

Shrnutí výsledků projektu Sociální dialog v oblasti kultury a sociálních služeb (2014–2015)

Dagmar Jelínková

Úvod

Metodické centrum pro muzea výtvarného umění v Národní galerii v Praze působí již od roku 2001, do sítě muzejních metodických center dotovaných ministerstvem kultury bylo zařazeno v roce 2008. V minulosti se podílelo na řadě projektů, jejichž výstupy se různým způsobem dotýkají činnosti galerií – muzeí výtvarného umění.

V letech 2014 až 2015 byl uskutečněn, v kulturních organizacích netradiční, mezi-oborový projekt nazvaný „Sociální dialog v oblasti kultury a sociálních služeb“. Projekt se mohl realizovat díky evropské dotaci z Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost, jejímž příjemcem byla Konfederace zaměstnavatelských a podnikatelských svazů a partnerem projektu byla Českomoravská konfederace odborových svazů. V sekci kultury se staly dílčími partnery a vlastními realizátory cílů jednotlivých klíčových aktivit projektu na straně zaměstnavatelů členské profesní spolky Unie zaměstnavatelských svazů (Rada galerií ČR, Svaz knihovníků a informačních pracovníků, Asociace symfonických orchestrů a pěveckých sborů) a na straně zaměstnanců oborové svazy (Odborový svaz pracovníků kultury a ochrany přírody, Odborový svaz pracovníků knihoven, Unie orchestrálních hudebníků), jejichž jednotliví zástupci pak spolupracovali v dílčích pracovních skupinách.

Rada galerií ČR (dále RG ČR), s níž odborně spolupracovalo i Metodické centrum pro muzea výtvarného umění, a zástupci Odborového svazu pracovníků kultury a ochrany přírody (dále OSPKOP) se podílely zejména na naplnění cílů klíčové aktivity KA 02, které se soustředily na tyto dvě důležité oblasti:

- *Aktuální personální situace v členských galeriích RG ČR*
- *Vymezení vzorových náplní hlavních odborných pozic v muzeích umění*

Vzhledem k obsahu konference Muzeum a škola 2017, shrnu podstatné výstupy projektu ve vztahu k postavení muzejního edukátora, takže se nebudu zabývat všemi klíčovými aktivitami projektu, které si však mohou zájemci najít v dokumentech k projektu a jeho oficiálních výstupech na webu Konfederace zaměstnavatelských a podnikatelských svazů.

Aktuální personální situace v členských galeriích RG ČR

Analytického mapování personální situace v galeriích se zúčastnilo 20 galerií RG ČR, které reprezentovaly úplné spektrum různých velikostí a typů galerií z 28 členských institucí (2 státní, 15 krajských a 3 městské galerie). Mapování se uskutečnilo formou strukturovaných rozhovorů s personalisty a vedoucími pracovníky v galeriích, které mediátor projektu z Unie zaměstnavatelských svazů vedl podle jednotného dotazníku předtím zpracovaného pracovní skupinou složenou ze zástupců sociálních partnerů projektu (RG ČR a OSPKOP). Dotazník měl tři hlavní okruhy otázek, jimiž byly:

- *Stručná charakteristika instituce (počet budov, velikost sbírek, počet zaměstnanců)*
- *Obecné otázky z okruhu managementu (strategické dokumenty a další interní předpisy, personální práce a způsoby hodnocení, vzdělávání zaměstnanců, sociální dialog)*
- *Charakteristiky pro vybrané typové pracovní pozice (kurátor sbírky, edukátor, správce depozitáře, muzejní registrátor, restaurátor/konzervátor)*

Vyhodnocení a závěry celé analýzy byly zpracovány opět pracovní skupinou RG ČR a OSPKOP a jsou publikovány v závěrečném sborníku nazvaném „Studie ke standardům pracovních náplní a obsazování vedoucích pozic v příspěvkových organizacích“.²

Největší identifikované problémy v personální oblasti v galeriích – tj. kumulace funkcí, personální podhodnocení u sledovaných odborných pozic, zastaralé nebo úplně chybějící definice pracovních pozic v Katalogu prací a nedostatečné možnosti profesního vzdělávání a růstu – můžeme dobře ilustrovat na výsledcích k pracovní pozici edukátorů.

Výsledky strukturovaných rozhovorů pro pracovní pozici muzejní/galerijní edukátor

Jaký je nejčastější oficiální název pozice v galeriích? **Pedagog volného času / lektor**
 Jaké další názvy pozice galerie používají? **Edukační pracovník / edukátor / edukátor pro práci s veřejností; galerijní pedagog; kulturně výchovný pracovník; pracovník pro práci s veřejností; odborný pracovník pro kulturně výchovnou činnost; kurátor pro práci s veřejností**

Kolik edukátorů pracuje ve 20 galeriích celkem?

přepočtený úvazek	43,5
fyzických osob	56
na plný úvazek	27
v kumulované funkci	12

Kolik galerií nemá žádného edukátora na plný úvazek? **13**

Jaký je nejčastější počet přepočtených úvazků edukátora v jedné galerii? **2**

Jaké je nejčastější % výše úvazku edukátora v kumulované funkci? **50 %**

S jakou funkcí je edukátor nejčastěji kumulován? **Kurátor sbírky**

S jakými dalšími funkcemi je edukátor kumulován? **Výstavář; PR pracovník / propagační referent; administrativní pracovník; dokumentátor**

Kolik edukátorů má kumulaci práce s více než jednou další funkcí? **4**

Jaký průměrný počet edukačních programů připadá na jeden pracovní úvazek edukátora za rok?

Celkem za 20 galerií	103
V galerii jednotlivě: Nejvíce	169
Nejméně	4

Jaký počet návštěvníků edukačních programů za rok připadá na jeden pracovní úvazek edukátora?

Celkem za 20 galerií	3141
V galerii jednotlivě: Nejvíce	18 000³
Nejméně	495

Jaká je nejčastější odborná kvalifikace edukátorů? **VŠ pedagog – výtvarná výchova**

Další odborné kvalifikace edukátorů? **VŠ historik umění; VŠ výtvarný umělec; VŠ – jiný obor: historie kultury, teorie a řízení kultury, historická studia, kurátorská studia, muzeologie**

Jaká je nejčastější délka praxe edukátora v galerii? **3–8 let**

Jakou mají konkrétní edukátoři délku praxe?

25 let a více?	5
20–24 let?	2
15–19 let?	3
10–14 let?	7
5–9 let?	11
1–5 let?	9
Menší než 1 rok (včetně)?	6

Výstupem této pracovní skupiny pak byl zejména návrh, aby se RG ČR prostřednictvím sociálních partnerů v rámci kulturní tripartity pokusila doplnit do katalogu prací dvě v muzeích aktuálně nejdynamičtější se proměňující odborné profese a to edukátora⁴ a registrátora – specialistu.⁵

Vymezení vzorové náplně pro 5 odborných pozic v muzeích umění

Další pracovní skupina složená ze zástupců RG ČR (opět za participace metodického centra Národní galerie v Praze) a OSPKOP se zaměřila na plnění veřejných služeb v muzeích a galeriích z hlediska specializovaných odborných činností. Dílčím cílem práce bylo popsání těchto vysoce specializovaných prací zpravidla s požadavkem vysokoškolského vzdělání a jejich promítnutí do profesních pracovních standardů, které byly zpracovány nad rámec obecných a často již nevyhovujících popisů v katalogu prací. Výsledné navržené standardy byly zároveň porovnány a sladěny se zahraniční evropskou praxí.⁶

Při výběru konkrétních pracovních pozic pro vzorové náplně práce byly zohledněny tři hlavní okruhy muzejního managementu:

- péče o sbírky (odpovídá kurátor sbírky, restaurátor/konzervátor a správce depozitáře);
- péče o návštěvníka (odpovídá muzejní edukátor);
- péče o řádný chod (management) organizace (odpovídá ředitel/vedoucí pracovník⁷, muzejní registrátor /sbírková smluvní agenda/).

Základem pro práci na definování standardů pěti hlavních odborných činností v galeriích byla analýza existujících dokumentů a zdrojů pro personální agendy a těmi byly: *platný katalog prací ve veřejných službách a správě, obecné kompetence podle národní soustavy kvalifikací, zákonné předpisy pro muzejní sbírky v ČR včetně metodik ministerstva kultury a modelové popisy práce podle britských materiálů získaných v rámci zahraničních cest*. Pro každou vybranou profesi byla zvolena stejná struktura zpracování, která se skládala z těchto částí: Obecná charakteristika typové odborné profese (zpravidla povinnosti plynoucí ze sbírkového zákona a metodik k němu ve vztahu ke sbírce registrované v centrální evidenci na MK); Typické pracovní aktivity (kompetence svázané s danou profesní specializací a odpovědnosti plynoucí z mezinárodních muzejních standardů i etického kodexu ICOM) – tato část byla formulována jako maximum požadavků, lze proměňovat podle organizačních potřeb každé sbírkové galerie, takže konkrétní pracovníci mohou mít různě redukováné popisy práce; Kvalifikace a další kompetence (doporučené vzdělání, obecné kompetence nezbytné pro propojení s dalšími činnostmi a službami v muzeu/galerii).

Vzorová pracovní náplň pro odbornou pozici Edukátor v muzeích výtvarného umění

Obecná charakteristika:

Muzejní edukátor zprostředkovává veřejnosti muzejní sbírky, které fungují jako zdroj vzdělávání pro všechny věkové kategorie. Pracuje také v komunitním kontextu. Vytváří vysoce kvalitní a dynamické programy, které vedou k poznání a participaci. Vyvíjí, nabízí, uskutečňuje a hodnotí programy a připravuje akce pro školy, skupiny a jednotlivce. Rozvíjí obrazotvornost a tvořivé schopnosti, poskytuje specializovanou odbornou pomoc v oblasti zájmového vzdělávání a volného času. Zaměřuje se rovněž na skupiny, které zatím do muzea nechodí.

Typické pracovní aktivity:

koncipuje vzdělávací strategie muzea, které zahrnují široké publikum v souladu s étosem a zaměřením muzea jako instituce, vytváří obsahy komentovaných prohlídek, vzdělávacích programů a dílen k jednotlivým výstavám nebo dalším muzejním tématům, spolupracuje se školami celé vzdělávací soustavy – vybízí je k využívání potenciálu sbírek a aktivit muzea v souladu s národním vzdělávacím kurikulem, vytváří a rozvíjí vzdělávací materiály pro návštěvníky, školy, rodiny a speciální návštěvnické skupiny, samostatně vede komentované prohlídky, dílny a programy, spolupracuje s externími subjekty (umělci), spolupracuje s dalšími muzejními profesemi, zejména s kurátory sbírek a výstav, spolupracuje na propagaci vzdělávacích činností pro veřejnost, řídí tým spolupracovníků a dobrovolníků, koncipuje finanční záměr (vlastní rozpočet) a odpovídá za jeho hospodárné čerpání, nabízí aktivity inspirované historií a uměním pro místní komunity na základě požadavků této komunity a škol, které se vztahují k tématu výstav a expozic, shromažďuje, analyzuje a reflektuje výsledky poskytovaných vzdělávacích aktivit, reprezentuje muzeum vůči externím vzdělávatelům a vytváří síť užitečného a produktivního partnerství.

Kvalifikace:

Vysokoškolské vzdělání v relevantní oblasti spravované sbírky, pedagogika a speciální pedagogika, muzeologie, historie umění, umělecké obory, kulturní studia (dle povahy sbírek) sociálně právní studia, pedagogické kompetence (minimálně pedagogické minimum).

Další kompetence:

obeznámění s národním vzdělávacím kurikulem a programy škol ve své oblasti, znalost světového jazyka, relevantní praxe pokud není vzdělání v muzejních specializacích, dobrovolnická zkušenost výhodou, schopnost identifikovat potřeby veřejnosti a proměny veřejných služeb, dobré komunikační dovednosti – psané i ústní, schopnost vystupovat na veřejnosti a učit, plánování a navrhování aktivit přiměřených cílové skupině, kreativita v navrhování a vyhledávání zdrojů činnosti, schopnost práce s mladými lidmi, dospělými, seniory, znevýhodněnými a různými zájmovými skupinami, identifikace jejich potřeb a zpracování vzdělávacích materiálů, povědomí a citlivost ke kulturním odlišnostem a lidským handicapům, dobré organizační a administrativní dovednosti, týmová práce, flexibilita, aktivní přístup, zvládání rizik a etické jednání, technická gramotnost a práce s informačními technologiemi a webem, motivace a schopnost samostatné práce, přijetí osobní odpovědnosti, schopnost sestavit rozpočet a nacházet další zdroje pro edukační činnost.

Výstupy předešlých dvou pracovních skupin v klíčové aktivitě KA 02 prezentovaného projektu byly využity při řešení další klíčové aktivity KA 05.

Kolektivní vyjednávání – klíčová aktivita KA 05

Cíl práce v této aktivitě, na níž se podíleli zejména vedoucí pracovníci členských galerií RG ČR (ředitelé a odborní vedoucí) a zástupci základních odborových organizací OSPKOP, – *uzavření kolektivní smlouvy vyššího stupně pro galerie* – nakonec realizován nebyl, protože se ukázalo, že RG ČR nemůže být partnerskou stranou smlouvy s OSPKOP. Při mapování situace a dohadování obsahu návrhu vyšší kolektivní smlouvy, však byly připraveny také interní podklady pro personální práci v galeriích podle platného katalogu prací a zpracovány první návrhy pro případnou novelizaci katalogu prací.⁸ Mezi navrhovanými úpravami současných pozic katalogu⁹ byly i obě výše zmíněné nové profese (muzejní edukátor a registrátor – specialista), které byly připraveny a projednány pracovními skupinami realizujícími klíčové aktivity KA 02, ale nyní již rozpracované ve struktuře jednotlivých tříd katalogu (v rozsahu 9. až 13. třídy).

Vzhledem k tomu, že všechny výstupy projektu měli k dispozici oba sociální partneři v rámci kulturní tripartity, mohly být všechny dosud zpracované dokumenty v čas postoupeny MK ČR. Na podzim roku 2016, kdy Ministerstvo práce a sociálních věcí zahájilo jednání o novelizaci stávajícího katalogu prací, byla díky synergii zájmu všech partnerů zahájena snad úspěšná cesta na včlenění nových profesí – 2.04.32 Edukátor v kultuře a 2.04.33 Registrátor specialista¹⁰ do tohoto důležitého nástroje pro personální práci v muzeích.

Z důvodů širšího využití nově navrhované profese odbor muzeí a galerií MK zobecnil původně navrhovaný název muzejní edukátor na edukátor v kultuře a zestručnil vymezení jednotlivých platových tříd v souladu s logikou novelizovaného katalogu v oddílu Kultura. Pro vlastní charakteristiky jednotlivých tříd pak odbor využil definice zpracované vlastní pracovní skupinou, v níž byli zástupci vysokých škol, které se podílejí na výchově nových muzejních edukátorů. Nově navrhovaná pracovní pozice Registrátor specialista byla postavena na výstupech z projektu „Sociální dialog“.

Závěr

Jaký byl přínos hodnoceného projektu „Sociální dialog v oblasti kultury a sociálních služeb“ pro muzea a galerie? V první řadě se podařilo získat řadu analytických dat napříč různými typy paměťových institucí¹¹, které dokumentovaly řadu dosud neformálních stížností pracovníků v kultuře. S těmito daty pak mohli pracovat sociální partneři v rámci tripartitních¹² jednání v kultuře, což může řadě aktivit v muzeích a galeriích přinést chybějící politickou pozornost. Účastníci projektu pak získali potřebný vhled do aktuální situace nejen ve vlastních institucích a řadu argumentů, které mohou přenést i do dialogu se svými zřizovateli. Přijatá novela katalogu prací¹³ je zadostiučiněním za hodiny práce navíc, kterou všichni účastníci museli do zdárného naplnění projektu vložit. Projekt názorně ilustroval nezbytnost spolupráce nejen v rámci jednotlivých muzeí (zaměstnanci a vedení instituce) nebo v rámci jednoho profesního sdružení (různé typ institucí se společnými profesními rámci), ale napříč kulturními obory a se sociálními partnery na různých úrovních. Pouze takováto široká platforma je jedním z východisek pro posun každodenních problémů na politicky řešenou úroveň.

Poznámky:

- ¹ Číslo projektu OP LZZ -CZ.1.04/1.1.01/B9.00015.
- ² Tato studie obsahuje i vybrané standardy pro knihovníky a pracovníky v sociálních službách, takže lze i mezioborově porovnávat situaci. Dostupná je na webu Svazu knihovníků a informačních pracovníků (SKIP) http://www.skipcr.cz/aktuality/dokumenty/A4_studie.pdf [cit. 25.10.2017].
- ³ Toto zjištění v rámci dotazníkového šetření přimělo vedení galerie, která spravuje celkem sedm objektů a v době šetření měla jen 1 úvazek pro edukátora, k restrukturalizaci a personálnímu posílení edukačního oddělení.
- ⁴ Pro označení profese edukátor se pracovní skupina přiklonila vzhledem k definicím pedagoga podle zákona č. 563/2004 Sb., o pedagogických pracovnících a o změně některých zákonů, a neúspěšných pokusech o doplnění profese muzejní pedagog při minulých novelách katalogu prací.
- ⁵ V češtině trochu problematické označení registrátor vychází z anglického termínu registrar, který je ale daleko komplexnější než český pojem registrátor, proto onen přídomek specialista, který zahrnuje nejen administrativní schopnosti pracovníka, ale i jeho zvýšenou právní orientaci při přípravě nezbytné smluvní agendy v muzeích. V západoevropských muzeích se profese osamostatnila v posledních dekádách minulého století v souvislosti s aktuálními požadavky na mobilitu sbírek a zpřístupňování kulturního dědictví.
- ⁶ Výsledky mapování tří evropských přístupů k muzejní práci ve Velké Británii, Nizozemí a Německu byly publikovány v samostatné publikaci „Sborník zkušeností s vedením sociálního dialogu ze zahraničních cest“, v němž zájemci najdou i zmapování situace v zahraničních knihovnách a sociálních službách. Dostupný na webu SKIP http://www.skipcr.cz/aktuality/dokumenty/A4_sbomik.pdf [cit. 25.10.2017].
- ⁷ Postavením ředitelů/vedoucích pracovníků v příspěvkové organizaci v ČR se tato pracovní skupina nevěnovala, protože mezioborová debata byla vedena v rámci projektu na samostatné platformě. Společná odborná rozprava všech zainteresovaných partnerů se konala u kulatých stolů. Výsledky této rozpravy jsou také shrnuty ve sborníku z projektu „Studie ke standardům pracovních náplní a obsazování vedoucích pozic v příspěvkových organizacích“.
- ⁸ Nařízení vlády č. 222/2010 Sb., o katalogu prací ve veřejných službách a správě.
- ⁹ 2.04.04 správce depozitáře; 2.04.05 kurátor sbírkových a mobiliárních fondů; 2.04.08 restaurátor; 2.04.10 konzervátor.
- ¹⁰ Stav projednávání novely katalogu prací ve veřejných službách a správě k 15. 10. 2017 byl následující: odbor muzeí MK ČR předložil a v létě 2017 na MPSV úspěšně obhájil včlenění obou nových profesí v oddíle Kultura katalogu (viz navržená katalogová čísla), počátkem října 2017 pak proběhlo na MPSV veřejné vypořádání připomínek k této části katalogu, kde byly obě profese akceptovány ve znění zpracovaném odborem muzeí, nyní bude záležet pouze na tom, zda vláda v demisi materiál MPSV ještě projedná a přijme.
- ¹¹ Nejen z galerií, ale také z oblasti knihoven a živého umění (orchestry) a ze sociálních služeb, které se často potýkají s obdobnými problémy.
- ¹² Rady hospodářské a sociální dohody ČR.
- ¹³ Novela katalogu prací byla vládou schválena (nařízení vlády č. 399/2017 Sb.) a je účinná od 1. 1. 2018.