uvádí (2012, s. 1-2), že pojem gramotnost zapadá do oblastí počátečního (tedy základního) a dále celoživotního vzdělávání (CŽV), a právě tato myšlenka je spojována v podnětech strategických a rámcových dokumentů Evropské unie, kdy některé z nich byly v tomto textu představeny výše. Primárním významem pojmu gramotnost je pak určitá základní dovednost člověka číst a psát (Průcha, Veteška, 2014, s. 119). Toto jsou veskrze ty nejzákladnější dovednosti gramotného člověka, ke kterým Venezky (1990, s. 7) přidává počítání a „porozumění dokumentů“³, avšak později ve svém textu sám autor (1990, s. 9) poznamenává, že zcela nejdůležitější je pro gramotného člověka dovednost čtení, jelikož jedině díky čtení se mohou dále rozvíjet další jmenované dovednosti. UNESCO (2022) tato tvrzení sjednocuje a vnímá gramotnost jako schopnost identifikovat, rozumět, interpretovat, tvořit, komunikovat a počítat pomocí tištěných a psaných materiálů spojených s různými kontexty.

Základní gramotnost představuje právě pojem gramotnost v jeho užším slova smyslu (Valenta, 2015, s. 2). Umět číst, psát a potažmo i počítat je ve 21. století vnímáno za pouze jeden dílek skládačky představující pojem gramotnost. Také se uvádí slovní spojení básová gramotnost (Gavora, 2002, s. 172). Na základě tohoto tvrzení lze tedy vnímat čtení a psaní za základní pilíře pojmu gramotnost. V širším slova smyslu je pojem gramotnost pojmem pluralitním tvořeným hned několika koncepty, jež však nachází svoji základnu vždy v dovednostech čtení, psaní, počítání (Valenta, 2015, s. 2). K tomuto širšímu nahlížení gramotnosti je zapotřebí také dodat, že definice samotného pojmu může záviset na teoretických východiscích, ve kterých se pohybujeme (Gavora, 2002, s. 171). Základní pilíře gramotnosti, tedy čtení a psaní, jsou v centru pozornosti nejen pedagogů, ale i psychologů, lingvistů, lékařů, knihovníků a dalších odborníků.

Vrátíme-li se ke zmíněnému širšímu pojetí gramotnosti, v rámci vývoje společnosti a změn v sociálně kulturním a ekonomickém životě se obsah gramotnosti rozšiřuje

³ Autor tuto dovednost přímo nazývá "znalost a zpracování dokumentů". Může jít např. o vyznání se v autobusovém jízdním řádu (Venezky, 1990, s. 7).

(Doležalová, 2014, s. 11-12). S nadsázkou lze tvrdit, že v současnosti nestačí umět číst, psát a k tomu počítat. Být gramotný nyní znamená být schopný učit se a kvalitně se účastnit ve společnosti, tzv. koexistovat s dalšími lidmi (Valenta, 2015, s. 2). Proto se začíná hovořit o pojmu funkční gramotnost, který gramotnost jako takovou posouvá na další úroveň. Funkční gramotnost předpokládá, že gramotný člověk sice má nějaké dovednosti, ale důležité je, zda je dokáže využít obecně ve svém životě (Gavora, 2002, s. 173) a ve své profesi (Průcha, Veteška, (2014, s. 119). Funkční gramotnost je tedy gramotnost použitelná v každodenních činnostech a situacích (Valenta, 2015, s. 4-5), přičemž se jedná o velmi různorodé činnosti a situace. Toto odkazuje na rozmanitou klasifikaci na základě různých lidských oblastí. Ve výsledku se tedy jak ve strategických dokumentech, tak ve vzdělávacích oblastech ale i v médiích setkáváme s čím dál širší paletou gramotností, např. vedle zmíněné funkční gramotnosti, dále čtenářská, matematická, informační, mediální, finanční, zdravotní, emoční, digitální gramotnost, což znehledňuje situaci a komplikuje nastavení vzdělávání (Valenta, 2015, s. 2).

Kompetence označují aplikace nabytých vědomostí, znalostí a dovedností v rutinních ale i měnících se podmínkách života (Schejbal, 2012, s. 10). Soubor těchto vědomostí, dovedností, znalostí ale i zkušeností a postojů kompetentní člověk využívá k úspěšnému vyřešení úkolů, problémů a jiných životních situací (Valenta, 2015, s. 7). Dle Evropského rámce e-Kompetence 3.0 znamená kompetence prokázanou schopnost využívat znalosti, dovednosti a osobní, sociální a/nebo metodologické schopnosti v pracovních nebo studijních situacích a také v rámci profesního a osobního rozvoje (Hook, Marinoni, Rogalla, 2012-2013, s. 26).

Pojmy gramotnost a kompetence bývají často zaměňovány (Valenta, 2015, s. 8), což se může dít i v důsledku podobné interpretace definic. Pojem gramotnost může být však vnímán jako nadřezný pojmu kompetence. Gramotnost je pojmem širším nežli pojem kompetence (Černý, 2006, s. 17) (Valenta, 2015, s. 9). Na základě těchto tvrzení lze tedy konstatovat, že existuje jistá hierarchie těchto pojmů, kde na samotném začátku této hierarchie stojí dovednosti (Černý, 2006, s. 17). Dovednosti a kompetence lze rozlišovat, kdy zatímco dovednosti představují provádění jednotlivých motorických a/nebo kognitivních úkonů, kompetence jsou již celý systém činností, do něž dovednosti náleží (Schejbal, 2012, s. 11). Nutno také zmínit i schopnosti, které představují již obecnější předpoklady jednotlivce k nějakému druhu aktivity. Jde např. o předpoklady k umělecké tvorbě. Na základě tohoto se pak v rámci dané schopnosti (resp. předpokladu např. k umělecké tvorbě) dovednostmi

rozumí již konkrétní naučené postupy, jak vykonávat jisté aktivity (např. dovednost malovat) (Valenta, 2015, s. 6).

V rámci pojmu kompetence je důležité neopomenout tzv. klíčové kompetence, se kterými operuje zejména MŠMT. Klíčové kompetence se hojně objevují v rámci českého vzdělávacího systému, neboť je akcentován v kurikulárních dokumentech, jakými jsou Rámcové vzdělávací programy (RVP) MŠMT ČR. Lze tedy předpokládat, že každý člověk, který prošel povinnou školní docházkou, má zvládnuté klíčové kompetence, tedy i muzejní pracovníci. V RVP pro základní vzdělávání (ZV) jsou klíčové kompetence definovány jako: „Klíčové kompetence představují souhrn vědomostí, dovedností, schopností, postojů a hodnot důležitých pro osobní rozvoj a uplatnění každého člena společnosti“ (RVP ZV, 2021, s. 10). Klíčové kompetence nenapodobují konkrétní školní předměty či vzdělávací oblasti, jak tomu je u gramotností. Naopak, klíčové kompetence prochází napříč jednotlivými předměty a vzdělávacími oblastmi (Valenta, 2015, s. 10). Klíčové kompetence, které uvádí RVP ZV (2021), jsou ve zmíněném dokumentu prezentovány prostřednictvím dovedností, které by žák na konci základního vzdělávání měl obsáhnout. Následující tabulka č. 1 ve zkratce představí dle RVP ZV (2021, s. 10-13) klíčové kompetence a dovednosti.

Tabulka 1: Klíčové kompetence na základě RVP ZV

Klíčová kompetence	Dovednosti	Příklad
Kompetence k učení	Jedná se o využívání vhodných metod, způsobů a strategií učení se, k čemuž se řadí i plánování, organizování a kladný postoj ke studiu. Náleží sem i dovednosti vyhledávání a zpracovávání informací, znalost obecně užívaných termínů, samostatnost ve studiu a ochota dále se rozvíjet.	Např. žák aktivně využívá různé zdroje informací (internet, knihy, vhodné osoby). Také je schopen vyhodnotit adekvátnost a vhodnost použitého zdroje.
Kompetence k řešení problémů	Vnímání, rozpoznání, pochopení problému, na což navazuje následné naplánování způsobu řešení problému. I zde patří vyhledávání informací a samostatnost při řešení problému. Žák by měl být též schopný zapojit kritické myšlení a být zodpovědný.	Např. žák analyzuje problém z nejrůznějších úhlů pohledu, např. zohlednění zájmů jiných osob, kterých se problém týká.
Kompetence komunikativní	Zahrnuje jak vyjadřování mluvené, tak i psané. Žák se vyjadřuje smysluplně a kultivovaně, zároveň ale umí naslouchat druhým, rozumí jim a reaguje na ně. Umí pracovat s různými typy textů, též využívá ICT pro komunikaci s okolím. Na základě těchto svých dovedností vytváří a buduje plnohodnotné vztahy.	Např. žák využívá různé informační a komunikační technologie. Dle situace volí ty nejvhodnější prostředky jako např. internet, e-mail, telefonický rozhovor apod.

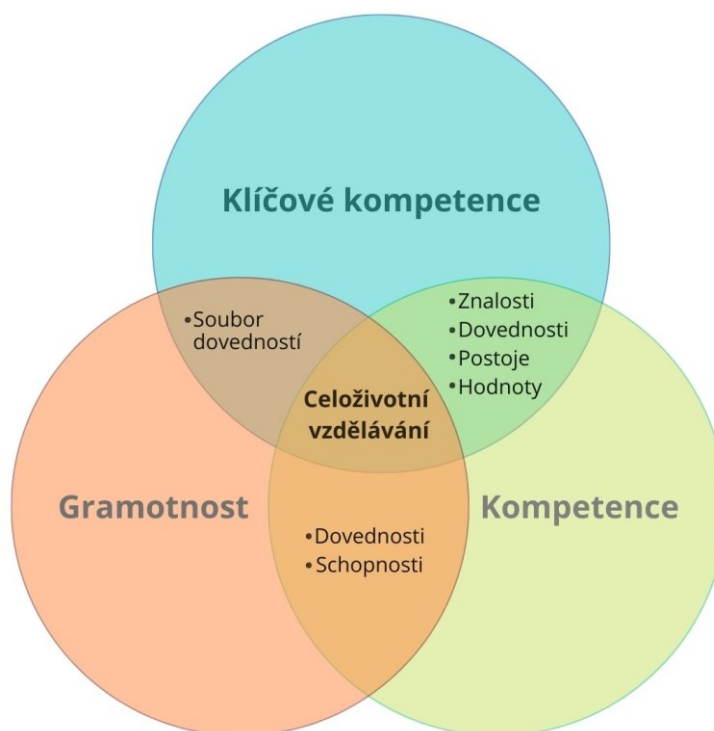
Kompetence sociální a personální	Spolupráce ve skupině a práce v týmu je zde hlavní dovedností. Žák se také podílí na vytváření příjemné atmosféry v kolektivu a přispívá k diskusi, respektuje ostatní. Také si buduje sebedůvěru a ovládá své jednání.	Např. žák si ve skupině rozdělí úkol na části s ostatními. Žák přijme svou část, včetně zodpovědnosti za její plnění.
Kompetence občanské	I zde se projevuje respekt k ostatním, avšak dále sem patří i respekt k tradicím a ke kulturnímu i historickému dědictví. Patří sem i pochopení základních principů, společenských norem a zákonů. Žák má povědomí o svých právech a povinnostech.	Např. žák se chová v situacích bez přesně stanovených pravidel tak, aby neobtěžoval a neškodil. Také respektuje, že jeho svoboda končí tam, kde začíná svoboda druhého.
Kompetence pracovní	Žák dodržuje vymezená pravidla, plní své povinnosti, je schopný adaptovat se na změnu nebo nové podmínky. Činnosti vykonává nejen kvalitně, funkčně, hospodárně a z hlediska společenského významu, ale dbá i na své zdraví a zdraví ostatních. Zamýšlí se nad svým dalším vzděláváním a nad svojí budoucí profesí. Orientuje se v základních principech podnikání.	Např. žák si získává potřebné informace o případném budoucí vzdělání či profesi. Toto posuzuje z různých úhlů pohledu. To pak vyhodnocuje na základě svých předpokladů a možností.
Kompetence digitální	Ovládání digitálních zařízení, včetně aplikací a služeb, které zařízení nabízí. Získává, zpracovává, kriticky posuzuje informace a jiný digitální obsah a tento digitální obsah umí i vytvářet. Využívá digitální technologie bezpečně a v zájmu usnadnění si práce.	Např. žák při používání digitálních technologií chrání sebe, své soukromí a svá data prostřednictvím adekvátních postupů a nástrojů.

Zdroj: RVP ZV (2021, s. 10-13), Klíčové kompetence v základním vzdělávání (2007, s. 20-61)

Klíčové kompetence se prolínají celým školním životem člověka již od předškolního vzdělávání a jsou stále důležitější i v dospělosti v profesním životě. Z části se klíčové kompetence v rámci stupňů vzdělávání proměňují a objevují se nové odpovídající konkrétnímu vzdělávání. Kompetence se pak objevují i ve specifických kontextech pro daný obor. Ve středoškolském vzdělávání pak nacházíme klíčové kompetence pracovní, kompetence k podnikavosti, kompetence k pracovnímu uplatnění nebo občanské kompetence zahrnující i kulturní povědomí. Právě schopnost adaptace na nové pracovní podmínky lze přímo navázat na vybudovanou kompetenci ze střední a základní školy. Pojem gramotnost je souborem schopností, jež umožní jedinci aplikovat znalosti ve skutečných životních situacích a při řešení praktických úkolů nebo i problémů. Vedle toho klíčové kompetence tkví ve funkčním propojení veškerých znalostí, dovedností a postojů získávaných nejen při školní docházce, nýbrž právě celý život, tzn. klíčové kompetence jsou nadoborové, jelikož se neváží

na jednotlivé předměty (Veselý in: Jiterský et al., 2022, s. 30). Objevují se případy, kdy se pojem gramotnost vydává za pojem kompetence a naopak. Je tedy zřejmé, že tyto pojmy se značně prolínají, viz obrázek č. 1.

Obrázek 1: Grafické znázornění pojmů gramotnost a kompetence



Zdroj: vlastní zpracování na základě: Černý (2006), Gavora (2002), Klíčové kompetence v základním vzdělávání (2007), Průcha a Veteška (2014, s. 119), RVP ZV (2021), Schejbal (2012), Valenta (2015), Veselý in: Jiterský et al. (2022)

Gramotnost, kompetence a klíčové kompetence se různě prolínají a v místech jejich prolnutí se objevují další koncepty: schopnosti, dovednosti, znalosti, postoje, hodnoty. S těmito koncepty operují definice pojmů gramotnost a kompetence, i kdyby každá trochu jinak. Na základě provedené literární rešerše můžeme sledovat, že pojmy gramotnost a kompetence se nejvíce prolínají právě ve zmiňovaných schopnostech a dovednostech, kdy dovednostmi chápeme základní dovednosti číst, psát a potažmo počítat, přičemž schopnosti představují obecné předpoklady k výkonu jisté aktivity. Ostatně samotné UNESCO (2022) definuje gramotnost jako výčet několika dovedností: identifikovat, rozumět, interpretovat, tvořit, komunikovat a počítat pomocí tištěných a psaných materiálů spojených s různými kontexty.

Tyto tři pojmy také často operují se slovním spojením celoživotní vzdělávání (CŽV). Lze předpokládat, že gramotnost, kompetence i klíčové kompetence bude člověk získávat

v průběhu celého svého života, což představuje právě CŽV, které se může jevit jako výzva právě pro muzejní pracovníky.

2.1.2 Rozvoj gramotnosti a rozvoj digitální gramotnosti

Rozvojem gramotnosti se rozumí právě rozvoj těch dovedností a schopností, které zaznívají v definicích pojmu gramotnost. Obecně řečeno půjde tedy o rozvoj dovedností čtení, psaní, počítání. Vezmeme-li si definici UNESCO (2022), půjde konkrétněji o rozvoj dovedností: identifikace, porozumění, interpretace, tvoření, komunikace a počítání pomocí tištěných a psaných materiálů spojených s různými kontexty. Digitální gramotnost, jakožto schopnost ovládat a využívat soudobé prostředky digitálních technologií, se bude, co se týče rozvoje, zaměřovat na postoje a dovednosti, které jsou nezbytné k jejich efektivnímu využívání (Štípek et al., 2015, s. 259-260). Tato podkapitola se bude zabývat projekty na podporu rozvoje digitální gramotnosti jak dětí (resp. žáků), tak i dospělých lidí, jelikož na základě výzkumu PIAAC „Mezinárodní výzkum dospělých“ z roku 2013 dosahuje podprůměrných výsledků více než 40 % občanů ČR v oblasti informačních technologií (NPI ČR, 2022a).

Rozvojem gramotnosti, ve smyslu základních dovedností čtení, psaní a počítání až k jednotlivým gramotnostem (jako např. mediální, informační, digitální gramotnost atd.), se zabývá oblast vzdělávání a obor pedagogika nejdůkladněji. Důkazem mohou být jednotlivé strategické či kurikulární dokumenty vydávané MŠMT ČR jako např. Strategie vzdělávací politiky České republiky do roku 2030+ (Fryč et al., 2020) nebo jednotlivá RVP. Jakožto členové Evropské unie (EU) opírá se české školství o strategické cíle a priority EU, jak uvádí SDV do roku 2020 (2014). Jedná se o rámcové dokumenty, ze kterých tato práce čerpá a jakými např. jsou: Klíčové kompetence pro celoživotní vzdělávání (European Commission, Directorate-General for Education, Youth, Sport and Culture, 2019), DigComp (European Commission, Vuoriakri, Kluzer, Punie, 2022). Vedle samotné EU se v této oblasti také pohybují globální společnosti jako UNESCO nebo i Organizace pro hospodářskou spolupráci a rozvoj (Organisation for Economic Co-operation and Development – OECD).

Tyto organizace a dokumenty mj. rozebírají také oblast rozvoje gramotností, potažmo kompetencí. Je rozlišováno od základních gramotností (např. čtenářská a matematická) a oborových gramotností, které se více váží na jednotlivé vzdělávací oblasti, obory a předměty. Přitom oborové gramotnosti nelze rozvíjet bez gramotností základních (Veselý in: Jiterský et al., 2022, s. 30).

Pro digitální gramotnost je tedy fundamentální rozvoj základních dovedností čtení, psaní a počítání. OECD (2019, s. 4) uvádí, že digitální gramotnost lze stavět na čtenářské a matematické gramotnosti. Základní dovednosti z těchto „tradičních“ gramotností se uplatňují v digitálních kontextech a čerpají z nových digitálních nástrojů a kompetencí. Jádrem, ze kterého digitální gramotnost vychází, obsahuje dle OECD (2019, s. 5) zejména čtení, interpretace, pochopení významu digitálních textů a zdrojů, komunikace prostřednictvím digitálních textů a zdrojů z různých online médií, kritické vyhodnocování a filtrování informací, které se tak snadno vytvářejí, zpřístupňují a zveřejňují, k tomu matematické vyhodnocování a interpretace různých dat a jiných digitálních materiálů. Rozvojem těchto dovedností se zabývají nejen zmíněné dokumenty, ale i jisté podpůrné projekty.

Příkladem takových projektů v tuzemsku byly v rámci vzdělávací oblasti např. projekty: Podpora rozvoje digitální gramotnosti (PODG, 1. 8. 2018 – 31. 12. 2020) a Podpora budování kapacit pro rozvoj základních pre/gramotností v předškolním a základním vzdělávání – Podpora práce učitelů (PPUČ, 1. 12. 2016 – 30.11. 2021). Cílem PODG bylo začlenit principy otevřeného vzdělávání do vzdělávacího systému tak, aby každý jedinec dosáhl takových digitálních kompetencí, které umožní uplatnění se v informační společnosti. Projekt PODG v rámci digitálních kompetencí rozlišuje – stejně jako DigComp 2.2 (European Commission, Vuoriakri, Kluzer, Punie, 2022 – 6 stěžejních oblastí, tzv. dílčích kompetencí. Jedná se o (PODG, Brožura – digitální gramotnost, 2018, s. 8-13):

- informační a datová gramotnost,
- komunikace a spolupráce,
- tvorba digitálního obsahu,
- bezpečnost,
- řešení problémů,
- technologické kompetence.

Tyto dílčí kompetence se v rámci rozvoje dělí na čtyři úrovně (základní, střední, pokročilá a vysoce specializovaná úroveň). Dělí se na základě vztahu jednotlivce ke každé dílčí kompetenci v oblasti digitálních kompetencí (Jeřábek et al., 2018, s. 7).

Vedle tohoto projektu byl výše zmíněný projekt PPUČ. Cíl tohoto projektu byl rozdělen do tří vrstev, které se zaměřily na podporu pedagogů v oblasti digitální gramotnosti, dále na základní gramotnosti a jejich pojetí a v neposlední řadě na technickou

podporu s úkolem šíření metodických materiálů pro učitele. PPUČ oproti PODG rozeznává jiné oblasti digitálních kompetencí. Oproti PODG je těchto oblastí méně a jsou širší – jsou to tzv. uzly, které obsahují jednotlivé kompetence a digitální gramotnost je rozvíjena prostřednictvím zasazení jednotlivých uzlů do konkrétních stupňů vzdělávání. Jedná se o tyto uzly (Růžičková et al., 2020, s. 5-6):

- **Člověk, společnost a digitální technologie** = Obsahuje např. kompetence: zapojení se do společnosti prostřednictvím digitálních technologií, bezpečí v digitálním prostředí, řešení problémů apod (Růžičková et al., 2020, s. 8-10).
- **Tvorba digitálního obsahu** = Tento uzel obsahuje např. kompetence: vytváření a úprava nového digitálního obsahu či přepracování cizího obsahu např. za účelem propojení a vytvoření obsahu nového (Růžičková et al., 2020, s. 11).
- **Informace, sdílení a komunikace v digitálním světě** = V tomto uzlu jsou např. kompetence: získávání a správa dat, informací a obsahu z digitálních zdrojů či interakce v digitálním prostředí (Růžičková et al., 2020, s. 12).

Projekty PODG a PPUČ byly přímo zasazené do vzdělávacího systému, podporovaly jej a zaměřovaly se zejména na pedagogy, děti a žáky předškolního a školního věku. Lze tedy tvrdit, že rozvíjení gramotností a konkrétně právě digitální gramotnosti je v českém vzdělávacím systému akcentováno do značné míry. Svědčí o tom ostatně i konference Národního pedagogického institutu (NPI) ČR ze dne 19. 11. 2021, která je volně dostupná na platformě Youtube (NPI ČR, 2021a).

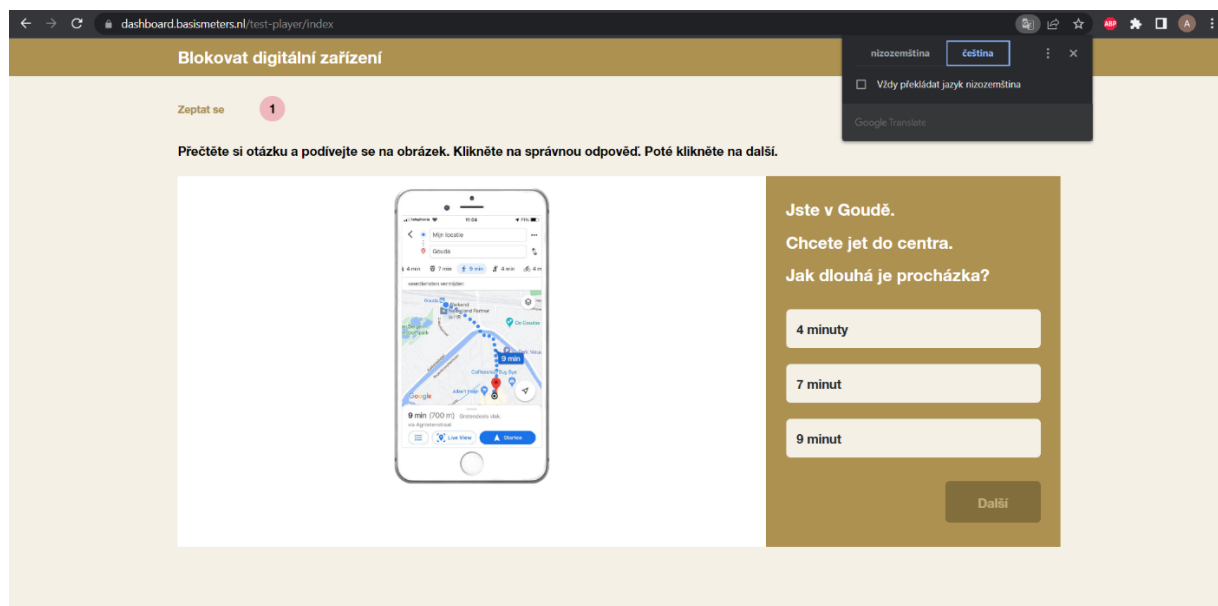
Avšak NPI ČR se svými projekty nezaměřuje pouze na děti a žáky. Projekt zaměřený na dospělé a jejich celoživotní vzdělávání s názvem Evropská agenda pro učení dospělých (EAAL, 1. 1. 2022 – 31. 12. 2023) je projektem vázaným na doporučení Rady Evropské unie, které se zaměřuje na prohlubování dovedností – nové příležitosti pro dospělé, a také na Evropskou agendu dovedností (NPI ČR, 2022a). Evropská agenda pro učení dospělých představuje koncept dovedností pro život, mezi nimiž leží i digitální kompetence, resp. rozvoj digitální gramotnosti. NPI ČR (2022a) na základě OECD výzkumu PIAAC „Mezinárodní výzkum dospělých“ z roku 2013 uvádí, že v oblasti informačních technologií dosahuje podprůměrných výsledků více než 40 % občanů ČR. Těmito dovednostmi pro život se zabývá i Evropská síť pro základní dovednosti, která v deklaraci z Vídeňské konference roku 2022 v rámci bodu 4 zdůrazňuje potřebu vyšší míry digitálního vzdělávání, a to nejen v rámci vzdělávacího systému prezenčního stylu, nýbrž i modelu online vzdělávání či samostudia.

Cílem je navržení a zavedení udržitelného modelu takového vzdělávání, které bude odpovídat potřebám a možnostem dospělých lidí (NPI ČR, 2022b).

Projekt EAAL cílí zejména na organizace poskytující vzdělávací aktivity, kurzy či poradenství pro dospělé. Těmito organizacemi jsou např. školy, knihovny, neziskové organizace nebo komunitní centra, na něž projekt apeluje ve smyslu cílené pomoci a systematické podpory té části populace, které chybí některé ze základních dovedností, a to prostřednictvím CŽV. Projekt EAAL (NPI, 2022a) uvádí, že důležitá je návaznost na základními dovednostmi (resp. dovednostmi pro život). Do CŽV spadá dle NPI (2022a) také podpora při řešení každodenních situací, která může spočívat např. v: návodu, jak vyplňovat osobní údaje na úředních formulářích, jak vypočítat slevu zboží uváděnou v procentech, jak využívat služby internetového bankovníctví, jak používat aplikace pro videohovory nebo odesílání zpráv, nebo také návodu, jak rozpoznat bezpečné webové stránky, což samozřejmě ještě nepředstavuje digitální tvorbu (NPI ČR, 2021b).

Možnosti rozvoje a podpory těchto základních dovedností pro život u dospělých občanů lze také čerpat ze zahraničí v inspirativních projektech. Projekt EAAL (NPI ČR, 2022c) nabízí celý Sborník zahraničních příkladů dobré praxe pro oblast podpory základních dovedností dospělých v rámci CŽV, a tedy rozvoje dovedností pro život ze zahraničí. Co se týče digitálních kompetencí a dovednosti ovládnutí digitálních technologií stojí v první řadě za zmínku nizozemský projekt Nadace čtení a psaní s názvem Screening gramotností, který představuje sadu online nástrojů zaměřených na objevení problémů se základními dovednostmi u dospělých a jejich následnému zlepšení těchto problémů (NPI ČR, 2022c, s. 4). Jedním z nástrojů je tzv. Digimetr, který zjišťuje znalosti s mobilními aplikacemi ale i s internetovými stránkami (Stichting Lezen en Schrijven, 2022).

Obrázek 2: Screenshot obrazovky – jedna z otázek v Digimetru



Zdroj: Stichting Lezen en Schrijven (2022)

Dalším příkladem je norský projekt Skills Norway, který sjednotil do uceleného standardu tzv. Kompetenční cíle pro základní dovednosti dospělých. Tyto Kompetenční cíle nabízejí příklady využití základních dovedností v každodenním a pracovním životě, ale i v rámci vzdělávání dospělých, neboť tyto příklady kurikul základních dovedností dospělých lze použít jako pomůcku při tvorbě vzdělávacího obsahu pro dospělé. Vedle těchto Kompetenčních cílů pro základní dovednosti dospělých nabízí tento projekt Skills Norway také nástroj Profily základních pracovních dovedností, které právě z Kompetenčních cílů vycházejí. Tento nástroj je již specifitěji zaměřen na pracovní potřeby a díky němu mohou zaměstnavatelé ale i zaměstnanci získat přehled o dovednostech, které je třeba posílit, a tak zvýšit povědomí o oblastech, které je třeba posílit v rámci dalšího vzdělávání (NPI ČR, 2022c, s. 7-8). Jedním z nabízených inspirativních profilů je profil asistenta/ky v mateřské škole, kdy tento profil nabízí každodenní pracovní situace a činnosti, se kterými se v rámci této práce lze setkat. Profil je rozdělen do oblastí: čtení, psaní, mluvení, počítání a digitální dovednosti. Co se týče digitálních kompetencí, měl/a by asistent/ka v mateřské škole zvládnout např.: e-mailovou korespondenci, využívání interaktivních pomůcek a využívání internetu pro jiné vzdělávací aktivity, učit děti, jak zacházet např. s tabletem, vyplňovat elektronický rozvrh pracovní doby, vytváření a ukládání složek s aktivitami a vývojem dětí ve třídě (Kompetanse Norge, 2016). Co se týče kulturního sektoru a muzejních pracovníků nenabízí projekt Skills Norway žádný inspirativní profil.

Tyto a další tuzemské i zahraniční projekty se intenzivně zabývají celoživotním vzděláváním dospělých. Na základě této podkapitoly lze uvést, že rozvoj digitální gramotnosti nebývá opomenut jak v základním vzdělávání dětí, tak se v současné době akcentuje i v dalším vzdělávání. Tato kapitola osvětlila souvislosti mezi klíčovými pojmy a zmapovala strategické dokumenty, které se věnují rozvoji klíčových kompetencí. Těžiště těchto dokumentů a strategií je v systému formálního vzdělávání žáků a studentů, nicméně se nezapomíná ani na osoby v produktivním věku, kteří se již začlenili do pracovního procesu. Právě v rámci CŽV jsou nabízeny nejen u nás, ale i v zahraničí, projekty pro rozvoj digitálních kompetencí jako důležité dovednosti pro aktivní život a práci ve 21. století. Následující část práce se zaměří na odborné pracovníky v muzeích v oddělení správy sbírek, u kterých bude v praktické části práce zjišťována jejich digitální kompetence a potřeba se dále vzdělávat v této oblasti.

2.2 Muzeum a využívání informačních a komunikačních technologií

Komunikační a informační technologie se využívají prakticky ve všech typech institucí i výrobních podniků. Následující kapitola se bude zabývat specificky muzei. Mezinárodní rada muzeí (International Council of Museums – ICOM) v srpnu roku 2022 přijala na generální konferenci ICOM Prague 2022 aktuální definici muzea, jež zní následovně: „*Muzeum je stálá nezisková instituce ve službách společnosti, která odborně zpracovává, sbírá, konzervuje, interpretuje a vystavuje hmotné i nehmotné dědictví. Muzea jsou otevřená veřejnosti, přístupná a inkluzivní. Podporují a rozvíjejí rozmanitost a udržitelnost, fungují a komunikují eticky, profesionálně a za účasti různých komunit. Nabízejí rozličné podněty pro vzdělávání, potěšení, reflexi a sdílení vědomostí.*“ (ICOM ČR, 2022).

Na tuto uvedenou definici se dle ICOM (2022) odkazuje celá řada dokumentů, mezi nimiž je i dokument UNESCO: *Doporučení na ochranu a podporu muzeí a sbírek, jejich rozmanitosti a jejich úlohy ve společnosti* (AMG, 2015) (dále jen Doporučení). Tento dokument uvádí definici muzea, jež na základě ICOM (2022) platila v letech 1974–2022. Nynější definice akcentuje oproti té původní z let 1974–2022 např. inkluzi, etické fungování a propojení s různými komunitami. Po téměř 50 letech se tedy definice muzea změnila, což ukazuje, že odborná muzejní veřejnost pocítuje změnu ve společensko-technologické oblasti, na kterou by měla muzea inovativně zareagovat.

Doporučení UNESCO (AMG, 2015) uvádí základní funkce muzeí, jimiž jsou:

- **Ochrana** = Jednou z hlavních funkcí muzeí je ochrana kulturního dědictví, což zahrnuje soubor konkrétních činností. Klíčovou roli zde hraje správa sbírek, která má za úkol evidenci a kontrolu sbírek muzea.
- **Výzkum** = Výzkumná činnost je podstatou muzeí. Jedná se o studium sbírek, které přináší poznání a sbírky náležitě interpretují.
- **Komunikace** = V rámci interpretace a šíření nabytých poznatků by měla muzea využívat komunikační prostředky za účelem interakce s veřejností. Tyto komunikační prostředky by měly oslovovat veřejnost v zájmu šíření informací ohledně pořádání různých akcí (např. výstavy) a to jak v reálném, tak i v digitálním prostředí.
- **Vzdělávání** = Jelikož muzea šíří nabyté poznatky ze své výzkumné činnosti prostřednictvím např. výstav, podílejí se na formálním, neformálním ale i celoživotním vzdělávání široké veřejnosti. Dle Zápisu z jednání dne 5. 12. 2016 a 6. 2. 2017 k implementaci Doporučení UNESCO v podmínkách ČR (AMG, 2015) je však i důležité podpořit vzdělávání vlastních muzejních pracovníků. Zde lze spatřovat vliv vzdělávací úlohy muzeí uvnitř i vně instituce.

Tyto uvedené funkce mohou být spatřovány jako cíle muzeí jakožto veřejné, neziskové instituce ve službách společnosti, kterou rozvíjí a chrání její kulturní dědictví. Tento rozvoj by nemohl fungovat bez výzkumné činnosti, která se prolíná s funkcí vzdělávání. To vše by mělo být patřičně komunikováno veřejnosti.

V současné době s těmito funkcemi/cíli muzeí napomáhá rozvoj ICT. Vliv ICT na muzea lze sledovat již v jedné z funkcí muzea – komunikace, kdy v rámci této funkce by měla muzea oslovovat veřejnost i v digitálním prostředí. Avšak nejen v rámci této funkce se objevují nové příležitosti a možnosti, které s sebou přináší rozvoj ICT. Dle Zápisu z jednání dne 5. 12. 2016 a 6. 2. 2017 k implementaci Doporučení UNESCO v podmínkách ČR (AMG, 2015) má rozvoj ICT vliv i na oblasti jako ochrana a péče o kulturní dědictví, výzkum a zprostředkování tohoto dědictví. Jde např. o digitalizaci a evidenci sbírek a používání příslušných softwarových i hardwarových technologií.

Tyto činnosti muzeí lze rozdělit na dvě kategorie. Jedná se o činnosti, jež jsou důležité pro interní chod muzeí (tj. odehrávají se uvnitř instituce a jedná se o např. sbírkotvornou

činnost, ochranu a výzkum sbírek) (Wančová, 2020, s. 16). V této kategorii se prvotní počiny ve využívání ICT v muzeích objevily zejména v souvislosti s elektronickou podobou evidence sbírek (Šobáňová, Lažová a kol., 2016, s. 24). V případě ICT jde o tzv. digitální kurátorství, které bude představeno dále v textu.

Druhou kategorií jsou činnosti, které oslovují veřejnost – jsou to tedy činnosti namířené ven, které vycházejí z činností interních. Jedná se o již zmíněnou komunikaci muzea s veřejností, resp. s návštěvníky, ale spadá sem ještě širší škála aktivit týkající se zpřístupňování muzejních sbírek návštěvníkům formou např. pořádání výstav a jiných doprovodných akcí. Tzn. tato kategorie je spjatá nejen s komunikací s návštěvníkem, nýbrž i se samotnou muzejní prezentací, přičemž je řeč o nových médiích (Wančová, 2020, s. 16) (Šobáňová, Lažová a kol., 2016, s. 24).

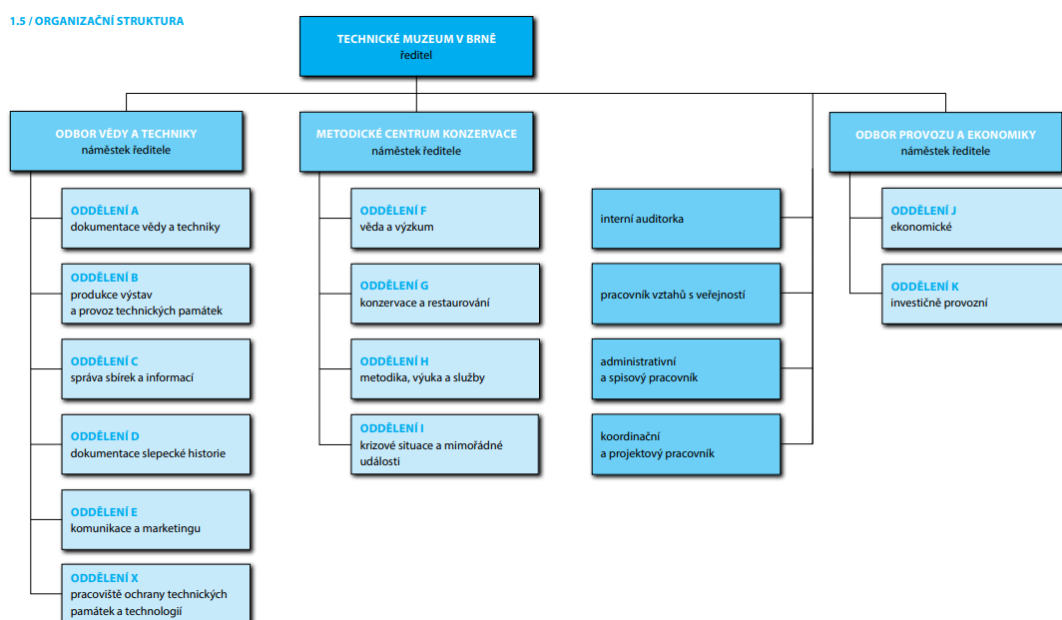
Lze si povšimnout, že funkce a činnosti muzeí jsou poměrně provázané, tzn. že jedna funkce má vliv na druhou. To se může odrážet i na samotné struktuře muzeí. Nejběžnější typ vnitřní organizace v muzeích tvoří takovou hierarchii, na jejímž vrcholu je zřizovatel, pod nímž je vedení, resp. ředitelství daného muzea. Zbývající část pracovníků muzea je rozdělena do oddělení představující různé divize, které pak mají na starosti již konkrétní činnosti v rámci muzea. Sbírkový, programový pro veřejnost a celková administrativa často tvoří hlavní oddělení, která stojí na hierarchickém organizačním schématu pod ředitelstvím, příp. pod náměstkem/ky. Všechny větve se tedy sbíhají k pozici ředitele, který slouží jako opěrný bod mezi zřizovatelem a zaměstnanci (Genoways, Ireland, 2003, s. 40). Takováto hierarchie se týká zejména větších institucí, neboť v těch menších často dochází k tomu, že jednotliví zaměstnanci častěji zastávají více rolí, nebo tam některé činnosti nejsou kvůli nedostatku personálních kapacit vůbec realizovány. Tato skutečnost bude v textu dále prezentována na příkladech z praxe.

Přírozeným příkladem takového hierarchického organizačního schématu, které představuje výše nastíněnou strukturu muzeí, je Národní muzeum (NM). Zřizovatelem NM je stát, resp. Ministerstvo kultury ČR (NM, 2023b). Zřizovatelem je zvolený generální ředitel muzea, jenž působí v Kanceláři generálního ředitele. Již zde vybíhají větve organizační struktury do třech oddělení, jimiž jsou: oddělení veřejných vztahů, marketingu a Centrum pro prezentaci kulturního dědictví. Dále jsou Kanceláři generálního ředitele odpovědní jednotliví náměstci a ředitelé muzeí a jiných institucí spadajících pod Národní muzeum (tj. Přírodovědecké muzeum, Historické muzeum, Knihovna Národního muzea, Náprstkovo muzeum, České muzeum hudby). Pod těmito náměstkami a řediteli se v organizační struktuře

nacházejí jednotlivá oddělení a úseky spadající do oblasti působení konkrétního náměstka a konkrétního muzea/instituce. Tato oddělení jsou ve správě jednotlivých vedoucích, kteří jsou zodpovědní náměstkům/ředitelům. Organizační struktura NM je tak velmi široká, neboť se jedná o rozsáhlou instituci zahrnující i další instituce, a pokrývá svými odděleními jednotlivě veškeré muzejní funkce a činnosti (NM, 2023b). Počet zaměstnanců působící v tak rozsáhlé organizační struktuře, jakou představuje NM, je kolem 500 (Kurzy.cz, 2023a).

Příkladem středně rozsáhlé organizační struktury může být např. Technické muzeum v Brně (TMB), jehož počet zaměstnanců se pohybuje kolem 100 (Výroční zpráva TMB, 2021, s. 80). Organizační struktura má také hierarchickou formu, kdy na vrcholu stojí ředitel a stejně jako u NM se struktura dále větví přes náměstky odborů až k jednotlivým oddělením.

Obrázek 3: Organizační struktura Technického muzea v Brně



Zdroj: Výroční zpráva TMB (2021, s. 8)

V muzeu se nachází jednotlivá oddělení s vedoucími pracovníky a jejich týmy. Obrázek č. 3 odpovídá principu organizační struktury NM, kdy zřizovatelem TMB je také Ministerstvo kultury. TMB se od NM liší ve velikosti, jelikož i přes podobně uzpůsobenou organizační strukturu v muzeu pracuje daleko méně muzejních pracovníků, a tak např. oddělení správy sbírek TMB sestává pouze z 10 zaměstnanců (TMB, 2023). Předpokládáme, že muzejních pracovníků působících v oddělení tohoto typu v celkovém komplexu NM bude daleko víc, když vezmeme v potaz i ostatní instituce spadající do komplexu celé organizační struktury NM.

Avšak jednotlivá oddělení mohou představovat i jednotlivé muzejní pracovníky a naopak. V případě malých muzeí se tak organizační struktura zúží, nevyskytují se zde tedy konkrétní odbory a oddělení. V takové situaci mohou jednotliví muzejní pracovníci zastávat vícero funkcí. Na příkladě Regionálního muzea v Mělníku (RMM) je ředitelka muzea zároveň muzejní edukátor a zástupkyně ředitelky zastává v rámci tamní organizační struktury také funkci zooložky apod. (RMM, 2023). Počet zaměstnanců RMM se pohybuje od 20 do 24 (Kurzy.cz, 2023b). V tomto případě na vrcholu hierarchické organizační struktury stojí ředitelka, dále je zástupkyně ředitelky a následují další jednotliví muzejní pracovníci, přičemž náplně jejich práce jsou univerzálnější, nežli v případě např. NM. Na základě toho lze předpokládat, že na muzejního pracovníka v menším muzeu budou kladeny vyšší profesní nároky.

Toto lze sledovat např. v rámci muzejní práce s informačními technologiemi, kdy v případě NM lze v organizační struktuře najít odbor a jednotlivá oddělení pod ním zabývající se informačními technologiemi, sbírkovými systémy a digitalizací (NM, 2023b). Avšak v případě menších muzeí tomu tak ne vždy je, a tak některá muzea ani IT oddělení či IT pracovníka nemají. Příkladem může být např. Regionální muzeum K. A. Polánka v Žatci, jehož počet zaměstnanců se nachází od 10 do 19 (Kurzy.cz, 2023c), přičemž muzeum specificky neuvádí oddělení správy sbírek, každopádně sbírky má evidovány v Centrální evidenci sbírek (RM K. A. Polánka, 2012).

2.2.1 Oddělení správy sbírek

Jedním z oddělení, které se ve většině středních a větších muzeích objevuje v jejich organizačních strukturách, je správa sbírek, a protože je sbírka stále základem muzea, lze považovat toto oddělení jako jádro instituce. Muzeum je nositelem sbírkového fondu, jež obsahuje sbírkové předměty. Tyto předměty představují ono kulturní dědictví, které muzea chrání, zkoumají a dále komunikují veřejnosti za účelem vzdělávání (Dolák, 2005). Správu sbírkového fondu má na starosti oddělení správy sbírek, jehož činnosti obecně spočívají ve dvou základních informacích (Matassa, 2011, s. 4):

- 1) Co je ve fondu? Tj. co bylo získáno (koupí, darem, výpůjčkou apod.);
- 2) Kde ten předmět je nyní? Tj. jaké je současné umístění předmětu, či záznam, pakliže předmět opustil sbírku skrze prodej, dar, výměnu, ztrátu nebo zničení.

Hlavními činnostmi jsou zpracování a vedení profesionální evidence sbírek „s pravidelnou kontrolou“ (AMG, 2015). Evidence sbírek je základem, který slouží muzeu k ochraně předmětů, prevenci proti nedovolenému obchodu a jeho potírání. Také pomáhá muzeím plnit jejich společenskou úlohu v podobě ochrany, zachování a zprostředkování kulturního dědictví – díky přehledu o tom, co je ve sbírkách mohou pracovníci efektivněji vybírat předměty k prezentaci ve výstavách nebo jiných projektech. Usnadňuje také řádnou správu mobility sbírek (AMG, 2015), což představuje dlouhodobé výpůjčky či výměny předmětů mezi muzei celosvětově (Mairesse in: Petersson, 2014, s. 47).

Hlavními činnostmi tedy jsou evidence a uchovávání informací o předmětech, které jsou v péči oddělení. Správa sbírek je nezbytná pro výzkum, konzervaci, archivaci, půjčování a vystavování kulturních předmětů ve sbírkovém fondu. Vědět, co máte a kde se to nachází, je zásadní pro každou sbírku kulturního dědictví. Zjednodušuje to všechny procesy nákupu, správy, přesunu, vystavování nebo pojištění vzácných předmětů v případě, že je historie nebo kontext předmětu v první řadě znám, dále zaznamenan a pochopen (Matassa, 2011, s. 5). Jedná se tedy o komplexní dokumentaci, která by měla být patřičně plánována v zájmu odrážení vytyčených záměrů daného muzea (Dolák, 2019, s. 21).

V České republice slouží k evidenci sbírek muzejní povahy systém Centrální evidence sbírek (CES). Jedná se o veřejně přístupný informační systém, který obsahuje seznam sbírek spravovaný dle zákona č. 122/2000 Sb., o ochraně sbírek muzejní povahy a o změně některých dalších zákonů. Sbírkový systém je doplňován, spravován a využíván ve veřejném zájmu (MK, 2023).

2.2.2 Digitální kompetence a využívání ICT v oblasti správy sbírek

Současná doba umožňuje nahrazovat klasické systémy těmi moderními, které nabízejí dříve nemožné funkce od jednoduchého třídění dat přes vyhledávání informací až po již zmíněné digitální kurátorství sbírkových fondů (Šobánková, Lažová a kol., 2016, s. 25). Toto s sebou přináší výzvy kladené na muzejní pracovníky, protože si musí rozvíjet své znalosti a dovednosti, co se týče využívání počítačů ale i dalších technologií při jejich práci.

Všechna muzea mají různé systémy pro správu svých sbírek, ale většina z nich odpovídá určitým sektorovým standardům, aby bylo zajištěno, že data, která obsahují, jsou přesná a mají vysokou kvalitu. To zajišťuje, že předměty jsou spravovány pro co největší veřejný prospěch, což je klíčové poslání mnoha muzeí a kulturních institucí po celém světě.

V digitálním světě je správa sbírek běžně řešena prostřednictvím softwarové aplikace nazývané systém správy sbírek. Systém správy sbírek spravuje fyzické položky sbírky i položky, které se zrodily digitálně (Purvis In: Hossaini, Blankenberg, 2017, s. 250).

Sbírkami muzejní povahy jsou sbírky, které jsou zapsané v centrální evidenci sbírek (CES). V ČR jsou chráněny zákonem č. 122/2000 Sb. CES je veřejně přístupnou databází sbírek nabízející seznam sbírek, které jsou ve vlastnictví státu (krajů a obcí). V tomto seznamu jsou také k nalezení sbírky jiných právnických a fyzických osob, v případě že se vlastníci těchto sbírek rozhodli požádat o zápis do CES. Seznam obsahuje: název sbírky, vlastníka sbírky, správce sbírky, oborové podsbírký a jednotlivé charakteristiky těchto podsbírek (Správa sbírek, 2010). Z hlediska ministerstva jakožto centrálního orgánu poskytuje databáze CES dostatečné informace o zapsaných sbírkách, avšak z pohledu sbírkotvorných institucí je v této databázi zavedeno nedostatečné množství informací. Muzea si z tohoto důvodu nechávají zavádět další evidenční systémy, které jim slouží pro detailnější správu jejich sbírek vhodnou pro vědecké bádání (Sedlák et al., 2019, s. 5).

Systémy pro správu elektronické podoby evidence sbírek, které jsou využíváné muzei a dalšími kulturními institucemi v tuzemsku jsou např. systémy (Šobáňová, Lažová, 2016, s. 24-25) (Sedlák et al., 2019, s. 5-9) (CITeM, 2010, s. 1):

- Demus (Dokumentace a Evidence Muzejních Sbírek),
- Bach ProMuseum,
- Museion,
- ESSP (Evidenční systém sbírkových předmětů).

Systémy digitální evidence jsou nezbytným nástrojem pro správu muzejních sbírek, protože umožňují kurátorům a badatelům vzdálený přístup a analýzu informací o předmětech ve sbírce. Poskytují také způsob, jak sledovat změny stavu objektu v průběhu času, stejně jako jeho pohyb v rámci muzea nebo mezi muzei. Kromě toho lze digitální evidence použít k vytváření online databází sbírek a virtuálních výstav, které jsou přístupné širšímu publiku, včetně výzkumných pracovníků, studentů a široké veřejnosti. Vedle toho digitální kurátorství zahrnuje pečlivý výběr a organizaci digitální evidence, jakož i průběžnou správu a uchovávání těchto záznamů, aby byla zajištěna jejich dlouhodobá dostupnost a použitelnost (Šedo, 2004, s. 20, 24-25).

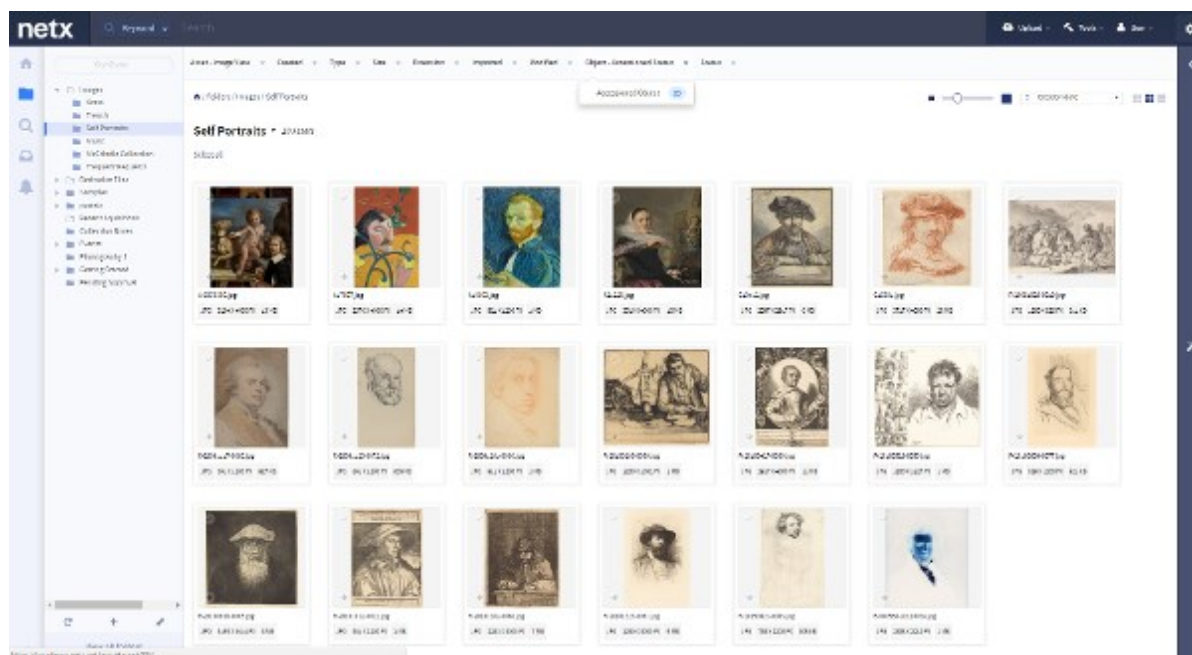
Je vidno, že digitální technologie jsou při správě muzejních sbírek stále důležitější, protože poskytují nové způsoby, jak dokumentovat, uchovávat a zpřístupňovat informace

o předmětech ve sbírkových fondech muzeí. Prostřednictvím digitálních technologií v rámci správy sbírek je též podstatné zmínit i skutečnost, která se týká nejen širšího publika a současných muzejních pracovníků, nýbrž i budoucích uživatelů (tj. např. budoucích muzejních pracovníků), jelikož informace jsou zaznamenány digitálně a trvale. Zde je několik příkladů toho, jak se digitální technologie používají při správě sbírek v muzeích:

- 1) **Systémy správy sbírek:** Již výše zmíněné systémy, která muzea používají ke sledování předmětů a jejich pohybu v rámci muzea, k řízení výpůjček a výstav a k monitorování procesů konzervace. Tyto systémy mohou uchovávat velké množství informací o objektech, včetně jejich původu, historie a stavu (Purvis In: Hossaini, Blankenberg, 2017, s. 283).
- 2) **Digitální dokumentace:** Muzea mohou využívat digitální technologie, jako jsou kamery s vysokým rozlišením a 3D skenery, k vytváření digitální dokumentace objektů, včetně detailních snímků a měření, a k vytváření 3D modelů objektů. Tato digitální dokumentace může být použita pro výzkum, konzervaci a online sbírky (Cameron In: Parry, 2010, s. 81-82).
- 3) **Digitální uchovávání:** Digitální technologie lze použít k uchování sbírek, včetně digitálního uchování dat a metadat souvisejících s objekty. To může pomoci zajistit, že informace o objektech budou v průběhu času přístupné pro výzkum a interpretaci (Dunn, 2023).
- 4) **Online přístup:** Muzea mohou využívat digitální technologie ke zpřístupnění sbírek badatelům a veřejnosti, včetně online databází sbírek, virtuálních exponátů a vzdělávacích zdrojů (European Commission, Cultural heritage, 2011).
- 5) **Mobilní technologie:** Mobilní technologie, jako jsou chytré telefony a tablety, mohou pracovníci muzea využít k zachycení dat a obrázků předmětů ve sbírce. Mobilní technologie lze také použít k vytváření interaktivních zážitků pro návštěvníky, jako jsou prohlídky v rozšířené realitě a hry založené na poloze (Gregory, 2019).
- 6) **Digital Asset Management:** Software Digital Asset Management (DAM) lze použít k organizaci a správě digitálních aktiv, jako jsou obrázky a videa objektů, ve sbírce muzea. Software DAM lze použít ke kategorizaci a vyhledávání digitálních aktiv, což zaměstnancům muzea usnadňuje vyhledávání a používání těchto aktiv ve své práci (Parry, 2018, s. 19).

Příkladem může být nástroj NetX pro DAM systém, prostřednictvím něhož lze v kombinaci se systémem správy sbírek muzea centralizovat, vyhledávat a spravovat svá digitální aktiva pomocí komplexních informací o sbírkách (NetX, 2023).

Obrázek 4: Propojení NetX DAM systému se systémem správy sbírek



Zdroj: NetX (2023)

- 7) **Konzervování a ochrana sbírkových předmětů:** Digitální technologie mohou také pomoci v úsilí o ochranu tím, že umožňují konzervátorům podrobně vizualizovat a analyzovat objekty. Např. rentgenové snímkování, technologie 3D skenování a další formy digitální analýzy mohou odhalit skryté vrstvy nebo prvky v objektech, což pomáhá konzervátorům identifikovat nejlepší metody pro konzervování (Payne, 2013, s. 17).
- 8) **Technologie RFID:** Technologie RFID (Radio Frequency Identification) se v některých muzeích používá ke sledování pohybu předmětů v muzeu. RFID tagy mohou být připojeny k objektům a čtečky umístěné po celém muzeu mohou detekovat tagy a zaznamenat umístění objektu do databáze. To pomáhá muzeím efektivněji spravovat své sbírky a předcházet ztrátám nebo krádežím předmětů (Simon, 2022).
- 9) **Cloud Computing:** Technologie cloud computingu umožňuje muzeím ukládat a přistupovat k datům svých sbírek a dalším digitálním aktivům odkudkoli

na světě. To zaměstnancům muzea usnadňuje spolupráci na projektech a sdílení informací s výzkumníky a vědci z jiných zemí (Devine, 2021).

Celkově digitální technologie mění způsob, jakým muzea spravují své sbírky, usnadňují dokumentaci, uchovávání a přístup k informacím o předmětech a umožňují nové formy výzkumu, interpretace a zapojení. Digitální technologie však také mění způsob a náplň práce muzejních pracovníků, důkazem toho mohou být výše uvedené technologie, které je možné využívat při správě sbírek. Ty vyžadují nejen ICT vybavení v pracovním prostředí muzejníků ale také kompetence, které byly v textu rozvedeny výše, pro jejich bezproblémové zacházení.

2.2.3 Digitální kurátorství

Muzejní kurátor jakožto správce sbírkového fondu/ů má ve 21. století s rozsáhlou penetrací ICT nyní daleko různorodější možnosti, co se týče plnění svých pracovních povinností. Tyto možnosti se pohybují zejména v oblasti digitální (Černý, 2019b). Digitální kurátorství představuje správu, uchovávání a zpřístupňování digitální materiálů (Černý, 2019b, s. 17). Podle Digital Curation Centre (DCC) (2004-2022a) zahrnuje digitální kurátorství 3 činnosti: (1) udržování a zachování digitálních objektů (což dle Černého [2019b, s. 17] souvisí s digitalizací sbírek), (2) dále přidávání hodnoty a kontextu těmto objektům tím, (3) že je zpřístupňuje pro další výzkum. Digitální kurátorství tedy představuje správu a uchovávání digitálního materiálu pro zajištění dlouhodobé dostupnosti. Digitální archivace a uchovávání však nejsou celým obrazem digitálního kurátorství (Oliver, Harvey, 2016, s. 3).

Dalšími aspekty spadajícími do digitálního kurátorství jsou podle Konečného (2016, s. 61-65) dovednosti zaznamenané v následující tabulce č. 2. Jedná se o pokus prolnutí základních činností digitálního kurátorství dle DCC (2004-2022) s náležitými kompetencemi digitálního kurátora, které uvádí právě Konečný ve svém Kompetenčním modelu digitálního kurátorství.

Tabulka 2: Činnosti digitálního kurátorství a jejich náležité kompetence

Činnost dle DCC (2004-2022a)	Potřebná kompetence	Popis
(1) Udržování a zachování DO	Znalost problematiky dlouhodobého uchovávání.	Na základě teoretických a praktických znalostí životního cyklu DO, digitálních archivů a náležitých standardů vnímá a reaguje na změny během životního cyklu záznamů.

(1) Udržování a zachování DO	Příjem a správa dat	Rozpoznání důležitých vlastností DO a zjištění způsobu jejich uchování – znalost formátů pro uchování. Tato kompetence má 3 úrovně: a) technickou: práce s úložištěm; b) komunikační: komunikace s tvůrci dat; c) organizační: vytváření doporučení pro příjem dat v souladu, plánování strategie dlouhodobé ochrany DO.
(1) Udržování a zachování DO	Převod formátů	Migrace znamená převod souborů do jiných formátů. Je důležité, aby byly zachovány významné vlastnosti převáděných souborů. Toto se může dít při příjmu DO do archivu, či při mimořádných potřebách a situacích.
(1) Udržování a zachování DO	Analytická a metodická kompetence	Jedná se o kritickou analýzu systémů a procesů. Patří sem např. procesní řízení např. v rámci identifikace a eliminace chyb v procesech. Tvorba, dodržování a prosazování metodik.
(2) Přidávání hodnoty a kontextu DO	Zajištění důvěryhodnosti a interoperability	Dokumentace původů záznamů, jejich proměn s časovými údaji a zajištění autenticity dat. Výměna dat související s využitím otevřených standardů.
(2) Přidávání hodnoty a kontextu DO	Sledování změn formátů a technologií	Důležité je zajištění budoucí použitelnosti dat. Klíčové tedy je monitorování zastarávání a vznik souborových formátů, aby byly DO v archivu i nadále použitelné a v souladu s jejich prvotním smyslem.
(2) Přidávání hodnoty a kontextu DO	Správa, řízení a plánování digitálního archivu	Plánování a řízení vzniku, provozu a rozvoje digitálního archivu. Vše by mělo stát na zásadách udržitelnosti. Zahrnuje činnosti jako dokumentace, prevence, krizové řízení, audit či vytváření bezpečností a zálohovací politiky archivu.
(2) Přidávání hodnoty a kontextu DO	Komunikace a management	Spolupráce napříč celou institucí. To představuje organizaci vazeb dalších článků organizační struktury instituce s kurátorstvím. Zahrnuje komunikaci s uživateli archivu, tvůrci dat a spolupracovníky a koordinaci s externími subjekty.
(2) Přidávání hodnoty a kontextu DO	Rozvíjení oboru a další vzdělávání	Jelikož digitální kurátorství působí v rychle se měnícím a stále se rozvíjejícím prostředí, je nutné si udržovat přehled, sledovat trendy a standardy v tomto oboru. Zde spatřujeme vliv celoživotního vzdělávání.
(3) Zpřístupnění pro další výzkum	Porozumění potřebám té skupiny, jíž je obsah archivu určen	Je spojeno s uspokojováním potřeb cílové skupiny uživatelů, komunikace s nimi a vyhodnocování požadavků. Základem je dostupnost, uživatelská podpora, zajištění bezpečnosti a důvěryhodnosti.

(3) Zpřístupnění pro další výzkum	Bezpečnost a zpřístupnění dat	Nastavování a implementace bezpečnostních pravidel, týkající se přístupu uživatelů do archivu a k jeho obsahu, které mj. chrání data před neoprávněným přístupem. Díky znalosti požadavků cílové skupiny a způsobu, jakým budou data používána, přizpůsobit vhodnou formu zpřístupnění, což se pojí s informačním vyhledáváním a s organizací znalostí.
(3) Zpřístupnění pro další výzkum	Technologické aspekty dlouhodobého uchovávání	Základní přehled o technologické infrastruktuře (HW, OS), která se dotýká digitálního archivu. Součástí je spolupráce s IT odborníky při řešení technických problémů a technologického zajištění dlouhodobého uchovávání.

Zdroj: vlastní zpracování na základě Konečného (2016, s. 61-65)

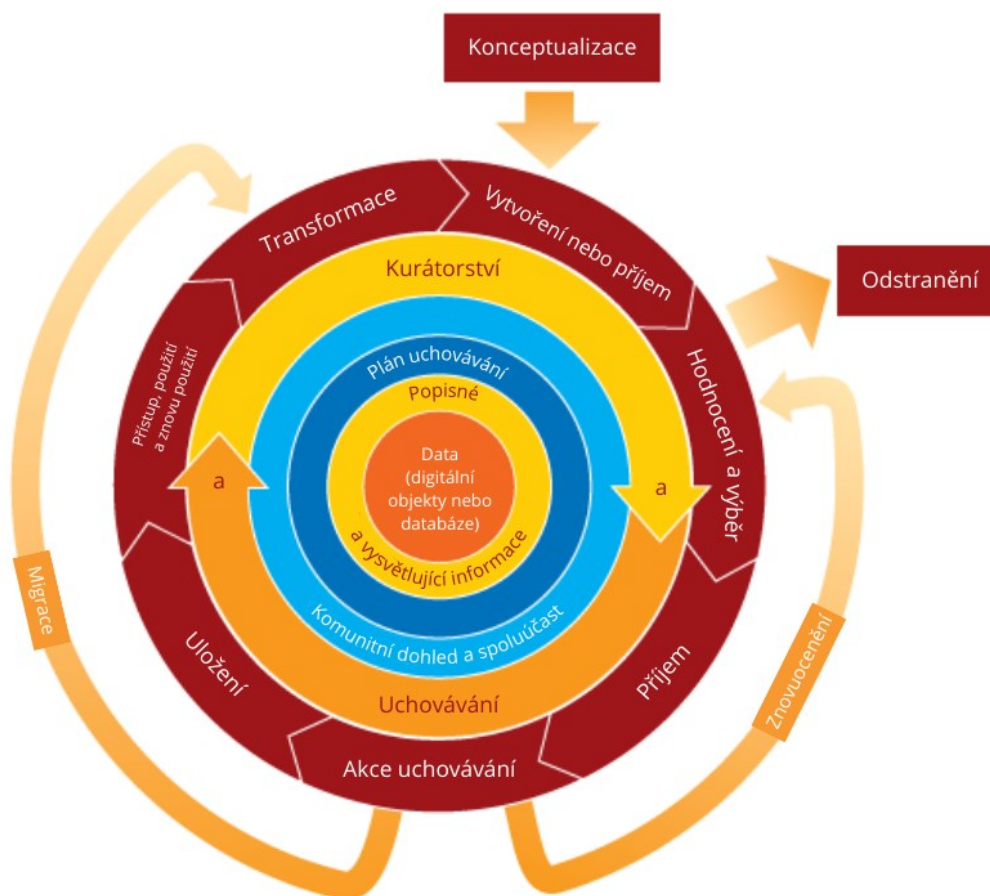
Je důležité chápat jednotlivé činnosti digitálního kurátorství společně s jednotlivými kompetencemi komplexně, neboť jedna činnost může ovlivňovat činnost druhou, funguje to tedy pouze jako celek. Např. (2) Přidávání hodnoty a kontextu DO – Zajištění důvěryhodnosti a interoperability má vliv na (3) Zpřístupnění pro další výzkum – Porozumění potřebám té skupiny, již je obsah archivu určen, jelikož důvěryhodnost a interoperabilita představují organizační požadavek v rámci potřeb cílové skupiny.

Nutno podotknout, že tento výčet vybraných kompetencí digitálního kurátora z Kompetenčního modelu digitálního kurátorství (Konečný, 2016, s. 61-65) je pojímán obecně, tzn. není přímo zaměřený na muzejní profese muzejních pracovníků z oblasti správy sbírek. Nároky a kompetence kladené na muzejníky mohou jít tedy ještě dál za tento výčet dovedností, které jsou zaměřené spíše technicky a strategicky. V případě digitálního kurátorství nabízí Kompetenční model digitálního kurátorství (Konečný, 2016, s. 61-65) náhled jistých dovedností a znalostí, které se mj. vztahují k digitálním technologiím.

Správa, uchovávání a další činnosti pojící se s digitálními objekty, kterými se zabývá digitální kurátorství, jsou zachyceny v životním cyklu digitálního kurátorství. Jádrem tohoto cyklu jsou data (resp. digitální objekty) s konkrétními popisy (metadata), u nichž je nutné naplánovat uchovávání, o což se stará právě kurátorství. Spadají sem činnosti zmíněné výše v tabulce č. 2. Životní cyklus digitálního kurátorství může dle Konečného (2016, s. 16) představovat mj. jednotlivé kroky digitálního kurátorství. Datům se přiřazují metadata např. metadata popisná a metadata o uchovávání DO a další vysvětlující informace, což je jeden z kroků v rámci celkového životního cyklu. Životní cyklus digitálního kurátorství

také obsahuje tzv. postupné akce (resp. kroky) a kroky občasné, jako např. odstranění, což se týká dat, jež nebyla vybrána pro dlouhodobé uchovávání (Konečný, 2016, s. 17-19).

Obrázek 5: Životní cyklus digitálního kurátorství



Zdroj: DCC (2004-2022b) a vlastní grafické zpracování překladu z AJ do ČJ na základě Konečného (2016, s. 17-19)

V muzeích se digitální kurátorství vyskytuje při využívání technologií pro uchovávání a sdílení sbírkových fondů muzea s veřejností, výzkumnými pracovníky a badateli prostřednictvím různých nástrojů, jež byly představeny v podkapitole 2.2.2. Zásadní je zde také uchovávání sbírek pro budoucí generace.

2.2.4 Rozvoj digitálních kompetencí a nové výzvy pro muzejníky

Rozvíjení digitálních kompetencí v muzeích vyžaduje mnohostranný přístup, který zahrnuje školení a profesní rozvoj muzejních pracovníků, investice do digitálních technologií a otevřenost k inovacím. Jednou z klíčových výzev je digitální gramotnost muzejních pracovníků, jejíž nedostatečnost může zpomalovat zavádění technologií v této oblasti (Parry et al., 2018, s. 1). Tato výzva je spojena s tzv. digitálním přechodem

a prolíná se napříč interním a externím prostředím v muzeích. Výzvy v interním prostředí zahrnují určitou úroveň organizačních změn a zvyšování kvalifikace zaměstnanců. Vedle toho výzvy v externím prostředí vyžadují přizpůsobivost v měnícím se tržním prostředí (Oosterbeek et al. In: Kameas, Polymeropoulou, 2020, s. 65-66). Tato práce se tedy zabývá zejména výzvami dotýkající se interního prostředí muzeí, jehož součástí jsou muzejní pracovníci.

Digitální gramotnost pracovníků zůstává jednou z klíčových výzev pro zavádění technologií v muzeích a stává se stále více integrovanou součástí muzeí s tím, jak se rozvíjejí profily rolí, které zahrnují digitální činnosti (Kameas, Polymeropoulou, 2020, s. IX). Ačkoli současná politika muzeí neobsahuje žádné pokyny, které by se konkrétně zabývaly digitálními výzvami v muzeích, zpráva vyplývající z interní kvalitativní analýzy DGPC⁴ (zpráva je z roku z roku 2015), včetně 15 národních muzeí, však obsahuje některé klíčové body, které nám mohou pomoci porozumět stávajícím výzvám, kterými jsou: komunikace, informační technologie, digitalizace sbírek, plánování na strategické úrovni a etické výzvy (Carvalho, Matos In: Kameas, Polymeropoulou, 2020, s. 14, 75).

Co se týče komunikace (interní i externí) shledávají ji autoři jako nedostatečnou, protože muzea rozvíjejí komunikaci nestrukturovaným způsobem. Muzea v mnoha případech pracují s malými týmy, kde multikvalifikovaní pracovníci kumulují řadu funkcí a rolí, včetně komunikace. Pokud se muzeum zavázalo k digitální transformaci nebo k digitální kultuře ve své organizační struktuře, je také potřeba rozvíjet a posilovat kulturu komunikace. Dále autoři vnímají informační technologie (hardware, software) v rámci muzejního prostředí jako limitující. Autoři spatřují nedostatečné investice nejen do informačních technologií, ale i do IT služeb, což zahrnuje také nedostatečnou IT podporu. Tento aspekt se může pojít s digitalizací sbírek, kterou autoři i přes jistý pokrok vnímají jako nedostatečně rozvinutou oblast vyžadující značné investice, včetně potřeby zlepšit standardizaci správy informačních systémů (např. sbírek, archivů, dat) a jejich interoperability. Klíčové jsou investice do digitalizace, vytváření digitálního obsahu nebo zdrojů, podpora kultury sdílení a distribuci těchto zdrojů pomocí různých digitálních kanálů (např. sociální média) dle jejich specifičnosti a požadavků. Zmiňované investice mohou představovat výzvy na strategické úrovni, která se týká např. plánování při řešení komunikačních operací (včetně digitálních médií).

⁴ DGPC (General-Directorate for Cultural Heritage) je portugalský vládní orgán pro muzea a dědictví v rámci tamního ministerstva kultury, který je odpovědný za rozvoj veřejné politiky národního muzea (Carvalho, Matos In: Kameas, Polymeropoulou, 2020, s. 14).

Zde autoři sledují nedostatečnou motivaci, co se týče digitální transformace. Což může souviset i s nedostatečnou podporou v rámci agendy muzejní politiky na úrovni národní. Z digitálního prostředí a transformace muzeí směrem k větší digitalizaci vyplývají i různé etické výzvy, které se týkají např. ochrany dat, autorských práv, open access, sociálních médií atd. (Carvalho, Matos In: Kameas, Polymeropoulou, 2020, s. 75).

Aby mohli muzejní pracovníci v současné digitální době efektivně komunikovat s publikem, spravovat sbírky a prezentovat kulturní dědictví veřejnosti, je zapotřebí se s těmito digitálními výzvami vypořádat. Projekt Mu.Sa (Kameas, Polymeropoulou, 2020) na základě DigCompu, Evropského rámce e-Kompetence a vlastních průzkumů nabízí následující rozvíjející se muzejní pracovní role:

- **Digitální strategický manažer** (Digital Strategy Manager), což představuje strategickou roli ve vedení muzea k prosperitě v digitálním prostředí. Role má odpovědnost za naplánování a dodržování digitální strategie muzea, finanční plánování, co se technologií týče. Je to strategická role vrcholového managementu muzea, jež by měla mít kompetence a znalosti muzejní, jakožto manažerské a samozřejmě i digitální (Borotis et al. In: Kameas, Polymeropoulou, 2020, s. 22).
- **Kurátor digitálních sbírek** (Digital Collections Curator) je role, která implementuje digitální strategie relevantní pro shromažďování, ukládání, archivaci, uchovávání a zpřístupňování digitální sbírky. Dohlíží na implementaci katalogizačních/archivačních standardů a vytváří metadata podle uznávaných mezinárodních standardů. Spolupracuje s dalšími pracovníky muzea, aby jim usnadnil práci s digitálními kulturními statky. Navrhuje a řídí projekty zahrnující vylepšení digitálních materiálů. Dohlíží na bezpečnost a zabezpečení digitálních materiálů. Jedná se o kurátorskou roli, jež by měla mít kompetence a znalosti v relevantním oboru kurátorství jakožto i digitální kompetence (Borotis et al. In: Kameas, Polymeropoulou, 2020, s. 22).
- **Vývojář digitálních interaktivních zážitků** (Digital Interactive Experience Developer) je role zaměřená na návštěvníky muzea. Navrhuje, vyvíjí a implementuje inovativní a interaktivní zážitky založené na potřebách návštěvníků a poskytuje smysluplné zážitky pro všechny typy cílových skupin muzea. K tomu provádí průzkumy návštěvníků, které analyzuje. Propojuje

různé týmy a oddělení v muzeu, např. kurátory, IT oddělení, oddělení vzdělávání, oddělení marketingu a komunikace atd. Zde je předpokladem znalost ICT společně se znalostmi humanitními odpovídajícími potřebám muzea (Borotis et al. In: Kameas, Polymeropoulou, 2020, s. 22-23).

- **Manažer online komunity** (Online Community Manager) je role, která odpovídá na potřeby online i offline muzejních komunit. Vytváří a spravuje přístupné a spolupracující online komunity pro všechny zúčastněné strany v muzeu, což jsou návštěvníci, spolupracující muzejní pracovníci, vzdělávací instituce, sponzoři, vedení apod. Zde je potřeba komunikačních dovedností a stejně tak znalost web managementu⁵ (Borotis et al. In: Kameas, Polymeropoulou, 2020, s. 23).

Tyto pracovní role, jak je předkládá projekt Mu.Sa (Kameas, Polymeropoulou, 2020), byly navrženy tak, aby pomohly muzeím čelit současným digitálním výzvám. Digitální technologie mění způsob, jakým muzea fungují, komunikují s publikem a uchovávají své sbírky. Muzea musí být připravena investovat do nezbytných zdrojů a dovedností k rozvoji a udržování efektivních digitálních platform, které podporují jejich poslání a zapojují publikum. Tyto dovednosti zahrnují jak měkké, tak tvrdé dovednosti. Měkké dovednosti souvisejí s interpersonálními schopnostmi, např. vedení může být považováno za měkkou dovednost, stejně jako komunikace a kreativní myšlení. Tvrdé dovednosti jsou definovány spíše technicky. Jde např. o znalost aplikací MS Office nebo schopnost organizovat čas pomocí k tomu určených aplikací (Carvalho, Matos, 2018, s. 46). Celkově muzea čelí těmto digitálním výzvám tím, že investují do vývoje technologií, přijímají otevřené standardy a osvědčené postupy a spolupracují s dalšími institucemi na sdílení nákladů a odborných znalostí. Vyvíjejí také strategie pro zapojení publika a efektivní ochranu jejich digitálních sbírek.

⁵ Web management neboli správa webu, zahrnuje veškeré činnosti obsažené v procesu zveřejňování a údržby webových stránek (www) (Encyclopedia.com, 2023).

3 Praktická část práce

Pandemie COVID-19 urychlila digitální vývoj v odvětví kultury a kulturního dědictví, který již probíhal, avšak ne v takové míře. V období pandemie podstoupila muzea značnou digitální transformaci, která odstartovala zásadní změny zejména v digitalizaci, komunikaci s veřejností či zpřístupnění sbírek. Pandemie měla značný vliv na fungování a chod muzeí, a tedy i na jejich pracovníky, kteří museli v tomto období prokázat odolnost vůči novému provoznímu režimu, a co je hlavní, prokázat své digitální dovednosti, což ve valné většině přineslo nové strategie (Giannini, Bowen, 2022, s. 192-193). Tato diplomová práce se zabývá analýzou těchto dovedností u muzejních pracovníků a klade si za cíl zjistit, zda je zapotřebí dalšího profesního rozvoje v rámci digitálních kompetencí muzejních pracovníků. Jak chod muzeí zvládá digitální transformaci a jak tato transformace ovlivňuje práci muzejních pracovníků?

Tato část diplomové práce se bude zabývat výzkumem – analýzou stavu digitálních kompetencí současných muzejních pracovníků v českých institucích, a to včetně těch, kteří pracují jako odborní pracovníci, kurátoři nebo v odděleních správy sbírek. Cílem této části je zjistit, kdo v muzeích pracuje, jaké má znalosti a dovednosti v oblasti digitálních kompetencí a přidružených dovedností, dále jaký je vliv úrovně digitálních kompetencí na náplň práce těchto pracovníků a jakým způsobem je rozvoj těchto dovedností institucionálně podporován a systematicky rozvíjen. Výzkum v českých muzeích mezi odbornými pracovníky je realizován prostřednictvím kvantitativního výzkumu pomocí dotazníkového šetření.

Z teoretické části práce víme, že nedostatečné investice do ICT a potřeba dalšího profesního rozvoje muzejních pracovníků, je pro muzea potřebná pro udržení kroku s digitálním světem a potřebami návštěvníků. Muzea mohou narážet na problémy ve finanční proveditelnosti investic do digitálních technologií (Giannini, Bowen, 2022, s. 195). Lze předpokládat, že velké instituce (v rámci počtu zaměstnanců) mají vyšší dispozici, co se investování do digitálních technologií týče. To se může projevat v organizační struktuře, kde pak můžeme narazit na konkrétní oddělení, jež mají na starost např. IT, digitalizaci, online marketing apod. Situace, kdy muzea mají ICT specialisty pak může mít pozitivní vliv na digitální kompetence ostatních pracovníků dané instituce, kteří se mohou od těchto pracovníků učit, pomáhat jim s jednotlivými úkoly a zvyšovat tím úroveň digitalizace napříč institucí. Organizační struktura malých muzeí, kdy v muzeu pracuje do 20

zaměstnanců, často znamená, že nemají vlastní IT či obdobné oddělení. Můžeme předpokládat, že jejich digitální potřeby se tedy budou lišit od velkých muzeí, které disponují i mobilní aplikací.

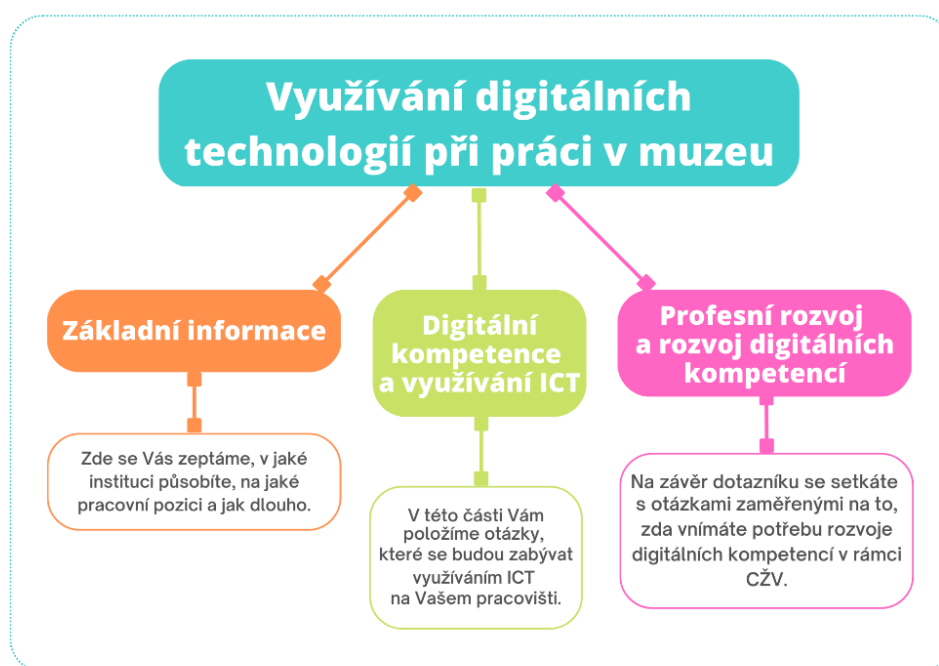
V následujícím textu budou představeny výzkumné oblasti, metodologie a zejména pak výsledky výzkumu následované jejich interpretací.

3.1 Cíle a metodologie výzkumu

Kvůli nepřetržitému vývoji v rámci digitálního věku je nezbytné, aby si muzejní pracovníci rozvíjeli digitální kompetence potřebné k tomu, aby udrželi krok s měnícím se prostředím nejen společnosti jako celku, ale i oblasti kultury. Stěžejním cílem výzkumu je zjistit, jaké jsou digitální kompetence českých muzejních pracovníků s větším zaměřením na oddělení správy sbírek a kurátory. Ve výzkumu si kladu otázky jako: kdo v muzeích pracuje, jaké digitální technologie při své práci využívá, a zdali vyhledává další rozvoj svých digitálních kompetencí. Na základě výzkumných oblastí a otázek byl pak sestaven dotazník (viz Příloha 1).

Kvantitativní výzkum byl realizovaný prostřednictvím zmíněného dotazníku. Sběr dat probíhal online v prostředí Google Forms, kde byl dotazník vytvořen a kam se zaznamenávaly odpovědi. Díky online distribuci bylo možné dosáhnout na pracovníky z různých institucí po celé České republice. Data byla anonymizována – zjišťovala jsme údaje o pracovní pozici a název instituce, ale tyto údaje nebyly v interpretaci použity. Dotazník byl rozdělen na tři části, které sledovaly jednotlivé výzkumné oblasti, jimiž jsou: (1) Základní informace, (2) Digitální kompetence a využívání ICT, (3) Profesní rozvoj a rozvoj digitálních kompetencí. Struktura dotazníku byla respondentům představena v průvodním emailu, aby měli oslovovaní respondenti představu, na co se jich v dotazníku budu ptát, viz obrázek č. 6 níže.

Obrázek 6: Struktura dotazníku



Zdroj: vlastní zpracování

V první části sbíral dotazník odpovědi na výzkumnou otázku, která zjišťovala, kdo v muzeích pracuje a s jakými digitálními technologiemi. Tato část se zabývala základními informacemi o respondentech (věk, pohlaví, dosažené vzdělání, pracovní pozice a zejména informace o instituci, v níž respondenti působí, které se týkaly technologického vybavení jejich pracoviště).

Ve druhé části se dotazník zabýval druhou výzkumnou oblastí, jež si kladla otázku: jaké digitální technologie při své práci muzejní pracovníci využívají. Tato část nahlédla na to, jak muzejní pracovníci pracují s ICT a zjišťovány byly jejich digitální kompetence. Digitální kompetence byly zjišťovány pomocí nastavených hodnotících kritérií, ze kterých respondenti volili tu možnost, která je nejvíce vystihovala. V této oblasti mi byly inspirací nástroje pro hodnocení digitálních kompetencí. Jedním z takových nástrojů je evropský test digitálních dovedností⁶ či kolo digitálních dovedností⁷, který vychází z evropského rámce DigComp. Jedná se o na internetu volně přístupné testy, které sestávají z uzavřených otázek zabývajících se konkrétními případy při práci s ICT. Nejedná se však o případy práce s ICT v rámci muzejní profese. Z podkapitoly 2.1.2 v teoretické části práce víme, že touto užší oblastí, i přes značné

⁶ Test your digital skills (Europass, 2023)

⁷ The Digital Competence Wheel (Center for Digital Dannelsse, 2015-2023)

akcentování dalšího vzdělávání v rámci digitálních kompetencí, se nezabývají ani podpůrné projekty tuzemské či zahraniční.

Zjišťování úrovně digitálních kompetencí je možné dvěma základními způsoby – otestovat konkrétní dovednosti tak, že je respondent plní, nebo pomocí sebeevaluace. V provedeném výzkumu jsem zvolila metodu sebeevaluace, neboť zejména u komplexních digitálních a kreativních činností by dotazník nebyl možný a bylo by třeba vytvořit testovací úkoly, při nichž by bylo zapotřebí respondenty pozorovat v plnění úkolů, což by bylo organizačně a časově náročnější, než bylo v možnostech diplomové práce. Využívání ICT v rámci muzejní profese bylo tedy v druhé části dotazníku zjišťováno prostřednictvím uzavřených otázek, které se cíleně zaměřily na konkrétní situace využití ICT. V mém zájmu nebylo pouze zjistit, zda se tyto konkrétní situace využívání ICT jako např.: posílání e-mailů, zorganizování online schůzky, tvorba propagačních materiálů, vytváření digitálního obsahu, ochrana osobních údajů aj. objevují v rámci náplně práce muzejních pracovníků, ale také to, jakým způsobem tyto situace umí muzejní pracovníci uchopit. Tedy když se ocitnou v situaci, kdy je např. potřeba upravit webové stránky muzea, jak tuto situaci řeší – zdali věří svým dovednostem natolik, že webové stránky dle zadání upraví (např. přidají na web článek), či situaci řeší jinými způsoby, příp. se těmto situacím vyhýbají. Samozřejmě je na místě argumentovat, že co se týče oddělení správy sbírek, jímž se tato práce nejvíce zabývá, není hlavní náplní práce v tomto oddělení přidávání článků na web. Avšak při zkoumání organizačních struktur tuzemských muzeí (viz kapitola 2.2 v teoretické části), vzešla na povrch hypotéza, která se týká menších muzeí, co se do počtu zaměstnanců týče. Muzea, jejichž organizační struktura se pohybuje kolem 10 nebo mezi 10-20 zaměstnanci, totiž spíše nedisponují takovým ICT vybavením jako muzea s vyšším počtem zaměstnanců. To lze sledovat např. na organizační struktuře, kdy u těchto menších muzeí nenalezneme např. oddělení IT či obdobná. Lze tedy předpokládat, že tato muzea disponují např. jedním zaměstnancem, který má správu IT v muzeu na starost a jehož náplň práce se může kumulovat s různými muzejními činnostmi v závislosti na počtu zaměstnanců toho muzea, či takové situace muzea řeší prostřednictvím externích pracovníků nebo zprostředkovatelských firem. I na tyto skutečnosti se dotazník zaměřil.

Poslední, třetí část dotazníku se zaměřila na výzkumnou oblast dalšího rozvoje digitálních kompetencí muzejních pracovníků. Část nahlédla na to, zdali muzejní pracovníci pocítují potřebu dalšího vzdělávání, co se ICT týče. Zde mě zajímalo, zda respondenti v rámci své práce mají možnost dalšího vzdělávání, jaké formy vzdělávání to jsou a zdali jsou

v jejich pracovním prostředí vůbec motivováni k dalšímu vzdělávání. Tato část obsahovala i otevřenou otázku, kde se mohli respondenti rozepsat ohledně jakékoli formy dalšího vzdělávání, kterého se účastnili v posledních 12 měsících, pokud se tedy něčeho takového účastnili.

Celý dotazník je součástí této práce v Příloze č. 1. Sběr dat probíhal více než měsíc od 6. 3. 2023 do 14. 4. 2023. Výzva k vyplnění dotazníku přišla respondentům e-mailem s využitím adres z Adresáře AMG⁸, skrze Facebook (facebooková stránka eMuzeum, facebooková skupina Filozofická fakulta UK, oslovené byly i facebookové stránky Národní památkový ústav, ICOM Czech Republic a Ústav archeologie a muzeologie Brno) a také prostřednictvím emailové Konference AKM⁹. Dne 6. 3. 2023 byl odkaz na dotazník rozeslán na 789 e-mailových adres a dále byl sdílen na Facebooku a ve zmíněné Konferenci AKM. Výzvu k vyplnění dotazníku jsme koncipovala tak, aby byla co nejinkluzivnější a nevyčleňovala ty respondenty, kteří se necítí být v digitálních kompetencích úplně silní. Oslovována byla muzea a obdobné kulturní instituce jako např. galerie. Dotazník sesbíral celkem 160 unikátních odpovědí.

Získané odpovědi (data) byly zaznamenány v Google Forms, kde se následně převedly do excelovské tabulky. Zpracovávání získaných dat pak probíhalo v MS Excel. Ze zpracovaných odpovědí byla pak vytvořena prezentace s názvem „Využívání digitálních technologií při práci v muzeu“ (viz Příloha 2), která byla dne 9. 5. 2023 rozeslána těm respondentům, kteří na sebe zanechali emailovou adresu na samém konci dotazníku (celkem 92 emailových adres). Následující kapitola se bude zabývat již jednotlivými výzkumnými oblastmi a jejich výsledky z dotazníkového šetření.

3.2 Výsledky

Výsledky jsou koncipovány tematicky podle jednotlivých výzkumných oblastí. První oblast popíše základní zjištění o respondentech a respondentkách a o institucích, ve kterých pracují. Druhá sada výsledků se bude zabývat technologiemi využívanými při práci

⁸ AMG (2015) zprostředkovává adresář muzeí a galerií v České republice, který obsahuje i emailové adresy na jednotlivé instituce.

⁹ AKM (archivy, knihovny, muzea) – Knihovny: ICT v archivech, knihovnách a muzeích. Jedná se o online sdružení (resp. eKonferenci) pracovníků z oblasti archivu, knihoven, muzeí, památkové péče, veřejné správy, výzkumu a vývoje, kteří využívají ICT pro ochranu a zpřístupnění kulturního a vědeckého dědictví (AKM, 2023).

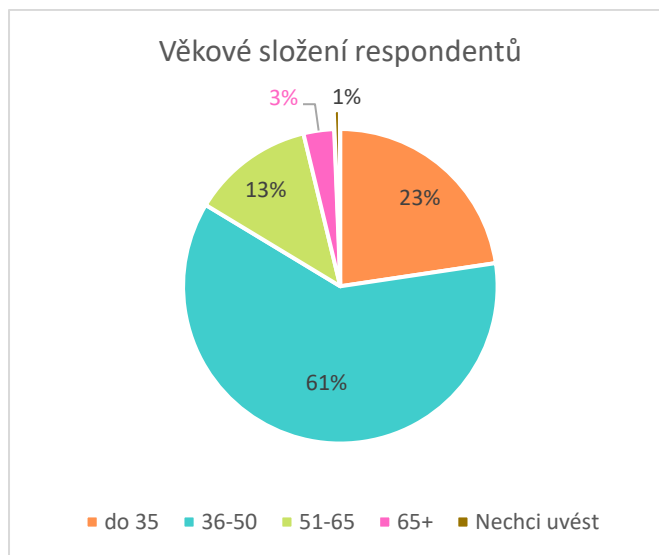
respondentů a bude zjišťovat jejich digitální kompetence. Třetí a poslední sada výsledků analyzuje, jakými způsoby a v jakém prostředí respondenti rozvíjejí své digitální kompetence. Tato část obsahuje grafy a tabulky, které jsem zpracovala na základě výsledků dotazníkového šetření.

3.2.1 Respondenti a základní informace o institucích

Celkový počet respondentů a respondentek činí 160 a jedná se o pracovníky a pracovníce muzejních a dalších kulturních institucí, přičemž 3 odpovědi se týkaly zahraničních institucí (2 slovenské a 1 německá). Instituce z Německa však pečuje o české kulturní dědictví, takže byly ve vzorku ponechány. Stejně tak i slovenské odpovědi, neboť je kulturní kontext natolik podobný s českým a mezi Českou republikou a Slovenskem funguje rozsáhlá spolupráce a výměna zaměstnanců, že zařazení do vzorku ničemu nebrání.

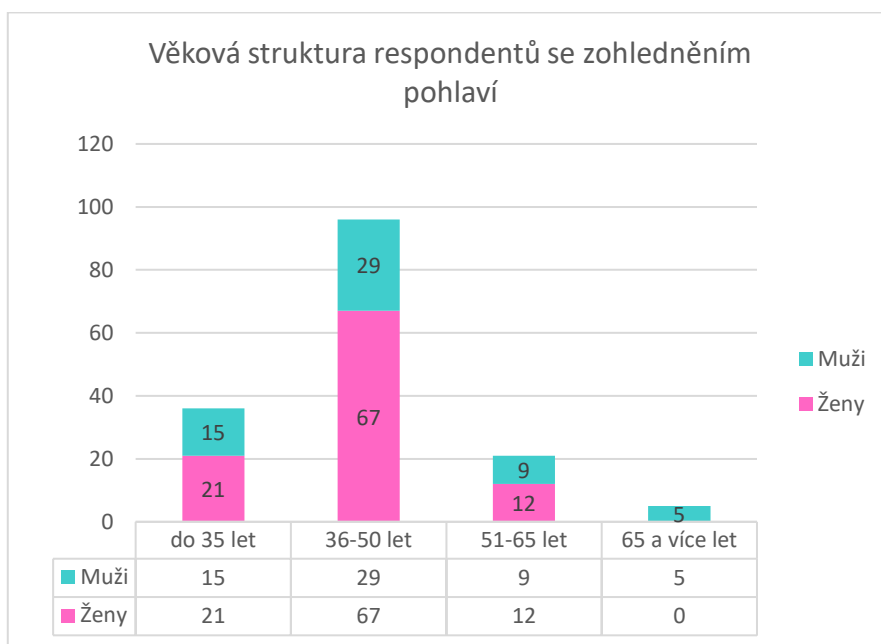
Graf č. 1 ukazuje věkové složení respondentů¹⁰. Nejčastější věková skupina respondentů je od 36-50 let (61 % z celkových 160 odpovědí). Další silnou věkovou kategorií jsou respondenti do 35 let (23 %). Od 51 do 65 let zadalo v dotazníku 14 % respondentů. Věk 65 a více činilo z celé skupiny pouze 3 % a 1 respondent nechtěl svůj věk uvést. Graf č. 2 ukazuje, že na dotazník zareagovaly z 63 % ženy, dva respondenti pohlaví neuvedli.

Graf 1: Věkové složení respondentů, N=160



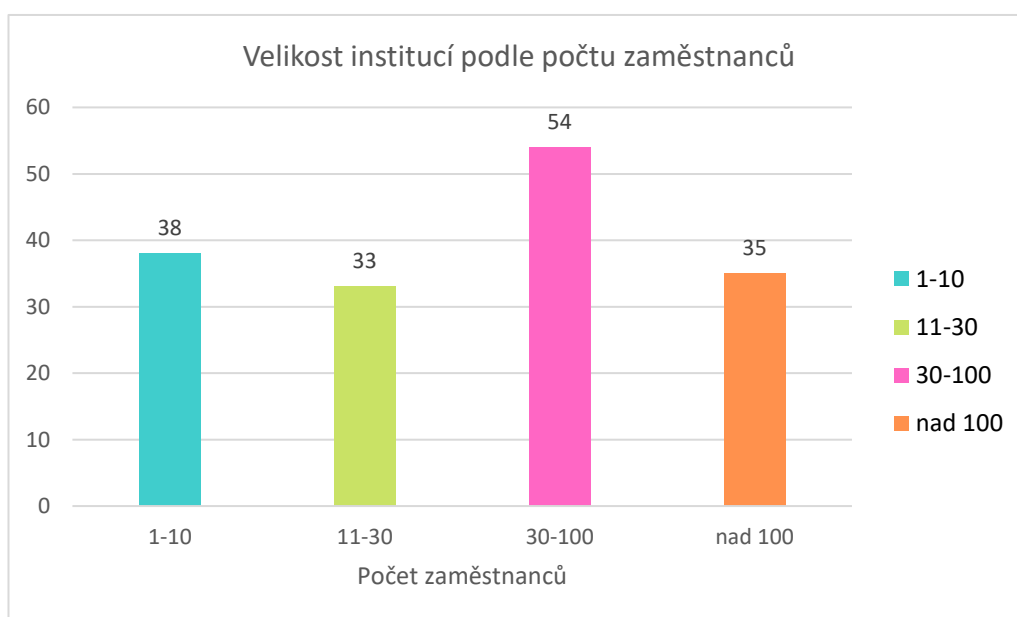
¹⁰ V následujícím textu budu kvůli jeho plynulosti a čtivosti používat generické maskulinum, nicméně vzorek sestává, jak z respondentů, tak respondentek. Respondentek je ve vzorku dokonce nadpoloviční většina (63 %).

Graf 2: Věková struktura respondentů se zohledněním pohlaví, N=158



Velikost institucí, ve kterých respondenti působí, je uvedena v grafu č. 3. Nejsilnější kategorií je počet zaměstnanců instituce od 30-100 (34 % z celkových 160). Jedná se o střední až velké kulturní instituce, které disponují organizační strukturou dělicí se na jednotlivá oddělení (pouze dva respondenti v této kategorii uvedli, že instituce nemá oddělení). Další silnější kategorií je instituce s počtem zaměstnanců od 1-10 (24 % ze 160), kde naopak z valné většiny instituce nedisponuje odděleními. Respondenti z instituce s celkovým počtem nad 100 zaměstnanců vždy uvedli konkrétní oddělení.

Graf 3: Velikost institucí podle počtu zaměstnanců, N=160



Respondenti byli z valné většiny muzejní pracovníci a dále pracovníci spřízněných kulturních institucí, jakými jsou např. galerie, památníky, rodné domy, science centra nebo výstavnická oddělení knihoven. Přehled oddělení, ve kterých respondenti pracují ukazuje tabulka č. 3. 39 respondentů (24 %) byli pracovníci oddělení správy sbírek, 33 respondentů (21 %) pracuje v instituci, která nemá oddělení, ostatní oddělení byla zastoupena méně.

Tabulka 3: Oddělení, ve kterých respondenti pracují, N=160

Oddělení	Počet odpovědí
Oddělení správy sbírek	39
Instituce nemá oddělení	33
Odborné oddělení (např. oddělení dokumentace, historické, dějin školství, společenských věd, výzkumné oddělení...)	20
Knihovna a archiv	15
Ředitelství, vedení	11
Oddělení vzdělávání	10
Oddělení marketingu a PR	8
IT a technické oddělení	6
Neuvedeno	5
Více oddělení	5
Ekonomické a personální oddělení	4
Výstavní oddělení	2
Provozní oddělení a správa objektu	2
Celkem	160

Podíváme-li se na jednotlivé odpovědi podrobněji, zjistíme, že skutečná náplň práce jednotlivých respondentů se často dotýká činností, které bývají doménou konkrétních oddělení. Zde lze tedy uvést, že není pravidlem, že organizační struktura malých kulturních institucí (resp. muzeí) s malým počtem zaměstnanců neobsahuje jednotlivá oddělení, v nichž působí muzejní pracovníci zabývající se konkrétními činnostmi, jakými je např. správa sbírek, IT, vzdělávání apod. Tito respondenti působí zejména jako ředitelé či vedoucí instituce, dále se však jednalo i o kurátory, průvodce, historiky, PR pracovníky, produkční, knihovníky, IT či webové správce, přičemž jejich náplně práce nebyly v několika případech jednotné. Z odpovědí těchto respondentů se potvrdilo to, co vyplynulo z teoretické části této práce, a to že zejména v těch nejmenších institucích muzejní pracovníci působí na několika pozicích jako např.: respondent uvedl, že „působí jak na pozici kurátora správy sbírek a zároveň se stará o marketing a propagaci výstav, organizaci školních programů a workshopů a o správu knihovny“. Další z respondentů působící jako PR pracovník se zabývá nejen propagací výstav, ale také správou webových stránek, organizací akcí a také působí na pokladně a jako průvodce – tedy dle slov respondenta: „dělá vše, co je třeba“.

Náplň práce je velmi pestrá, protože, jak uvedl jiný respondent, jež působí v instituci s počtem zaměstnanců mezi 1-10: „*oddělení se prolínají.*“ Tento konkrétní respondent uvedl tři pracovní pozice, na kterých v instituci působí – zástupce ředitele, kurátor sbírky a správce deponitáře. Pracovní pozice, které respondenti v dotazníku uváděli, byli velmi pestré – počínaje řediteli institucí až pokladníky konče. Na základě frekvenční analýzy provedené u otázky „Na jaké pozici pracujete?“ jsem zjistila, že nejčastěji na dotazník odpovídali kurátoři a dále vedoucí jednotlivých oddělení, či vedoucí (resp. ředitelé) institucí. Tabulka č. 4 zobrazuje, jací respondenti, z jakých oddělení odpovídali na dotazník nejvíce.

Tabulka 4: Nejčastěji se vyskytující pracovní pozice, N=160

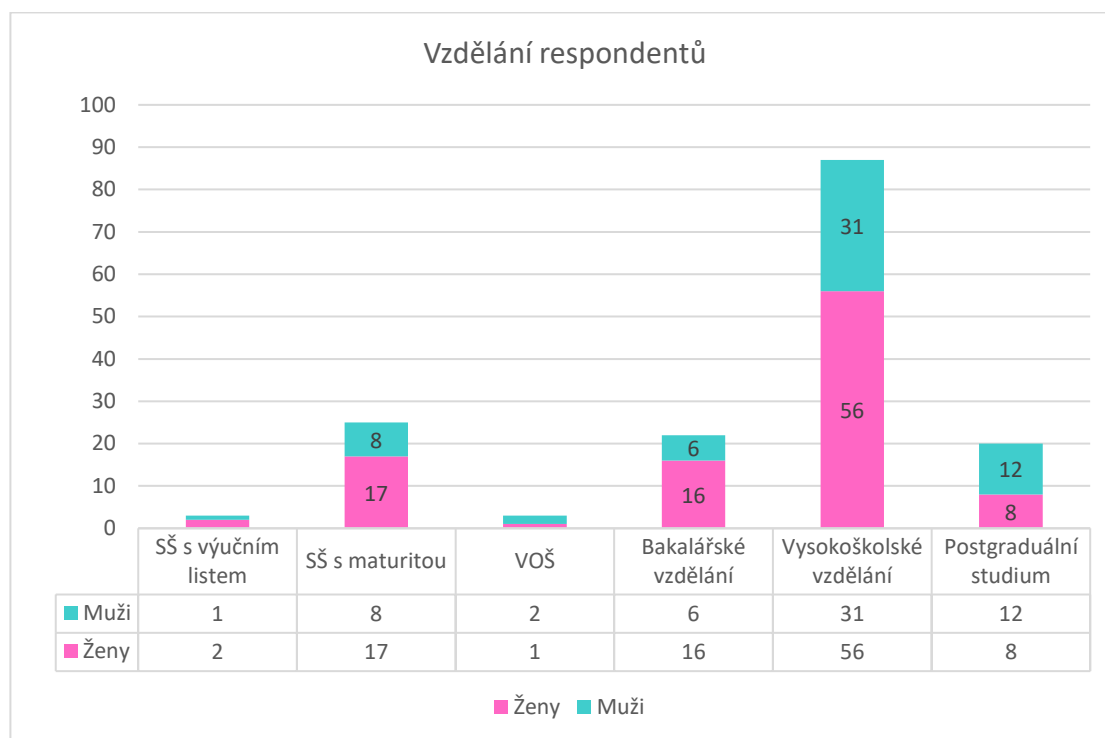
Pracovní pozice	Oddělení	Počet odpovědí	%
Ředitelé, vedoucí institucí	Vedení	49	31 %
Kurátoři, dokumentátoři, správci sbírek, archiváři	Oddělení správy sbírek/Instituce nemá oddělení	70	44 %
Edukátoři, knihovníci, IT pracovníci, PR pracovníci, referenti a další	Ostatní oddělení/Instituce nemá oddělení	41	26 %

V oddělení správy sbírek, které v dotazníku zvolilo 40 respondentů, 26 respondentů specifikovalo svou práci jako pozici kurátora. Dalšími respondenty, kteří uvedli jako své pracovní působiště oddělení správy sbírek, jsou konzervátoři, dokumentátoři, archiváři, etnografové a historici. I zde bylo ve výsledcích dotazníkového šetření zaznamenáno prolínání pracovních pozic, kdy např. respondent uvedl, že působí jako kurátor i knihovník, či je vedoucí muzea a zároveň kurátor. Tato skutečnost se vyskytovala pouze u institucí do 100 zaměstnanců.

Vzdělání a délka praxe

Graf č. 4 znázorňuje strukturu respondentů na základě dosaženého vzdělání. Nikdo z respondentů neuvedl nejvyšší vzdělání základní. Největší část, 87 respondentů (54 %), má vysokoškolské vzdělání (tzn. dosažený titul Mgr. nebo Ing.).

Graf 4: Vzdělání respondentů, N=160

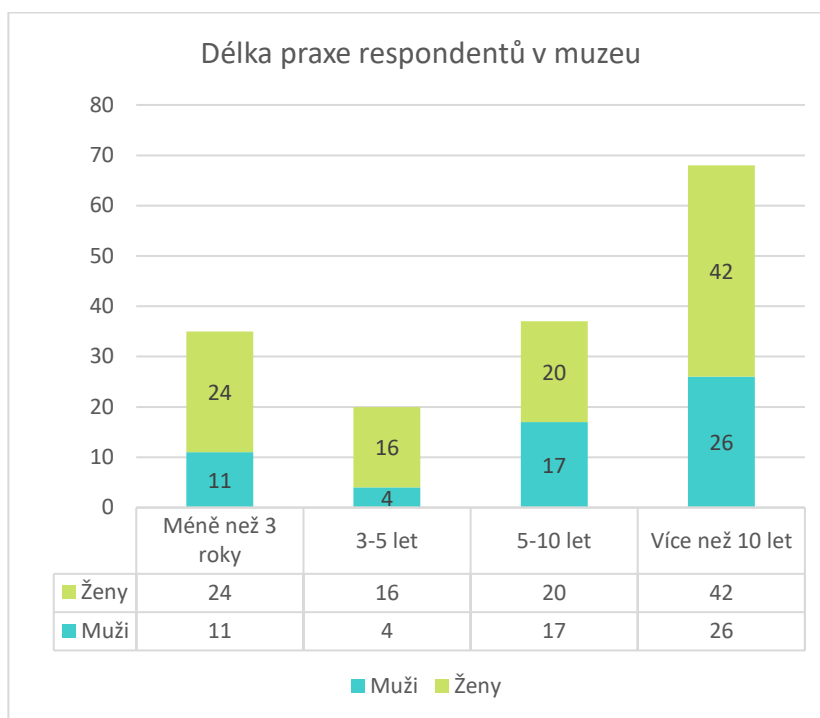


Respondenti, kteří uvedli vysokoškolské vzdělání (Mgr. či Ing.), působí ze 60 % ve středních a větších institucích (dle počtu zaměstnanců: 30-100 a nad 100 zaměstnanců). Co se týče menších institucí (1-10 a 11-30 zaměstnanců) i zde převažovalo vysokoškolské vzdělání zaměstnanců (48 respondentů ze 78, kteří pracují v těchto menších muzeích). Postgraduální studium uvedli respondenti, jež působí v institucích s počtem zaměstnanců 30-100 a nad 100. Zde také převažovali muži, což koreluje s tím, že postgraduálního vzdělání obecně v ČR dosahují více muži (NKC – gender a věda, 2021, s. 2). Tito respondenti zároveň působili v jimi uvedené instituci více jak 10 let.

Respondenti v této části dotazníkového šetření také uváděli, kde pracovali před tím, než začali pracovat v muzeu. I tyto odpovědi byly velmi pestré, avšak dle frekvenční analýzy jsem nakonec dospěla k závěru, že nejčastěji respondenti uváděli studium (30 %), tudíž nastoupili do muzea přímo po škole, či práci v jiném muzeu (25 %). Respondenti také uváděli práci v knihovnách (13 %), práci ve školství (10 %), mateřskou dovolenou (5 %) a další různorodé činnosti v podobě OSVČ, v soukromém sektoru, v oblasti personalistiky či marketingu, kterých ale bylo výrazně méně. Práci ve školství a v knihovnách uváděly zejména ženy, muži spíše častěji uváděli práci v jiném muzeu či v zcela odlišném oboru (např. osvětlovač v divadle, dělnické práce, truhlářské a jiné řemeslné práce).

Více jak 10 let praxe v oboru uvedlo 43 % respondentů. Muzejní pracovníci z oddělení správy sbírek uváděli délku působení v muzeu nejčastěji 5-10 let a více než 10 let (dohromady 75 %). Graf č. 5 znázorňuje, že časté byly také odpovědi „Méně než 3 roky“ a „5-10 let“. „Méně než 3 roky“ se týkalo zejména větších institucí s počtem zaměstnanců 30-100 a více než 100.

Graf 5: Délka praxe respondentů v muzeu, N=160



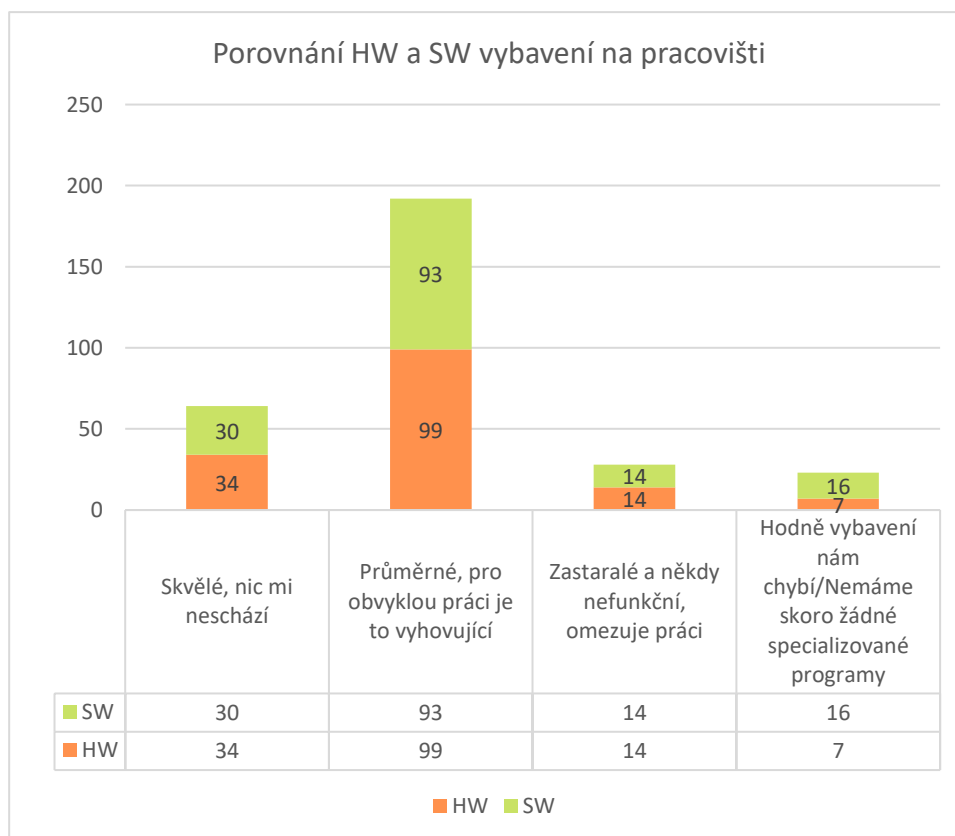
Názory respondentů na vybavení (HW, SW)

Respondenti hodnotili hardwarové a softwarové vybavení instituce, v níž působí. Respondenti nejvíce uváděli, že HW a SW na svém pracovišti shledávají jako průměrné a pro obvyklou práci vyhovující. Pouze 13 % uvedlo, že jim nic neschází. Respondenti z malých institucí (počet zaměstnanců od 1-30) nejednou uváděli, že toto vybavení mají zastaralé či nefunkční a někdy práci omezující, avšak tato skutečnost se objevila, výrazně méně, i u větších institucí (např. nad 100 zaměstnanců). Neznamena to, že by větší instituce neměly s vybavením problém, ale jsou na tom v úhrnu výrazně lépe. Jeden z respondentů působící v instituci nad 100 zaměstnanců uvedl konkrétně, že „z finančních důvodů si nemohou dovolit lepší vybavení“ a další dokonce dodal, že využívá vlastní HW. Podobně reagoval také respondent, jehož pracovní náplň představuje pozici muzejního edukátora a zároveň pozici archeologa, pracující v instituci od 30-100 zaměstnanců. Dle jeho slov je vybavení vyhovující, co se týče náplně práce muzejního edukátora, avšak v rámci pozice

archeologa je značně nedostačující. Ukazuje se, že nároky na výpočetní techniku se mohou lišit mezi jednotlivými zaměstnanci.

Graf č. 6 znázorňuje, jak respondenti hodnotí vybavenost hardwarovým a softwarovým příslušenstvím na jejich pracovišti ve vztahu k jejich náplni práce. Připomeňme, že respondenti byly z různých oddělení, jak z vedení institucí, tak z odborných oddělení a z většiny ženy. Více jak 50 % respondentů považuje toto vybavení jako průměrné a zároveň dostatečné k jejich práci a většina respondentů je tedy spokojena. Většina muzejních pracovníků tedy považuje toto vybavení jako dostačující, ale zároveň se setkává se situacemi, kdy by uvítali lepší vybavení. Na otázku v dotazníku týkající se HW vybavení reagovalo 6 respondentů a doplnili komentář v možnosti „Jiné“. V těchto individuálních odpovědích se objevovala skutečnost, že tito respondenti používají vlastní notebooky, fotoaparáty a jiné příslušenství. Dále na otázku v dotazníku týkající se SW vybavení reagovalo individuálně 7 respondentů, a i zde zaznívala skutečnost, že nejednomu pracovníkovi některé programy schází. Týkalo se to zejména grafických programů. Jeden z respondentů, jenž působí ve vedení instituce, uvedl, že co se HW a SW vybavení týče, hraje značnou roli aktivita managementu instituce – zda je vedení instituce ochotné do tohoto vybavení investovat.

Graf 6: Porovnání HW a SW vybavení na pracovišti

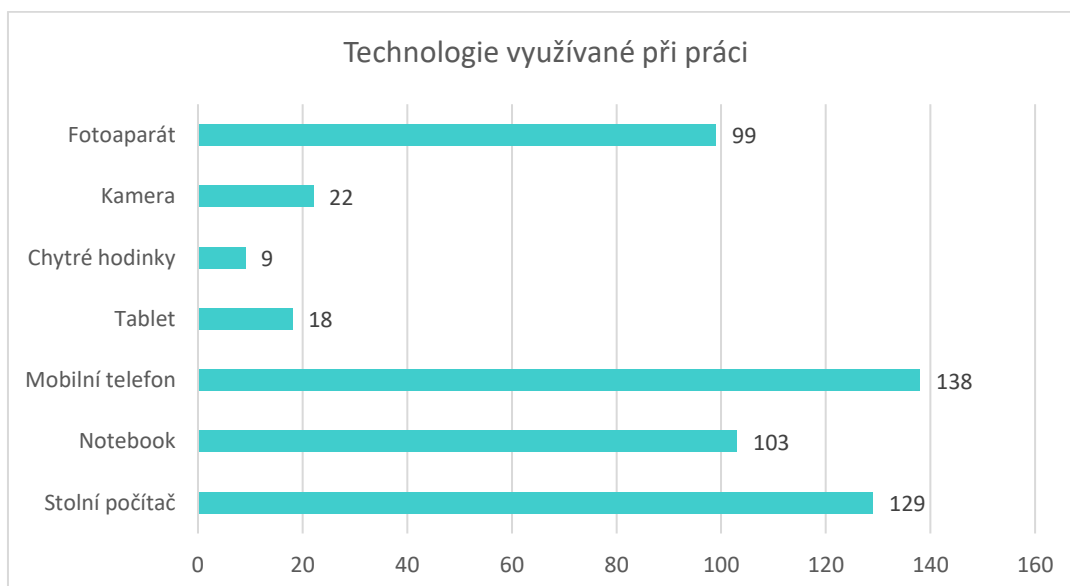


3.2.2 Technologie využívané při práci respondentů a jejich digitální kompetence

Tato výzkumná oblast dotazníkového šetření hodnotila pomocí sebeevaluace respondentů jejich digitální kompetence při využívání ICT v rámci práce. Respondenti hodnotili nejen své znalosti a dovednosti v rámci ICT, ale také uváděli, jaké technologie při své práci používají. V teoretické části se ukázalo, že digitální a další přidružené kompetence se rozvíjejí během celého života, nicméně na ZŠ a SŠ jsou součástí povinných osnov, a to již od 1. stupně ZŠ dle RVP ZV (2021, s. 10). Proto se část otázek věnovala i hodnocení toho, zda je výuka na ZŠ nebo pak i SŠ vybavila dostatečnými znalostmi počítačů a dalších technologií. Dle výsledků výzkumu všech 160 respondentů využívá při své práci ICT. 92 % těchto respondentů uvedlo, že technologie při své práci využívá denně, zbývající respondenti technologie při své práci používají, avšak ne tak často.

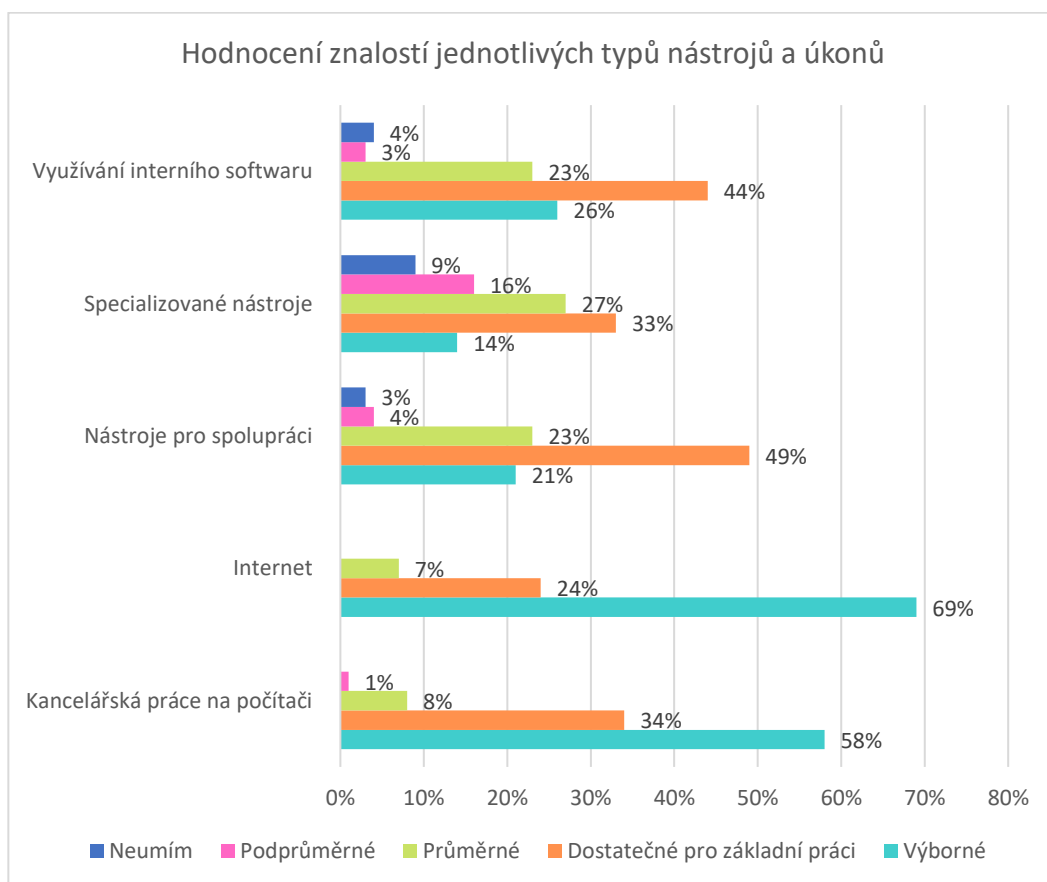
Respondenti ke své práci nejvíce užívají mobilní telefon a stolní počítač. Jednu nebo obě tyto technologie zmínilo 157 respondentů, přičemž 71 % (111) z nich používá při své práci obojí. Další často využívané technologie jsou notebook a fotoaparát. Ti, co využívají fotoaparát, mají většinou na starost či se nějakým způsobem podílí na digitalizaci, dokumentaci, tvorbu výstav, propagaci výstav či muzea jako celku, grafiku nebo správu sociálních sítí. V grafu č. 7 si také můžeme všimnout, že nejméně respondenti volili chytré hodinky (9 respondentů) a používají je zejména muži. I využívání tabletu není časté a pokud se používá, tak v kategorii respondentů ve věku do 35 a 36-50 let.

Graf 7: Technologie využívané při práci, N=160, respondenti mohli vybrat více možností



Pomocí Likertovy škály na ose 1 (výborné) - 5 (neumím) jsem také zjišťovala, k jakým činnostem jsou technologie používány. První kategorie činností zahrnovala „běžnou“ kancelářskou práci na počítači prostřednictvím kancelářských aplikací, což představuje základní tvorbu textového dokumentu, práci s tabulkami, či vytvoření prezentace. Dále respondenti hodnotili využívání internetu, vyhledávání a další možnosti, které internet poskytuje. Další kategorií byly nástroje pro spolupráci např. v týmu (aplikace jako MS Teams, Zoom nebo Google Drive aj.). V práci se respondenti také mohou setkat se specializovanými nástroji pro tvorbu grafiky, střih videí apod. Také mě zajímalo, jaké mají znalosti využívání interního softwaru, jako je intranet. Odpovědi z dotazníku zobrazené v grafu č. 8 ukazují, že nejvíce si respondenti věří, co se týče kancelářské práce na počítači (92 % respondentů, kteří zvolili možnost „výborné“ a „dostatečné“) a v používání internetu (93 % odpovědí „výborné“ a „dostatečné“). Nikdo z dotázaných zde nezvolil možnost „neumím“. Naopak nejméně si respondenti věřili v rámci specializovaných nástrojů např. na tvorbu grafiky, úpravu videí a audia, kde zvolila možnosti „podprůměrné“ a „neumím“ jedna čtvrtina respondentů (25 %).

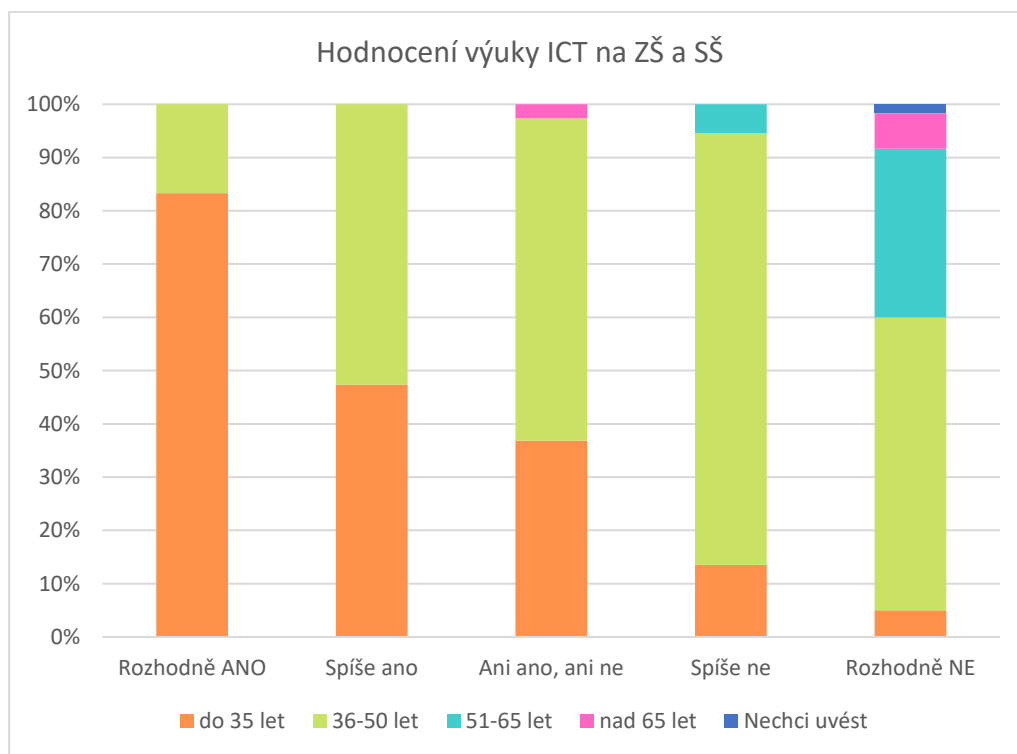
Graf 8: Hodnocení znalostí jednotlivých typů nástrojů a úkonů, N=160



Respondentům ve značné míře (95 %) využívání počítačů a dalších technologií rozhodně a spíše usnadňuje jejich práci. Pro žádného respondenta není využívání technologií zdrojem stresu. Práce s těmito technologiemi je naopak pro 79 % respondentů zábava – baví je to. 21 % respondentů k tomuto tématu nemá názor.

Skutečnost, že se jedna čtvrtina respondentů domnívá, že její znalosti specializovaných nástrojů jsou podprůměrné, či že s těmito nástroji neumí, může souviset např. s výukou IT již ve škole (při základním a středoškolském vzdělávání). V grafu č. 9 je znázorněno, že více jak polovina respondentů uvádí, že je na základní a střední škole rozhodně (38 % respondentů) a spíše (23 %) nenaučili dovednosti týkající se počítačů a dalších technologií. Tito respondenti se pohybovali ve valné většině ve věkových kategoriích 36-50, 51-65 a více jak 65 let.

Graf 9: Hodnocení výuky ICT na ZŠ a SŠ, N=160



Toto se pak odráželo i v další otázce, jež se týkala současného rozvíjení znalostí a dovedností respondentů týkající se technologií, kdy pouze 16 % respondentů uvedlo, že „základ získali ve škole“ nebo „mají slušný základ ze školy (nebo dřívějšího zaměstnání a své dovednosti systematicky nezlepšují)“. Zde více než 100 respondentů (65 %) odpovědělo, že jsou samouci, kteří se učí využívat technologie z online zdrojů, od kolegů, přátel nebo rodiny. Respondenti uváděli, že své dosavadní dovednosti dále spíše nezlepšují, a pakliže ano, je to jen v rámci jejich zaměstnání, resp. jejich náplně práce. Pouze 9 %

respondentů uvedlo, že sami vyhledávají další vzdělávání v této oblasti mimo své zaměstnání. Za zmínku však stojí to, že 51 % (81 odpovědí) respondentů se muselo po nástupu na současnou pracovní pozici naučit nové dovednosti s technologiemi, takže práce v muzeu je na využívání technologií poměrně náročná. 18 % respondentů, kteří odpověděli, že se žádné nové specifické dovednosti po nástupu učit nemuseli, deklarovali také větší jistotu v hodnocení svých digitálních dovedností.

Vysoká jistota je v oblasti spojené s využíváním internetu v otázce posílání emailů. Lze tedy se 100% jistotou tvrdit, že pro muzejní pracovníky a pracovníky dalších kulturních institucí je zcela běžné využívání emailových adres pro komunikování. Avšak 18 % ze 160 respondentů pak následně uvedlo, že „*ještě nezkoušelo*“ pokročilejší funkce při posílání emailů, jakými jsou např. hromadné emaily, skryté kopie či naplánování odeslání emailové zprávy. 95 % respondentů je sebejistých v používání kancelářských nástrojů typu MS Office. Dále však u otázky týkající se interního softwaru už bylo jen 61 % sebejistých odpovědí, kdy respondenti běžně s interním softwarem pracují. Zde respondenti volili možnost „*není u nás potřeba*“, či „*máme na tuto činnost specialistu*“ (14 %). Respondenti zde také uváděli možnost „*ještě jsem nezkoušel/a*“ (25 %), nicméně u nich panuje poměrně vysoká jistota v tom, že pokud by interní software měli použít, „*přišli by na to*“. 43 % respondentů také uvedlo, že ještě nezkoušeli zorganizovat online schůzku (např. prostřednictvím platformy Google Meet, Zoom nebo Skype), avšak 62 % všech respondentů zvolilo možnost, že je pro ně běžné komunikovat s kolegy online prostřednictvím chatování. Využívání těchto kolaborativních nástrojů také souvisí s velikostí muzea a počtem zaměstnanců, protože se ukázalo, že zorganizování online schůzky „*není potřeba*“ v případě institucí s malým počtem zaměstnanců. I chatování bylo uvedeno jako nepotřebné u menších institucí, avšak o něco méně silně než u online schůzek. V odbornějších činnostech, jakými jsou např. tvorba/úprava webu, správa sociálních sítí, tvorba grafických materiálů, střihání/úprava videa, práce s audiem a tvorba virtuální výstavy respondenti častěji nevolili možnost, že jsou si v těchto činnostech sebejistí a že je dělají běžně. V průměru takto odpovědělo 40 % respondentů. Respondenti si byli ze 42 % jistí ve správě sociálních sítí, dále si byli vcelku jistí v tvorbě a úpravě webových stránek a propagačních materiálů. Respondenti, kteří toto uvedli, byli zejména PR pracovníci z oddělení marketingu, z velké části se ale jednalo i o vedoucí a ředitele kulturních institucí s menším počtem zaměstnanců, dále se pak jednalo o muzejní edukátory a další odborné pracovníky z oblasti IT.

Další část se zaměřila na hodnocení informační gramotnost respondentů, kdy respondenti hodnotili jejich přístup k informacím v online prostředí. 91 % všech respondentů uvedlo, že v případě vyhledávání informací v online prostředí využívají klíčová slova. 46 % těchto respondentů však jen trochu používá pokročilejší metody a funkce, jakými jsou databáze, různé operátory aj. 18 % respondentů, kteří uvedli, že při vyhledávání používá klíčová slova, nepoužívá žádné pokročilé funkce vyhledávání. 90 % všech respondentů využívá při vyhledávání informací různorodé zdroje, tedy nejen internetové vyhledávače, ale např. i online encyklopedie. 74 % všech respondentů přistupuje k informacím z internetu kriticky a ověřují si je. 70 % respondentů používá digitální technologie k organizaci a ukládání informací. Avšak pouze 34 % všech respondentů uvedlo, že s těmito situacemi a činnostmi pomáhají ostatním. Lze se tedy domnívat, že pouze 34 % respondentů si je s těmito věcmi tak jisto, aby radilo ostatním (např. svým kolegům), jak informace vyhledávat a dále s nimi nakládat.

Respondenti také hodnotili své schopnosti, co se komunikace a spolupráce v digitálním prostředí týče. V průměru 121 respondentů (tj. 76 %) z celkových 160 využívá technologie pro spolupráci, interakci a sdílení informací s ostatními a také k aktivní účasti ve společnosti (což představuje např. internetové bankovníctví). 68 % respondentů uvedlo, že „*sami (trochu) iniciují tyto aktivity v digitálním prostředí*“¹¹.

Respondenti si pak už nebyli tolik jistí v poslední sebeevaluační otázce této části, kde hodnotili tvorbu digitálního obsahu. 73 % respondentů uvedlo jasné „*Ne*“ v případě uvedené činnosti „*Umím alespoň trochu programovat*“. Vedle toho 75 % všech respondentů umí (resp. trochu umí) vytvářet nový digitální obsah v různých formátech a 76 % respondentů umí (resp. trochu umí) tento stávající obsah upravovat. Respondenti byli váhaví, co se znalosti autorských práv týče, a 52 % uvedlo, že „*trochu zná autorská práva a licence na digitální obsah*“. Váhavost respondentů převažovala i v případě řešení technických problémů, kdy dokonce 36 % respondentů uvedlo, že neumí řešit technické problémy, jako je např. pomalé spouštění programů. Respondenti přestali být váhaví v činnosti, která se týkala ochrany osobních údajů, soukromí a zařízení uvedlo 94 % respondentů, že si tyto oblasti chrání (určitě či alespoň trochu). 83 % respondentů umí předcházet (určitě či alespoň trochu) zdravotním problémům, které mohou z využívání digitálních technologií plynout.

¹¹ 68 % respondentů uvedlo možnost „*Ano*“ (28 %) a „*Trochu*“ (39 %).

Tabulka č. 5 zobrazuje, jak si celkově bez ohledu na jednotlivé oblasti v průměru byli jistí respondenti z převažujících pracovních pozic v sebeevaluačních otázkách. Tato tabulka zobrazuje, kolik respondentů uvedlo onu pracovní pozici (uvedeno v procentech), a poté na základě frekvenční analýzy je uvedeno číslo, které symbolizuje kolikrát zaznělo „Ano“, „Trochu“ a „Ne“ v odpovědích respondentů z té konkrétní pracovní pozice.

Tabulka 5: Sebeevaluace muzejníků podle pracovních pozic

Pracovní pozice	Oddělení	%	Ano, umím	Trochu umím	Neumím
Ředitelé, vedoucí institucí	Vedení	31 %	505	238	106
Kurátoři, dokumentátoři, správci sbírek, archiváři	Oddělení správy sbírek/Instituce nemá oddělení	44 %	806	435	255
Edukátoři, knihovníci, IT pracovníci, PR pracovníci, referenti a další	Ostatní oddělení/Instituce nemá oddělení	26 %	462	259	175

„*Neumím*“ se objevovalo zejména v činnostech jako programování, práce s audiem, střih a úprava videí a tvorba virtuálních výstav (u kterých se v další části dozvíme, že respondenti mají zájem činnost vytváření virtuálních výstav získat a rozvíjet). Zajímavé zde je, že v kategorii pracovní pozice edukátorů, knihovníků, IT pracovníků, PR pracovníků a dalších pracovníků z ostatních oddělení, která se netýkala oddělení správy sbírek či vedení instituce, je dle frekvenční analýzy časté „*Ne*“ (tedy „*neumím*“). To bude zřejmě způsobeno tím, že i přesto že součástí této kategorie jsou IT a obdobní pracovníci, převažují spíše pracovní pozice jako průvodci, pokladní, edukátoři, kteří na dotazník reagovali více.

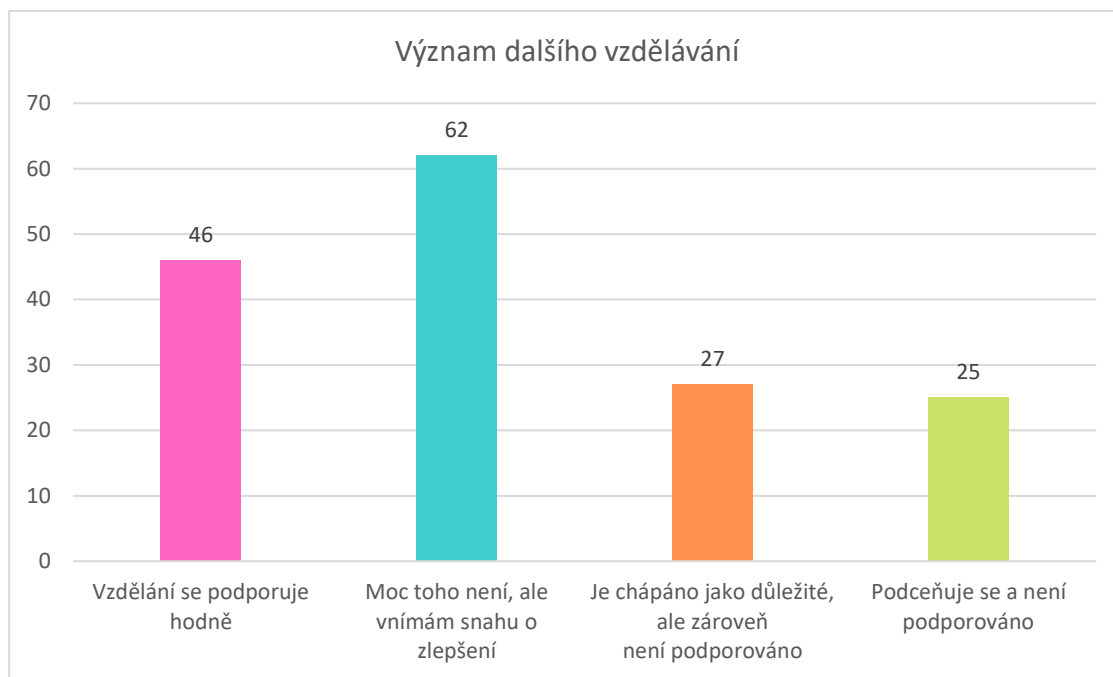
3.2.3 Rozvoj digitálních kompetencí respondentů

Poslední výzkumná oblast se zabývala profesním rozvojem a dalším rozvojem týkající se technologií a digitálních kompetencí. Pouze 2 respondenti ze 160 nevnímají potřebu se dále vzdělávat v oblasti technologií. Tito 2 respondenti by také neuvítali další možnosti vzdělávání v této oblasti. Jednalo se o respondenty z větších kulturních institucí, co se do počtu zaměstnanců týče. Jeden z respondentů byl konkrétně z oddělení správy sbírek. Tito respondenti si navíc nebyli tolik jistí v používání technologií a digitálních nástrojů. 90 % respondentů pak určitě a spíše vnímá potřebu se dále vzdělávat a necelých 9 % k tomuto tématu nemá názor.

Méně než polovina všech respondentů se cítí na pracovišti motivována k dalšímu vzdělávání. 25 % respondentů se však na pracovišti v tomto ohledu necítí podporováni vůbec.

Dva z respondentů konkrétněji uvedli, že instituce jim další vzdělávání neumožňuje a že to u nich není ani podporováno. Jeden z těchto respondentů byl z malé instituce (1-10 zaměstnanců) a druhý z instituce s počtem zaměstnanců nad 100. Graf č. 10 ukazuje, že další vzdělávání je v institucích, kde respondenti pracují, spíše podporováno. Respondenti by nejspíše uvítali více možností vzdělávání a nejspíše také v lepší kvalitě na základě detailnějších komentářů několika respondentů, kteří uvedli, že se dalšího vzdělávání v posledních 12 měsících účastnili, avšak „nebyla dobrá“. Nutno však dodat, že 39 % respondentů vnímá snahu vedení instituce o zlepšení dalšího vzdělávání svých zaměstnanců, tedy respondenti vnímají snahu managementu instituce o zprostředkovávání kurzů, seminářů, workshopů apod. svým zaměstnancům, která v současné chvíli nemusí být v očích respondentů dostatečná.

Graf 10: Význam dalšího vzdělávání, N=160



Ačkoli se respondenti spíše necítí být podporováni v dalším vzdělávání v oblasti technologií a digitálních kompetencí, v otázce „*Jaké formy vzdělání máte možnost v rámci práce navštěvovat?*“, kde mohli respondenti volit z několika možností, pouze 20 % respondentů zvolilo možnost, že „*žádnou nabídku dalšího vzdělávání v práci nemají*“. Jednalo se z více jak poloviny o respondenty, jež působí v malých institucích (1-10 a 11-30 zaměstnanců). 61 % těchto respondentů pak uvádělo, že se žádného vzdělávání v posledních 12 měsících neúčastnilo.

Druhá část respondentů, která uvedla, že v práci mají možnosti se účastnit dalšího vzdělávání, volila v otázce „*Jaké formy vzdělání máte možnost v rámci práce navštěvovat?*“ zejména možnosti:

- školení od zaměstnavatele (46 %),
- semináře (49 %),
- webináře (43 %),
- workshopy (37 %).

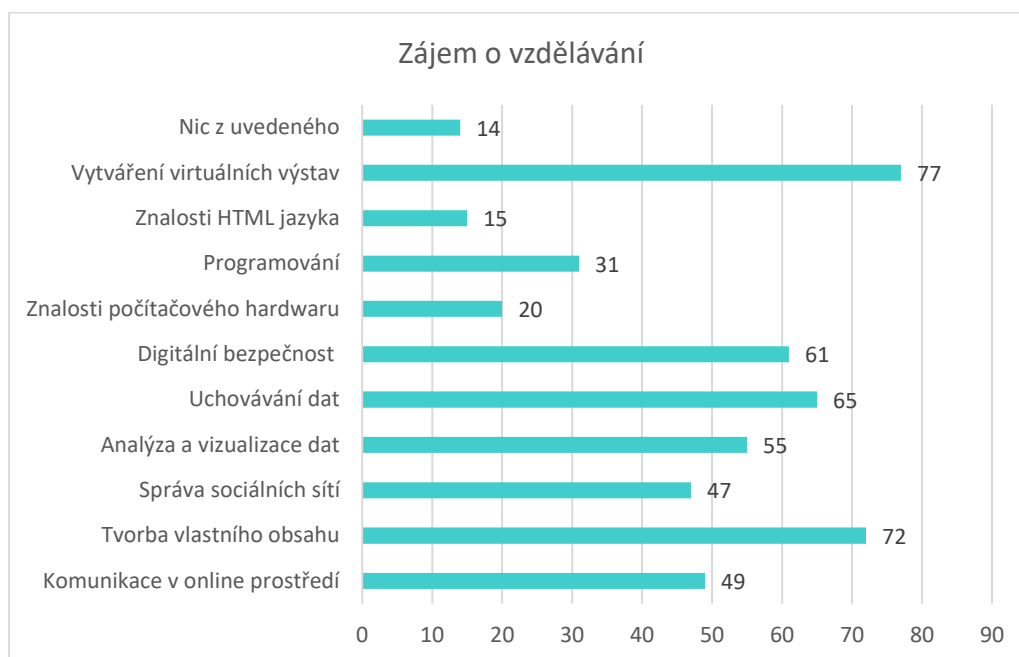
Někteří respondenti se u této otázky trochu rozepsali v možnosti „*Jiné*“, kde zmiňovali nejen že u nich žádné další vzdělávání podporováno není, ale také to, že si do značné míry musí vyhledávat další vzdělávání sami a že vzdělávání musí být schváleno vedením, přičemž se hledí i na cenu. Zmíněné byly také účasti na konferencích, i když ty jsou pravděpodobně oborové, a ne zaměřené na ICT. 40 % respondentů pak uvedlo konkrétní kurzy a vzdělávání v oblasti digitálních technologií jako např. kurzy: MS Office, bezpečnost na internetu, programování, grafické programy (např. Adobe InDesign), Google Ads, Google Analytics, Google Digital Garage¹², správa sociálních sítí, a také, co se týče kurátorů a dalších odborných pracovníků oddělení správy sbírek, ti uváděli např. školení CES či Museion¹³. 82 % všech respondentů uvedlo, že znalosti nabyté z těchto různých kurzů, školení apod. využívají při své práci.

Respondenti by uvítali ze 74 % spíše praktické školení. Dále by 93 % respondentů preferovalo tato školení během jejich pracovní doby. 78 % respondentů by uvítalo jakoukoli formu jejich dalšího rozvoje (tzn. kurzy, workshopy, a to buď online či prezenčně). Nejvíce pak respondenti uváděli zájem o rozvíjení se v oblastech: tvorba virtuálních výstav, tvorba digitálního obsahu, uchovávání dat či digitální bezpečnost aj. (viz graf č. 11).

¹² Google Digital Garage je projekt, který poskytuje online kurzy rozvíjející digitální dovednosti jako např. digitální marketing, online zabezpečení firmy, mediální gramotnost. Součástí jsou i kurzy Google Ads apod. (Google Digitální garáž, 2023).

¹³ Museion je systém pro evidenci a management sbírek (Axiell, 2023).

Graf 11: Zájem o vzdělávání, N=160, respondenti měli možnost volit více možností



Pracovníci z oddělení správy sbírek uváděli pak největší zájem o rozvíjení se v tvorbě virtuálních výstav, analýza, vizualizace a uchovávání dat, tvorba vlastního obsahu a bezpečnost v digitálním prostředí. Polovina všech respondentů není příliš aktivní nebo systematická, co se rozvíjení jejich dovedností v práci týče a uvádějí, že se jen příležitostně něco nového naučí. 21 % všech respondentů uvedlo, že neustále zkouší něco nového a 25 % respondentů je ochotno se při zadání nového úkolu naučit nové postupy.

3.3 Diskuse

Výsledky ukazují, že muzejní pracovníci se každý den setkávají s ICT při výkonu své práce. To na ně může klást vyšší profesní nároky, což se může projevat už při nástupu na pracovní pozici, kdy se muzejní pracovník musí naučit nějaké pro něj nové dovednosti s digitálními technologiemi. I tak se ale v dotazníkovém šetření objevila shoda, že muzejním pracovníkům tyto technologie zlehčují jejich práci a že je využívání ICT pro práci baví. Pro svoji práci využívají rozličné technologie od stolních počítačů a notebooků přes mobilní telefon až k fotoaparátu či tabletu, díky nimž mohou používat konkrétní digitální nástroje a aplikace. Ty pak usnadňují práci např. kurátorům z oddělení správy sbírek, kteří skrze tyto nástroje a aplikace spravují muzejní sbírky.

Tváří v tvář stojí muzejní pracovníci před neustálými technologickými inovacemi, jež mohou měnit i očekávání návštěvníků muzeí, což se pak odráží i v organizačních

strukturách muzeí, kde vznikají oddělení zabývající se např. IT nebo digitalizací. Avšak ne všechna muzea těmito odděleními disponují. Zejména malé instituce, co se do počtu zaměstnanců týče, uvádějí, že žádná oddělení ve svých organizačních strukturách nemají. Samozřejmě, že existuje určitá pracovní hierarchie. Tedy že na vrcholu kulturní instituce stojí ředitel či vedoucí muzea, jenž koordinuje své muzejní pracovníky. Svojí roli může v tomto ohledu sehrát nejen to, že malé instituce s malým počtem zaměstnanců nemají potřebu vytvářet jednotlivá oddělení a komplexní organizační struktury, ale také z širšího úhlu pohledu i organizační kultura¹⁴, která v dané instituci panuje. V menších kulturních institucích se v důsledku malého počtu zaměstnanců mohou často prolínat náplně práce, což může vést k tomu, že muzejní pracovníci zastávají více pracovních pozic (např. jak vyšlo z dotazníku – ředitel muzea je zároveň muzejním edukátorem, nebo třeba kurátor sbírek se zároveň stará o marketing a propagaci výstav, organizaci školních programů a workshopů a o správu knihovny). Nakonec může docházet k tomu, že muzejní pracovník dělá tzv. „vše, co je třeba“ a nároky na digitální kompetence se tedy násobí.

Respondenti tohoto výzkumu byli z velké části muzejní pracovníci, ženy ve věku od 36-50 let. To znamená, že na dotazník reagovali spíše mladší lidé ze středních institucí (30-100 zaměstnanců), což mohlo být způsobeno i tématem, které vnímají jako důležité a jako něco, k čemu mají co říci, protože se jich týká. U velkých institucí, jež se skládají z komplexní organizační struktury, je těžší respondenty oslovovat s žádostí o vyplnění dotazníků, jelikož zde nutné přeposlání vedoucím či sekretářkou, kterým mail dorazí, jednotlivým pracovníkům do centra instituce. Výsledky tedy nemohou být považovány za univerzálně platné a šetření by bylo vhodné doplnit individualizovaným testováním dalších skupin pracovníků, např. starších, kteří se mohli i přes veškerou snahu o nevyčleňující textaci průvodního mailu i dotazníku, rozhodnout dotazník takového typu nevyplňovat. Zjišťovala jsem informace nejen o věku, ale i vzdělání a délce praxe muzejních pracovníků v ČR, nicméně jsem zjistila, že k tomuto tématu žádná data nejsou. Existují statistická data průměrného věku kurátorů, archivářů a muzejních techniků v zahraničí, konkrétně USA¹⁵, avšak americká data nejsou příliš porovnatelná s daty českými. Jelikož neexistuje základní přehled o situaci v ČR, navrhuji toto téma pro další budoucí průzkum, protože informace o lidech, kteří v muzeích pracují jsou zásadní pro jejich případné další vzdělávání, ale i pro

¹⁴ Organizační (také firemní) kultura zahrnuje typické hodnoty, postoje, názory a normy, které konkrétní organizace (resp. zde instituce) přijala za své a dle nichž funguje (Management Mania, 2016).

¹⁵ Např. statistika Zippia (2023) či Data USA (2023).

hlubší pochopení tohoto sektoru. Nutno však zmínit Statistiku kultury (NIPOS, 2021), která přináší zjištění, že v ČR pracovalo v roce 2020 v muzeích 3 218 odborných pracovníků, kteří mají na starosti odbornou správu muzejních sbírek (NIPOS, 2021, s. 8).

Muzejní pracovníci mají více jak 10 let praxe v oboru, přičemž mnoho z nich nastoupilo rovnou po studiu na pracovní pozici do muzea, či mají praxi z jiných muzeí a v této oblasti působí celý profesní život, a to na rozličných muzejních pozicích, což je důležité, jelikož to muzejním pracovníkům přináší pestrou paletu zkušeností v tomto oboru z rozličných pracovních pozic. Avšak najdou se i tací, kteří přišli ze zcela jiných oborů jako např. školství, personalistika, marketing či dělnické a řemeslné práce. Muzea, u kterých respondenti častěji uváděli kratší dobu praxe (méně než 3 roky), byly většinou instituce s vyšším počtem zaměstnanců (30-100 a nad 100). Tento větší příliv nových lidí může však těmto institucím přinášet inovační potenciál a posouvat organizační kulturu instituce dopředu.

Muzea jsou, co se týče vybavení HW a SW, vybavena průměrně a to tak, že pro obvyklou práci je vybavení vyhovující. I přesto se muzejní pracovníci setkávají s překážkami v podobě chybějícího HW a SW vybavení, kdy v případě HW dokonce využívají vlastní prostředky a v případě SW shledávají, že jim některé vybavení i schází. To je zapříčiněno ve většině případech nízkými finančními prostředky a muzejní pracovníci podotýkají, že je již na vedení instituce, jak se k situaci postaví. Nároky na výpočetní techniku se mohou každopádně lišit mezi jednotlivými zaměstnanci, což koresponduje s jejich náplní práce. Pro budoucí výzkum navrhuji zanalyzovat podrobněji náplně práce muzejních pracovníků v závislosti na potřeby digitálních znalostí a využívání konkrétních nástrojů. To, co vyplynulo z tohoto výzkumu, může znamenat, že např. archeolog či odborný pracovník správy muzejních sbírek, který se podílí na digitalizaci, vyžaduje sofistikovanější výpočetní techniku, nežli muzejní edukátor či průvodce.

Používání ICT na denní bázi při práci muzejních pracovníků vede k tomu, že muzejní pracovníci jsou si veskrze jistí v práci na počítači. To může z jisté části odkazovat na školní kurikula a osnovy, do nichž je začleněna výuka zaměřená na informační technologie, a to již ve vzdělávacím programu pro základní vzdělávání (konkrétně jde o jednu z klíčových kompetencí, které byly představeny v teoretické části v tabulce č. 1 – Kompetence digitální). Tyto osnovy školních předmětů zaměřující se na práci s ICT učí žáky ZŠ ovládat digitální zařízení a pracovat s aplikacemi a službami, které ono zařízení nabízí. SŠ vzdělávání může studenty připravovat již specifitěji, to již záleží na studovaném oboru, avšak základ práce

s počítačem získává společnost plošně právě v rámci docházky základního vzdělávání. Muzejní pracovníci si jsou nejjistější právě v používání základních kancelářských nástrojů, jakými jsou např. programy MS Office, kdy nácvik používání těchto nástrojů při hodinách ve škole je součástí osnov. V současné chvíli se v ČR přechází ke změně osnov, kdy dosavadní používání nástrojů se přesune do ostatních předmětů a náplní informatiky se stane rozvoj tzv. inforatického myšlení. To tkví v systematickém naplánování si řešení různých postupů, které mají vést k vyřešení určitého problému bez ohledu na konkrétní software. Součástí toho je i programování (Inforatické myšlení, 2023). Více jak polovina všech respondentů programovat neumí. Základy programování však patří k vytváření digitálního obsahu, což je, jak víme z teoretické části práce, součást digitálních kompetencí. V potaz se ale musí vzít i věk respondentů, co se této oblasti týče. Respondenti nad 65 let se v povinné školní docházce neseťkávali s takovými předměty (např. informatika) jako respondenti do 35 let. V tomto ohledu se odráží vliv technologického pokroku a to, jak na tento pokrok společnost reagovala. Je přirozené počítat s tím, že starší respondenti nemají takový základ ICT znalostí nabytý ze školy, jako ti mladší. Těžiště rozvíjení ICT znalostí a dovedností je zejména na ZŠ a SŠ, a naopak vysokoškolské vzdělání tyto znalosti již systematicky rozvíjet nemusí. O to více je třeba klást důraz na systematické celoživotní vzdělávání, kdy i ti, kteří se s ICT v takové míře neseťkali na ZŠ a SŠ, mohli nástroje využívat efektivně.

Více jak polovina všech respondentů si je jistých v používání internetu, kde využívají klíčová slova pro vyhledávání a k vyhledaným informacím přistupují kriticky a ověřují si je. I k ochraně osobních údajů, soukromí a ochraně jejich zařízení přistupují muzejní pracovníci s rozvahou a myslí na své bezpečí. Téma bezpečnosti se navíc často objevuje v médiích, a proto mohou být muzejní pracovníci v této oblasti jistější. Jistota v používání internetu se pak odrazila i v online komunikaci, kdy pro muzejní pracovníky je spíše běžné komunikovat se svými kolegy v online prostředí prostřednictvím chatování. Nicméně jiné online komunikační nástroje, které umožňují propojení prostřednictvím videohovorů, jsou u muzejních pracovníků využívány z méně jak poloviny. To může vést k myšlence, že pro chatování využívají pracovníci nyní již klasické, ověřené aplikace – sociální sítě – jakými jsou např. Facebook. Platformy jako Google Meet, Zoom, MS Teams, Skype apod. mohou být v důsledku využívání sociálních sítí upozaděny. Značný vliv může také hrát využívání intranetu na pracovišti, přes který je také možné chatovat.

Neustálé technologické inovace a integrace ICT do všech oblastí lidského života zásadně ovlivňují společnost, čímž se mění vztahy a procesy uvnitř společnosti. Mluvíme o tzv. digitální době, ve které digitální technologie hrají zásadní roli. V závislosti na udržení kroku s technologickými inovacemi si muzea, resp. muzejní pracovníci, uvědomují důležitost rozvíjení se v oblastech jako: digitální technologie, tvorba digitálního obsahu, informace, sdílení a komunikace v digitálním světě. Tyto oblasti sledovalo i dotazníkové šetření a výsledky ukazují (viz tabulka č. 6, která zobrazuje průměrné výsledky sebeevaluace jednotlivých oblastí), že muzejní pracovníci jsou v průměru ze 78 % digitálně kompetentní. Toto můžeme považovat za lehce nadprůměrné, když porovnáme s výsledky výzkumu PIAAC „Mezinárodní výzkum dospělých“ z roku 2013, který ukazuje, že v oblasti IT dosahuje podprůměrných výsledků více než 40 % občanů ČR (NPI ČR, 2022a). Lze tedy očekávat, že muzejní pracovníci patří v oblasti IT do té druhé oblasti průměrně či nadprůměrně gramotných.

Tabulka 6: Digitální kompetence českých muzejních pracovníků

	Hodnocení znalostí jednotlivých technologií a nástrojů, používání ICT	Práce s informacemi	Komunikace a spolupráce v digitálním prostředí	Tvorba digitálního obsahu	Průměr
Digitální kompetence	62 %	90 %	88 %	71 %	78 %

Slabší výsledek můžeme vidět u hodnocení znalostí jednotlivých nástrojů v rámci ICT, jenž byl ovlivněn zejména nízkými sebeevaluacemi speciálních nástrojů pro tvorbu grafiky, práci s videem, audiem a tvorbu virtuálních výstav. Toto jsou oblasti, ve kterých se chtějí muzejní pracovníci zlepšovat a dále rozvíjet (z největší části zde jde o zájem vytváření virtuálních výstav) a uvědomují si, že by jim tyto dovednosti v práci pomohly. Co se týče tvorby digitálního obsahu i zde muzejní pracovníci vnímají prostor pro zlepšení a tuto oblast zvolili jako další, ve které by se chtěli dále vzdělávat. O další vzdělávání má zájem necelých 100 % všech respondentů.

I přesto, že jistý zájem a vnímaná potřeba dalšího vzdělávání existuje, muzejní pracovníci se z velké části necítí na svém pracovišti v dalším vzdělávání podporováni. Často to je otázkou finančních prostředků, či otázkou času. Muzejní pracovníci mohou být přetížení ve své práci, a to ve spojitosti s nízkými financemi, kterými muzea disponují, může vyústit v nízkou motivaci vedení muzeí svým zaměstnancům ještě poskytovat další

vzdělávání, které zaměstnanci požadují zejména v pracovní době. Toto zjištění koresponduje s teoretickou částí práce, kde právě ona nedostatečná motivace k digitální transformaci zaznívala nejen z hlediska finanční, či časové, ale také z hlediska širšího v podobě nedostatečné podpory v rámci národní agendy muzejní politiky.

Muzejní pracovníci však v některých případech vnímají snahu o zlepšení ze strany vedení muzeí, kde pracují, a tak lze usuzovat, že tato potřeba dalšího vzdělávání je vnímána oboustranně. V tomto ohledu je důležité si uvědomit, že využívání nabytých zkušeností a znalostí z různých školení, workshopů a seminářů při práci je pro muzejní pracovníky časté, může to tedy vést ke zlepšení přístupu vnitřního chodu muzeí, což je veskrze efektivní z pohledu vedení muzeí. Je to též žádoucí z pohledu již zmíněné digitální transformace, jelikož bez dalšího vzdělávání v této digitální oblasti, se nemohou muzea digitálně transformovat, a tak obstát v této digitálně době. Muzejní pracovníci z oblasti správy sbírek se pravidelně školí v databázi centrální evidence sbírek (CES) a v systémech pro správu elektronické podoby evidence sbírek, přičemž v dotazníkovém šetření byl zmiňován ze všeho nejvíce systém Museion a Demus. Je tedy jisté, že současní kurátoři a další pracovníci z oblasti správy sbírek jsou potřebou digitálních kompetencí z oblasti digitálního kurátorství vystaveni a podle dotazníkového šetření těmto výzvam čelí skrze rozvoj těchto kompetencí. To naznačuje, že digitální kurátor, jež spolu s ostatními třemi (digitální strategický manažer, vývojář digitálních interaktivních zážitků, manažer online komunity) má za úkol propojit muzeum s digitálním světem a podporovat muzeum v digitální transformaci, není samostatnou, oddělenou a pro muzea zcela novou pracovní pozicí (jako jsou zejména digitální strategický manažer a manažer online komunity), ale stává se náplní práce přidruženou k ostatním, což může vyústit k nedostatečnému prostoru pro tuto konkrétní pracovní pozici. Digitální kurátorství lze považovat již za běžnou praxi v muzeích. Do jaké míry je však pozice kurátora digitálních sbírek rozšířená, je závislé na možnostech digitálních technologií v konkrétním muzeu a na digitálních kompetencích konkrétního kurátora.

Z tabulky č. 6 víme, že digitální kompetence muzejních pracovníků jsou spíše nadprůměrné (uvažujme, že 50 % je průměr, muzejní pracovníci dosahují v digitálních kompetencích nadprůměru 78 %), i přesto je z odpovědí respondentů patrný prostor pro zlepšení, který se odráží v jejich zájmu o další vzdělávání, který však není podarován tak, aby se k dalšímu vzdělávání cítili motivováni. Muzejní pracovníci jsou tedy samouci, kteří se učí z nejvíce přístupných zdrojů, jako je internet či kolegové v práci nebo rodina a přátelé. Pro muzejní pracovníky jsou tyto digitální výzvy náročné i z toho důvodu,

že v některých muzeích ani nemají kolegu specialistu na specifitější digitální úkony, jakými např. mohou být tvorba grafiky, tvorba webu či správa sociálních sítí, a od kterého by se mohli učit. Proto tyto výzvy musí zvládat sami s vlastní svépomocí. Odlehčit by jim tak mohli pracovní pozice zmíněné výše, které se v muzeu budou přímo zabývat digitálním světem. Důležitou roli by mohli sehrát zejména ty manažerské pozice, jejichž úkolem by mělo být naplánovat a dále koordinovat digitální strategii muzea, seznamovat a propojovat ostatní muzejní pracovníky (kolegy) s touto strategií.

Další vzdělávání muzejních pracovníků může spočívat nejen v posilování kompetencí, které v tomto výzkumu vyšly jako slabší (např. práce s videem, audiem, tvorba grafických materiálů, programování), ale jistě také v tom, co muzejní pracovníky na základě výzkumu zajímá (tvorba virtuálních výstav). Z výzkumu vyplynulo, že většina respondentů využívají nabyté znalosti a dovednosti z různých školení, seminářů, kurzů atd. prakticky při své práci. Využití dalšího vzdělávání je tedy pro muzejní pracovníky vysoké a v rámci možností je i efektivní, neboť pomáhá nejen muzejním pracovníkům ale obecně pak i celým muzeím v posouvání se v této době stále dopředu.

3.3.1 Shrnutí zjištění a doporučení pro další výzkum

V diskusi zaznělo několik podnětů pro budoucí výzkum v oblasti, již se zabývá tato diplomová práce. Prvně však považuji za důležité shrnout podstatná zjištění, která přinesl výzkum této práce:

- Zejména v malých institucích muzejní pracovníci působí na několika pozicích. Náplně práce se různě prolínají, přičemž malé instituce (1-10 zaměstnanců) ve valné většině ani nedisponují jednotlivými odděleními (tedy klasickou organizační strukturou).
- Většina respondentů hodnotila HW a SW vybavení instituce, kde pracují, jako průměrné a dostatečné pro obvyklou práci. Malé instituce na tom, co se týče tohoto vybavení, byly hůře než větší instituce, avšak nelze tvrdit, že by větší instituce neměly s vybavením problém, jen že jsou na tom v úhrnu výrazně lépe. Někteří respondenti z institucí nad 100 zaměstnanců dokonce uvedli, že musí používat vlastní HW nebo že si lepší vybavení z finančních důvodů instituce nemůže dovolit.
- Technologie respondentům usnadňují práci, a dokonce je baví s technologiemi pracovat.

- Respondenti ke své práci ve značné míře používají stolní počítač či notebook a mobilní telefon.
- Nejvíce si respondenti věří, co se týče kancelářské práce na počítači a v používání internetu.
- Více jak polovina respondentů uvedla, že neumí programovat.
- Skoro všichni respondenti (kromě dvou) se chtějí dále vzdělávat.
- Tento zájem o další rozvoj však není tolik podporován v jejich zaměstnání a respondenti se necítí motivováni.

Tato zjištění by mohla být rozpracována dalšími výzkumy. V případě hodnocení HW a SW vybavení souvisí s tím, co dělají muzejní pracovníci konkrétně za činnosti. Je otázkou, jestli není vybavení vyhovující pro tvorbu např. virtuálních výstav, ale pro jednoduchou práci s MS Word vyhovující naopak je. Respondenti uváděli, že pro běžnou práci shledávají toto vybavení dostatečné. Lze tedy předpokládat, že tato „běžná práce“ neobsahuje činnost vytváření virtuálních výstav. Na místě je také důležité detailnější zmapování struktury odborných muzejních pracovníků, kterých NIPOS uvádí 3 218 (NIPOS, 2021, s. 8), jelikož neexistuje základní přehled o situaci v ČR. Inspirací mohou být výše v textu zmíněné americké statistiky, které detailně mapují, kdo v amerických muzeích pracuje – jaký je průměrný věk těchto muzejních pracovníků, jaký je průměrný plat, jaké je jejich vzdělání apod. Pro budoucí výzkum také navrhuji zanalyzovat podrobněji náplně práce muzejních pracovníků v závislosti na potřeby digitálních znalostí. Z tohoto výzkumu totiž vyplývá, že různé muzejní pozice vyžadují různé digitální kompetence. Vychází to už se samotným využíváním digitálních technologií, kdy odborný muzejní pracovník z oblasti správy sbírek ke své práci využívá prostřednictvím ICT jiné nástroje, nežli např. muzejní pracovník z oddělení vzdělávání.

4 Závěr

Předložená diplomová práce se zabývala digitálními kompetencemi pracovníků muzeí, zejména v oblasti správy sbírek, a v praktické části zjišťovala v jednotlivých výzkumných oblastech pomocí sebehodnocení dovednosti 160 respondentů. Digitální kompetence souvisí šířeji s digitální transformací a se schopností muzeí udržet krok s aktuálními trendy na poli ICT, digitálního obsahu a moderních prezentačních přístupů.

K úspěšné digitální transformaci mohou muzeím napomoci nejen školení jejich zaměstnanců, muzejních pracovníků, nýbrž také zřízení nových pracovních pozic, jež byly představeny v teoretické části práce. Digitální strategický manažer je role, jež tuto digitální transformaci v muzeu může naplánovat a dále koordinovat. Kompetence digitálního strategického manažera spočívá zejména v dodržování stanovené a přijaté digitální strategie muzea. Vedle toho druhá manažerská pozice představená v teoretické části – manažer online komunity – má za úkol v muzejním prostředí propojovat muzejní pracovníky z různých oddělení, a to právě za účelem snadnější inkluze digitálního světa do muzejního prostředí. Odpovídá na digitální potřeby nejen muzejních pracovníků, ale i návštěvníků a dalších zainteresovaných stran. Dále role vývojáře digitálních interaktivních zážitků implementuje kroky z dané digitální strategie směrem k návštěvníkům, kteří pak mohou část digitální strategie muzea spatřovat při návštěvách muzeí a jeho výstav a expozic. Oproti manažerovi online komunity, který propojuje muzejní pracovníky s vnějším prostředím muzea (nejen návštěvníky, ale i sponzory a jinými vzdělávacími institucemi např. školy), je vývojář digitálních interaktivních zážitků spojen zejména s jednotlivými odděleními uvnitř muzea. V závislosti na tvorbě inovativních a interaktivních zážitků pro návštěvníky komunikuje tato pracovní pozice ve značné části např. s muzejními edukátory a kurátory sbírek. Zde se dostáváme k poslední pracovní pozici přispívající k inkluzi muzea do digitálního světa, jímž je kurátor digitálních sbírek. Tato pracovní pozice v muzeu implementuje digitální strategie relevantní pro shromažďování, ukládání, archivaci, uchovávání a zpřístupňování digitální sbírky. Klíčem k tomu je digitální kurátorství představené v teoretické části práce. Digitální kurátorství je závislé na využívání digitálních technologií, a proto je tolik zásadní, aby kurátor digitálních sbírek měl minimálně takové digitální kompetence, které jsou popsány v podkapitole 2.2.3 teoretické části v tabulce č. 2 a které umožní kurátorům pracovat s některými z nabídnutých digitálních technologií pro správu sbírek, jejichž příklady jsou uvedeny v podkapitole 2.2.2.

Digitální transformace je bez pochyby otázka finanční, nicméně primárně závisí na celkové ochotě do této digitální oblasti investovat a přicházet s novými řešeními. Tuto ochotu je možné podporovat i shora pomocí národních politických agend, které budou muzea podporovat a motivovat v podobě různých muzejních politik a finančních podpor. Na tyto národní politické agendy se snaží apelovat muzejní spolky a asociace (např. Asociace muzeí a galerií ČR) a to tak, že reprezentují muzea (a galerie) v zájmu rozvoje muzejnictví a hájení jejich zájmů a práv (AMG, 2021) na úrovni tuzemské. Dále pak na úrovni národní můžeme mluvit o Mezinárodní radě muzeí (ICOM), jež podobně jako AMG podporuje rozvoj muzeí. Příklady této podpory jsme mohli sledovat na nedávné konferenci ICOM v roce 2022, kde na programu mj. bylo i využití nových technologií v muzejní praxi (Museums and New Technologies) (ICOM, 2021-2022). Tato (a další dřívější konference pořádané ICOM) konference umožnila setkání muzejních pracovníků a odborníků z této oblasti, jež přinesla spousty podnětné diskuze, workshopů a sdílení svých zkušeností a nápadů. ICOM má mnoho iniciativ a programů, které mají za cíl podporovat muzea a pomáhat jim přizpůsobit se novým výzvám a změnám v kulturním prostředí. Obecně se ICOM v oblasti vzdělávání a odborného rozvoje muzejních pracovníků angažuje prostřednictvím dalších různých programů (vedle zmíněné konference). Programy mají za cíl posilovat kompetence muzejních pracovníků, aby mohli efektivně a kvalitně plnit své role v muzejní praxi. Příkladem mohou být mezinárodní muzejní výměnné programy, online vzdělávání a zprostředkování odborných publikací a zdrojů (ICOM, 2023).

Tato diplomová práce nahlédla na to, jaké digitální technologie využívají muzejní pracovníci při své práci a jakým způsobem tyto technologie využívají. Pomocí sebeevaluace, kterou muzejní pracovníci poskytli v rámci dotazníkového šetření, zhodnotila, jaké jsou digitální kompetence těchto pracovníků. Respondenti také vyjadřovali preference ohledně dalšího vzdělávání, o které mají muzejní pracovníci zájem, a které ve výsledku přispěje muzeím při jejich digitální transformaci.

Literatura

AKM. *Konference AKM: Knihovny: ICT v archivech, knihovnách a muzeích.*

Ekonference.nkp.cz [online]. 2023 [cit. 2023-04-07]. Dostupné z:

<https://ekonference.nkp.cz/mailman/listinfo/akm?fbclid=IwAR1eOCgc03G9ySqpVFviVhH5VF0W4yKVM3KS0VHBX4mEUbYsLlke9XLDIY>

AMG. *Adresář muzeí a galerií České republiky.* [online]. Asociace muzeí a galerií (AMG) ČR, Copyright © 2015 [cit. 2023-04-16]. Dostupné z: <https://www.cz-museums.cz/adresar/>

ALA-MUTKA, Kirsti. *Mapping Digital Competence: Towards a Conceptual Understanding.* Spain: European Commission, Joint Research Centre, Institute for Prospective Technological. JRC Technical Notes. Luxembourg: Publications Office of the European Union, January 2011. DOI: 10.13140/RG.2.2.18046.00322. Dostupné také z:

https://www.researchgate.net/publication/340375234_Mapping_Digital_Competence_Towards_a_Conceptual_Understanding

AMG. *Doporučení UNESCO.* [online] Praha: Asociace muzeí a galerií ČR, z. s. © 2015 [cit. 2023-01-26]. Dostupné z: https://www.cz-museums.cz/web/deni_v_oboru/muzejni-legislativa/doporuceni-unesco

AMG. *Stanovy Asociace muzeí a galerií České republiky, z. s.* [online] Praha: Asociace muzeí a galerií ČR, z. s. 24. listopadu 2021. [cit. 2023-05-02]. Dostupné z: https://www.cz-museums.cz/web/amg/zakladni-dokumenty-amg/stanovy-amg#Zkladn_ustanoven

AMG. *Zápis z jednání dne 5. 12. 2016 a 6. 2. 2017 k implementaci Doporučení UNESCO na ochranu a podporu muzeí a sbírek, jejich rozmanitosti a jejich úlohy ve společnosti v podmínkách České republiky.* [online] Praha: Asociace muzeí a galerií ČR, z. s. © 2015 [cit. 2023-01-26]. Dostupné z: <https://www.cz-museums.cz/UserFiles/file/2017/Deni%20v%20oboru/Doporuceni%20Muzea%202015%20-%20navrhy%20implementace.pdf>

Axiell. *Informační systém pro evidenci a správu muzejních a galerijních sbírek* [online].

Axiell Czech Republic, 2023 [cit. 2023-04-21]. Dostupné z:

<https://www.axiell.com/cz/reseni/produkty/museion/>

BOROTIS, Spiros Ap. et al. 4. *Mu.Sa: The Emerging VET curricula*. pp. 21-27. In: KAMEAS, A., POLYMEROPOULOU, P. *The Future of Museum Professionals in the Digital Era: The Success Story of Mu.SA*. Hellenic Open University, Greece: Hellenic Open University Press, 2020. ISBN 978-618-84272-9-7. Dostupné z: <http://www.project-musa.eu/wp-content/uploads/2021/03/Mu.SA-e-book.pdf>

CAMERON, Fiona. *Museum Collections, Documentation, and Shifting Knowledge Paradigms*. pp. 80-96. In: PARRY, Ross. *Museums in a Digital Age*. London: Routledge, 2010. ISBN 978-0-415-40261-1.

CARVALHO, A. MATOS, A. *Museum Professionals in a Digital World: Insights from a Case Study in Portugal*. *Museum International*, 2018, Vol. 70(1-2), pp. 34-47. Special Issue: *Museums in a Digital World*. Dostupné z: <http://www.project-musa.eu/blog/2019/01/10/museums-in-a-digital-world/>

CARVALHO, A. MATOS, A. 3. *Digital Competences: Needs and Training in the Portuguese Museum Sector*. pp. 13-19. In: KAMEAS, A., POLYMEROPOULOU, P. *The Future of Museum Professionals in the Digital Era: The Success Story of Mu.SA*. Hellenic Open University, Greece: Hellenic Open University Press, pp. 2020. ISBN 978-618-84272-9-7. Dostupné z: <http://www.project-musa.eu/wp-content/uploads/2021/03/Mu.SA-e-book.pdf>

CARVALHO, A. MATOS, A. 12. *The Future of Museums and Digital Transformation Challenges*. pp. 73-79. In: KAMEAS, A., POLYMEROPOULOU, P. *The Future of Museum Professionals in the Digital Era: The Success Story of Mu.SA*. Hellenic Open University, Greece: Hellenic Open University Press, pp. 2020. ISBN 978-618-84272-9-7. Dostupné z: <http://www.project-musa.eu/wp-content/uploads/2021/03/Mu.SA-e-book.pdf>

CENTER FOR DIGITAL DANNEELSE. *The Digital Competence Wheel: An interactive online tool that maps Digital Competences* [online]. Center for Digital Dannelse, © 2015-2023 [cit. 2023-05-05]. Dostupné z: <https://digital-competence.eu/>

CITeM. *I3S – Integrovaný systém správy sbírek* [online]. 9. 7. 2010 [cit. 2023-03-11]. Dostupné z: http://www.citem.cz/citem/wp-content/plugins/downloads-manager/upload/I3S_strucne.pdf

ČERNÝ, Matěj. *Rozvoj klíčových kompetencí v rámci vzdělávacího programu Modelu růstu*. 2006. Diplomová práce. Masarykova univerzita, Filozofická fakulta. Vedoucí práce: PhDr. Dana Knotová, Ph.D. Dostupné z: https://is.muni.cz/th/ienn0/Matej_Cerny-diplomova_prace.pdf

ČERNÝ, Michal. *Digitální kompetence v transdisciplinárním nahlédnutí: mezi filosofií, sociologií, pedagogikou a informační vědou*. Brno: Masarykova univerzita, 2019a. ISBN 978-80-210-9331-7. Dostupné také z: <https://munispace.muni.cz/library/catalog/book/1272>

ČERNÝ, Michal. *Digitální informační kurátorství jako univerzální edukační přístup: pragmatistická edukační teorie a její prakticko-výzkumná implementace*. Vydání druhé, přepracované. Brno: Masarykova univerzita, 2019b. ISBN 978-80-210-9233-4.

DATA USA. *Archivist, curators, & museum technicians*. Data USA [online]. Deloitte, Datawheel, 2023 [cit. 2023-04-28]. Dostupné z: <https://datausa.io/profile/soc/archivists-curators-museum-technicians>

DCC. *What is digital curation?* DCC: Because good research needs good data [online]. Digital Curation Centre, © Digital Curation Centre 2004-2022a [cit. 2023-02-12]. Dostupné z: <https://www.dcc.ac.uk/about/digital-curation>

DCC. *Curation Lifecycle Model: A graphical, high-level overview of the stages required for successful management, curation and preservation of data*. DCC: Because good research needs good data [online]. Digital Curation Centre, © Digital Curation Centre 2004-2022b [cit. 2023-03-26]. Dostupné z: <https://www.dcc.ac.uk/guidance/curation-lifecycle-model>

DEVINE, Catherine. *What Is Cloud And What Does It Mean For Your Museum?* Jing Culture and Crypto: The Business of Art and Culture in Web3 [online]. Jing Culture & Crypto®, ©2016–2022, 16. 8. 2021 [cit. 2023-03-12]. Dostupné z: <https://jingculturecrypto.com/catherine-devine-cloud-services-museums/>

DOLÁK, Jan. *K teorii sbírkotvorné činnosti muzeí. Některé problémy muzejní selekce*. (Towards the theory of collection works of museums. Some problems of museums selection). In: *Teorie a praxe vybraných muzejních činností*. 1st ed. Brno: Technické muzeum v Brně, 2005. p. 4-11. ISBN 80-86413-20-9. Dostupné také z: https://www.phil.muni.cz/unesco/Cesky/clanek_3.html

DOLÁK, Jan. *Muzeologie pro nemuzeology: Vysokoškolská skripta*. Bratislava: Muzeológia a kultúrne dedičstvo, o. z., 2019. ISBN 978-80-89881-15-4. Dostupné také z:

https://fphil.uniba.sk/fileadmin/fif/katedry_pracoviska/ketn/Zamestnanci/Dolak/Muzeologie_pro_nemuzeology_J_Dolak.pdf

DOLEŽALOVÁ, Jana. *Čtenářská gramotnost: Práce s textovými informacemi napříč kurikulem*. Hradec Králové: Gaudeamus, 2014. ISBN 978-80-7435-520-2. Dostupné také z:

<https://docplayer.cz/13064161-Ctenarska-gramotnost-prace-s-textovymi-informacemi-napric-kurikulem-jana-dolezalova.html>

DUNN, Heather. *An Introduction to Digital Preservation for Museums*. BC Museums Association [online]. Belleville Street, Victoria, British Columbia, Canada: BC Museums Association, 2023 [cit. 2023-03-12]. Dostupné z:

<https://museum.bc.ca/brain/an-introduction-to-digital-preservation-for-museums/>

Encyclopedia.com. *Web Management: What It Means* [online]. Everyday Finance: Economics, Personal Money Management, and Entrepreneurship. Encyclopedia.com., 2023 [cit. 2023-05-05]. Dostupné z:

<https://www.encyclopedia.com/finance/encyclopedias-almanacs-transcripts-and-maps/web-management>

EUROPASS. *Test your digital skills: Take this test to learn more about your digital profile* [online]. Digital Skills Assessment Tool, An official website of the European Union, 2023 [cit. 2023-05-05]. Dostupné z:

<https://europa.eu/europass/digitalskills/screen/home>

European Commission, Cultural heritage. *Digitisation, online accessibility and digital preservation*. Commission Recommendation of 27 October 2011 on the digitisation and online accessibility of cultural material and digital preservation (2011/711/EU). Dostupné z:

<https://digital-strategy.ec.europa.eu/en/library/european-commission-report-cultural-heritage-digitisation-online-accessibility-and-digital>

European Commission. *DigComp: The Digital Competence Framework for Citizens (DigComp)*. [online]. EU Science Hub: science and knowledge for Europe, 2022. [cit. 2022-10-02]. Dostupné z:

https://joint-research-centre.ec.europa.eu/digcomp_en

European Commission. Directorate-General for Education, Youth, Sport and Culture.

Key competences for lifelong learning. Publications Office, 2019. DOI: doi/10.2766/569540.

Dostupné také z: <https://data.europa.eu/doi/10.2766/569540>

European Commission. Joint Research Centre. Vuorikari, R., Kluzer, S., Punie, Y. *DigComp 2.2, The Digital Competence framework for citizens: with new examples of knowledge, skills and attitudes*. Publications Office of the European Union, 2022. Dostupné z:

<https://data.europa.eu/doi/10.2760/115376>

FRYČ, Jindřich et al. *Strategie vzdělávací politiky České republiky do roku 2030+*. Praha: Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy, 2020. ISBN 978-80-87601-46-4.

Dostupné také z: <https://www.msmt.cz/vzdelavani/skolstvi-v-cr/strategie-2030>

GAVORA, Peter. *Gramotnosť: vývin modelov, reflexia praxe a výskumu*. Pedagogika, roč. LII, r. 2002, č. 2, s. 171-181. ISSN 2336-2189 (Online). Dostupné také z:

<https://pages.pedf.cuni.cz/pedagogika/?p=2048>

GEG ČR. *Co děláme*. Google EDU Group Česká republika [online]. 2022 [cit. 2022-11-29].

Dostupné z: https://www.gegcr.cz/p/o-nas_18.html

GENOWAYS, Hugh H. IRELAND, Lynne M.. *Museum Administration: An Introduction*. United States of America: AltaMira Press, 2003. ISBN 978-0-7591-0294-1.

GIANNINI, T. BOWEN, J. P. *Museums and Digital Culture: From Reality to Digitality in the Age of COVID-19*. Heritage, 2022, 5(1), pp. 192. DOI:10.3390/heritage5010011. Dostupné také z:

<https://www.proquest.com/docview/2642405786/59E233766AE541BDPQ/4?accountid=35514>

Google Digitální garáž [online]. A growth with Google programme, 2023 [cit. 2023-04-21].

Dostupné z: <https://learndigital.withgoogle.com/digitalnigaraz/>

GREGORY, Tom. *How Mobile Technology is Transforming Collections Management for the Digital Age: 6 Key Talking Points from Axiell's Recent Report*. Museums + Heritage Advisor [online]. Worcester: M and H Media, 2019, 7. 8. 2019 [cit. 2023-03-12]. Dostupné z:

<https://advisor.museumsandheritage.com/blogs/mobile-technology-transforming-collections-management-digital-age/>

HOOK, T. MARINONI, C. ROGALLA, I. *Building the e-CF – a combination of sound methodology and expert contribution: Methodology documentation of the European e-Competence Framework*. IT Professionalism Europe, e-CF version 3.0 project in 2012–2013.

Dostupné z: <https://itprofessionalism.org/about-it-professionalism/competences/the-e-competence-framework/>

CHÁBERA, Jiří. *Výklad pojmu: Digitální kompetence*. ECDL: The Digital Skills Standard [online]. ECDL Czech Republic, 2022 [cit. 2022-10-15]. Dostupné z:

https://www.ecdl.cz/vyklad_pojmu.php

ICOM ČR. *Definice muzea*. ICOM Česká republika [online]. Praha: ICOM National Committee Czech Republic, 2022 [cit. 2022-12-29]. Dostupné z:

<https://icom-czech.mini.icom.museum/icom/definice-muzea/>

ICOM. *ICOM Prague 2022*. ICOM: International council of museums [online]. GUARANT International, © Copyright 2021–2022 [cit. 2023-05-02]. Dostupné z:

<https://prague2022.icom.museum/>

ICOM: International council of museums [online]. 2023 [cit. 2023-05-02]. Dostupné z:

<https://icom.museum/en/>

Informatické myšlení. iMyšlení [online]. Jihočeská univerzita v Českých Budějovicích, © Copyright 2018 [cit. 2023-04-28]. Dostupné z: <https://imysleni.cz/>

JERÁBEK, Tomáš et al. *Rozpracovaný koncept digitální gramotnosti*. PODG: Podpora rozvoje digitální gramotnosti. EDU.cz [online]. Praha: Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy (MŠMT), © 2022 [cit. 2022-11-29]. Dostupné z: <https://www.edu.cz/podpora-skol/projekty-esif/podpora-rozvoje-digitalni-gramotnosti-podg/>

Joint Research Centre (JRC) [online]. European Commission, 2022 [cit. 2022-10-06].

Dostupné z: https://ec.europa.eu/info/departments/joint-research-centre_en

KAMEAS, A., POLYMEROPOULOU, P. *The Future of Museum Professionals in the Digital Era: The Success Story of Mu.SA*. Hellenic Open University, Greece: Hellenic Open University Press, 2020. ISBN 978-618-84272-9-7. Dostupné z: <http://www.project-musa.eu/wp-content/uploads/2021/03/Mu.SA-e-book.pdf>

Klíčové kompetence v základním vzdělávání. [online] Výzkumný ústav pedagogický v Praze, 2007, [cit. 2022-11-06]. ISBN 978-80-87000-07-6. Dostupné také z:

<https://www.msmt.cz/vzdelavani/skolstvi-v-cr/skolskareforma/klicove-kompetence>

Kompetanse Norge. *Basic Skills: Basic job skills for kindergarten assistants*. In: *Basic Job Skills Profiles*. [online] Bergen: Kompetanse Norge, updated: 22.03.2016. Dostupné z:

<https://www.kompetansenorge.no/English/Basic-skills/#ob=9920>

KONEČNÝ, Michal. *Návrh kompetenčního modelu a kurikula digitálního kurátorství*. [online]. Brno, 2016 [cit. 2023-02-12]. Diplomová práce. Masarykova univerzita, Filozofická fakulta. Vedoucí práce RNDr. Miroslav Bartošek, CSc. Dostupné z:

http://is.muni.cz/th/426710/ff_m/

Kurzy.cz. *Národní muzeum, IČO 00023272 - data ze statistického úřadu*. [online] Praha:

Kurzy.cz, spol. s r.o., AliaWeb, spol. s r.o., 2023a [cit. 2023-01-26]. Dostupné z:

<https://rejstrik-firem.kurzy.cz/00023272/narodni-muzeum/statisticky-urad/>

Kurzy.cz. *Regionální muzeum Mělník, příspěvková organizace, IČO 00066567 - data ze statistického úřadu*. [online] Praha: Kurzy.cz, spol. s r.o., AliaWeb, spol. s r.o., 2023b [cit. 2023-01-28]. Dostupné z:

<https://rejstrik-firem.kurzy.cz/00066567/regionalni-muzeum-melnik-prispevkova-organizace/statisticky-urad/>

Kurzy.cz. *Regionální muzeum K. A. Polánka v Žatci, IČO 00360805 - data ze statistického úřadu*. [online] Praha: Kurzy.cz, spol. s r.o., AliaWeb, spol. s r.o., 2023c [cit. 2023-02-12]. Dostupné z:

<https://rejstrik-firem.kurzy.cz/00360805/regionalni-muzeum-k-a-polanka-v-zatci/statisticky-urad/>

Literacy: Definition [online]. Canada: UNESCO, 2022 [cit. 2022-10-16]. Dostupné z:

<https://uis.unesco.org/node/3079547>

MAIRESSE, Francois. *Sbírkové strategie – a hned!* In: PETERSSON, Susanna, ed. et al. *Podporujeme mobilitu sbírek: cesta vpřed pro evropská muzea*. Národní galerie v Praze:

Management Mania. *Organizační kultura (Organizational Culture)*. Management Mania [online]. ManagementMania's Series of Management. Copyright © 2011-2016, 07.05.2016, ISSN 2327-3658 [cit. 2023-04-28]. Dostupné z:

<https://managementmania.com/cs/organizacni-kultura>

Metodické centrum pro muzea výtvarného umění, s. 41-54, 2014. ISBN 978-80-7035-555-8.
Dostupné také z: <https://ngp-prod.brainz.cz/storage/1900/1.-Metodika-ENCOURAGING-SBORNIK-konecn.pdf>

MATASSA, Freda. *Museum Collections Management*. London: Facet Publishing, 2011.
ISBN 978-1-85604-701-2.

MK. *Centrální evidence sbírek*. Praha: Ministerstvo kultury ČR, 2023 [cit. 2023-01-31].
Dostupné z: <https://www.mkcr.cz/centralni-evidence-sbirek-cs-661>

NetX. *Digital Asset Management for Museums: It's time for your DAMS and CMS, to be BFFs*. NetX [online]. Berlin, Germany: NetX Europe, 2023 [cit. 2023-03-12]. Dostupné z: <https://www.netx.net/museums/>

NIPOS. *Základní statistické údaje o kultuře v České republice 2020, I. díl: Kulturní dědictví: muzea, galerie a památkové objekty* [online]. Centrum informací a statistik kultury: Národní informační a poradenské středisko pro kulturu, 2021 [cit. 2023-04-28]. ISBN 978-80-7068-363-7. Dostupné z: https://www.statistikakultury.cz/wp-content/uploads/2021/11/ZSU_ID_KulturniDedictvi.pdf

NKC – gender a věda. *Postavení žen v české vědě: Monitorovací zpráva za rok 2019* [online]. Praha: Národní kontaktní centrum – gender a věda, Sociologický ústav AV ČR, 2021 [cit. 2023-05-05]. ISBN 978-80-7330-388-4. Dostupné z: https://stratin.tc.cas.cz/vystupy/2021/M4/Postaven%C3%AD%20%C5%BEen%20v%20%C4%8Desk%C3%A9%20v%C4%9Bd%C4%9B.%20Monitorovac%C3%AD%20zpr%C3%A1va%20za%20rok%202019.pdf?fbclid=IwAR2NDGsK_nutN30fVpUcrph2HIQ822Zq6tCxWylabUfbf-JLoNuLSx_WZM

NM. *Národní muzeum v kapse* [online]. Národní muzeum, 2023a [cit. 2023-03-26]. Dostupné z: <https://www.nm.cz/narodni-muzeum-v-kapse>

NM. *Povinně zveřejňované informace*. Národní muzeum [online]. Praha: Národní muzeum, Ministerstvo kultury, 2023b [cit. 2023-01-26]. Dostupné z: <https://www.nm.cz/povinne-zverejnovane-informace>

NPI ČR. *Deklarace Evropské sítě pro základní dovednosti*. [online] European Basic Skills Network (EBSN). Vídeňská konference EBSN 2022. 10. 6. 2022 (2022b). Dostupné z: <https://www.npi.cz/evropska-agenda-pro-uceni-dospelych-materialy>

NPI ČR. *Evropská agenda pro učení dospělých*. Národní pedagogický institut České republiky [online]. Praha: Národní pedagogický institut České republiky, 2022a [cit. 2022-12-07]. Dostupné z: <https://www.npi.cz/projekty/4596-evropska-agenda-pro-vzdelavani-dospelych>

NPI ČR. *Sborník zahraničních příkladů dobré praxe pro oblast podpory základních dovedností dospělých: Inspirace pro ČR*. In: *Materiály projektu Evropská agenda pro učení dospělých*. Národní pedagogický institut České republiky [online]. Praha: Národní pedagogický institut České republiky, 2022c [cit. 2022-12-18]. Dostupné z: <https://www.npi.cz/evropska-agenda-pro-uceni-dospelych-materialy>

Národní strategie podpory základních gramotností v základním vzdělávání. [online] MŠMT ČR, 2012, [cit. 2022-11-05]. Dostupné z: <https://adoc.pub/narodni-strategie-podpory-zakladnich-gramotnosti-v-zakladnim.html>

OLIVER, Gillian. HARVEY, Ross. *Digital Curation*. Second Edition. Chicago: American Library Association, 2016. ISBN 978-0-8389-1385-7.

OOSTERBEEK, Ivo et al. *10. An Agenda for Digital Culture*. pp. 63-67. In: KAMEAS, A. POLYMEROPOULOU, P. *The Future of Museum Professionals in the Digital Era: The Success Story of Mu.SA*. Hellenic Open University, Greece: Hellenic Open University Press, 2020. ISBN 978-618-84272-9-7. Dostupné z: <http://www.project-musa.eu/wp-content/uploads/2021/03/Mu.SA-e-book.pdf>

PARRY, Ross et al. *Mapping the Museum Digital Skills Ecosystem – Phase One Report*. University of Leicester. 2018. Report. ISBN 978-0-9933380-8-3. Dostupné z: <https://hdl.handle.net/2381/41572>

PAYNE, Emma Marie. *Imaging Techniques in Conservation*. *Journal of Conservation and Museum Studies* [online]. 11. 2. 2013, 10(2), 17-29 [cit. 2023-03-12]. ISSN 1364-0429. DOI: 10.5334/jcms.1021201. Dostupné z: <https://jcms-journal.com/articles/10.5334/jcms.1021201>

PODG: Podpora rozvoje digitální gramotnosti. EDU.cz [online]. Praha: Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy (MŠMT), © 2022 [cit. 2022-11-22]. Dostupné z: <https://www.edu.cz/podpora-skol/projekty-esif/podpora-rozvoje-digitalni-gramotnosti-podg/>

PODG: Podpora rozvoje digitální gramotnosti. *Brožura – digitální gramotnost*. EDU.cz [online]. Praha: Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy (MŠMT), © 2022 [cit. 2022-11-29]. Dostupné z: <https://www.edu.cz/podpora-skol/projekty-esif/podpora-rozvoje-digitalni-gramotnosti-podg/>

PRŮCHA, Jan. VETEŠKA, Jaroslav. *Andragogický slovník*. 2., aktualiz. vyd. Praha: Grada, 2014. ISBN 978-80-247-4748-4.

PURVIS, Edward. *Digital Collections Management*. Chapter 10. pp. 250-284. In: HOSSAINI, Ali. BLANKENBERG, Ngaire. *Manual of Digital Museum Planning*. USA: Rowman & Little, 2017. ISBN 978-1-4422-7895-0.

Rámcový vzdělávací program pro základní vzdělávání (RVP ZV) platný od 1. 9. 2021. [online] Aktualizace 2021. Praha: Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy, 2021, [cit. 2022-11-05]. Dostupné z: <https://www.edu.cz/rvp-ramcove-vzdelavaci-programy/ramcove-vzdelavacici-program-pro-zakladni-vzdelavani-rvp-zv/>

Rámcové vzdělávací programy středního odborného vzdělávání (RVP SOV) platné k 1. 9. 2020. [online] Praha: Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy, 2020, [cit. 2022-11-08]. Dostupné z: <https://www.edu.cz/rvp-ramcove-vzdelavaci-programy/ramcove-vzdelavaci-programy-stredniho-odborneho-vzdelavani-rvp-sov/>

Rámcový vzdělávací program pro předškolní vzdělávání (RVP PV) účinný od 1. 9. 2021. [online] Praha: Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy, 2021, [cit. 2022-11-08]. Dostupné z: <https://www.edu.cz/rvp-ramcove-vzdelavaci-programy/ramcove-vzdelavaci-program-pro-predskolni-vzdelavani-rvp-pz/>

Rámcové vzdělávací programy pro gymnázia (RVP G) s účinností od 1. 9. 2022. Aktualizace 2021. [online] Praha: Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy, 2021, [cit. 2022-11-08]. Dostupné z: <https://www.edu.cz/rvp-ramcove-vzdelavaci-programy/ramcove-vzdelavaci-programy-pro-gymnazia-rvp-g/>

RM. K. A. Polánka. *Kontakty*. [online] Žatec: Regionální muzeum K. A. Polánka, © 2012. [cit. 2023-01-28] Dostupné z: <https://www.muzeumzatec.cz/kontakty.html>

RMM. *Kontakty*. [online] Mělník: Regionální muzeum Mělník, 2023. [cit. 2023-01-26] Dostupné z: <https://www.muzeum-melnik.cz/kontakty/>

RŮŽIČKOVÁ, Daniela et al. *Digitální gramotnost v uzlových bodech vzdělávání*. Podpora práce učitelů (PPUČ) - systémový projekt Národního pedagogického institutu ČR, Aktualizované vydání 5/2020. Dostupné z:

<https://digifolio.rvp.cz/artefact/file/download.php?file=95850&view=19523>

SDV. *Strategie digitálního vzdělávání do roku 2020*. [online] Praha: Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy, 2014. Dostupné z: <https://www.msmt.cz/vzdelavani/skolstvi-v-cr/strategie-digitalniho-vzdelavani-do-roku-2020>

SEDLÁK, Vlastimil et al. *Vývoj využívání informačních technologií při správě sbírek v České republice*. Múzeum [online]. 19. 2. 2019, LXV(1) 2019, 3-10 [cit. 2023-03-11]. ISSN 0027-5263. Dostupné z: <http://www.citem.cz/citem/wordpress/2019/02/clanek-pro-slovensky-casopis-muzeum/>

SCHEJBAL, Ctirad. *Gramotnost a kompetence ve studiu logistiky na VŠLG*. Acta logistica moravica, roč. 2, č. 2, 2012, s. 9–17. Dostupné z: <https://adoc.pub/gramotnost-a-kompetence-ve-studiu-logistiky-na-vlg.html>

SIMON. *THE BENEFITS OF RFID TECHNOLOGY FOR MUSEUM ARTIFACT TRACKING*. Museum Of African American History And Culture: Arna Bontemps African American Museum [online]. USA: The Arna Bontemps African American Museum, ©2023, 31. 12. 2022 [cit. 2023-03-12]. Dostupné z: <https://www.arnabontempsmuseum.com/the-benefits-of-rfid-technology-for-museum-artifact-tracking/>

Správa sbírek [online]. Praha: Centrum pro prezentaci kulturního dědictví, vydává Národní muzeum, © 2010 [cit. 2023-03-11]. Dostupné z: <https://emuzeum.cz/sprava-sbirek>

Stichting Lezen en Schrijven (Nadace čtení a psaní). *Demo basismeters: Demo Digimetr*. [online] Haag: Stichting Lezen en Schrijven, Taal voor het Leven, 2022. [cit. 2022-12-18] Dostupné z: <https://basismeters.nl/>

ŠOBÁŇOVÁ, Petra. LAŽOVÁ, Jolana a kol. *Muzeum versus digitální éra*. Olomouc: Univerzita Palackého v Olomouci, 2016. ISBN 978-80-244-5023-0.

ŠTÍPEK, Jiří et al. *Vybrané výsledky výzkumu rozvoje digitálních kompetencí žáků na ZŠ*. Pedagogika. 2015, **65**(3), s. 259-273. ISSN 2336-2189 (Online). Dostupné z: <https://pages.pedf.cuni.cz/pedagogika/?p=11256%20title=>

TMB. *Oddělení správy sbírek a informací*. [online] Brno: Technické muzeum v Brně, 2023. [cit. 2023-01-26]. Dostupné z: <https://www.tnbrno.cz/kontakty/sprava-sbirek-informaci/>

TRINKUNAITE, Austeja. *ECDL and DigComp: Describing, Developing and Certifying Digital Competence* [online]. ECDL, 02/05/2017, 1-7 [cit. 2023-05-04]. Dostupné z: <https://joinup.ec.europa.eu/collection/education-culture-and-sport/document/ecdl-and-digcomp-describing-developing-and-certifying-digital-competence>

VALENTA, Josef. *Gramotnosti, kompetence, standardy, indikátory (a ti druzí) I aneb Výlet do džungle ...*. [online] Nepublikovaný rukopis. 2015. Dostupné z: <https://kped.ff.cuni.cz/wp-content/uploads/sites/168/2020/12/1Gramotnosti-kompetence-standardy-indikatory-a-ti-druzi-I.pdf>

VENEZKY, Richard. *Definitions of Literacy*. In.: VENEZKY, Richard, WAGNER, Daniel, CILIBERTI, Barrie. *Toward Defining Literacy*. Newark: International Reading Association, ©1990, s. 2-16. ISBN 0-87207-533-8. Dostupné z: https://repository.upenn.edu/literacyorg_chapters/10/

VESELÝ, Arnošt. *6.2 Klíčové kompetence a gramotnosti*. In: JITERSKÝ, Jan et al. *Hlavní směry revize Rámcového vzdělávacího programu pro základní vzdělávání: Verze předkládaná Expertním panelem Ministerstvu školství, mládeže a tělovýchovy ke schválení (dokument před grafickou úpravou)*. Expertní panel Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy, schváleno 1. 8. 2022, předseda Expertního panelu: Mgr. Jan Jiterský, s. 26-33, [cit. 2022-11-08]. Dostupné také z: <https://velke-revize-zv.rvp.cz/blog/expertni-panel-dokoncil-a-schvalil-hlavni-smery-revize-rvp-zv>

Výroční zpráva Technického muzea v Brně (TMB) za rok 2021. V Brně: Technické muzeum, 2021. ISBN 978-80-7685-012-5. Dostupné také z: <https://www.tnbrno.cz/vyrocní-zpravy/>

WANČOVÁ, Nina. *Role nových médií v muzejní prezentaci*. Praha, 2020. Dostupné také z: <https://dspace.cuni.cz/bitstream/handle/20.500.11956/125046/140091200.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Disertační práce. Univerzita Karlova, Filozofická fakulta, Ústav informačních studií a knihovnictví. Vedoucí práce: Prof. PhDr. Michal Stehlík, Ph.D.

ZIPPIA. *Museum curator statistics by gender*. Zippia: The career expert [online]. Zippia, Inc., Copyright © 2023 [cit. 2023-04-28]. Dostupné z: <https://www.zippia.com/museum-curator-jobs/demographics/>

Video

Národní pedagogický institut České republiky (NPI ČR). *Konference RVP 19.11.2021*. In: Youtube [online]. 24. 11. 2021 (2021a) [cit. 2022-12-07]. Dostupné z: <https://www.youtube.com/watch?v=rTyiRWTQYg4> Kanál uživatele Národní pedagogický institut České republiky.

Národní pedagogický institut České republiky (NPI ČR). *Jak podpořit základní dovednosti dospělých*. In: Youtube [online]. 18. 11. 2021 (2021b) [cit. 2022-12-18]. Dostupné z: https://www.youtube.com/watch?v=weh_8pf2Hlo Kanál uživatele Národní pedagogický institut České republiky.

Přílohy

Příloha 1: Dotazník: Využívání digitálních technologií při práci v muzeu

Využívání digitálních technologií při práci v muzeu

Využívání digitálních technologií při práci v muzeu

Tento dotazník slouží pro výzkum využívání technologií při práci v muzeu s cílem zjistit, zda technologie zlehčují či naopak ztěžují Vaši práci.
Děkujeme za Váš čas.
Mgr. Nina Wančová, Ph.D., Bc. Alena Pilnáčková

[Přihlaste se do Googlu](#), abyste mohli uložit dosavadní postup. [Další informace](#)

Struktura dotazníku

```
graph TD; A[Využívání digitálních technologií při práci v muzeu] --> B[Základní informace]; A --> C[Digitální kompetence a využívání ICT]; A --> D[Profesní rozvoj a rozvoj digitálních kompetencí]; B --- B1[Zde se Vás zeptáme, v jaké instituci působíte, na jaké pracovní pozici a jak dlouho.]; C --- C1[V této části Vám položíme otázky, které se budou zabývat využíváním ICT na Vašem pracovišti.]; D --- D1[Na závěr dotazníku se setkáte s otázkami zaměřenými na to, zda vnímáte potřebu rozvoje digitálních kompetencí v rámci ČZV.];
```

Základní informace
Zde se Vás zeptáme, v jaké instituci působíte, na jaké pracovní pozici a jak dlouho.

Digitální kompetence a využívání ICT
V této části Vám položíme otázky, které se budou zabývat využíváním ICT na Vašem pracovišti.

Profesní rozvoj a rozvoj digitálních kompetencí
Na závěr dotazníku se setkáte s otázkami zaměřenými na to, zda vnímáte potřebu rozvoje digitálních kompetencí v rámci ČZV.

[Další](#)[Vymazat formulář](#)

Využívání digitálních technologií při práci v muzeu

Využívání digitálních technologií při práci v muzeu

Přihlaste se do Googlu, abyste mohli uložit dosavadní postup. Další informace

*Povinné pole

Kde pracujete a základní informace o vás

V jaké instituci pracujete? (Název instituce) *

Vaše odpověď _____

Kolik má tato instituce zaměstnanců? *

- 1 - 10 zaměstnanců
- 11 - 30 zaměstnanců
- 30 - 100 zaměstnanců
- nad 100 zaměstnanců

V jakém oddělení působíte? *

- Naše instituce nemá oddělení
- Oddělení správy sbírek
- Ekonomické oddělení
- Právní oddělení

- Právní oddělení
- Výstavní oddělení
- Oddělení vzdělávání
- Technické oddělení
- Výzkumné oddělení
- Oddělení marketingu a PR
- Jiné: _____

Na jaké pozici pracujete? *

Vaše odpověď _____

Popište prosím skutečnou náplň vaší práce. Čím vším se zabýváte a v jaké intenzitě? *

Vaše odpověď _____

Jaké je vaše dosažené vzdělání? *

- Základní vzdělání
- SŠ s výučním listem
- SŠ s maturitou
- Vyšší odborné vzdělání
- Bakalářské vzdělání
- Vysokoškolské vzdělání (titul Mgr. nebo Ing.)
- Postgraduální studium (Ph.D., PhDr. apod.)

Kolik vám je let? *

- do 35
- 36-50
- 51-65
- 65+
- Nechci uvést

Jaké je vaše pohlaví? *

- Muž
- Žena
- Jiné/nechci uvést

Jak dlouho působíte v muzeu? *

- Méně než 3 roky
- 3 - 5 let
- 5 - 10 let
- Více než 10 let

Kde jste pracovali před tím, než jste nastoupil/a do muzea? Co jste dělali? *

Vaše odpověď

Jak hodnotíte hardwarové technické vybavení na svém pracovišti? (Počítače, *
připojení k internetu, tiskárny, kamery, nahrávání audia, fotografický aparát apod.)

- Skvělé, nic mi neschází
- Průměrné, pro obvyklou práci je to vyhovující
- Zastaralé a někdy nefunkční, omezuje práci
- Hodně vybavení nám chybí
- Jiné: _____

Jak hodnotíte vybavenost vašeho pracoviště ohledně softwaru? (Kancelářské *
programy, specializovaný software na tvorbu grafiky, zvuku či videa)

- Skvělé, nic mi neschází
- Průměrné, pro obvyklou práci je to vyhovující
- Zastaralé, omezuje to v práci, využili bychom specializované nástroje
- Nemáme skoro žádné specializované programy
- Jiné: _____

Zpět

Další

Vymazat formulář

Znalosti využívání technologií

Využíváte v rámci svého zaměstnání počítače, aplikace, online systémy, interní software apod.? *

- Ano, denně
- Ano, ale ne tak často
- Ne, při své práci toto nepotřebuji

Jaké všechny technologie využíváte při práci? *

- Stolní počítač
- Notebook
- Mobilní telefon
- Tablet
- Chytré hodinky
- Kameru
- Fotoaparát
- Jiné: _____

Jaké hodnotíte svoje znalosti s využíváním následujících technologií a nástrojů? *

	Výborné	Dostatečné pro základní práci	Průměrné	Podprůměrné	Neumím
Kancelářská práce na počítači (základní tvorba textového dokumentu, práce s tabulkami, vytvoření prezentace s obrázky)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Internet (základní vyhledávání, pohyb na webu, bankovníctví)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Nástroje pro spolupráci (MS Teams, Zoom, Google drive, Skype apod.)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Specializované nástroje (software pro tvorbu grafiky, úpravu fotek, střih videa)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Využívání interního softwaru instituce (provozní aplikace, intranet, CES)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Myslíte si, že vás na základní a střední škole naučili dovednosti týkající se počítačů a dalších technologií? *

1 2 3 4 5

Rozhodně ANO Rozhodně NE

Jaké tvrzení nejlépe vystihuje způsob, jak se DNES učíte využívat technologie? *

- Zaměstnavatel pořádá pravidelná školení. Vzdělávám se hlavně v rámci zaměstnání
- Základ jsem získal/a už na škole a teď chodím na kurzy z vlastního zájmu mimo zaměstnání
- Ve škole jsme tyhle věci moc neprobírali, ale chodím na různá školení, která si najdu sám/a
- Jsem samouk a učím se hlavně od lidí z mého okolí (kolegů, rodiny, kamarádů) nebo online zdrojů
- Ve škole jsem se to příliš neučil/a a své dovednosti systematicky nezlepšuji
- Mám slušný základ ze školy nebo dřívějšího zaměstnání a své dovednosti systematicky nezlepšuji

Musel/a jste se naučit nějaké nové dovednosti s technologiemi po nástupu na současnou pracovní pozici? *

- Ano, ačkoli jsem znal/a teorii, musel/a jsem se většinu naučit v praxi
- Jen trochu, základ jsem měl/a dobrý
- Ne, žádné specifické dovednosti jsem se učit nemusel/a

Jak zvládáte následující činnosti? *

	Jsem sebejistý/á a dělám to běžně	Ještě jsem nezkoušel/a, ale přišel/a bych na to	Ještě jsem nezkoušel/a a zkoušet to nechci	Není u nás potřeba	Máme na to specialistu/ku
Posílání emailů	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Pokročilé posílání emailů (hromadné, skryté kopie, načasování)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Používání kancelářského softwaru (Word, Excell, Powerpoint)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Používání interního softwaru (intranet, CES)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Zorganizování online schůzky	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Chatování (komunikace mezi pracovníky)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tvorba/úprava webových stránek instituce	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Správa sociálních sítí (Facebook, Instagramu, Twitteru apod.)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Tvorba propagačních materiálů (leták na novou výstavu)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Střihání a další úprava videa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Práce s audiem (střih, nahrávání)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tvorba virtuální výstavy	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Usnadňuje vám využívání počítačů a dalších technologií práci? *

	1	2	3	4	5	
Rozhodně ANO	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Rozhodně NE

Do jaké míry je používání technologií přínosné nebo naopak stresující? *

	1	2	3	4	5	
Moji práci to obohacuje a baví mě to	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Stresuje mě to a nebaví mě to

Vyberte ke každému tvrzení, které se týká práce s informacemi, tu možnost, která * vás nejvíce vystihuje.

	Ano	Trochu	Ne	Nevím
Vyhledávám informace pomocí klíčových slov	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Využívám různorodé zdroje informací (online encyklopedie, vyhledávání, portály, zpravodajství)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Přistupuji k informacím z internetu kriticky	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Používám digitální technologie k ukládání a organizaci informací	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Používám pokročilejší nástroje k vyhledávání (uvozovky, operátory, databáze)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Pomáhám s těmito typy úkolů a radím ostatním	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Vyberte ke každému tvrzení, které se týká komunikace a spolupráce v digitálním prostředí, tu možnost, která vás nejvíce vystihuje. *

	Ano	Trochu	Ne	Nevím
Používám technologie k interakci s ostatními	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Používám technologie ke sdílení informací	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Využívám technologie k aktivní účasti ve společnosti (např. ebanking)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Využívám technologie pro spolupráci s ostatními (např. na pracovišti)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Iniciuji sám/sama tyto aktivity v digitálním prostředí	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Vyberte ke každému tvrzení, které se týká tvorby digitální obsahu, možnost, která vás nejvíce vystihuje. *

	Ano	Trochu	Ne	Nevím
Vytvářím nový digitální obsah v různých formátech	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Upravuji stávající digitální obsah	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Znám autorská práva a licence na digitální obsah	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Umím alespoň trochu programovat	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Umím řešit technické problémy (např. pomalé spuštění programů)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Přizpůsobuji si rozhraní svým osobním potřebám	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Chráním své osobní údaje, soukromí i zařízení	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Umím se vyhnout zdravotním rizikům a ohrožení fyzické a psychické pohody	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Zpět

Další

Vymazat formulář

Profesní rozvoj a rozvoj práce s technologiemi

Vnímáte potřebu se dále vzdělávat v práci s počítačem a technologiemi? *

1 2 3 4 5

Rozhodně ANO Rozhodně NE

Cítíte se na vašem pracovišti motivován/a v rámci dalšího rozvoje svých znalostí a dovedností? *

1 2 3 4 5

Cítím se motivovaně Necítím se motivovaně

Jaké formy vzdělání máte možnost v rámci práce navštěvovat? *

- Rekvalifikační kurzy
- Jazykové kurzy
- Počítačové kurzy
- Školení od zaměstnavatele

- Teambuildingové aktivity
- Webináře
- Workshopy
- Semináře
- Žádnou nabídku nemáme
- Jiné: _____

Jakého vzdělávání jste se zúčastnili v posledních 12 měsících? *

Vaše odpověď _____

Jaký význam je ve vaší práci kladem na další vzdělávání? *

- Podceňuje se a není podporováno
- Moc toho není, ale vnímám snahu o zlepšení
- Vzdělání se podporuje hodně
- Je chápáno jako důležité, ale zároveň není podporováno

Do jaké míry má být školení ve využívání technologií praktické (cvičení, praktické úkoly) nebo teoretické? *

1 2 3 4 5

Zcela praktický Zcela teoretický

Pokud jste byli na školení, využili jste nové znalosti v plnění pracovních úkolů? *

- Ano, dovednosti užívám často
- Ano, ale jen výjimečně
- Ne, k výkonu mé práce mi to nikdy nepomohlo

Ne, protože se školení neúčastním

Jak přistupujete k rozvíjení dovedností v práci s technologiemi? *

Stále zkouším něco nového

Příležitostně se něco nového naučím

Když dostanu nový typ úkolu, učím se i nové postupy

Držím se ověřených postupů, kde jsem si jistý/á

Kdy by mělo probíhat další vzdělávání? *

V rámci pracovní doby

Po pracovní době

V rámci víkendů

Jiné: _____

Uvítali byste další možnosti vzdělání (formou školení, online kurzů, přednášek, workshopů, seminářů apod.)? *

Ano, uvítal/a bych jakoukoli formu dalšího rozvoje

Ano, ale uvítal/a bych jen online formu

Ano, ale uvítal/a bych jen prezenční formu

Ne, nepotřebuji to

Pokud by byla nabídka a měl/a jste čas, v jaké oblasti byste se nejvíce chtěli zlepšit? *

Komunikace v online prostředí

Tvorba vlastního obsahu

Správa sociálních sítí

Analýza a vizualizace dat

Uchovávání dat

Digitální bezpečnost

Znalosti počítačového hardwaru

Programování

Znalosti HTML jazyka

Vytváření virtuálních výstav

Nic z uvedeného

Jiné: _____

Pokud byste chtěli něco dodat nebo máte zájem o zaslání výsledků výzkumu, napište zde svoji e-mailovou adresu. Ještě jednou vám děkujeme za účast ve výzkumu! *

Vaše odpověď

Zdroj: vlastní zpracování

Příloha 2: Výsledky dotazníkového šetření zaslané respondentům



■ Základní informace

- Sběr dat probíhal na platformě Google Forms
- Období sběru dat: 6. 3. 2023 - 14. 4. 2023
- Oslovování probíhalo skrz Adresář AMG[1], Konferenci AKM[2] a Facebook (např. facebooková stránka eMuzeum)
- Počet respondentů: 160
- Kulturní instituce: muzea, galerie, památníky, rodné domy, science centra

[1] AMG (2015) zprostředkovává adresář muzeí a galerií v České republice, který obsahuje i emailové adresy na jednotlivé instituce.

[2] AKM (archivy, knihovny, muzea) – Knihovny: ICT v archívech, knihovnách a muzeích. Jedná se o online sdružení (resp. eKonferenci) pracovníků z oblasti archivu, knihoven, muzeí, památkové péče, veřejné správy, výzkumu a vývoje, kteří využívají ICT pro ochranu a zpřístupnění kulturního a vědeckého dědictví (AKM, 2023).



2

■ První část dotazníkového šetření

Zde se zjišťovali základní informace o respondentech jako: v jaké instituci působí, v jakém oddělení, věk, pohlaví, technologické vybavení intituce, kde respondenti působí.

■ Základní zjištění

87 ze 160 (54 %) respondentů má **vysokoškolský titul Mgr. nebo Ing.**

97 ze 160 (61 %) uvedlo svůj **věk od 36 do 50 let.**

1 respondent se rozhodl svůj věk neuvádět.

Na dotazník reagovaly **nejvíce ženy** (100 respondentů ze 160, tj. 63 %).

Dva respondenti se rozhodli své pohlaví neuvádět.

Respondenti působí v muzeu (či jiné kulturní instituci) **více než 10 let** (43 % respondentů).

Dále 23 % působí v muzeu 5 - 10 let a 22 % méně než 3 roky.

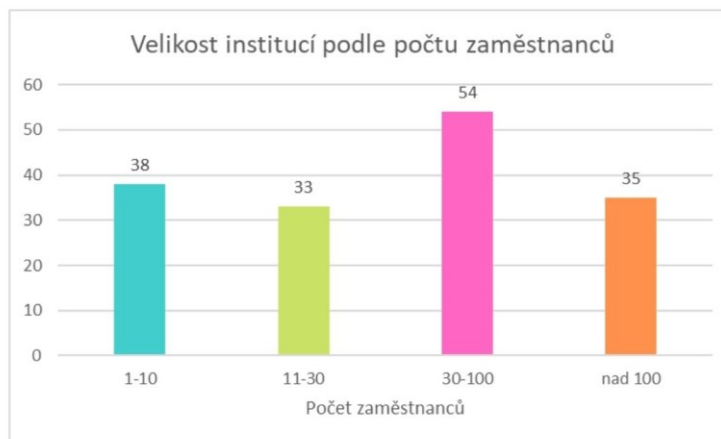
Předešlá praxe respondentů je zejména práce v jiném muzeu, či že nastoupili na pracovní pozici v muzeu hned po dovršení jejich studia.

3

■ Kolik má vaše instituce zaměstnanců?

Nejvíce respondentů (54) uvedlo, že působí v instituci s **30-100 zaměstnanci**.

1-10 zaměstnanců: 38 30-100 zaměstnanců: 54
 11-30 zaměstnanců: 33 nad 100 zaměstnanců: 35



4

■ V jakém oddělení působíte?

Nejvíce respondentů pracuje v **oddělení správy sbírek**. Další silnou skupinou byli respondenti, kteří uvedli, že instituce, ve které působí, **nedisponuje jednotlivými odděleními**.

Oddělení	Počet odpovědí
Oddělení správy sbírek	39
Instituce nemá oddělení	33
Odborné oddělení (např. oddělení dokumentace, historické, dějin školství, společenských věd, výzkumné oddělení...)	20
Knihovna a archiv	15
Ředitelství, vedení	11
Oddělení vzdělávání	10
Oddělení marketingu a PR	8
IT a technické oddělení	6
Neuvedeno	5
Více oddělení	5
Ekonomické a personální oddělení	4
Výstavní oddělení	2
Provozní oddělení a správa objektu	2
Celkem	160

5

■ Na jaké pozici pracujete?

Nejčastěji se vyskytujícími pracovními pozicemi v tomto dotazníkovém šetření byly **kurátoři, dokumentátoři, archiváři a další odborní pracovníci z oblasti správy sbírek**.

Další silnou skupinou byli **ředitelé a vedoucí** jednotlivých institucí.

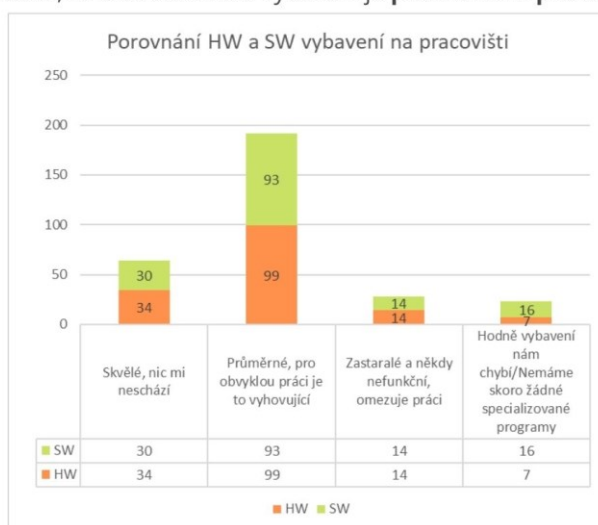
Ostatní respondenti uváděli další muzejní pozice, jakými např. jsou muzejní edukátoři.

Pracovní pozice	Oddělení	Počet odpovědí	%
Ředitelé, vedoucí institucí	Vedení	49	31 %
Kurátoři, dokumentátoři, správci sbírek, archiváři	Oddělení správy sbírek/Instituce nemá oddělení	70	44 %
Edukátoři, knihovníci, IT pracovníci, PR pracovníci, referenti a další	Ostatní oddělení/Instituce nemá oddělení	41	26 %

6

■ Jak hodnotíte hardwarové a softwarové technické vybavení na vašem pracovišti?

Respondenti nejvíce uváděli, že toto technické vybavení je **průměrné a pro obvyklou práci vyhovující**.



7

■ Shrnutí první části dotazníkového šetření

Na dotazník reagovaly z větší části **ženy ve věku od 36 do 50 let**, jež dosáhly **vysokoškolského titulu Mgr. nebo Ing.**, které v muzeu **působí již více jak 10 let**.

Respondenti hojně popisovali, že jejich pracovní úkoly se často překrývají s náplní práce různých oddělení. To souvisí s organizační strukturou institucí, kdy zejména **malé instituce nedisponují jednotlivými oddělení**. Pak dochází k situaci, kdy v malých institucích působí respondenti na **více pracovních pozicích**.

Tato skutečnost se pak odrážela i při hodnocení HW a SW vybavení, kde někteří respondenti uváděli, že **pro některé činnosti mají toto vybavení nedostatečné**.

V průměru však je vybavení vyhovující pro běžnou práci, ne však pro sofistikovanější činnosti (např. tvorba grafických materiálů, práce s videem a/nebo audiem, tvorba virtuální výstavy).

8

■ Druhá část dotazníkového šetření

Zde se pomocí sebeevaluace zjišťovaly digitální kompetence při využívání ICT v rámci práce. Respondenti hodnotili nejen své znalosti a dovednosti, co se ICT týče, ale také uváděli, jaké technologie při své práci používají.

■ Základní zjištění

93 % respondentů **používá** v rámci svého zaměstnání **technologie denně**.

Nejčastěji používanými technologiemi jsou: **mobilní telefon, stolní počítač, notebook a fotoaparát**.

Více jak polovina respondentů se domnívá, že je základní a středoškolské vzdělání **nenaučilo dovednosti** týkající se **digitálních technologií**.

65 % respondentů jsou **samouci**, kteří se učí používat technologie od kolegů, rodiny či přátel nebo z online zdrojů.

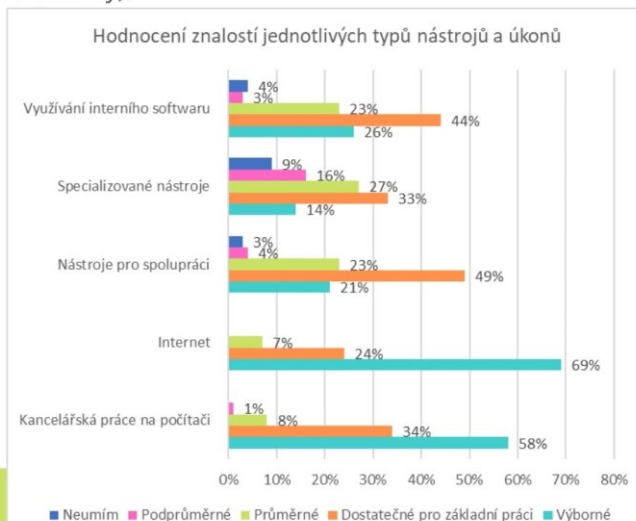
Polovina všech respondentů se po nástupu na současnou pracovní pozici **musela naučit nové dovednosti**, co se technologií týče.

80 % všech respondentů uvedlo, že jim **technologie ulehčují práci**. Více jak polovinu respondentů **práce s technologiemi baví**.

9

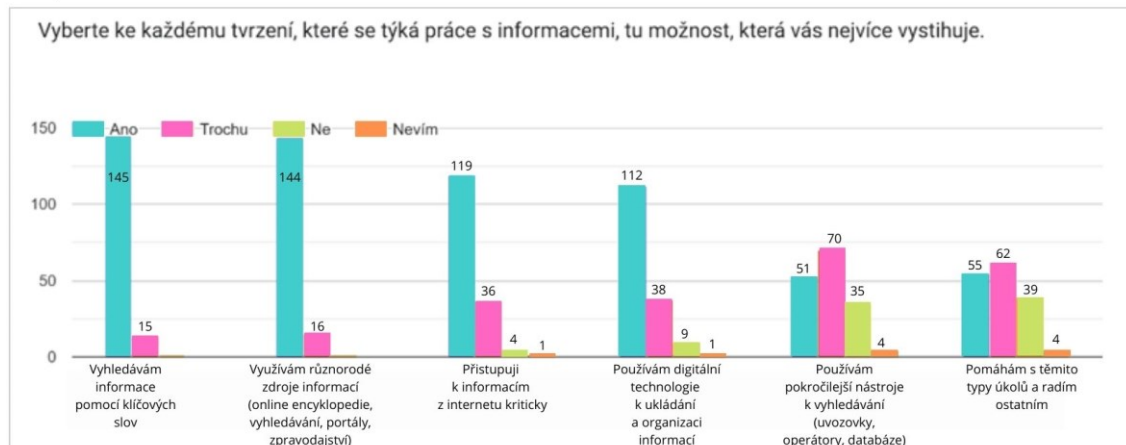
■ **Jak hodnotíte svoje znalosti s využíváním následujících technologií a nástrojů?**

Respondenti si nejvíce věří v **používání internetu** (základní vyhledávání, pohyb na webu, bankovníctví) a v **kancelářské práci na počítači** (základní tvorba textového dokumentu, práce s tabulkami, vytvoření prezentace s obrázky).



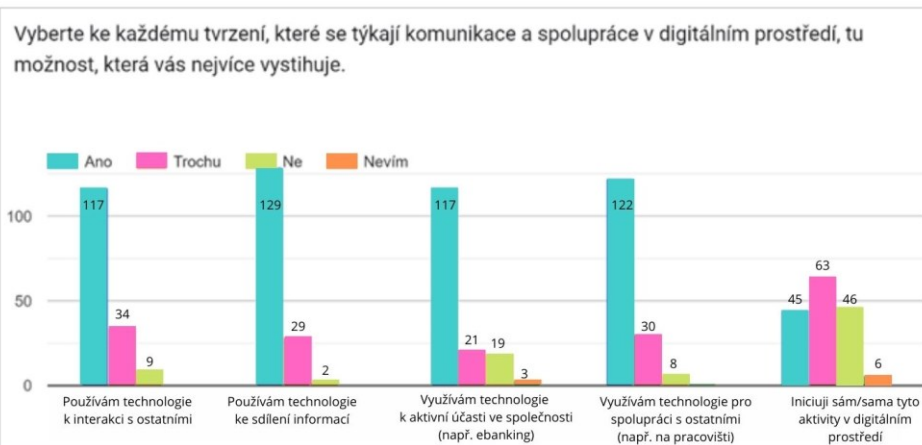
■ **Vyberte ke každému tvrzení, které se týká práce s informacemi, tu možnost, která vás nejvíce vystihuje.**

Respondenti si nejvíce věří ve vyhledávání informací pomocí klíčových slov a ve využívání různorodých zdrojů informací na internetu.



■ **Vyberte ke každému tvrzení, které se týkají komunikace a spolupráce v digitálním prostředí, tu možnost, která vás nejvíce vystihuje.**

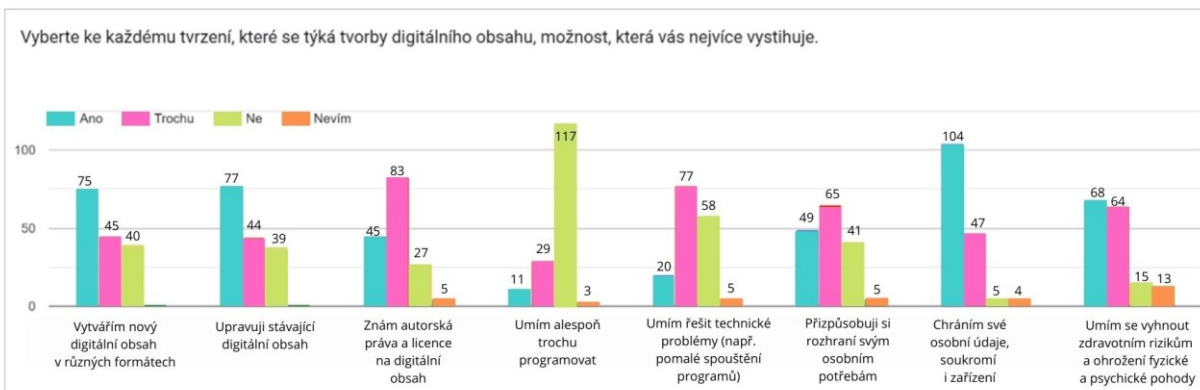
Respondenti si jsou v skoro většině jistí v používání technologií pro komunikaci a interakci v digitálním prostředí, avšak spíše neinicují tyto aktivity sami.



12

■ **Vyberte ke každému tvrzení, které se týká tvorby digitálního obsahu, možnost, která vás nejvíce vystihuje.**

Respondenti vytváří a upravují digitální obsah. Nejméně si věří, co se programování týče. Nejvíce si pak věří v ochraně osobních údajů a umí se vyhnout zdravotním rizikům plynoucím z přílišného využívání technologií.



13

■ Shrnutí druhé části dotazníkového šetření

Nejvíce si respondenti věří, co se **kancelářské práce (92 %** zvolilo "výborně" a "dostatečně") na počítači týče a v **používání internetu (93 %** zvolilo "výborně" a "dostatečně").

Nejméně si respondenti věří v **programování (73 %** uvedlo jasné "Ne").

I specifické činnosti, jakými jsou např. úprava a střih videí, práce s audiem a tvorba grafických materiálů, ukazovaly slabší výsledky. Respondenti zde nevolili možnost, že si jsou v těchto činnostech jistí a že je dělají běžně.

Respondenti spíše nepomáhají ostatním ve svém okolí s prací v rámci digitálních technologií. **Pouze 34 %** respondentů si je natolik jisto v používání ICT, aby **pomáhali ostatním**.



14

■ Třetí část dotazníkového šetření

Poslední výzkumná oblast se zabývala profesním rozvojem a dalším vzděláváním týkající se technologií a digitálních kompetencí

■ Základní zjištění

Pouze 2 respondenti uvedli, že **nevnímají potřebu se dále vzdělávat** v oblasti digitálních technologií, a že by neuvítali možnosti dalšího vzdělávání v této oblasti.

Je tedy **jistý zájem** muzejníků o **rozvoj** jejich znalostí digitálních technologií. Tento zájem však **není** tolik **podporován** v jejich zaměstnání a **respondenti se necítí motivováni**.

V posledních 12 měsících se **40 % respondentů** účastnilo nějaké z forem **dalšího vzdělávání zabývající se rozvojem digitálních kompetencí**.

Respondenti mají možnost v rámci práce navštěvovat zejména tyto formy vzdělávání:

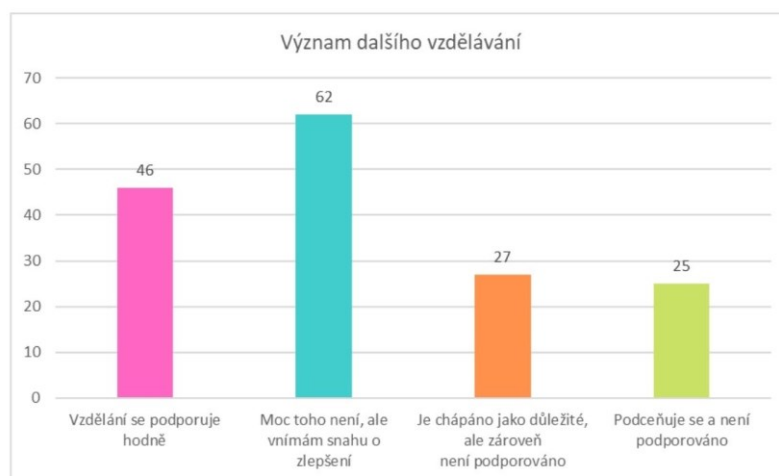
- školení od zaměstnavatele (46 %),
- semináře (49 %),
- webináře (43 %),
- workshopy (37 %).



15

■ **Jaký význam je ve vaší práci kladem na další vzdělávání?**

39 % respondentů vnímá ze strany vedení **snahu o zlepšení podpory** dalšího vzdělávání.

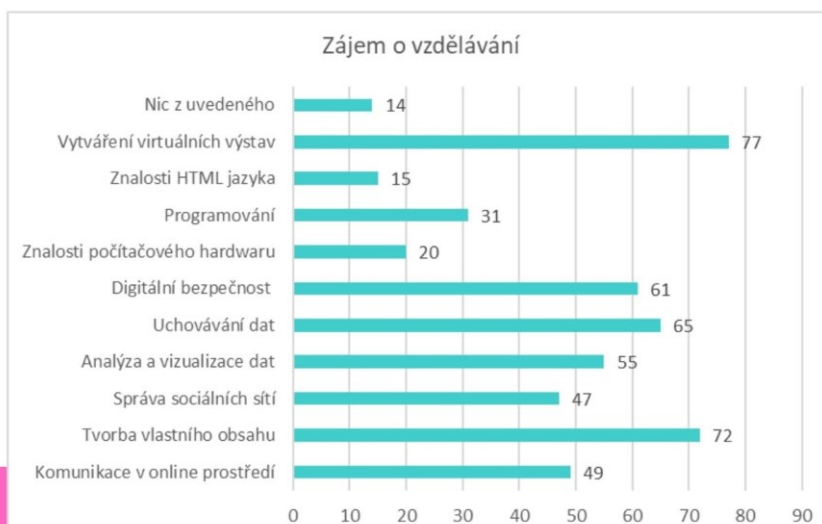


16

■ **Pokud by byla nabídka a měl/a jste čas, v jaké oblasti byste se nejvíce chtěli zlepšit?**

Nejvíce mají muzejníci zájem o další vzdělávání v oblasti vytváření virtuálních výstav, tvorba vlastního obsahu, uchovávání dat a digitální bezpečnost.

(Respondenti mohli volit více možností.)



17

■ Shrnutí třetí části dotazníkového šetření

Muzejníci by ze **73 %** uvítali **praktická cvičení** v rámci dalšího vzdělávání.

V případě, že se respondenti v posledních 12 měsících účastnili jakékoli formy dalšího vzdělávání v oblasti digitálních technologií, **nabyté znalosti a dovednosti užívají nyní v praxi.**

93 % respondentů uvedlo, že další vzdělávání by mělo probíhat **během pracovní doby.**

Necelých 80 % všech respondentů by uvítalo **jakoukoli formu dalšího vzdělávání.**

Je tady znatelný **silný zájem o rozvíjení se v oblasti digitálních technologií** a přidružených kompetencí, muzejníci však nedostávají nabídky k tomuto rozvoji a případně si musí toto vzdělávání hledat sami, přičemž roli hrají finance.

18

■ Zjištění

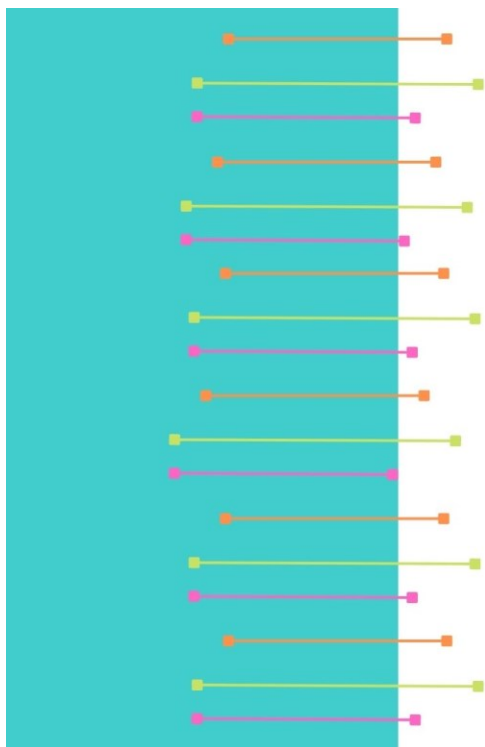
Následující tabulka zobrazuje průměrné výsledky sebeevaluace jednotlivých oblastí. Výzkum přinesl zjištění, že muzejní pracovníci jsou v průměru ze **78 % digitálně kompetentní.**

Výsledek vyšel nadprůměrně.

Slabší výsledek můžeme vidět u hodnocení znalostí jednotlivých nástrojů v rámci ICT, jenž byl ovlivněn zejména nízkými sebeevaluacemi speciálních nástrojů pro tvorbu grafiky, práci s videem, audiem a tvorbu virtuálních výstav. Toto jsou oblasti, ve kterých se chtějí muzejní pracovníci zlepšovat a dále rozvíjet.

	Hodnocení znalostí jednotlivých technologií a nástrojů, používání ICT	Práce s informacemi	Komunikace a spolupráce v digitálním prostředí	Tvorba digitálního obsahu	Průměr
Digitální kompetence	62 %	90 %	88 %	71 %	78 %

19



**Děkujeme vám za účast v dotazníkovém
šetření!**

Kontakt:
nina.wancova@ff.cuni.cz
alenapilnackova@seznam.cz

Zdroj: vlastní zpracování