

Česká zemědělská univerzita v Praze

Provozně ekonomická fakulta

Katedra humanitních věd



Diplomová práce

**System vzdělávání pracovníků ve veřejné správě
a systém vzdělávání pracovníků v neziskovém
sektoru (srovnávací studie)**

Radka Müllerová

© 2010 ČZU v Praze

Česká zemědělská univerzita v Praze

Provozně ekonomická fakulta

Katedra humanitních věd

Akademický rok 2009/2010

ZADÁNÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE

Radka Müllerová

obor Veřejná správa a regionální rozvoj nav.- Most

Vedoucí katedry Vám ve smyslu Studijního a zkušebního řádu ČZU v Praze čl. 17 odst. 2 určuje tuto diplomovou práci.

Název tématu: **Systém vzdělávání pracovníků ve veřejné správě a systém vzdělávání pracovníků v neziskovém sektoru (srovnávací studie)**

Struktura diplomové práce:

1. Úvod
2. Cíl práce a metodika
3. Přehled řešené problematiky (Neziskový sektor, státní správa a samospráva, současný průběh vzdělávání ve státním a nestátním sektoru)
4. Charakteristika prostředí (Karlovarský kraj, současný průběh vzdělávání v Karlovarském kraji)
5. Šetření v terénu (kvalitativní a kvantitativní šetření ve státním a nestátním sektoru)
6. Vlastní výsledky práce (Swot analýza - porovnání a vyhodnocení, návrh změny ve vzdělávání)
7. Diskuse
8. Závěr
9. Seznam literatury
10. Přílohy

Rozsah původní zprávy: 50 - 60 stran

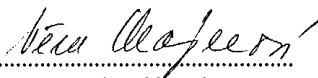
Seznam odborné literatury:

- ČEPELKA, O., JILEMNICKÁ J. a SOCHŮREK J.: Práce s veřejností v nepodnikatelském sektoru, 1. vydání Liberec: Nadace Omega, 1997. ISBN 80-902376-0-6
DISMAN, M.: Jak se vyrábí sociologická znalost : příručka pro uživatele. 3. vydání. Praha: Karolinum, 2000. 374 s. ISBN 80-246-0139-7
FRIČ, P., GDOULLI, R.: Neziskový sektor v ČR. Praha: Eurolex Bohemia, 2001
FRIČ, P., ŠILHÁNKOVÁ, H.: Rozhovory o neziskovém sektoru. Praha: NROS, 1997
HAHHAGAN, T.: Marketing pro neziskový sektor. Překlad
NOVOTNÁ, J., 1. vydání Praha Management Press 1996, ISBN 80-85943-07-7
KELLY, M.: Basic information about the non-profit sector in CR. Prague: Civil Society Development Foundation, 1996. ISBN 80-238-0803-6.
Kolektiv autorů, Úvod do regionálních věd a veřejné správy vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk s.r.o. Plzeň. ISBN 80-86473-80-5
MAJEROVÁ, V., MAJER, E., Kvantitativní výzkum v sociologii venkova a zemědělství. Část I., 1. vyd. Praha: ČZU, 2006. ISBN 80-213-0507-x
TURNEROVÁ, Jolana. Cesta ke skrytému bohatství neziskových organizací: rozvoj lidských zdrojů. Praha: Spiralis, 2007. ISBN 80-903015-5-X
Veřejná správa v ČR: vydavatelství MVČR Praha, 2005. ISBN 80-239-4709-5
Zákon č. 312/2002 Sb. v platném znění včetně jeho návrhu změny

Vedoucí diplomové práce: **Ing. Pavla Varvažovská,**

Termín odevzdání diplomové práce: duben 2010

L.S.


.....
Vedoucí katedry




.....
Děkan

V Praze dne: 15.12.2009

Čestné prohlášení

Prohlašuji, že svou diplomovou práci "Systém vzdělávání pracovníků ve veřejné správě a systém vzdělávání pracovníků v neziskovém sektoru (srovnávací studie)" jsem vypracovala samostatně pod vedením vedoucího diplomové práce a s použitím odborné literatury a dalších informačních zdrojů, které jsou citovány v práci a uvedeny v seznamu literatury na konci práce. Jako autorka uvedené diplomové práce dále prohlašuji, že jsem v souvislosti s jejím vytvořením neporušila autorská práva třetích osob.

V Praze dne 7. 4. 2010

Poděkování

Ráda bych touto cestou poděkovala paní Ing. Pavle Varvažovské za odborné vedení, trpělivý přístup a cenné rady, které mi v průběhu zpracování diplomové práce ochotně poskytla. Dále bych chtěla poděkovat personálnímu pracovníku kanceláře MěÚ Kraslice dipl.tech. paní Petře Chlubnové, ředitelce Vzdělávacího centra pro veřejnou správu ČR o.p.s. Praha paní Mgr. Květě Holanové a všem ostatním.

System vzdělávání pracovníků ve veřejné správě a systém vzdělávání pracovníků v neziskovém sektoru (srovnávací studie)

Education system of employees in public administration and education of employees in non-profit sector (comparative study)

Souhrn

Diplomová práce, jak už vyplývá z jejího názvu, je pojata jako srovnávací studie systému vzdělávání pracovníků ve veřejné správě a systému vzdělávání v neziskovém sektoru. Po stanovení cíle a určení metodiky, je první část diplomové práce věnována literárním rešeršům, které se zaměřují na legislativní změny v oblasti vzdělávání ve veřejné správě, a v neziskovém sektoru. Těmto změnám se v současné době věnuje značná pozornost, která je patrná ze zmíněných legislativních změn a pozornosti, která je věnována Rozvoji lidských zdrojů. Po zhodnocení současného stavu vzdělávání a jeho připravovaných změn se další část diplomové práce zaměřuje na srovnání dosavadního systému vzdělávání ve veřejné správě a neziskovém sektoru v Karlovarském kraji. Na základě použitých výzkumných metod byly zpracovány výsledky šetření, podle nichž byla zhodnocena situace v Karlovarském kraji. V závěru diplomové práce je navrženo alternativní řešení, které by vedlo k účelnějšímu, hospodárnějšímu a efektivnějšímu využití, právě za pomoci nových metod, tak aby byl naplněn smysl vzdělávání pro tyto organizace a existence těchto organizací.

Summary

The dissertation, as it is apparent from its title, is conceived as the comparative study of the employees' training system in the public service and the non-profit sector. After defining the goal and methodology, the first part of the dissertation is dedicated to the literature search aimed at the legislative changes in the field of training and development in both, the public and non-profit sectors. The great attention is currently paid to these changes which is apparent from the above mentioned legislative changes as well as from the attention given to Human resources development. After the evaluation of up-to-date state of training and planned changes, the another part of the dissertation concentrates on the comparison of the present system of training in the public service and the non-profit sector in Karlovy Vary region. On the basis of used methods of the questionnaire research, the results were elaborated at the end of the dissertation whereupon the situation in Karlovy Vary region was evaluated. At the close of the dissertation the alternative solution that, with the help of new methods, would lead to the more purposeful, more economical and more effective usage is proposed in order to fulfil the sense of employee training for these organisations and the existence of them itself.

Klíčová slova: Veřejný sektor, soukromý sektor, systém vzdělávání ve veřejné správě, systém vzdělávání v neziskovém sektoru, benchmarking , workshop , rozvoj lidských zdrojů

Keywords: Public sector, private sector, training system in the public service, training system in the non-profit sector, benchmarking, workshop, human resources development

OBSAH:

1.	Úvod.....	4
2.	Cíl práce a metodika	5
3.	Přehled řešené problematiky	6
3.1.	Vzdělávací systém úředníků	6
3.2.	Zhodnocení dosavadního stavu	6
3.3.	Analýza účinnosti dosavadní právní úpravy	7
3.4.	Návrh věcného řešení	11
3.4.1.	Základní principy nové právní úpravy	11
3.5.	Vzdělávání ve veřejné správě.....	12
3.5.1.	Rozsah osobní působnosti při vzdělávání ve veřejné správě	13
3.5.2.	Druhy vzdělávání	14
3.5.3.	Systém zabezpečení vzdělávání	18
3.5.4.	Výkon veřejné správy na úseku organizace a výkonu veřejné služby ...	22
3.5.5.	Změny jednotlivých souvisejících zákonů	24
3.6.	Vzdělávání v neziskovém sektoru.....	25
3.6.1.	Neziskový sektor	25
3.6.2.	Systém vzdělávání v NO a jeho význam.....	28
3.6.3.	Existence systému vzdělávání v NO	28
3.6.4.	Zajišťování a formy vzdělávání v NO	29
4.	Charakteristika prostředí Karlovarského kraje	33
4.1.	Současný průběh vzdělávání	35
5.	Šetření v terénu	39
5.1.	Šetření ve veřejném sektoru	41
5.2.	Šetření v neziskovém sektoru.....	43
5.3.	Kvantitativní šetření ve veřejném a v neziskovém sektoru.....	48
5.4.	Kvalitativní šetření ve veřejné správě a v neziskovém sektoru	54
6.	Vlastní výsledky práce	55
6.1.	SWOT analýza	56
6.1.1.	Silné stránky vzdělávacích programů	57
6.1.2.	Slabé stránky vzdělávacích programů.....	57
7.	Diskuse	58
8.	Závěr.....	60
	Seznam použité literatury	62
	Seznam tabulek, obrázků a grafů	64
	Seznam příloh.....	65
	Přílohy	66

Citát : „Non schoale sed vitae discimus.“ (, Neučíme se pro školu , ale pro život“)

Lucius Annaeus Seneca

„ Vzdělání je schopnost porozumět druhým “

Johann Wolfgang von Goethe

1. Úvod

V době vrcholu vědeckých poznání a technických vymožeností, v době světové globalizace hraje úloha vzdělání, sebevzdělávání a vzdělávací systém obrovskou roli v každém státě. Ať už tato doba přináší pro někoho pozitiva a pro jiného negativa, je tato stávající současná situace pro někoho přínosem a pro jiného naopak. Jedno je však jisté, že vzdělání každého člověka otvírá mnoho možností v jeho životě, že získané informace vzděláním je druh výrobního faktoru, který je v dnešní velmi vzácný. Proto se v mnohých zemích velmi klade důraz na vzdělání, a obrazem každé společnosti je právě funkčnost vytvořeného systému vzdělávání. Velkou roli v současné době kromě západoevropských zemí, hrají roli i východoevropské země, které velmi podporují systém vzdělávání .

Významně se rozvíjí také nestátní neziskový sektor, který široké masě lidem poskytuje kromě jiných služeb i možnost celoživotního vzdělávání a neustálé prohlubování vědomostí a znalostí. Cílem je integrace člověka do společnosti, vyrovnání jeho příležitostí se uplatnit v dnešní společnosti, kde je nutné se neustále jeho snaha se uplatnit v dnešní společnosti, kde je nutné se neustále vyrovnávat se skokovým diskontinuálním vývojem. Také nedostatek pracovních míst a možností uplatnění je hnacím motorem k neustálému vytváření systému vzdělávání, spočívající v celoživotním vzdělávání, rekvalifikačních kurzech apod. Potřeba podpory vzdělávání je obsažena v každém politickém prohlášení strany. Vzdělávání občanů je hlavním úkolem státu. Samozřejmě, že stát nemůže zabezpečit potřebné vzdělání pro všechny, proto vyvstala nutnost existence nestátních neziskových organizací, které státu v tomto směru pomáhají v budování celého tohoto rámce systému vzdělávání. Nejinak je tomu v Karlovarském kraji, který sdružuje celkem 22 mikroregionů. Diplomová práce se zabývá problematikou porovnání obou vzdělávacích systémů.

2. Cíl práce a metodika

Cílem diplomové práce je ve světle objektivních skutečností v problematice srovnávací studie “Systému vzdělávání pracovníků ve veřejné správě a systému vzdělávání pracovníků v neziskovém sektoru“ přiblížit současný průběh vzdělávání ve veřejném a v neziskovém sektoru. Vzhledem k tomu, že je v současné době vzdělávací systém velice složitý a dynamický a zejména plný změn, mluví se v této souvislosti především o rozvoji lidských zdrojů, protože znalosti (informace), jak uvádění dnešní ekonomové, patří vedle práce, půdy a kapitálu do řady výrobních faktorů. Z tohoto důvodu je velice nutné zjistit odpovídající způsob šíření znalostí a informací, jejich předávání a využívání. Otázkou je zda je jejich přenos účelný a hospodárný, s ohledem k naší k současné domácí ekonomické situaci a především situaci jednotlivých regionů. Diplomová práce je zaměřena na pozornost vzdělávacích programů Karlovarského kraje. Cílem práce bude zjištění postupů, typů a modelů jednotlivých vzdělávacích programů pro jednotlivé organizace ve veřejné a v neziskové sféře, a jejich vzájemného porovnání. Úvod práce je věnován přehledu řešené problematiky, spočívající ve studiu dokumentů a materiálů z oblasti současné a navrhované legislativy veřejné správy a neziskového sektoru. Další část je zaměřena na charakteristiku Karlovarského kraje a vymezení oblasti, která je předmětem výzkumu a šetření. Po stanovení pracovních hypotéz, určení metodiky a techniky výzkumu, byla zahájena přípravná etapa projektu výzkumu, kde je vytyčen hlavní cíl problematiky a zmapování současné situace v jednotlivých mikroregionech Karlovarského kraje. Po vymezení objektu a předmětu výzkumu, stanovení zkoumaného vzorku, určení časového harmonogramu výzkumu, určení nástrojů k získávání dokumentů a materiálů bude realizován samostatný výzkum pomocí dotazníkového šetření a kvalitativní výzkum pomocí studia dokumentů. Po zpracování výsledků práce je provedeno vyhodnocení výsledků pomocí SWOT Analýzy. Závěr práce je věnován diskusi k řešené problematice a návrhu možných alternativ na zlepšení účelnosti a hospodárnosti v oblasti vzdělávání.

3. Přehled řešené problematiky

3.1. *Vzdělávací systém úředníků*

Vzdělávací systém je systém složitý, dynamický a v současné době plný změn . Tyto charakteristiky současného systému vzdělávání jsou dány skutečností, že věcný záměr zákona o úřednících veřejné správy a o vzdělávání ve veřejné správě (zákon o veřejné službě) je předkládán na základě usnesení vlády ze dne 22. září 2008 č. 1205.

Tímto usnesením vláda vzala na vědomí teze nové právní úpravy veřejné služby, tj. právního postavení zaměstnanců v orgánech veřejné správy, které vypracovalo Ministerstvo vnitra, a uložila ministru vnitra vypracovat ve spolupráci s místopředsedou vlády a ministrem práce a sociálních věcí návrh věcného zákona o úřednících veřejné správy a o vzdělávání ve veřejné správě.

Právě nové teze nové právní úpravy veřejné služby, společně s praxí osvědčenými pozitivy zákona č. 312/2002 Sb., o úřednících územních samosprávných celků a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákon č. 312/2002 Sb.“), byly základem pro vyhotovení tohoto návrhu věcného záměru.

3.2. *Zhodnocení dosavadního stavu*

Pracovněprávní vztahy úředníků územních samosprávných celků se řídí zákonem č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, (dále jen zákoník práce“) s odchylkami stanovenými zákonem č. 321/2002 Sb., ve znění pozdějších předpisů.

Pracovněprávní vztahy státních úředníků, tj. zaměstnanců státu vykonávajících ve správních úřadech státní správu, se řídí zákoníkem práce, komplexní úprava jejich právního postavení – zákon č. 218/2002 Sb., o službě státních zaměstnanců ve správních úřadech a o odměňování těchto zaměstnanců a ostatních zaměstnanců ve správních úřadech (služební zákon), ve znění pozdějších předpisů, (dále jen „zákon č. 218/2002 Sb.“) má účinných pouze několik málo ustanovení, jeho plná účinnost byla opakovaně odkládána, naposledy na 1. ledna 2012.

3.3. Analýza účinnosti dosavadní právní úpravy

- V oblasti úpravy postavení, práv a povinností **úředních samosprávních celků** je možné konstatovat, že stávající právní úprava, zákon č. 312/2002 Sb., byla v praxi dostatečně ověřena a v zásadě je možné ji považovat, zejména v oblasti úpravy pracovněprávních vztahů, za funkční a kvalitní. Praxí však bylo zjištěno i několik závažných systémových nedostatků. Jedná se zejména o tyto:
 - ✓ zákon č. 312/2002 Sb. **nedefinuje exaktně osobní působnost zákona**. V praxi tudíž běžné situace, kdy zaměstnanci jednotlivých územních samosprávních celků, vykonávajících tutéž činnost, jsou odlišně zařazeni (tzn. jeden je zařazen jako úředník a druhý „jen“ jako zaměstnanec),
 - ✓ **neobsahuje sankční mechanismy týkajících se porušení zákona v oblasti vzdělávání**. Neplní-li některý z úředníků systému vzdělávání povinnosti vyplývající ze zákona (např. nedodržení lhůt k přihlášení úředníka k prohlubování kvalifikace, nerealizování akreditovaného vzdělávacího programu, nezaslání každoročních zpráv o uskutečněném vzdělání), není možno jej sankcionovat,
 - ✓ **přílišná liberalizace poskytovatelů vzdělávání** – snaha decentralizovat vzdělávání úředníků územních samosprávních celků při použití nekomplexních řešení nosných principů systému nakonec paradoxně vyústila ve ztrátu jednotného metodického a řídicího prvku, což se projevuje v nesystémovosti částí systému vzdělávání. Oproti předpokladům tvůrce zákona č. 312/2002 Sb., nebyl naplněn předpoklad zájmu právnických a fyzických osob o působení ve vzdělávání v postavení akreditovaných vzdělávacích institucí, a to zejména na úseku přípravy ověřování zvláštní odborné způsobilosti a vzdělávání vedoucích úředníků. Provedení decentralizace vzdělávání přineslo územním samosprávním celkům právo vybrat si poskytovatele zajištění vzdělávání, zároveň však také výrazné zvýšení náročnosti administrativy při zajišťování prohlubování kvalifikace a někdy nemožnost daný druh prohlubování v zákonem stanovených lhůtách zajistit z důvodu

neexistence nabídky akreditovaných vzdělávacích institucí. V řadě případů došlo z uvedených důvodů k reálnému zvýšení nákladů na vzdělávání úředníků územních samosprávných celků,

- ✓ **system akreditací nezaručuje garanci kvality a neúčinná kontrola** – nevhodnou úpravou akreditačních řízení jako nástroje garance kvality poskytovatelů i obsahu vzdělávacích programů dle zákona č. 111/1998 Sb., o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů (dále jen zákon o vysokých školách), ve znění pozdějších předpisů, došlo k situaci, kdy akreditační autorita (Ministerstvo vnitra) ověřuje žádosti fyzických a právnických osob v rámci akreditačního řízení, ale vzhledem k dikci právní úpravy, ověřuje jen splnění formálních náležitostí daných zákonem č. 312/2002 Sb. Akreditační autorita nemá kompetenci ke kontrole kvality obsahu vzdělávacího programu i vhodnosti zvolené pedagogické formy. Stejný problém je u následné kontroly dodržování akreditace. Kontrolní orgány nemohou v praxi poskytovatelů kontrolovat nic jiného, než splnění formálních náležitostí dle udělené akreditace. Ani v případě, že akreditovaný poskytovatel vůbec nerealizuje akreditovaný vzdělávací program, nemá kontrolní orgán žádnou pravomoc k zajištění nápravy
- ✓ **nepřesně aplikovaný princip uznání rovnocennosti vzdělávání** – zákon č. 312/2002 Sb. upravuje dvě možnosti uznání rovnocennosti vzdělání, které nejsou navzájem propojené. Uznání rovnocennosti vzdělání nahrazující povinnost účasti v daném druhu prohlubování kvalifikace dle § 33 zákona č. 312/2002 Sb., je postaveno na existenci seznamu vysokoškolských studijních programů magisterského či bakalářského typu vydaného formou provádějícího právního předpisu. Jestliže je úředník absolventem studijního programu uvedeného ve vyhlášce č. 511/2002 Sb., o uznání rovnocennosti vzdělání úředníků územních samosprávných celků, pak je od povinnosti prohlubování kvalifikace pro daný druh „osvobozen“. Uznání rovnocennosti vzdělávání dle § 34 zákona č. 312/2002 Sb. je postaveno na principu individuálního řízení pro případy, kdy úředník absolvoval studijní

program neuvedený ve vyhlášce nebo jiný blíže nespecifikovaný kurz. V takovém případě posuzuje MV v individuálním řízení „obsahovou shodu“ studijního programu s obsahem neexistujících vzorových vzdělávacích programů (pro tuto potřebu se využívají programy Institutu pro místní správu Praha, které však také podléhají akreditačnímu řízení a nemohou mít proto status vzorového programu). V rozporu cílem tvůrce zákona, který princip individuálního řízení směřoval k posuzování zcela výjimečných případů vysokoškolského studia, u kterého nelze aplikovat systém nostrifikací (zejména studium v zahraničí), byl tento nástroj aplikován v praxi nejen na absolventy vysokoškolských studijních programů, ale i na absolventy vyšších odborných škol či kurzů. Od nabytí účinnosti zákona vydalo MV v individuálním řízení téměř 6 tisíc správních rozhodnutí o nahrazení povinnosti vzdělání rovnocenností získaného vzdělání, a to bez toho, že by uznané studijní programy přeneslo do provádějícího právního předpisu dle § 33 zákona č. 312/2002 Sb. V řadě případů také absolventi shodného studijního programu obdrželi odlišná rozhodnutí ve věci uznání rovnocennosti vzdělání, jelikož celý systém není nijak veřejně přístupný a i posuzující nemá možnost srovnání s již vydanými rozhodnutími. Konstatované nedostatky jsou důsledkem nezohlednění závěrů obsažených v usnesení vlády ze dne 23.8. 2000 č. 814 k návrhu systému přípravy pracovníků ve veřejné správě a usnesení vlády ze dne 18.4. 2001 č. 349 k systému vzdělávání pracovníků ve veřejné správě a o veřejné správě v textu zákona č. 312/2002 Sb. Reflektovány nebyly zejména tyto důležité prvky: komplexní pojetí vzdělávání pro všechny moduly prohlubování kvalifikace s cílem zajistit obecné vzdělání („ univerzální úředník“) a

- ✓ **specializační vzdělání** („odborně zdatný úředník“) zabezpečené prostřednictvím závazných vzorových vzdělávacích programů (tento komplexní pohled byl při tvorbě zákona č. 312/2002 Sb. zcela potlačen); plošné zahrnutí specializačního vzdělávání do všech druhů prohlubování kvalifikace (zůstalo aplikováno jen v oblasti zvláštních odborných způsobilosti), začlenění kreditního bodového systému do akreditačního

řízení; začlenění „ povinných a volitelných“ částí studijních programů v rámci kreditního systému; kontinuálnost charakteru celoživotního vzdělání (vzájemní provázanost jednotlivých modulů), garance dostatečné nabídky akreditovaných vzdělávacích programů i akreditovaných vzdělávacích institucí; princip jednotné metodiky; propracovaný systém akreditace lektorů (pro jednotlivé moduly), odborný růst, odměňování apod.). Na základě vyhodnocení výše uvedených skutečností lze konstatovat, že výše uvedené systémové nedostatky zákona vyústily do stavu, kdy řada územních samosprávných celků věnuje stále větší množství času a vlastních sil k zajištění vzdělávání úředníků v rámci svého úřadu a vlastními silami a snaží se logicky využít maximálních možností uznání rovnocennosti dle § 34 zákona č. 312/2002 Sb. Tento stav je v přímém rozporu s hlavními úkoly státem nastaveného systému vzdělání, jehož cílem je vytvořit pro všechny uživatele transparentních, flexibilních, účinných a hlavně kvalitou garantovaný a institucionální stabilní systém vzdělání, kde územní samosprávné celky nebudou muset nahrazovat nefunkčnost poskytovatelů vlastními kapacitami a nebude snahou jen snižovat náklady na vzdělání, ale opravdu získat kvalitního úředníka veřejné správy.

V oblasti postavení, práv a povinností **státních úředníků** nelze poskytnout stejně validní analýzu účinnosti stávající právní úpravy, a to vzhledem k tomu, že platná právní úprava této oblasti, zákon č. 218/2002 Sb., nebyla komplexně ověřena v praxi. Důvodem je neexistence politické i odborné podpory pro řešení obsažené v tomto právním předpise, která vedla k opakovanému oddálení plné účinnosti tohoto zákona. Praxí ověřená pozitiva účinných ustanovení jsou v novém řešení meritorně zachována, například princip oddělení odborného výkonu veřejné správy od politiky. V závěru je možné konstatovat, že pracovněprávní vztah veřejnoprávního charakteru nemá potřebnou podporu, jeho využití v nově koncipovaném řešení veřejné služby jedním právním předpisem je tak nereálné. [1]

3.4. Návrh věcného řešení

3.4.1. Základní principy nové právní úpravy

Navrhované řešení reaguje na spojený model veřejné správy, který byl v České republice zvolen v rámci zahájené reformy veřejné správy v roce 1999 a následně realizován v postupných etapách (zrušení okresních úřadů, vznik krajů, decentralizace veřejné správy na obce nižšího typu, decentralizace působností, zahájená a dosud nedokončená reforma ústřední státní správy apod.).

Cílem navrhovaného zákona je v návaznosti na spojený model veřejné správy sjednotit úpravu veřejné služby tak, aby podmínky výkonu práce jednotlivých skupin úředníků veřejné správy co nejvíce sjednotily, a to jak v oblasti pracovněprávních vztahů, tak v oblasti vzdělávání. Současně má nová právní úprava zajistit otevřenost, prostupnost, profesionalizaci a stabilizaci veřejné správy. Vychází z dosavadních zkušeností, sjednocující se a optimalizující některé postupy a procesy týkající se právních poměrů, vzdělávání a organizačních věcí vztahující se k zaměstnávání úředníků veřejné správy. Zároveň je snahou zpracovatele připravit takový systém, který bude adresátům veřejné správy garantovat odborně i osobnostně vysoce fundovaného úředníka jako kvalitního poskytovatele veřejné správy, se zájmem trvale zvyšovat svoje znalosti, dovednosti a schopnosti jejich aplikace v praxi.

Předmět navrhovaného zákona, který bude právním předpisem speciálním ve vztahu k obecné úpravě pracovního práva, se vymezuje tak, aby pokrýval specifika pracovněprávních vztahů úředníků veřejné správy a související záležitosti. V této souvislosti je potřebné zdůraznit cíl vlády vycházející z Programového prohlášení vlády prostřednictvím zákona o veřejné službě (státní službě) určit hranice mezi politicky obsazenými a úřednickými místy ve státní správě a samosprávě a zajistit odpolitizování, profesionalizaci a stabilizaci veřejné správy.“ Tento cíl proto musí tvořit hlavní motto navrhovaného zákona. Rozsah institucionální působnosti navrhovaného zákona v zásadě spojuje princip institucionální působnosti stávajícího zákona č. 218/2002 a zákona č. 312/2002 Sb. při potencionálním rozšíření o zaměstnance v dalších vykonavatelích veřejné správy. Navrhovaný zákon je naplněním čl. 79 odst. 2 ústavního zákona. 1/1993 Sb., Ústava české republiky. [2]

3.5. Vzdelávání ve veřejné správě

Územní samosprávný celek (kraj nebo obec) zajišťuje vzdělávání prostřednictvím akreditovaných institucí, pokud sám nemá v rámci vlastní organizační struktury zřízen vzdělávací útvar (vzdělávací instituci), který se akreditoval. Územní samosprávný celek zpracovává časový rozvrh prohlubování kvalifikace úředníka. Plán je povinen vypracovat nejdéle do jednoho roku od vzniku pracovního poměru úředníka nejméně 18 dnů v období následujících tří let. Tento plán se řídí podle metodiky vydané zpravidla pracovníkem personálního útvaru daného orgánu státní správy, nebo nadřízeným úředníka. Plán by měl zohlednit jednak potřeby úřadu, ale na druhé straně i zájem úředníka zvyšovat si kvalifikaci v oboru své působnosti (kompetence). Plán vzdělávání je zaměstnavatelem a úředníkem odsouhlasen a je kontrolováno jeho plnění, popřípadě jsou dohodnuty jeho aktuální změny (např. při změně pracovní náplně). Zákonem je též stanovena lhůta pro hodnocení plánu (nejméně jedenkrát za tři roky). Úředník je povinen si prohlubovat kvalifikaci na vstupním a průběžném vzdělávání a při přípravě ověření zvláštní odborné způsobilosti, která je hlouběji rozpracována v dalších kapitolách.

Vstupní vzdělávání, průběžné vzdělávání a vzdělávání vedoucích pracovníků není dle zákona ukončeno zkouškou. Zkouškou je však ukončena zvláštní odborná způsobilost. Zvláštní odborná způsobilost a vzdělávání vedoucích pracovníků jsou kvalifikačním předpokladem pro výkon stanovených správních činností a pro výkon funkce vedoucího pracovníka. [3]

Vytvoření jednotného systému vzdělávání ve veřejné správě, ve kterém se uplatní všechny pozitivní prvky dosavadních dvou zdánlivě samostatných systémů, s důrazem na celkové zkvalitnění obsahu vzdělávání, rozsahu vzdělávání pro jednotlivé kategorie úředníků veřejné správy a nové vymezení realizátorů vzdělávání povede k racionalizaci vzdělávání úředníků a stane se základem pro snadnější orientaci úředníků veřejné správy, kteří se podílí na správě v různých pracovních pozicích.

Jde o zavedení principu rovného přístupu v povinnosti se dále vzdělávat. Navrhovaný systém vzdělávání se dotkne všech úředníků veřejné správy, sjednocuje povinnost vzdělávání a povinnost ověření základní kvalifikace u všech úředníků rovným způsobem a bude mít společnou strukturu pro obě cílové skupiny státních a

úředníků územních samosprávných celků včetně možnosti prohlubování kvalifikace u vrcholových vedoucích úředníků veřejné správy.

Základem pro zajištění systému vzdělávání bude zavedení závazných vzorových vzdělávacích programů, nového pojetí akreditačního řízení, nového pojetí uznání rovnocennosti vzdělání, certifikace lektorů a jejich vzdělávání a zvýšení kontrolní úlohy při zajištění kvality vzdělávání. Zásadní změnou bude zákonem stanovená povinnost akreditovaných vzdělávacích institucí realizovat vzdělávání v případě udělení akreditace, po celou dobu její platnosti a v jí stanoveném rozsahu. Orgány veřejné správy budou povinné zajistit přípravu na zkoušky dle tohoto zákona:

- ✓ Internátní, organizovanou poskytovateli vzdělávání,
- ✓ distanční či kombinovanou, nebo
- ✓ samostudiem

Náklady spojené se vzděláváním bude hradit vysílající orgány veřejné správy.

3.5.1. Rozsah osobní působnosti při vzdělávání ve veřejné správě

Úředníci veřejné správy (kategorie A, A1, A2)

- Kategorie A (úředníci veřejné správy) zaměstnanci, kteří vykonávají výsostnou veřejnou správu, v územních samosprávných celcích a v právnických osobách zřízených zákonem vykonávající veřejnou správu, s výjimkou regionálních rad regionů soudržnosti, vysokých škol, škol, školských zařízení a samosprávných komor
- Kategorie A1 vedoucí úředníci veřejné správy, vykonávající řídicí a kontrolní úlohu, nejedná-li se o kategorii A2
- Kategorie A2 manažeři veřejné správy, vykonávající komplexně zejména řídicí, kontrolní, organizační, koncepční a metodickou úlohu při podřízených.

Za účelem zvýšení vnitřní flexibility veřejné správy budou vytvářeny metodické nástroje a aplikace sloužící k postupnému sjednocování systému výběru, hodnocení a vzdělávání úředníků. Základem bude portál rozvoje lidských zdrojů ve veřejné správě jako součást Portálu veřejné správy. Součástí aplikace bude:

- ✓ Burza práce ve veřejné správě,
- ✓ hodnocení úředníka veřejné správy,
- ✓ dálkově přístupný informační systém o vnitřní systematizaci jednotlivých úřadů veřejné správy, v němž jednotlivé úřady veřejné správy budou samy aktualizovat vlastní databáze. Tyto databáze budou zdrojem Burzy práce ve veřejné správě pro výběrová řízení.

Úředníci veřejné správy (kategorie A, A1, A2) jsou **povinni prohlubovat si kvalifikaci podle tohoto zákona**, který stanoví druhy vzdělávání pro cílové skupiny úředníků a dále podmínky, rozsah a odpovědnost za realizaci jejich vzdělávání. Zaměstnanci zařazení v kategorii B mají možnost si prohlubovat kvalifikaci v souladu s tímto zákonem, zaměstnanci zařazení v kategorii C jsou povinni vzdělávat se dle zákoníku práce.

Každá fyzická osoba se může vzdělávat a získat osvědčení o vzdělání ve všech druzích vzdělávání úředníků, a to za úplaty. Cenu stanoví individuální poskytovatel.

3.5.2. Druhy vzdělávání

Vzdělávání úředníků veřejné správy se navrhuje jako prohlubování kvalifikace takto:

- a) Vstupní vzdělávání (zakončené zkouškou),
- b) příprava k obecné úřednické způsobilosti (zakončená zkouškou odborné úřednické způsobilosti),
- c) vzdělávání vedoucích úředníků veřejné správy (zakončené zkouškou),
- d) manažerské vzdělávání,
- e) průběžné prohlubující vzdělávání

Ad a)

Vstupní vzdělávání zprostředkovává nově přijímanému úředníkovi úvodní informace a znalosti směřující k osvojení základních dovedností pro způsobilost vykonávat činnosti ve veřejné správě. Vstupní vzdělávání musí být ukončeno ve lhůtě 4 měsíců ode dne vzniku pracovního poměru. Obsahem vstupního vzdělávání je základní znalost pojmosloví veřejné správy, znalost základů

organizace a činnost veřejné správy, znalost základů krizového řízení, principy protikorupčních opatření a etika ve veřejné správě. Obsah vstupního vzdělávání bude stanoven vzorovým vzdělávacím programem.

Nepovinnou součástí vstupního vzdělávání je i základní orientace v činnosti konkrétního úřadu veřejné správy (informace o výkonu činnosti konkrétního úřadu, jeho problematice a administrativně a vybrané právní a vnitřní předpisy). Tuto část si zajistí konkrétní orgán veřejné správy. Vstupní vzdělávání se ověřuje písemnou zkouškou. K zajištění vstupního vzdělávání bude de facto využit stávající model realizovaný prostřednictvím krajských úřadů a správních úřadů. Je možné využít i dalších poskytovatelů. K provádění písemných zkoušek bude využito e-learningové výukové prostředí Institutu veřejné správy a dále PC učeben obcí s rozšířenou působností, krajů a správních úřadů. Úspěšné absolvování vstupního vzdělávání se prokazuje osvědčením vydaným příslušným poskytovatelem. Získané osvědčení o absolvování vstupního vzdělávání úředníka ve veřejné správě bude mít platnost pro všechny pracovní poměry úředníků ve veřejné správě.

Ad b)

Příprava k obecné úřednické zkoušce zakončena zkouškou. Podrobný obsah přípravy a požadavků k obecné úřednické zkoušce stanoví vzorový vzdělávací program, který navazuje na obsah vstupního vzdělávání a zahrnuje zejména: Základy způsobilosti vykonávat činnosti ve veřejné správě (správní řád), znalost právních principů organizace a činnosti veřejné správy (kompetenční zákon, zákony o územně samosprávných celcích apod.), orientaci problematice veřejných financí a získání základních znalostí o Evropské unii. Obsah přípravy i zkoušky bude diferencován podle typu úřadu v návaznosti na rozsah vykonávané správní činnosti. Přípravu ke zkoušce by měli zajišťovat poskytovatelé (zejména akreditované vzdělávací instituce), ověření Institut veřejné správy. Obecnou úřednickou způsobilost musí získat ve lhůtě 12 měsíců ode dne vzniku pracovního poměru.

Ad c)

Příprava ke zkoušce odborné úřednické způsobilosti a zkouška odborné úřednické způsobilosti. Podrobný obsah přípravy a požadavků ke zkoušce

odborné úřednické způsobilosti stanoví vzorový vzdělávací program připravený ve spolupráci s věcně příslušným ústředním správním úřadem. Odborná úřednická způsobilost zastřešuje požadavky na souhrn nezbytných znalostí v působnosti orgánů veřejné správy. Výčet správních činností, pro jejichž výkon je stanoven kvalifikační předpoklad, stanoví prováděcí právní předpis. Odbornou úřednickou způsobilost musí úředník veřejné správy získat ve lhůtě 24 měsíců ode dne vzniku pracovního poměru. V případě, že úředník odbornou úřednickou způsobilost nezíská v zákonem stanovené lhůtě, nesmí vykonávat správní činnost, pro niž byla odborná úřednická zkouška skládána. Přípravu by měli zajišťovat poskytovatelé, ověření Institutem veřejné správy.

Ad d)

Vzdělávání vedoucích úředníků veřejné správy (kategorie A1) zakončené zkouškou. Podrobný obsah manažerské přípravy a požadavků ke zkoušce stanoví vzorový vzdělávací program. Obsahem tohoto manažerského vzdělávání je osvojení si základních dovedností pro výkon funkce vedoucího pracovníka, analýza problémů a jejich řešení, pravidla a nástroje řízení a vedení lidí, pravidla týmové spolupráce, efektivní komunikace, metody motivace, řešení konfliktů a vyjednávání, procesy manažerského řízení a rozhodování a kontrola. Přípravu k základnímu manažerskému vzdělávání poskytují vysoké školy (veřejné a soukromé), akreditované vzdělávací instituce, Institut veřejné správy, správní úřady a úřady územních samosprávných celků. Zkoušku (formou obhajoby písemné práce - zadání bude součástí vzorového vzdělávacího programu), vykonávající povinně všichni vedoucí úředníci ve veřejné správě, do manažerského vzdělávání mohou být zařazeni také úředníci, kteří řídí a kontrolují výkon činnosti jiných úředníků nebo se na vedoucí funkci připravují. Manažerské vzdělávání se ukončuje do 24 měsíců od jmenování do funkce a prokazuje se vydáním osvědčení o zkoušce poskytovatelem.

Ad e)

Vzdělávání manažerů veřejné správy (kategorie A2). Manažeři veřejné správy se vzdělávají v manažerských dovednostech a ve znalostech odborných problematik týkajících se veřejné správy a orgánů veřejné správy, v nichž působí. Tento typ vzdělávání se poskytuje formou dalšího vysokoškolského

studia v zahraničí specializovaného na problematiku managementu ve veřejné správě, lze využít též obdobných programů v České republice. Ministerstvem vnitra ve spolupráci s Ministerstvem školství. V rámci institutu rovnocennosti vzdělávání u tohoto druhu může být přiznán absolventům ekvivaletních studijních oborů, které mají obdobný rozsah a obsah studijních programů – titul Master of Public Administration (MPA). Tyto programy budou spadat do kreditního systému.

Ad f)

Průběžné vzdělávání se člení na :

- Aktualizační – tato forma vzdělávání reagující na změny právního nebo odborného prostředí správních činností
- Prohlubující – tato forma zajišťující hlubší a podrobnější znalost problematiky v návaznosti na již absolvované předchozí druhy vzdělávání
- Specializační – rozvoj „měkkých“ dovedností (komunikace, asertivita, jednání s problematickým klientem, jednání s občany se zdravotním postižením apod.)

Nově se navrhuje využití systému jazykové kvalifikace (stanovení požadavku splnění standardizované jazykové zkoušky pro vybraná pracovní místa) pro veřejnou správu jako celek. V průběžném vzdělávání se také realizují ty oblasti, které vláda může stanovit jako vzdělávací priority. V oblasti dalšího vzdělávání se nenavrhuje změna současného stavu, tento druh vzdělávání bude nadále zahrnovat veškeré kvalifikační požadavky na všechny pracovní pozice tak, jak jsou interně stanoveny v jednotlivých orgánech veřejné správy.

Doplňkové formy – stáže, studijní pobyty. Tyto doplňkové formy budou představovat významnou součást kreditního systému . Nový kreditní přístup započítávání aktivit celoživotního vzdělávání umožní širokou variabilitu vzdělávání a zejména zvýší motivaci úředníků samotných s ohledem na vlastní volbu typu vzdělávání. Všichni úředníci veřejné správy budou mít povinnost absolvovat průběžné prohlubující vzdělávání v souladu

s kreditním systémem v rozsahu stanoveném minimálním počtem kreditů za dané časové období.

3.5.3. Systém zabezpečení vzdělávání

Institucionální zabezpečení vzdělávání:

- ✓ Jsou to poskytovatelé vzdělávání, kteří zajišťují vzdělávání přímo na základě přímého zákonného zmocnění bez nutnosti se akreditovat jako vzdělávací instituce. Dělíme je na:
 - Státní příspěvková organizace Institut veřejné správy („dále jen Institut“),
 - vysoké školy,
 - správní úřady,
 - územní samosprávné celky,
- ✓ Poskytovatelé (právnícké a fyzické osoby) , kteří získají akreditaci vzdělávací instituce dle tohoto zákona (dále je „ akreditované vzdělávací instituce“)

Akreditační řízení

Právnícké a fyzické osoby mající zájem poskytovat vzdělávání dle tohoto zákona se musí podrobit akreditačnímu řízení. Akreditační autoritou bude Institut veřejné správy. Odvolacím orgánem bude Ministerstvo vnitra. Akreditační řízení k akreditaci instituce bude ověřovat materiálně-technické a finanční zajištění uchazeče pro vzdělávací činnost garantované minimálně na dobu udělené akreditace, tj. 3 let. U průběžného vzdělávání navíc bude akreditacím podléhat i vzdělávací program . Akreditační řízení k udělení akreditace vzdělávacího programu bude zaměřena na kontrolu obsahu daného vzdělávacího programu a kvalitu lektorského zajištění. Na akreditaci vzdělávacích institucí a vzdělávacích programů se vztahuje zákon č. 500/2004 , správní řád, ve znění zákona č. 413/2005 Sb. Podrobnosti akreditačního řízení stanoví prováděcí předpis.

Závazné vzdělávací programy

Vzdělávací instituce a akreditované vzdělávací instituce budou k realizaci prohlubování kvalifikace pro druhy prohlubování kvalifikace, tzv. závazné vzorové vzdělávací programy. Tyto programy stanoví k příslušnému druhu prohlubování

kvalifikace zejména: cíl vzdělávacího programu, profil absolventa a základní charakteristiku vzdělávacího programu, obsah, druh a formu (pedagogickou metodu) výuky, specifikaci cílové skupiny, lektorský sbor, způsoby a formy evaluace. Vzorové programy vypracuje Institut veřejné správy ve spolupráci s odpovědnými ústředními správními úřady a zajistí jejich trvalou aktualizaci. Vzorové vzdělávací programy budou schvalovány Grémiem pro veřejnou službu Ministerstva vnitra. Schválené programy budou prostřednictvím licence poskytované za úplatu vzdělávacím institucím a akreditovaným institucím a budou při realizaci chápány jako závazné vzdělávací obsahové i pedagogické standardy. Pro zajištění lektorské činnosti budou vzdělávací instituce a akreditované vzdělávací instituce využívat výhradně certifikované členy lektorského sboru. Pro prohlubování kvalifikace pro druh prohlubování kvalifikace v písmenu f) budou akreditované vzdělávací instituce předkládat k akreditaci vlastní vzdělávací programy, včetně návrhu lektorského zabezpečení. Prováděcí právní předpis stanoví podmínky akreditačního řízení k udělení akreditace vzdělávacímu programu

Lektorský sbor

Všichni zájemci o činnost lektora ve veřejné správě nebo ti úředníci, kteří mají být činní ve zkušebních komisích a kteří nemají žádné předchozí pedagogické vzdělání (bakalářské, magisterské studium) nebo dostatečnou pedagogickou praxi, musí před zahájením pedagogické činnosti dle tohoto zákona, absolvovat základní pedagogickou přípravu lektorů v Institutu veřejné správy. Toto ustanovení se netýká lektorů, kteří již ve veřejné správě působí a disponují potřebným vzděláním (absolventi pedagogického minima, absolventi bakalářského nebo magisterského studijního programu pedagogických oborů) nebo prošli vzděláváním lektorů v Institutu pro místní správu Praha nebo v Institutu státní správy, případně v resortních vzdělávacích zařízeních. Současně se zavádí systém vzdělávání lektorů ve veřejné správě s cílem vytvořit kvalifikovaný lektorský sbor. Členové tohoto sboru budou Institutem veřejné správy certifikováni a následně vedeni v centrálním Registru, který bude pro tento úkol vytvořen a spravován Institutem veřejné správy. Zákonem se upraví podmínky uvolňování členů lektorského sboru pro lektorskou a zkušební činnost shodně se současnou úpravou pro zkušební činnost.

Kreditní systém

Novým prvkem ve vzdělávání je zavedení kreditního systému (kredit – jednotka přidělovaná akreditační komisí jednotlivým aktivitám průběžného prohlubujícího vzdělávání), nahrazující závazný časový limit 18 dnů ve 3 letech po sobě jdoucích pro vzdělání. Kreditní systém bude nastaven tak, že v něm budou jednotlivým vzdělávacím aktivitám průběžného vzdělávání přisouzeny určité počty kreditů a současně bude stanoven minimální počet kreditů na určité časové období (např. výukový rok, pracovní období), které úředník musí získat. Kreditní systém zahrne kromě profesního vzdělávání aktuální kurzy vzdělávání, stáže, praxe, samostatné vzdělávání a zvyšování kvalifikace, instruktáže apod., získávání znalostí a dovedností jiným způsobem (např. v rámci vysokoškolského studia, vyššího odborného studia, absolvování v rámci správního úřadu nebo úřadu územního samosprávného celku).

Plán vzdělávání

Nejpozději do 3 měsíců po vzniku pracovního poměru zpracuje úřad veřejné správy plán vzdělávání úředníka, kterým stanoví harmonogram při prohlubování kvalifikace na určené časové období. Ten je aktualizován podle konkrétních potřeb úřadu a úředníka. Po uplynutí stanoveného období se provede jeho vyhodnocení a vypracuje se plán pro další následující období. Plán vzdělávacích akcí úřadu se zpracovává podle dosavadní praxe a v souladu s požadavky vyplývajícími z plánů vzdělávání jednotlivých úředníků.

Zkoušky

Vybrané druhy prohlubování kvalifikace budou zakončeny odpovídající formou ověření (písemná zkouška v e-learningovém prostředí, písemná i ústní zkouška, obhajoba písemné práce) tak, jak je uvedeno v předcházejících částech. Bude zachován princip možnosti dvojího opakování zkoušky v případě neúspěchu. V paragrafovém znění bude forma a průběh zkoušky podrobně rozpracován v souladu se současnými prvky moderního vzdělávání dospělých.

Osvědčení

Úspěšné absolvování příslušného druhu prohlubování kvalifikace bude úředník prokazovat osvědčením vydaným poskytovatelem. Osvědčení bude zajišťovat prostupnost mezi jednotlivými úřady veřejné správy. Náležitosti osvědčení a způsob

jeho evidence bude upřesněno v paragrafovém znění, ale bude de facto vycházet ze současné praxe zákona č. 312/2002 Sb., pouze se zvýší informační povinnost poskytovatelům, kteří budou muset zadávat do Portálu rozvoje lidských zdrojů ve veřejné správě přehled vydaných osvědčení.

Uznání rovnocennosti vzdělávání

U této agendy dojde k zásadní změně filosofie řešení oproti stávající úpravě dle § 33 a 34 zákona č. 312/2002 Sb., kde se uznávala rovnocennost na základě absolvování nejen vysokoškolských programů, ale i kurzů a vyšších odborných škol, bude nově koncipované řízení o uznání rovnocennosti vzdělávání postaveno na:

- ✓ Nahrazení povinnosti účasti k prohlubování kvalifikace, včetně nahrazení povinnosti ověření podle provádějícího právního předpisu, ve kterém budou uvedeny vysokoškolské studijní programy magisterského či bakalářského (včetně programů nahrazujících povinnost účasti v manažérském vzdělávání) typu odpovídající obsahem vzorovému vzdělávacímu programu pro daný druh prohlubování kvalifikace (zde se předpokládá vyšší součinnost s ostatními ministerstvy, zejména s Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy).
- ✓ Individuálním posouzení žádosti o uznání rovnocennosti absolvování vysokoškolských studijních programů, absolvovaných zejména v zahraničí, na které nelze aplikovat princip vysokoškolských nostrifikací (výjimečné případy). V případě uznání rovnocennosti bude daný studijní program uveden v prováděcím právním předpisu.

Kontrola kvality vzdělávání

Bude nově zajištěna:

- ✓ Zavedením závazných vzorových vzdělávacích programů,
- ✓ akreditačním řízením garantujícím kvalitu poskytovatelů i garance zajištění jejich podmínek pro kvalitní činnost minimálně po dobu platnosti akreditace vzdělávací instituce či programu,
- ✓ zavedením certifikovaného lektorského sboru,
- ✓ kontrolní činností (jejímž předmětem bude kontrola dodržování vzorových vzdělávacích programů, využívání certifikovaných lektorů,

udělené akreditace instituce nebo programu, dodržování všech ustanovení zákona.

3.5.4. Výkon veřejné správy na úseku organizace a výkonu veřejné služby

- Koordinace systému vzdělávání

Doporučuje se, aby koordinaci a metodické řízení systému vzdělávání ve veřejné správě realizovalo Ministerstvo vnitra a Institut veřejné správy ve spolupráci s ústředními správními úřady. V rámci Ministerstva vnitra bude ustanoven poradní sbor Ministerstva vnitra – Grémium pro veřejnou službu, které bude koncepčně a metodicky zajišťovat aktuálnost systému a také bude schvalovat Institutem veřejné správy vyhotovené závazné vzorové vzdělávací programy. Členy grémia budou náměstek ministerstva vnitra, další zaměstnanci v Ministerstvu vnitra jmenovaní ministrem vnitra, ředitel Institutu veřejné správy a dále zástupci jiných ústředních správních úřadů, zástupci územních samosprávných celků nominovaní občanskými sdruženími sdružujícími územní samosprávné celky, jejich orgány či představitelé (např. Asociace krajů ČR, Sdružení tajemníků městských a obecních úřadů ČR, Svaz měst a obcí ČR).

Ministerstvo vnitra zajistí zejména koordinaci systému, tvorbu systematizace, katalogu prací pro veřejnou správu, systém oceňování úředníků, stanovení obsahu obecné úřednické zkoušky, stanovení otázek pro písemnou a ústní část obecné úřednické zkoušky, rozhoduje o zařazení odborníků do seznamu odborníků na obecnou úřednickou zkoušku, vydá prováděcí předpisy k tomuto zákonu apod.

Ministerstvo vnitra ve spolupráci s institutem veřejné správy zřídí Portál rozvoje lidských zdrojů ve veřejné správě.

Ministerstvo vnitra také zabezpečí zřizovatelské funkce vůči Institutu veřejné správy a bude odvolacím orgánem ve správních řízeních, ve kterých bude prvoinstančním správním orgánem Institut veřejné správy.

V rámci koordinační činnosti bude mimo jiné zabezpečeno sjednocení vzdělávacích programů, vzdělávání lektorů, zajištění informačního systému v oblasti profesního vzdělávání ve veřejné správě, kontrola kvality vzdělávání a další nezbytné činnosti (akreditace, participace apod.).

Ústřední správní úřady dle rozsahu svěřené působnosti budou stanovovat obsahy zvláštních úřednických způsobilostí a zabezpečí ve spolupráci s Institutem veřejné správy účast odborníků pro ověření zvláštní úřednické způsobilosti. Dalšími úkoly v oblasti personalistiky a systematizace budou stanoveny nařízením vlády.

- Institut veřejné správy

Navrhuje se zřídit Institut veřejné správy jako státní příspěvkovou organizaci plnící dvě základní úlohy : působnost správního orgánu a působnost vzdělávací instituce. Tyto dvě role budou transparentně obsahově i ekonomicky (účetně) odděleny vnitřním členěním na dvě samostatné organizační části. Obdobné činnosti (vyjma správního rozhodování dle § 34 a § 29 až § 31 zák. č. 312/2002 Sb.) již dnes vykonává existující státní příspěvkové organizace Institut pro místní správu Praha . Navrhované řešení nepřinese žádné rozpočtově nezajištěné náklady, neboť se bude de facto jednat o spojení činností stávající státní příspěvkové organizace Ministerstva vnitra Institut pro místní správu Praha, oddělení Institut státní služby, začleněné v rámci organizační složky Ministerstvo vnitra, a převedení působnosti realizačního charakteru, zajišťovaných dosud Ministerstvem vnitra. Oproti stávajícímu stavu by mělo tímto krokem dojít i ke snížení celkového počtu úředníků zabezpečujících dosud vzdělávání úředníků veřejné správy. Tento krok je naplněním priorit vlády při decentralizaci státní správy v rámci realizace SMART ADMINISTRATION . Případné navýšení úkolů proto bude kompenzováno transfery uvnitř rozpočtu kapitoly 314. Některé aktivity (zřízení a správa Portálu rozvoje lidských zdrojů ve veřejné správě, tvorba vzorových vzdělávacích programů apod.) bude možné spolufinancovat z prostředků Evropské unie. Úkoly hlavní činnosti Institutu veřejné správy budou vyplývat z tohoto zákona a přesně budou specifikovány v paragrafovém znění. Jejich podrobný popis, stejně jako další úkoly budou upraveny zřizovací listinou. Forma státní příspěvkové organizace se navrhuje z důvodu ověřené ekonomické výhodnosti této formy ve vazbě na charakter zajišťované činnosti.

Přechodná, závěrečná a zrušovací ustanovení:

1) Podmínky přechodu na novou právní úpravu

V zákoně, v závislosti na konečné podobě návrhu právní úpravy právní úpravy, budou řešeny podmínky, lhůty, přechodná a zvláštní ustanovení pro přechod skutečného stavu pod režim nové právní úpravy (vybrané záležitosti právních vztahů úředníků uzavřených na základě dosavadní právní úpravy, organizace

organizačních složek státu vykonávajících veřejnou správu, uznání či získání předpokládaných kvalifikačních podmínek.

2) Novou právní úpravou zákona č. 312/2002 Sb. a zákona č. 218/2002 Sb., včetně všech jejich prováděcích předpisů

3.5.5. Změny jednotlivých souvisejících zákonů

Zákon v paragrafovém znění bude obsahovat změny jednotlivých právních předpisů jím vyvolané. Pro účely věcného záměru zákona je uveden pouze jejich výčet, nikoliv podrobná textace vyvolaných změn. Zejména se jedná o

- Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů
- Zákon č. 248/2000 Sb., o podpoře regionálního rozvoje, ve znění pozdějších předpisů
- Zákon č. 128/2000 Sb., o obcích (obecní zřízení), ve znění pozdějších předpisů
- Zákon č. 129/2000 Sb., o krajích (krajské zřízení), ve znění pozdějších předpisů
- Zákon č. 131/2000 Sb., o hlavním městě Praze, ve znění pozdějších předpisů
- Zákon č. 553/1991 Sb., o obecní policii, ve znění pozdějších předpisů
- Zákon č. 219/2000 Sb., o majetku ČR a jejím vystupování v právních vztazích, ve znění pozdějších předpisů
- Zákon č. 250/2000 Sb., o rozpočtových pravidlech územních samosprávných celků, ve znění pozdějších předpisů
- Zákon č. 2/1969 Sb., o zřízení ministerstev a jiných ústředních orgánů státní správy ČR, ve znění pozdějších předpisů, (zejména zrušení Generálního ředitelství státní služby, přesun kompetencí z Ministerstva práce a sociálních věcí na Ministerstvo vnitra)

Záležitosti pracovněprávních vztahů úředníků veřejné správy, včetně vzdělávání, které budou předmětem úpravy zákona a které jsou současně upraveny ve zvláštních zákonech, a to stejně nebo obdobně, budou ve zvláštních zákonech zrušeny.

[2]

3.6. Vzdělávání v neziskovém sektoru

3.6.1. Neziskový sektor

Neziskový sektor se někdy označuje i termínem „*třetí sektor*“, čímž se zdůrazňuje, že jde o sektor“ působící mezi státem a trhem. Při označení „neziskový sektor“ se klade důraz na to, že na rozdíl od komerčních a ziskových organizací, není jeho cílem vytvářet zisk a rozdělovat jej mezi vlastníky. Dále se můžeme také setkat s termíny „dobrovolnický sektor“ (vyzdvihující specifickou roli dobrovolné činnosti v tomto sektoru), „nevládní (či nestátní) sektor“ anebo „nezávislý sektor“, (které chtějí naznačit, že se jedná o organizace, které fungují nezávisle na vládě). Poslední dobou se stále častěji objevuje pojem „občanský sektor“, který zdůrazňuje propojenost neziskových organizací s občanskou společností.

Neziskový sektor (dále jen NO) se podle této definice skládá z organizací, které jsou charakterizovány pěti společnými rysy:

- **Jde o organizace**, tzn. skupiny, které jsou do určité míry institucionalizovány. V některých zemích je to dáno jejich formálním statutem.
- **Mají soukromou povahu**, tj. jsou institucionálně oddělené od státní správy. Neziskové organizace nejsou součástí státní správy ani nejsou řízeny orgány, ve kterých převládají státní úředníci. To neznamená, že nemohou mít významnou státní podporu, nebo že ve vedení nemohou být také státní úředníci. Rozhodující je zde fakt, že základní struktura neziskových organizací je ve své podstatě soukromá.
- **Nerozdělují zisk**, to znamená že své zisky nerozdělují mezi vlastníky nebo vedení organizace. Neziskové organizace mohou v určitém období dosáhnout zisku, ale ten musí být opětovně použit na cíle dané posláním organizace, nikoli převeden na „vlastníky“ organizace nebo její řídicí orgán
- **Jsou samosprávné, autonomní**, tj. schopné řídit svou vlastní činnost. Neziskové organizace mají svá vlastní interní pravidla řízení a nejsou ovládaný zvenčí.
- **Jsou dobrovolné**, tj. zahrnují určitý významný prvek dobrovolné činnosti, ať již formou účasti na konkrétních aktivitách nebo ve vedení organizace

Základní typologie neziskových organizací (NO)

Dalším znakem, který však neplatí pro všechny typy neziskových organizací ve stejné míře, je **veřejný prospěch**. Neziskové organizace slouží účelům, které často přesahují soukromý prospěch svých členů a tím přispívají k veřejnému blahu. Z této charakteristiky vyplývá možnost dělení neziskových organizací na dvě základní skupiny podle toho, do jaké míry plní kritérium veřejné prospěchu :

- a) **Organizace vzájemně prospěšné**, jejichž hlavním cílem sloužit zájmům svých členů (tzn. uzavřenému kruhu osob, které jsou zároveň členy organizace). Pokud tyto organizace slouží veřejnému prospěchu, není to jejich hlavní cíl .
- b) **Organizace veřejně prospěšné**, jejichž hlavním účelem je poskytování veřejně prospěšných služeb a služba obecným zájmům. Tyto organizace jsou otevřeny široké veřejnosti, tj. všem , kteří tuto službu potřebují.

Jiným způsobem jak vnitřně rozdělit NO je jejich rozlišování podle typu převládající činnosti na **servisní a advokační** . Jak vyplývá z jejich názvů, servisní NO soustřeďují svoji pozornost především na poskytování služeb různého druhu. Často jde o takové služby, které nemohou svou podstatou přinášet zisk (např. služby pro seniory, handicapované, marginální skupiny atd.). Někdy i však i NO vstupují do konkurenčních vztahů s komerčními nebo státními organizacemi, které poskytují obdobné služby a snaží se obstát díky své vyšší efektivitě a kvalitě nabízených služeb (např. v oblasti zájmové činnosti, sportu, vzdělávání). Advokační typy organizací se zaměřují především na obhajobu práv a zájmů různých skupin lidí (nebo zájmů veřejných) a snaží se upozorňovat na problematické otázky, projevovat veřejně své názory, kontrolovat rozhodování státní správy a na podporu svých požadavků často mobilizují i širokou veřejnost.

Z hlediska sledovaného zájmu a obecného zaměření NO lze tedy neziskový sektor rozdělit na čtyři typické okruhy : [4]

Tabulka č. 1:

Zaměření činnosti	Druh sledovaného zájmu	
	Veřejný	Kolektivní - vzájemný
Servisní	Servisní veřejně prospěšné NO	Servisní vzájemně prospěšné NO
Advokační	Advokační veřejně prospěšné NO	Advokační vzájemně prospěšné NO

Pramen: Frič, P. Goulli, R. a kol.: Neziskový sektor v ČR.. Praha: Eurolex Bohemia, 2001

Oborová klasifikace NO

Neziskové organizace působí v nejrozmanitějších oblastech života společnosti. Aby bylo možné tuto skutečně velmi pestrou paletu NO popsat, je nezbytné ji nějakým způsobem strukturovat a redukovat na menší počet typických kategorií NO. Pro tento účel vytvořil tým společenských vědců, kteří pracovali na realizaci Johns Hopkins Comparative Nonprofit Sector Projekt, mezinárodní klasifikaci neziskových organizací (ICNPO), která rozděluje NO do následujících dvanácti základních oblastí podle jejich působení : [4]

- ✓ Kultury a umění (sportu a rekreace)
- ✓ Vzdělávání a výzkumu
- ✓ Zdraví
- ✓ Sociálních služeb
- ✓ Ekologie
- ✓ Rozvoje obce (komunity) a bydlení
- ✓ Ochrany práv a obhajoby zájmů (politiky)
- ✓ Organizování dobročinnosti
- ✓ Náboženství
- ✓ Mezinárodních aktivit
- ✓ Profesních a pracovních vztahů
- ✓ Jiná oblast

3.6.2. Systém vzdělávání v NO a jeho význam

Existence vzdělávání a účast na vzdělávacích akcích je v současné době nutností. Vzdělání je nezbytné k tomu, aby zaměstnanec mohl zastávat určitou pozici. Zaměstnanci většinou nevnímají prohlubování vzdělávání jako svůj kariérní růst, ale spíše jako zvyšování vlastní kvalifikace a schopností zastávat danou pozici. Tedy ještě lépe pomáhat ohroženým lidem. Tímto si NO uvědomují klíčový význam dalšího vzdělávání svých zaměstnanců a v souvislosti s tímto faktem využívají stále více nabídek externích vzdělávacích agentur. V posledních letech nastal v oblasti vzdělávání v NO významný posun. Organizace si nejenom uvědomují důležitost dalšího vzdělávání, ale pod tlakem reality byly nuceny vzdělávací systém v organizaci vytvořit. Pro většinu NO se považuje vzdělávací systém za klíčový, pro jiné organizace zase nezbytný. NO bez existence obecnějšího vzdělávacího plánu jsou mezi současnými NO spíše výjimkou. Většina NO má v oblasti vzdělávání vypracovaný podrobný systém. Systém vzdělávání vzniká na základě jednotlivých identifikovaných potřeb v organizaci, je organizaci tzv. "šitý na míru", je ve své podstatě flexibilní (jednotlivý zaměstnanec do něj mohou zasahovat, korigovat jeho nastavení). NO se velmi v této oblasti inspiroují u svých mezinárodních kolegů.

3.6.3. Existence systému vzdělávání v NO

Jako každý fungující nebo méně fungující systém vzdělávání má své klady a zápory. Mezi klady vypracovaného systému vzdělávání patří:

- ✓ Nezbytný - zaměstnanec musí být na svoji pozici kvalifikován.
- ✓ Motivující.
- ✓ Jasně dané cíle, tj. zaměstnanec ví, kam směřuje, co se od něj očekává, v jakém časovém horizontu.
- ✓ Organizace ví, jak zaměstnance na dané pozici vzdělávat.
- ✓ Podklad pro hodnocení zaměstnanců a vývoje celé organizace.
- ✓ Péče o zaměstnance.
- ✓ Zkvalitnění služeb NO.

Mezi zápory vypracovaného systému vzdělávání patří:

- ✓ Nepružnost systému – systém nemusí odrážet skutečné potřeby na vzdělání v organizaci (zaměstnanec je nucen účastnit se pouze vzdělávacích akcí relevantních pro jeho pracovní pozici a náplň práce).
- ✓ Riziko, že školený zaměstnanec opustí organizaci.
- ✓ Riziko, že nebude možné systém vzdělávání dodržovat, ať již z finančních nebo časových důvodů.

Všeobecně se dá říci, že vzdělávání v NO se vyvíjí ve dvou směrech :

Vzdělávání obecnějšího typu (umožní lepší „organizační“, chod dané společnosti tzn. vzdělávání zaměřené na fundraising finančních prostředků, prezentaci, řízení společnosti atd..). Tento systém vyhovuje zejména menším NO. Větší a mezinárodním NO mají výhodu nejenom v již fungujícím systému řízení, ale také v převzetí zahraničního know-how v této oblasti. Také se do jisté míry považují v těchto obecnějších tématech za „převzdělané“.

Úzce specializovaná školení v oblastech, ve kterých daná NO pracuje (například orientace v prostoru pro nevidomé, práce s agresivními lidmi, komunikace s tělesně postiženými apod.). V současnosti je tento druh vzdělávání zajišťován spíše interně a to s ohledem na nedostatek externích školitelů.

3.6.4. Zajišťování a formy vzdělávání v NO

Většina NO vzdělává své zaměstnance tak, že kombinuje interní zdroje (tzn. např. služebně straší zaměstnanec školí tzv. „nováčky „) a externí zdroje (tzn. nájem externí školící agentury nebo školitele). Podrobněji bude uvedeno v provedeném průzkumu.

Většina NO využívají tyto formy vzdělávání :

- ✓ Formální školení,
- ✓ samostudium,
- ✓ odborná konference a konzultace-koučing,
- ✓ rotace pracovních pozic,
- ✓ mentoring, supervize,
- ✓ stáže, krátkodobé změny pozic.

Porovnání a zhodnocení, které z forem vzdělávání, kterým se nejčastěji NO věnují je uvedeno v provedeném průzkumu.

Forma vzdělávání je závislá na tématu vzdělávací akce. Obecně lze říci, že vzdělávací akce by vždy měla obsahovat 2 fáze :

- 1) Fázi sdělování informací.
- 2) Fázi jejich praktického ověření.

Z tohoto důvodu jsou vítány dlouhodobější kurzy, kdy je možno teoreticky nabyté vědomosti ověřit v praxi a se získanou zkušeností je předat ostatním. Jejich nevýhodou je však časová náročnost. Další předností je navázání kontaktů a výměna zkušeností s ostatními kolegy z neziskového sektoru. Specializované kurzy, které umožňují rozvíjet kvalitu nabízených služeb, jsou pro oslovené organizace nejzásadnější.

Ideální vzdělávací akce :

- | |
|---|
| <ol style="list-style-type: none">1. relevantní téma2. školitel je odborník3. praktická – má přínos pro danou organizaci4. písemný nebo elektronický výstup5. relevantní forma vzhledem k tématu - většinou je upřednostňována kombinace přednášky a workshopu – tzn. fáze přenosu informací následovaná praktického prozkoušení- interaktivnost. |
|---|

Mezi nejzajímavější témata vzdělávacích akcí patří ta, která pomáhají NO získávat finanční prostředky, tzn. fundraising, dalšími nejvíce užívanými tématy jsou legislativa a právo v neziskovém sektoru, komunikační dovednosti, psaní projektů a žádostí o grant do strukturálních fondů, public relation, řízení NNO, prezentační dovednosti, strategické plánování, stres a syndrom vyhoření, marketing práce s dobrovolníky, personální management apod.. [5]

Vzdělávání a rozvoj jsou významnými faktory personální práce, stejně tak jako srovnatelně v systému veřejné správy. Většina rozvojových aktivit je směřována k získání a rozvoji odborných způsobilostí, schopností a dovedností. Poměrně malé je zastoupení rozvojových aktivit směřujících ke zdokonalení manažérských dovedností. Vzdělávání většinou není předmětem dlouhodobější strategie, rozhoduje aktuální

(krátkodobá) potřeba organizace. Ve významném poměru lze sledovat i rozvoj na základě vlastních požadavků pracovníka.

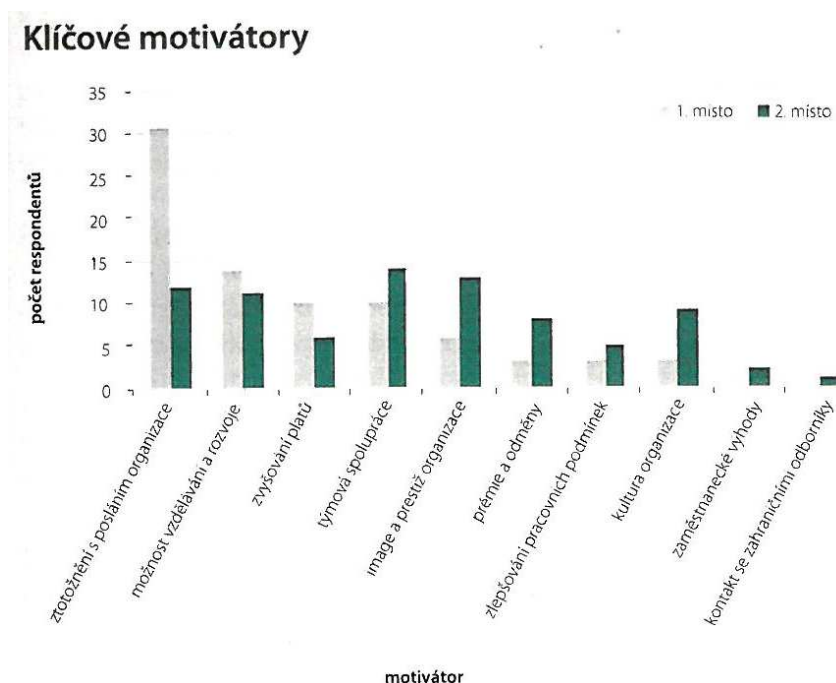
Analýza vzdělávacích potřeb předchází výběru vzdělávacích aktivit zhruba ve třetině případů. Dle očekávání převažuje podíl formálního, velmi dobrým příznakem je ovšem nezanedbatelný podíl „on-the-job“ vzdělání (přímo v rámci pracovního procesu). V součtu stráví pracovník vzděláním cca. 26 dnů, což je poměrně vysoké číslo srovnatelné s komerčním sektorem.

Metody vzdělávání :

- 34 % v průběhu řešení pracovních úkolů,
- 25 % samostudium,
- 46 % formální vzdělávání – školení, semináře, workshopy, konference,
- v součtu stráví pracovník vzděláním cca 26 dnů (11 externích a 15 dní interní aktivity).

Klíčovými motivátory jsou pro neziskové organizace prioritně poslání, image a prestiž organizace, pracovní kolektiv. [6]

Obrázek č. 1



Pramen: Turnerová, J.: Cesta ke skrytému bohatství neziskové organizace., Praha: SPIRALIS, o.s., 2007.

Průběh pracovního vztahu lze charakterizovat tzv. životním cyklem pracovníka. Cyklus je složen z několika fází od plánování pracovního místa až po skončení pracovního poměru. Jednotlivé fáze cyklu na sebe plynule navazují a úzce spolu souvisí. Každá z fází má charakteristické a nezaměnitelné rysy jak na straně pracovníka, tak na straně jeho manažera či vedoucího. Role obou stran se v průběhu jednotlivých fází mění. [6]

Obrázek č. 2

Životní cyklus pracovníka lze schematicky znázornit takto:



Pramen: Turnerová, J.: Cesta ke skrytému bohatství neziskové organizace., Praha: SPIRALIS, o.s., 2007.

4. Charakteristika prostředí Karlovarského kraje

Karlovarský kraj se nachází na západě území České republiky. Vznikl rozdělením kraje Západočeského na Plzeňský a Karlovarský. Na severu a západě uzavírá území republiky státní hranicí s Německem, na východě sousedí s Ústeckým krajem a na jihu s krajem plzeňským. Jeho rozloha je 3314 km², což činí 4,25 % rozlohy ČR. Z plochy kraje je 43,1 % pokryto lesy. Kraj tvoří tři okresy: chebský, karlovarský a sokolovský. Kraj dále tvoří 132 obcí, které se dále člení do 518 částí. Svou rozlohou se Karlovarský kraj řadí k těm nejmenším, zaujímá pouze 4,2 % území ČR. Celkem je v Karlovarském kraji zaregistrováno 14 dobrovolných svazků obcí se zaměřením na specifické cíle, kterými jsou především: technická infrastruktura, nakládání s odpady, vodní hospodářství, zemědělství, obnova venkova, životní prostředí a příroda, cestovní ruch, přeshraniční spolupráce.

Velikost svazků obcí se pohybuje od cca. 15 km² (Mikroregion Karlovarský venkov) do cca. 2 210km² (Vodohospodářské sdružení obcí západních Čech). V Karlovarské kraji je 22 mikroregionů.

<http://www.kr-karlovarsky.cz/>

Území s nepříznivým demografickým vývojem zaujímá více než polovinu rozlohy kraje. Uvedená disproporce je vyvolána tím, že mezi území s mírně nepříznivým vývojem se řadí i většina sídelních měst správních obvodů ORP. Výjimku tvoří Aš s nepříznivým demografickým vývojem, Mariánské Lázně s velmi nepříznivým demografickým vývojem.

V Karlovarském kraji, který má 7 správních obvodů obcí s rozšířenou působností, bylo vymezeno 7 pracovních mikroregionů. Ze všech 7 regionů měl v kraji dominantní postavení mikroregion Karlovy Vary, druhým největším byl mikroregion Sokolov a třetím byl Cheb. Na území karlovarského mikroregionu je několik dalších center dojížděky, tzv. subregionů , jako například Chodov, Nejdek, Potůčky, Toužim a Žlutice. Vymezení pracovních regionů není konečný, historický vývoj po roce 1989 některé regiony posílil a jiné, založené na velké nezaměstnanosti, naproti tomu oslabil. Budoucí vývoj také ukáže opodstatněnost některých subregionů.

Počet obyvatel Karlovarského kraje má v budoucnu začít rychle klesat. Podle odhadu, který zveřejnil Český statistický úřad (dále jen ČSÚ), klesne v kraji do roku 2066 přes 55.000 obyvatel. Nyní má cca. okolo 308.000 obyvatel. Odhad se počítá jen s přirozeným přírůstkem a úbytkem a nebere v úvahu migraci, která v tomto kraji ovlivňuje počet obyvatel v posledních letech výrazně. Odhad statistiků počítá s tím, že přirozený přírůstek, bude pozitivnější ještě několik let. Jak uvádějí odhady ČSÚ, nejvyšší počet obyvatel by měl kraj dosáhnout v roce 2017, podle výhledu 310.349. Od tohoto roku by ale měl počet zemřelých převažovat nad narozenými a obyvatel začne postupně ubývat. Počet dětí do 14 let by měl v kraji ještě do roku 2020 růst, pak se předpokládá jejich pokles. Naopak počet obyvatel nad 65 let bude postupně stoupat. Na počátku letošního roku jich v kraji žije 42.119, za deset let to bude už 61.630 a za 20 let pak 72.037. Nejvyšší počet lidí nad 65 let by pak v roce 2057 měl být až 94.207, což je ohromný nárůst, tedy dvojnásobně než v současné době.

Průměrný věk, který je nyní v Karlovarském kraji je 40,1 roku, má postupně růst a v roce 2066 by měl dosahovat průměrného věku 50,5 roku. Zároveň má do budoucna růst naděje na dožití. Ta je v současné době u mužů 73,4 roku a u žen 79,5 roku. Na začátku roku 2066 má být u mužů 85,7 roku a u žen 90,2. Počet obyvatel má ale výrazně ovlivnit stěhování, který má výrazný vliv na přirozený přírůstek nebo úbytek. Například ve třetím čtvrtletí roku 2009 počet obyvatel v kraji vzrostl přirozeným přírůstkem jen o 240 lidí, zatímco stěhování ubylo 934 lidí. Výhled počtu obyvatel v Karlovarském kraji je patrný z níže uvedené tabulky :

Pramen: Finanční noviny, zpravodajský server ČTK.

Tabulka č. 2:

Výhled počtu obyvatel v Karlovarském kraji (bez migrace)

	2010	2020	2030	2040	2050	2060	2066
počet obyvatel	308.661	310.035	304.015	292.593	279.618	264.299	253.387
průměrný věk	40,1	42,6	45,4	47,7	48,8	50,0	50,5

Zdroj: ČSÚ

Vývojová tendence počtu nezaměstnaných od roku 2000 až 2007 rozdělených, dle struktury vzdělání a věkových skupin rozdělených podle krajů, je nejlépe patrné ze zdrojů ČSÚ uvedených ve srovnávací tabulce , která je uvedena v **příloze č. 1**.

4.1. Současný průběh vzdělávání

Významnou roli v současném průběhu vzdělávání pro veřejnou správu i neziskový sektor hraje Vzdělávací centrum pro veřejnou správu ČR, o.p.s. (dále jen společnost), která má svou regionální pobočku v Karlovarském kraji ve městě Sokolov. Tato instituce poskytuje servis veřejné správě v oblasti vzdělávání již sedmnáct let. Tato společnost, jejíchž ústředí má sídlo v Praze má celkem 11 poboček na celém území ČR. Svými semináři, krátkodobými dlouhodobými kurzy pomáhá zvyšovat kvalifikaci pracovníkům veřejné správy v širokém spektru od úředníků krajských, městských a obecních úřadů až po pracovníky dalších složek veřejné správy, např. v sociálních službách. Již neplatí strnulé úřední postupy, veřejná správa se rychle vyvíjí, zavádí se dynamické postupy s využitím elektronizace. To vše klade na pracovníky veřejné správy nové nároky, jinak řečeno, prostor pro potřebné vzdělávání je široký. O rozsahu činnosti společnosti svědčí též údaje každoročně zveřejňované ve Výročních zprávách této společnosti. Mimořádným úspěchem v roce 2008 bylo získání Certifikátu kvality EDUIQ podle normy ISO 9001:2000. Velkou zásluhu na získání tohoto certifikátu měla právě ředitelka společnosti. Ukázalo se, že právě nové pohledy na činnost tohoto vzdělávacího centra pro veřejnou správu ČR, byly hlavním motorem změny. Přihláškou k pilotnímu projektu zavádění systému kvality EDUIQ spustil řetězovou reakci ve tvorbě nových směrnic, pokynů, zavedených schémat, procesních map a vývojových diagramů. Pro zlepšování kvality společnosti neméně přispívá výroční setkání spolupracovníků, zaměstnanců, lektorů a pořádání semináře pro nové zaměstnance i méně zkušené lektory. S tímto také souvisí rovněž nově zařazená školení zaměstnanců. Hlavním cílem společnosti zůstává poskytování odborných vzdělávacích programů, pokračování a rozvíjení nových projektů, o tomto svědčí například Benchmarkingová iniciativa 2005. Dalším pilotním programem této společnosti je projekt na vzdělávání

zastupitelů ve spolupráci se Svazem měst a obcí ČR za pomoci Norských fondů.

Nabídka společnosti poskytuje více než 100 akreditovaných vzdělávacích programů z oblasti správního práva, obecné a sociální legislativy, ekonomiky, financí, hospodaření obcí, sociálně-psychologických témat, životního prostředí, řízení a administrativy, komunikace, manažérských dovedností apod. Posláním společnosti je rozvoj demokracie a dobrých metod veřejné správy. Vizí společnosti je především reprezentace nových trendů v oblasti rozvoje a modernizace veřejné správy.

Jak vyplývá z výroční zprávy zpracované v červnu 2009 za rok 2008, oddělení vzdělávání v činnosti zaměřené na implementaci zákonů do našich vzdělávacích aktivit a potažmo do praxe úředníků ÚSC v kontextu zákona č. 312/2002 Sb. o vzdělávání úředníků územně samosprávných celků. Orientace byla zaměřena především na přípravu kurzů k akreditacím vyplývajícím z tohoto zákona a na obnovu akreditací u kurzů, u kterých prošla 3letá lhůta. V roce 2008 byla udělena akreditace 31 novým vzdělávacím programům z toho 22 u MV ČR, 1 u MŠMT a 8 u MPSV. U 28 akreditovaných programů u MV ČR byla akreditace obnovena. Současně byla také obnovena akreditace naší společnosti VCVS ČR, o.p.s. u MV ČR. Obnovená akreditace společnosti platí do 14. 10. 2011. Prioritami společnosti nadále zůstává aplikace zákonů do praxe, školení k různým správním činnostem, které vykonávají úředníci ÚSC, příprava a realizace kurzů v dalších činnostech veřejné správy (např. krizového řízení, stabilizace veřejných rozpočtů, personalistika, bytová problematika, řízení informací na úřadech, komunikace apod.). Za vše hovoří i následující čísla : z celkového počtu 752 vzdělávacích kurzů v 11 regionálních pobočkách oddělení vzdělávání a oddělení projektů bylo realizováno 598 akreditovaných kurzů z toho akreditovaných u MV 567, u MPSV 17, MŠMT 5 a ČASu 9. Z celkového počtu 22 318 proškolených účastníků bylo v roce 2008 vydáno 18 353 akreditovaných osvědčení. Počet vyškolených účastníků v celé republice můžeme i z diagramů uvedených v **příloze č. 2**.

V roce 2008 oddělení vzdělávání připravilo a zrealizovalo 44 kurzů, což činilo 97 školících dnů. Z toho bylo 35 kurzů akreditovaných u MV a 4 u MPSV, ostatní neakreditované. V rámci těchto kurzů bylo proškoleny 530 pracovníků obecních, městských i krajských úřadů a volených zastupitelů. Realizované prezenční kurzy byly zaměřeny na různé oblasti práce úředníků veřejné správy. Byly připraveny a realizovány tak, aby svojí kvalitou v včasném načasování byly přínosem v práci úředníků i

volených představitelů obcí. Při realizaci vzdělávacích programů ke zvláštní části vedoucích pracovníků vzdělávací centrum vycházelo ze zákona č. 312/2002 Sb., o vzdělávání vedoucích pracovníků – zvláštní část. Cílem bylo seznámit vedoucí úředníky s přehledem a charakteristikou správních činností (vymezených vyhláškou MV) vykonávaných podřízenými úředníky a navázat na vědomosti již získané zkouškou zvláštní odborné způsobilosti zpravidla v jednom oboru a tak přispět k rozšíření komplexnějšího přehledu, prohloubení a rozšíření znalostí dle § 27 uvedeného zákona. Současným trendem se dnes stává čím dál více oblíbenější forma získávání akreditovaných školení elektronickou formou, které centrum nabízí právě pro vedoucí pracovníky.

V roce 2008 bylo realizováno 752 vzdělávacích akcí v celkové délce 927 školících dnů. Jak již bylo zmíněno, bylo proškoleny 22 318 úředníků a pracovníků ÚSC.

Mezi tzv. projekty a zakázky zahájené rokem 2008 patří Benchmarkingová iniciativa 2005 (dále jen BI 2005), jedná se o dobrovolné, neformální sdružení obcí s rozšířenou působností, jehož cílem je napomáhat zvyšování kvality a efektivnosti fungování úřadů a jimi poskytovaných služeb v agendách přenesené a samostatné působnosti prostřednictvím benchmarkingového porovnání a výměny zkušeností a dobrých praxí členů. V roce 2008 bylo členy BI 83 měst.

V průběhu roku pracovalo v BI celkem 8 paralelních pracovních skupin, celkem se uskutečnilo 31 setkání, jejichž program byl zaměřen nejen na benchmarkingové porovnávání, ale ve velké míře také na hledání dobrých praxí. V roce 2008 města sbírala data a porovnávala se v celkem 56 agendách. Každé členské město BI sebralo celkem až 750 dat, z nichž bylo vypočítáno 386 poměrových ukazatelů. Prostřednictvím práce tzv. minitýmů, úprav metodiky a následných oprav dat pokračovalo čištění databáze, rovněž byl proveden rozsáhlý upgrade softwarové aplikace směrem k většímu uživatelskému komfortu a rozšíření funkcí.

V rámci BI 2005 vzdělávací centrum rozšířilo činnost o další aktivity (kromě školení „Úvod do benchmarkingu“ pro nové členy se dále uskutečnily školení Benchmarking pro pokročilé, celkem 5 dvoudenních setkání odborníků ke konkrétním problematikám a bylo připraveno celkem 13 analýz výsledků benchmarkingového porovnání. V závěru roku byl proveden průzkum spokojenosti. Všech 38 zástupců členských měst, kteří dotazník vyplnili, vyjádřili spokojenost se službami BI.

Dalším významným projektem VCVS ČR v rámci Operačního programu rozvoje lidských zdrojů bylo v období roku 2006 – 2008 Vzdělávání inspektorů kvality sociálních služeb. Lídrem projektu byl EuroProfis, s.r.o. a právě VCVS ČR bylo partnerem spolu občanských sdružením HESTIA a o.s. Instant . Cílem projektů bylo proškolit celkem 90 inspektorů kvality a inspektorů sociálních služeb z Krajských úřadů. Celkem se tohoto programu zúčastnilo všech 14 krajů, tzn. i kraj Karlovarský. Hlavní aktivitou VCVS ČR, o.p.s. opět bylo zajistit vzdělávání 2 paralelních skupin inspektorů, které se skládalo z pozměňovaného harmonogramu- celkem 12 školících dnů teoretické a 4 dny praktické výuky, u poskytovatelů (celkem 24 poskytovatelů ve 14 krajích)

<http://www.vcvscr.cz/>

5. Šetření v terénu

Kvalitativní výzkum je testování hypotéz o skupinách, a ne o jedincích. Analýza je prováděna na kumulovaných datech o mnoha jedincích a data můžeme kumulovat jen tehdy, jsou-li totožná. [7]

Použité metody a techniky výzkumu

Pro ověření stanovení hypotéz a splnění cílů bylo využito několik metodických postupů:

- Analýza současné situace – kvantitativní (demografické analýzy, počty zařízení a počty zaměstnanců) a kvalitativní (studium dokumentů)
- Vlastní dotazníkové šetření v jednotlivých organizacích

Stanovení pracovních hypotéz

I. Hypotéza :

V Karlovarském kraji není dostatek vzdělávacích center a jiných akreditovaných institucí poskytující různé formy vzdělávání pro výkon veřejné správy a oblast neziskového sektoru

II. Hypotéza :

Zaměstnanci veřejné správy a neziskového nejsou spokojeni s úrovní vzdělávacích center, jejich dostupností a kvalitou.

III. Hypotéza

Zaměstnanci veřejné správy a neziskového sektoru nejsou spokojeni s úrovní současných lektorů

Přípravná etapa- projekt výzkumu

a) Formulace cílů výzkumu, charakteristika problémové situace :

- zmapovat současnou situaci systému vzdělávání
- zhodnotit názory úředníků a pracovníků neziskového sektoru a určit, zda současný systém je vyhovující a dostatečný

b) Vymezení objektu a předmětu výzkumu :

- *Objekt*: skupina zaměstnanců působící ve veřejném sektoru a neziskovém sektoru
- *Předmět* : typy vzdělávacích programů

c) Stanovení zkoumaného vzorku:

- Dotazníkové šetření - organizace Karlovarského kraje

d) Určení místa a času realizace výzkumu:

- Čas – bez omezení , místo – obce v Karlovarském kraji

e) Časový harmonogram:

- březen 2009 – výroba a distribuce dotazníků
- červen 2009 – shromáždění vyplněných dotazníků
- září - říjen 2009 - zpracování získaných dat

f) Nástroje sloužící k získávání empirického materiálu :

- Studium legislativních dokumentů, vzdělávacích programů v jednotlivých organizacích, dotazník
- Dotazník (příloha č. 6) celkem 400 ks rozděleno mezi organizace a jednotlivé zaměstnance. Sběrnými místy byly obecné úřady a ostatní organizace veřejné správy a neziskového sektoru působící v Karlovarském kraji, část dotazníků bude odeslána v e-mailové podobě.

Realizace výzkumu

- Vysvětlení záměru výzkumu respondentům – na úvodní straně je respondentům vysvětlen cíl výzkumu a upozornění, že se jedná o zcela anonymní výzkum. Dotazníkové šetření bylo konzultováno vždy s případnými představiteli či zástupci dané organizace.
- Pro studium dokumentů jsem zvolila individuální plány vzdělávání zaměstnanců a vzdělávací programy organizace.

Dotazníky byly podle plánu distribuovány a vyzvednuty osobně, ve velké většině na personálním oddělení. Některé byly zaslány e-mailovou poštou, jiné osobně předány. Z celkového počtu 400 ks dotazníků (200 VS + 200 NS) bylo navraceno zpět od úředníků veřejné správy 105 a 83 od zaměstnanců neziskových organizací ks. Výsledky šetření jsou uvedeny v kapitole 6.

5.1. Šetření ve veřejném sektoru

S ohledem na to, že průběh vzdělávání ve veřejném sektoru je dán zákonnými mantinely, resp. zákonem č. 312/2002, ve znění pozdějších změn, je tento průběh velice podobný ve všech institucích celého kraje, tak jak potvrzuje i provedené šetření. V rámci svého šetření jsem oslovila několik veřejných institucí Karlovarského kraje. Mapa celého Karlovarského regionu, včetně rozdělení mikroregionů je uvedena v **příloze č. 3**.

Dle sdělení personálních pracovníků oslovených organizací, každý nový pracovník, který nastoupí do pracovního poměru, se zúčastní části vstupního vzdělávání na Krajském úřadě Karlovarského kraje se sídlem v Karlových Varech a části kurzu vstupního vzdělávání si zajišťuje úřad sám svými pracovníky. Tito pracovníci jsou v souladu s § 31 zákona č. 312/2002 Sb., na základě rozhodnutí MV odboru rozvoje lidských zdrojů ve veřejné správě doplněni do lektorského sboru vzdělávacího programu vstupního vzdělávání “Vstupní vzdělávání úředníků územních samosprávných celků“ a zároveň jim je přiřazeno i číslo akreditace. Tato spolupráce Krajského úřadu a obcí typu III (obce s rozšířenou působností) a od roku 2005 byly v programu provedeny změny, spočívající v položení důrazu na zvýšení právního vědomí nových pracovníků. Specifické otázky jako organizace a řízení úřadu, informatika apod., jsou v plné režii lektorů působících na úřadech. To znamená, že obecnou část vzdělávání (správní činnost) zajišťuje Krajský úřad a samotný úřad prostřednictvím svých lektorů školí své pracovníky v oblasti samostatné působnosti obce.

Rámcový obsah kurzu vstupního vzdělávání je rozvržen do 5-ti dnů a témata jsou především:

- Právo,
- veřejná správa,
- organizace a řízení správního úřadu (školí Krajský úřad + obce III,
- informatika (školí Krajský úřad + obce III,
- EU, zákon č. 312/2002 Sb.

Vstupní vzdělávání, které pořádá Krajský úřad na základě rozhodnutí MVČR o reakreditaci vzdělávacího pořadá ve spolupráci s městy Karlovy Vary, Cheb, Aš, Mariánské Lázně, Sokolov , Ostrov a Kraslice.

Tento systém průběhu vzdělávání je velice hospodárný a ušetří obcím náklady spojené se zajišťováním tohoto vstupního vzdělávání.

Část vstupního vzdělávání tedy zajišťuje Krajský úřad, obce III a část vzdělávání si zajišťuje pracovník sám a to samostudiem. Vzory časového harmonogramu vstupního vzdělávání jsou uvedeny v **příloze č. 4**. Na konci každého ukončené vstupního vzdělávání vydá Krajský úřad svým účastníkům osvědčení. Vzor uveden v **příloze č. 5**. Všichni pracovníci mají tzv. svůj individuální program vzdělávání, který je uveden v **příloze č. 4**.

Někteří pracovníci k výkonu své práce a pracovního zařazení musí vykonat v rámci dalšího průběžného vzdělávání dle nabídek různých společností, například jak již bylo zmíněno prostřednictvím těchto vzdělávacích institucích působících ve veřejné správě :

1. VCVS ČR o.p.s. , akreditovaná instituce MV pod č. AK I./I-12/2002 , MPSV pod číslem akreditace 2007/098-I a MŠMT pod číslem akreditace 33 410/2005-25
2. Středočeského vzdělávacího institutu Akademie J.A. Komenského , registrovaného u MV ČR , číslo akreditace : AK I./I-76/2003
3. TSM, spol. s.r.o. vzdělávací agentura Vyškov, číslo akreditace AK I./I-69/2003

I z těchto průběžných vzdělávacích seminářů každý účastník obdrží v souladu s § 20 odst. 4 zákona č. 312/2002 Sb. tzv. Osvědčení. Vzor takového osvědčení je uvedeno v **příloze č. 6**. Správní činnosti stanovené prováděcím právním předpisem zajišťuje ÚSC prostřednictvím úředníků, kteří prokázali tzv. zvláštní odbornou činnost (dále jen ZOS). ZOS se ověřuje zkouškou a prokazuje se osvědčením. Úředník je povinen prokázat zvláštní odbornou způsobilost k výkonu správních činností stanovených prováděcím předpisem , prováděcí vyhláškou č. 512/2002 Sb., do 18 měsíců od vzniku pracovního poměru k ÚSC. ZOS se skládá z obecné a zvláštní části pro správní činnost.

Ministerstvo vnitra, odbor lidských zdrojů ve veřejné správě podle ustanovení § 34 zákona č. 312/2002 Sb., může také vydat formou rozhodnutí osvědčení o uznání rovnocennosti vzdělání, a to s ohledem na to, že pracovník má pro výkon své činnosti

odpovědné vzdělání. Prováděcí vyhláška č. 511/2002 Sb. dále specifikuje, za jakých podmínek lze uznat rovnocennost vzdělání.

Zvláštní odbornou způsobilost mohou pracovníci veřejné správy získat u Institutu pro místní správu Praha, jiné speciální např. pro územní plánování probíhají na ČVUT Praha , fakultě architektury.

Ze zdrojů VCVS ČR jsem zjistila statistické údaje za rok 2009 , které vykazala regionální pobočka v Sokolově .

Tabulka č. 3:

2009	Počet realizovaných akcí	Počet realizovaných dnů	Počet účastníků celkem	Průměrný počet účastníků na akci	Průměrný počet účastníků na 1 den	Počet vydaných osvědčení celkem	Počet vydaných osvědčení MVČR	Počet vydaných osvědčení MPSV ČR	Počet vydaných osvědčení MŠMT ČR
Sokolov	55	61	1188	22	19	968	949	19	0

Pramen: Statistické údaje VCVS ČR –regionální pobočka Sokolov za rok 2009.

5.2. Šetření v neziskovém sektoru

Pro kvalitativní a kvantitativní šetření v neziskovém sektoru bylo vybráno několik neziskových organizací působících v Karlovarském kraji. Většina organizací je zaměřena s tématickou působností na sociální oblast, kulturu, sport a volný čas apod. Jsou to například tyto organizace :

Útočiště, Dům na půl cesty v Oloví (o. s.) - posláním této organizace je poskytnout útočiště sociálně potřebným, zejména mladým lidem bez zázemí, nadějí v beznaději, směr a cíl těm, kteří ztratili nebo nemohou nalézt, šanci začít znovu, rozvoj jejich zdravého a pozitivního vědomí vlastní hodnoty, na základě evropské kultury – tradičních křesťanských hodnot.

<http://www.utociste.cz/>

Podle slov kontaktní osoby Azylového domu v Oloví, každý pracovník má svůj osobní pracovní vzdělávací program, který je zaměřen zpočátku na základní povinné vzdělání (tříměsíční pracovní proces), dle zákona o sociálních službách č. 108/2006 Sb. pro

pracovníky v sociálních službách a pro sociální pracovníky. Tento vstupní proces trvá v počtu cca. 160 absolovovaných hodin, a pokračuje dále jako průběžný vzdělávací proces v trvání minimálně dvou let, než dojde k úplnému zapracování zaměstnance v tomto specializovaném oboru. Vstupní vzdělávací proces zabezpečují organizace, které jsou velmi vzdálené, jako např. města Praha, Olomouc a jiné. Za povinné základní vstupní vzdělání tak organizace zaplatí cca. 10 – 12 tisíc korun za zaměstnance. Vzhledem k tomu, že v těchto organizacích je velmi nutná týmová práce, další průběžné vzdělávání je zabezpečováno právě touto rozvíjející se týmovou spoluprací a jednak nabídkou celorepublikových externích vzdělávacích organizací, např. (Charita Ostrov). V organizaci tedy dochází jak k interaktivnímu, tak i k vnějšímu vzdělávání.

Denní centrum Mateřídouška, o.p.s. Chodov - vzniklo v rámci restrukturalizace sítě poskytovatelů sociální péče zřizovaných Karlovarským krajem, kdy bylo rozhodnuto o transformaci příspěvkové organizace Denní stacionář Chodov na nestátní neziskovou organizaci. Tím byl dán impuls ke vzniku obecně prospěšné společnosti Denní centrum Mateřídouška, o.p.s.

<http://www.opschodov.cz/>

Ve výroční zprávě z roku 2008 ředitelka organizace uvádí, že zaměstnanci této organizace jsou vysoce profesionální, spolupracují s velkou škálou odborných organizací. Zaměstnanci se v roce 2008 zúčastnili mnoha vzdělávacích kurzů, například: základní kurz bazální stimulace (dvoudenní akreditovaný kurz přímo v denním centru), základy znakové řeči, kurzy augmentativní a alternativní komunikace, rozvoj komunikace a řeči, komunikace lidí s postižením, tvorba komunikačních tabulek, symboly v kresbě, relaxační techniky, kurz logopedické péče. Dle sdělení paní ředitelky, základní povinné vzdělávání v počtu 24 hodin/za rok musí každý nově nastoupený zaměstnanec absolvovat, pokud nestuduje vyšší odborné vzdělání (DIS, bakalářské či magisterské studium v sociálním oboru. Minimálním dosaženým vzděláním v této organizaci je středoškolské vzdělání ukončené maturitou, dalším vzděláním pro pracovníky v sociálních službách jsou různé akreditované kurzy v počtu 200 hodin/za rok. Náklady na tento vstupní kurz na pracovníka činí cca. 12 tisíc Kč/rok. Tyto akreditované kurzy nabízené soukromé školy, pedagogické školy a pedagogická centra, zdravotní školy či formou rekvalifikace zajišťují úřady práce. Průběžné vzdělávání

se dále specializuje na určité obory a služby , které organizace nabízí. Organizace má 17 kmenových zaměstnanců (převaha žen).

Agentura osobní a sociální asistence sociálního poradenství, o.p.s. v Sokolově –

Vznikla jako nástupnická organizace Centra služeb a pomoci pro zdravotně postižené a seniory. Poskytuje sociální péči nemocným (klientům) v jejich domácím prostředí. Stěžejním projektem této NNO je osobní asistence a sociální poradenství. Osobní asistence je v současné době moderní sociální služba, zabezpečuje kromě sociální služby také služby fakultativní. Ředitelka organizace, po absolvování kurzu “Řízení NNO“ získala titul manažera neziskové organizace. Osobní asistentky mají středoškolské vzdělání ukončené maturitou, jsou to absolventky kurzu “Pracovník v sociálních službách, osobní asistentka“. Asistentky se dále vzdělávají samostudiem a získáním praxe v jednotlivých zdravotnických zařízeních, např. v Nemocnici Sokolov – LDN, jiné vykonávají týdenní praxi ve stacionáři Chodov pro handicapované děti (Mateřídouška), nebo další možnost je získání týdenní praxe ve zdravotnickém a sociálním zařízení pro seniory v Dolním Rychnově.

<http://www.agenturapomoci.cz/>

Zaměstnanci musí dle zákona 108/2006 Sb. o sociálních službách absolvovat základní povinné vzdělání v počtu 24 hodin/rok, toto vzdělávání musí být akreditované, další průběžné si organizace zajišťuje interaktivně, popřípadě právě ve spolupráci se jmenovanými organizacemi, kde vykonávají praktickou část vzdělávání formou tzv. odborných konferencí pro zdravotně – sociální péči nebo ošetrovatelskou péči.

Člověk v tísní – Regionální pobočka terénních programů v Sokolově (o.p.s.) – vznikla v roce 2006, v současné době koordinuje činnost v dalších městech a obcích v Karlovarském kraji (Oloví , Rotava, K. Vary, Chodov). Nabízí širokou škálu služeb , jako je pracovní poradenství , a program na Podporu vzdělávání , který je určen dětem se sociálně slabých rodin. Součástí vzdělávacích programů jsou v současnosti vzdělávací program Varianty a projekty Jeden svět na školách a Polis.

<http://www.clovekvtsni.cz/>

Podle slov vedoucího regionální pobočky má každý zaměstnanec vytvořen individuální plán vzdělávání, shodný s ostatními NNO. U každého ze zaměstnanců je povinné absolvování základního vzdělávání dle již zmíněného zákona. Organizace tak úzce spolupracuje s mateřskou organizací se sídlem v Praze. Toto vstupní vzdělávání z velké části zabezpečuje Pražský magistrát, Neziskové a jiné akreditované organizace. Krajský úřad Karlovarského kraje působí především s organizací Člověk v tísni v oblasti sociální ochrany dětí. Samozřejmě, že je plně využíván i systém interaktivního vzdělávání a samostudia zaměstnanců. Většinu zaměstnanců tvoří z 90 % ženy. Regionální pobočka má 16 zaměstnanců, celková sekce má cca. 160 zaměstnanců.

Dalšími neziskovými organizacemi působících v Karlovarském kraji v oblasti sociální péče, jsou například :

Centrum protidrogové prevence, Sokolov, (příspěvková organizace) spolu s občanským sdružením Kotec - Sokolovské Centrum protidrogové prevence se snaží zlepšit podmínky v oblasti poskytování pomoci a služeb v protidrogové problematice. Organizuje preventivní protidrogové programy pro žáky, studenty i veřejnost (přednášky, besedy) a odborné poradenství v oblasti zneužívání návykových a psychotropních látek. Centrum dále zprostředkovává odborné ambulantní i ústavní léčby (vč. detoxu). Při zařízení také funguje krizová intervence, včetně telefonické linky. Je velmi často využíván lidmi z mikroregionu Kraslic pro prevenci i poradenství.

Kotec (o.s.) - poskytuje služby osobám, které se ocitly v krizové a náročné životní situaci spojené s užíváním drog, tedy poskytnutí komplexního sociálního servisu v oblasti prevence užívání návykových látek všeobecně. Kotec působí na poli primární a sekundární prevence užívání drog, tj. vyvíjí aktivity a intervence směřující k předcházení užívání návykových látek u osob, které ještě s drogou nejsou v kontaktu, a zároveň také nabízí pomoc osobám, které s užíváním drog již zkušenost mají. Činnost sdružení zasahuje částečně též do sféry tzv. terciární prevence, a to programem Harm Reduction, který se zaměřuje především na snížení zdravotních rizik u těch uživatelů, kteří nejsou aktuálně rozhodnuti užívání drog zanechat.

Dětská psychologicko – pedagogická dětská poradna v Sokolově – poskytuje vyšetření, poradenskou činnost, terapii dětem s různými druhy postižení, hyperaktivitou, dislexií, apod.

Drosera, Sdružení ochránců přírody a krajiny, záchraná stanice handicapovaných živočichů

Centrum pro mládež a alternativní sporty Karlovy Vary, – společnost podporující volnočasové aktivity mládeže

Destinační společnost Sokolovsko, o.p.s. – spolupráce mezi soukromými a veřejnoprávními subjekty v oblasti cestovního ruchu za účelem zkvalitnění a rozšíření služeb..

Farní charita Karlovy Vary (církevní právnická osoba) – denní stacionář pro staré a zdravotně postižené občany a mentálně postižené. Dále je zde dům na půl cesty – slouží mladým lidem do 26 let, kteří se po ukončení ústavní výchovy nebo po svém odchodu z nefunkční rodiny nacházejí ve složité sociální situaci. Velmi často využívá MěÚ Kraslice pro potřeby matek s dětmi z mikroregionu Domov pro matky s dětmi v tísní – poskytuje komplex služeb s cílem pomoci matkám s dětmi, těhotným ženám a osamělým ženám, které se ocitly v nepříznivé a pro ně obtížně řešitelné sociální situaci. Základem této pomoci je nabídka dočasného ubytování, psychická a duchovní pomoc a doprovodné služby (sociálně právní poradenství). Jedná se ve většině případů o ženy týrané nebo matky s dětmi, které z různých důvodů přišly o přístřeší.

Armáda spásy, Centrum sociálních služeb Karlovy Vary (občanské sdružení) - poskytuje duchovní i sociální služby. Sociální práce zahrnuje např. péči o bezdomovce, staré a nemocné občany, matky s dětmi, děti a mládež, ale i další formy pomoci podle aktuálních potřeb. Armáda spásy zajišťuje sociální služby převážně občanům v okrese Karlovy Vary, ale v případě potřeby i občanům Karlovarského kraje. Většinou jde o bezdomovce, nebo propuštěné z výkonu trestu.

Ostatní organizace jsou zaměřené na ostatní činnosti jako jsou: kultura, ochrana památek, výzkum a vzdělávání, ochrana životního prostředí, ekologické výchovy, ochrana lidských práv, práce s dětmi a mládeží, sport, volnočasové aktivity a mezinárodní vztahy.

<http://www.risy.cz/>

Vzhledem k tomu, že se jedná z velké části o organizace se speciálním zaměřením, je tedy velice nutná existence informačních vzdělávacích portálů pro osoby se speciálními potřebami. Například speciální školství pro postižené, nebo jinak handicapované děti. Informační vzdělávací portál tuto ohromnou škálu vzdělávacích programů nabízí. Jeho činnosti také využívají organizace právě v Karlovarském kraji. V oblasti zdravotně sociální využívají nabídek vzdělávání pořádané Krajským úřadem Karlovarského kraje, a jinými vzdělávacími akreditovanými institucemi.

<http://www.helpnet.cz/vzdelavani>

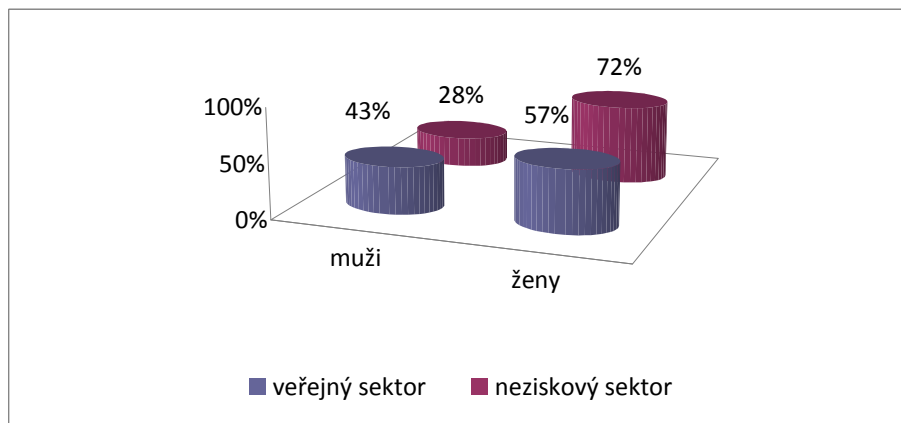
5.3. Kvantitativní šetření ve veřejném a v neziskovém sektoru

Pro analýzu kvantitativního šetření stavu vzdělávacích systémů ve veřejné správě a v neziskovém sektoru, jsem zvolila volbu dotazníkového šetření u organizací v Karlovarském kraji. Dotazník uveden v **příloze č. 8 a** je především zaměřen na zjištění spojenosti zaměstnanců s programem vzdělávání ve veřejné správě a v neziskovém sektoru, zjištění spokojenosti v oblasti nabídky a poptávky v oblasti vzdělávání, zjištění návrhů na zlepšení metodiky vzdělávání v obou sektorech, věk a pohlaví respondentů, dosažené vzdělání, specializace v oboru, délka pracovního poměru v organizaci, spokojenost s pracovní činností a jeho odměňování.

Dotazníky byly rozdány zaměstnancům veřejné správy a v neziskových organizacích, kteří s větší či menší ochotou dotazníky vyplnili. Zaměstnanci byli upozorněni na skutečnosti, že dotazník je zcela anonymní.

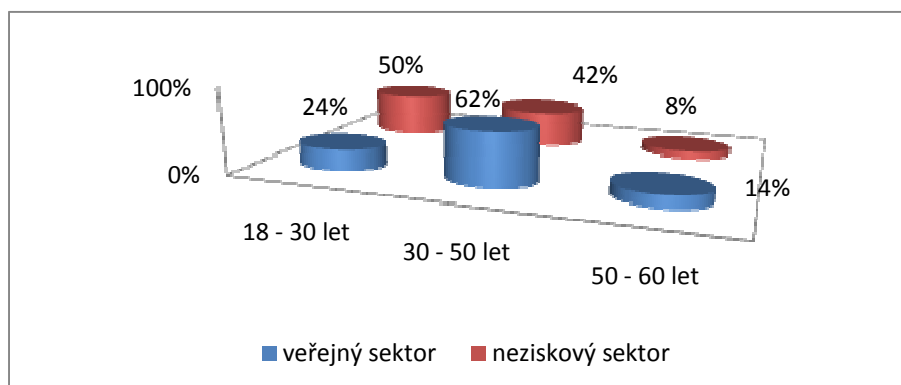
Výsledky provedeného dotazníkového šetření jsou uvedeny zde :

Graf č. 1: Pohlaví respondentů



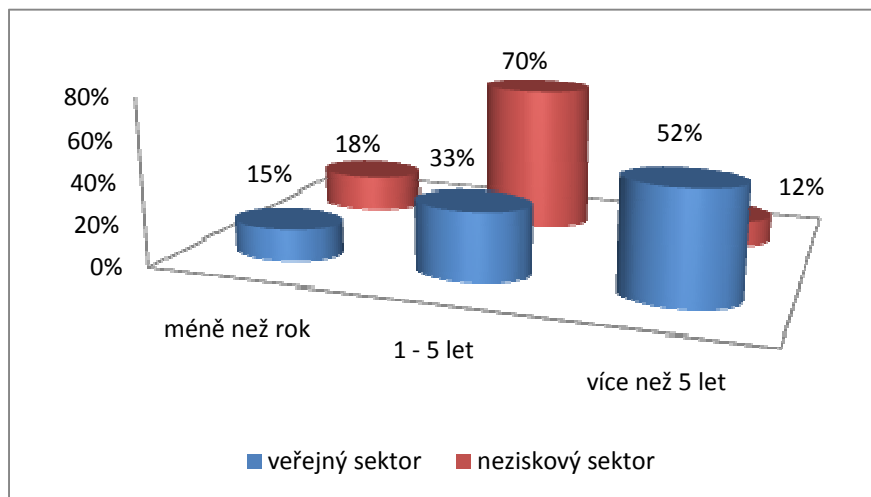
Hodnocení: jak je z grafu patrné u dotazovaných ve veřejné správě převažuje více žen 57 % nežli mužů 43%, v neziskovém sektoru je značná převaha žen a to celých 72 % nežli mužů , pouhých 28 % .

Graf č. 2: Věkové struktura respondentů:



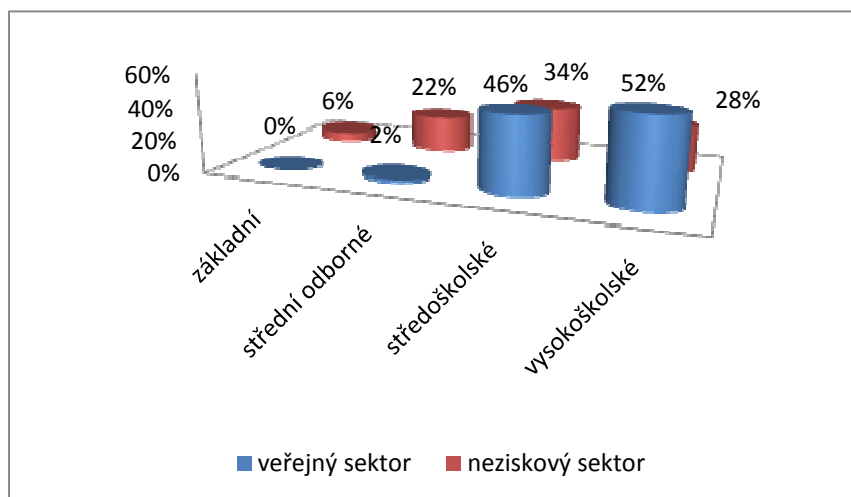
Hodnocení: jak je ze srovnávacího grafu je patrné, nejvíce dotazovaných ve veřejné správě představují nejvyšší populace zaměstnanců v produktivním věku tj. od 30-50 let (62 %) a v neziskovém sektoru je vyšší podíl zaměstnanců mladší populace ve věku 18-30 let (50%)

Graf č. 3: Délka pracovního poměru respondentů



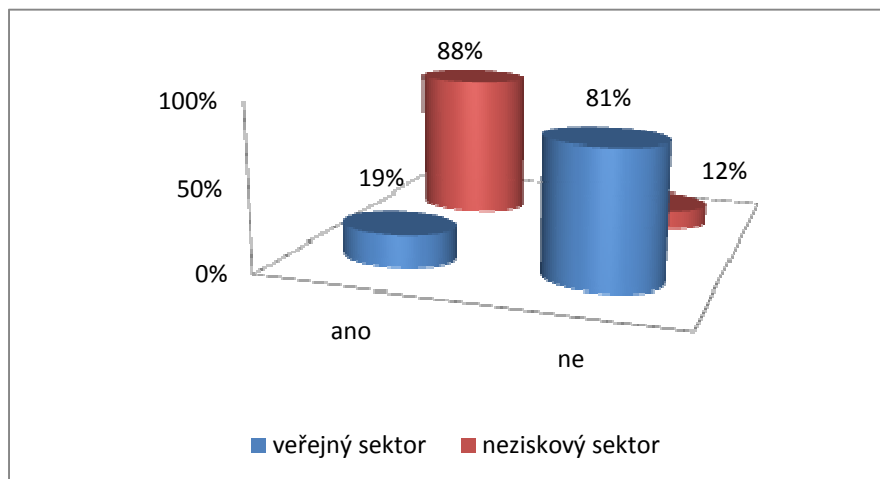
Hodnocení: z následujícího grafu je jednoznačně patrné, že zaměstnanci ve veřejném sektoru jsou ve stálejším pracovním poměru tj. více jak 5 let a to 52 % oslovených respondentů, na rozdíl od neziskového sektoru, kdo jsou respondenti nejdéle zaměstnaní v rozpětí od 1-5 let (70 %)

Graf č. 4: Dosažené vzdělání respondentů



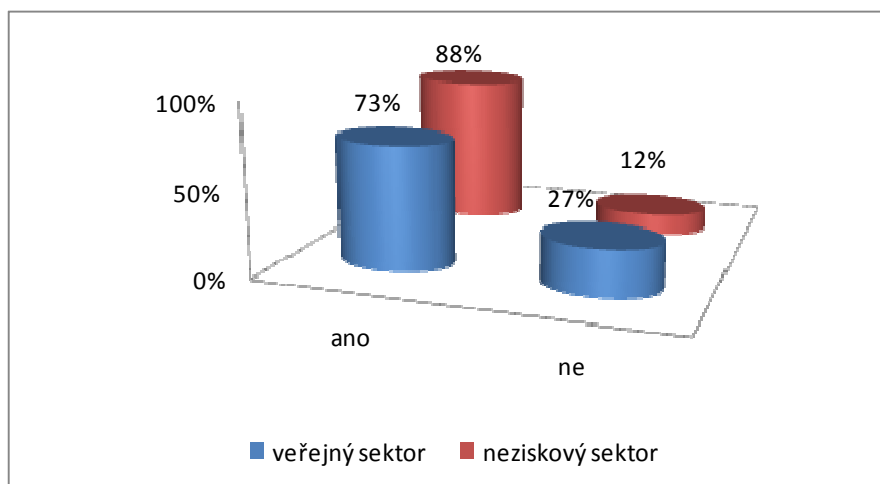
Hodnocení : jak je patrné z grafu, nadpoloviční většina zaměstnanců veřejné správy je vysokoškolsky vzdělána- 52 %, dále následuje středoškolské vzdělání ukončené maturitou, u veřejného sektoru je největší zaměstnanost se středoškolským vzděláním- 28 %, výjimkou není ani vysokoškolské vzdělání, které tvoří poměrně vysoký podíl a to 28 % oslovených respondentů

Graf č. 5: Spokojenost s formou vzdělávání



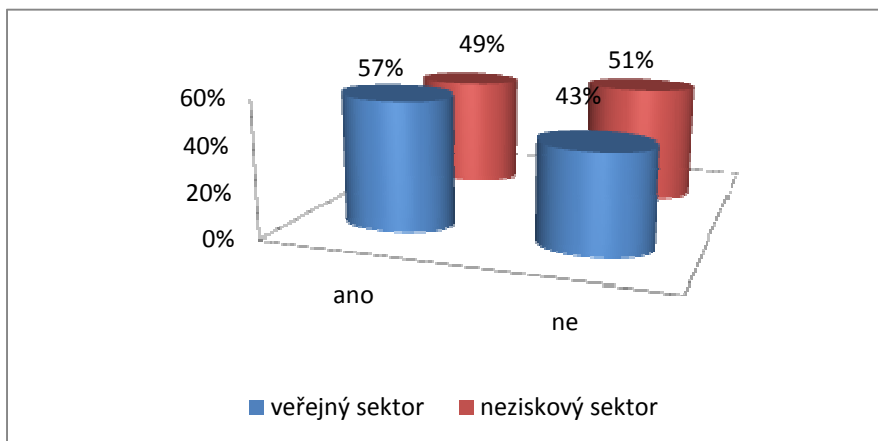
Hodnocení : nespokojenost oslovených respondentů ve veřejné správě s formou vzdělávacích programů je poměrně vysoká 81 %, spokojených je dle šetření pouhých 19 %, na rozdíl od neziskového sektoru, kde je spokojenost respondentů velmi vysoká 88 % a jen pouhých 12% by volilo jiné formy vzdělání

Graf č. 6: Spokojenost s nabídkou vzdělávacích programů



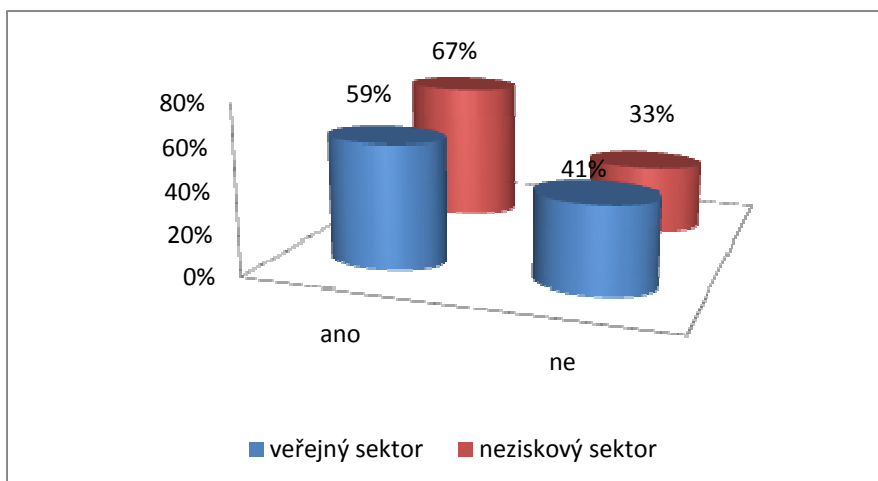
Hodnocení: spokojenost respondentů ve veřejném sektoru s nabídkou vzdělávacích programů je poměrně vysoký 73%, nespokojených je pouhých 27 %, z toho je patrné, že nabídka vzdělávacích programů je na trhu dostatek, stejně tomu tak je i v neziskovém sektoru (spokojených 88 %), nespokojených s nabídkou se vyslovilo pouhých 12 %.

Graf č. 7: Spokojenost s úrovní lektorů



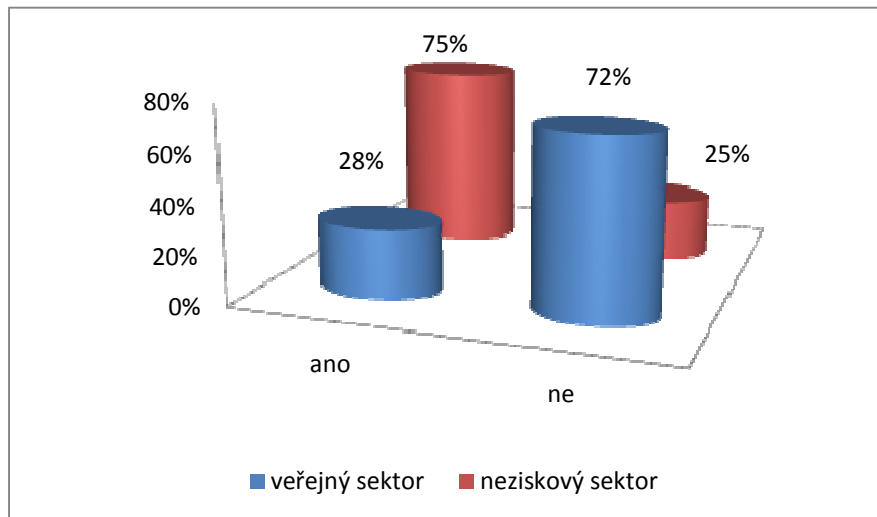
Hodnocení: k otázce spokojenosti s úrovní lektorů ve veřejném sektoru se vyjádřila nadpoloviční většina respondentů (57 %), přesto 43 % respondentů se vyjádřilo negativně, což je poměrně vysoké procento, v neziskovém sektoru jak je patrné z grafu je téměř stav vyrovnaný, 49 % spokojených respondentů a 51 % nespokojených

Graf č. 8: Zájem o rozšíření vzdělání o jazykovou znalost



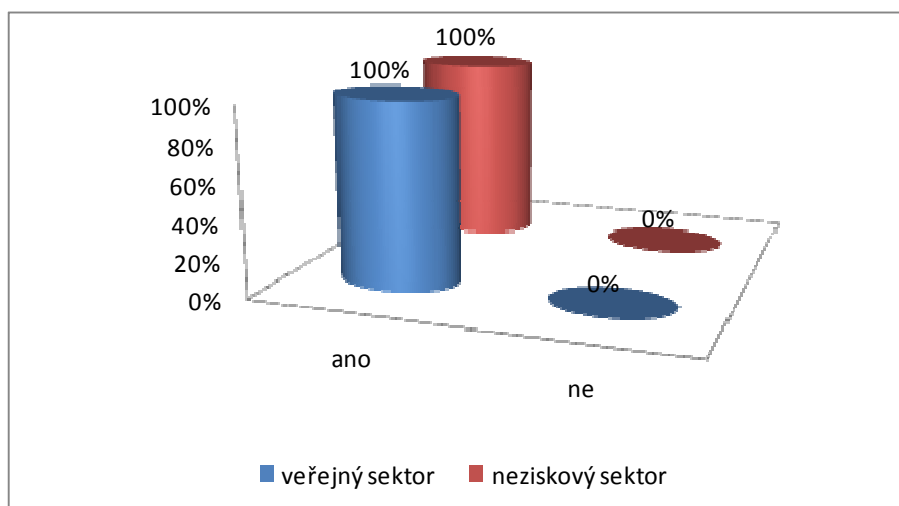
Hodnocení: k velkému překvapení z dotazníkového šetření byl zjištěn velký zájem o rozšíření vzdělání v jazykové znalosti, ve veřejné správě se kladně vyjádřilo 59 % a negativně 41 %, obrovský zájem byl zaznamenán v neziskovém sektoru, kde se vyjádřilo 67 % respondentů kladně a pouhých 33 % respondentů záporně.

Graf č. 9: Interaktivní vzdělávání v organizaci



Hodnocení: jak je zřejmé z grafického znázornění otázka interaktivního vzdělávání je ve veřejné správě nepopulární, pouhých 28 % se kladně vyslovilo k této formě vzdělávání, s touto formou nesouhlasí celých 72 % respondentů, na rozdíl od neziskového sektoru, kde je tato forma velice populární se kladně vyslovilo celých 75 % respondentů a pouhých 25 % se vyslovilo k této formě negativně .

Graf č. 10: Účast na vzdělávacím programu v posledním roce



Hodnocení : k otázce účasti na vzdělávacím programu v posledním se jednoznačně jak ve veřejném a v neziskovém sektoru vyjádřili respondenti stejně, u obou sektorů kladně tj. 100 %

5.4. Kvalitativní šetření ve veřejné správě a v neziskovém sektoru

Pro analýzu kvalitativního šetření stavu vzdělávacích systémů ve veřejné správě a v neziskovém sektoru, bylo zvoleno studium dokumentů v organizacích jak veřejné správy, tak neziskového sektoru.

Z analýzy dokumentů ve veřejné správě jednoznačně vyplývá, že vzdělávací systém je velice uniformovaný, zaměřený na obecnou část a speciální působnost veřejné správy. Některé druhy vzdělávání se týkají přímo oboru, který zaměstnanec vykonává, ovšem na druhé straně některá vzdělávání nejsou pro pracovníky přínosem. Do vstupního vzdělávacího programu je zahrnuto legislativní vymezení správního úřadu, znalost organizačního řádu, vymezení kompetencí veřejné správy a zaměstnance, studium základních dokumentů, studium interních předpisů dané organizace, znalost informačních systémů, základy počítačové gramotnosti, práce s informacemi a základy informatiky apod. Dalšími zdroji, které tvoří pilíř systému vzdělávání zaměstnanců ve veřejné správě, tvoří znalost práva a prameny práva, znalost funkce systému veřejné správy, znalost základů politiky EU a v neposlední řadě znalost veřejné ekonomiky a financí.

V neziskovém sektoru je systém vzdělávání velice odlišný od systému veřejné správy. Je více specializovaný na konkrétní služby, které pro občany vykonává. Vzdělávací program je vypracován pro celou organizaci a její specifické zaměření, uvnitř organizace je vypracován dále individuální program pro jednotlivé zaměstnance, spočívající v interaktivním vzdělávání a v dalších formách vzdělávání, které jsou specifické právě pro tento neziskový sektor.

6. Vlastní výsledky práce

Pro kvalitativní a kvantitativní šetření bylo zvoleno dotazníkové šetření a studium dokumentů. Jak je patrné s výsledků těchto šetření, v případě stanovení I. hypotézy, týkající se nespokojenosti s nabídkou forem vzdělávání došlo k jejímu naplnění pouze veřejném sektoru (dále jen VS), kde je skutečně pouhých 19 % respondentů spokojených s nabídkou forem vzdělávání a 81 % nespokojených respondentů. Naopak je tomu v neziskovém sektoru (dále jen NS), kde je spokojeno celých 88 % respondentů s nabídkou forem vzdělávání a pouhých 12 % nespokojeno. Z těchto výsledků vyplývá, že v NS nedošlo k potvrzení stanovení I. hypotézy. V případě naplnění stanovení II. hypotézy, týkající se nespokojenosti s úrovní vzdělávacích center, jejich dostupnosti a kvalitou, nedošlo k jejímu potvrzení v obou sektorech. Spokojených respondentů ve VS je 73 % a 27 % se vyslovilo záporně, obdobně je tomu i u NS, kde se spokojených respondentů vyslovilo 80 % a nespokojených 12 %. I přes značnou spokojenost respondentů v NS byla ze šetření zjištěna velmi špatná dostupnost a tím zároveň vyplývající vysoké náklady. V případě potvrzení stanovení III. hypotézy, týkající se nespokojenosti s úrovní lektorů nedošlo k jejímu potvrzení pouze ve VS, kde se vyjádřilo záporně 43 % a kladně 57 %, potvrdila se však hypotéza v NS, kde nespokojených respondentů s úrovní lektorů je nadpoloviční většina 51 % a spokojených 49 %. Přesto se dá konstatovat, že je úroveň vyrovnaná, tzn., že jedna polovina respondentů je spokojených a druhá polovina je nespokojených.

Závěrem lze konstatovat, přestože mají oba sektory odlišné systémy vzdělávání, jedno mají společné a to, že jejich existence je ve veřejném zájmu, a jejich činnost je určena především občanům. Z dotazníkového šetření vyplývá, že ve veřejné správě je poměr žen vůči mužům sice vyšší, ale tento rozdíl není tak patrný, jako tomu je u neziskového sektoru, kde je značná část převaha žen. Snahou tohoto sektoru je právě získání více zaměstnanců mužského pohlaví pro některé specifické obory. Z věkové struktury zaměstnanců je patrné, že více mladých lidí je zaměstnáno v neziskovém sektoru, oproti veřejné správě, kde největší procento zaměstnanců je v produktivním věku. Zajímavé je také zjištění, že ve veřejném sektoru je nejvíce respondentů zaměstnáno více než 5 let, na rozdíl tomu v neziskovém sektoru je nejvíce respondentů

zaměstnáno v rozmezí 1 – 5 let. S formou vzdělávání jsou více spokojeni pracovníci v neziskovém sektoru. Stejně tak se dá hovořit i o výsledcích spokojenosti s úrovní lektorů v obou sektorech. V otázce dosaženého vzdělávání bylo zjištěno, že v dnešní době převažuje ve veřejné správě vysokoškolské vzdělání, na rozdíl od neziskového, kde je převaha středoškolsky vzdělaných zaměstnanců. Spokojenost s nabídkou vzdělávacích programů je téměř stejně vysoká u obou sektorů. Potřeba zdokonalování jazykových znalostí a potřeba jazykové vybavenosti je také téměř stejná, kladně se vyjádřilo u obou sektorů nadpoloviční většina respondentů. Forma interaktivního vzdělávání je plně využívána v neziskovém sektoru, ve veřejné správě jen minimálně.

Na závěr z kvalitativního šetření jednoznačně vyplývá, že u obou je kvalita systému vzdělávání poměrně vysoká, avšak se značným rozdílem týkající se efektivity, účelnosti a hospodárnosti. Vzdělávací systém neziskových organizací je oproti systému zaměstnanců ve veřejné správě více specifický, účelnější a efektivnější.

6.1. SWOT analýza .

SWOT je zkratka slov převzatých z anglického jazyka. Jedná se o slova Strengths, což znamená přednosti neboli silné stránky, Weaknesses – nedostatky, čili slabé stránky, Opportunities – příležitosti a posledním slovem je Threats – ohrožení.

SWOT analýza je komplexní metoda kvalitativního vyhodnocení veškerých stránek fungování společnosti, jejích problémů a její současné pozice. Rozbor silných a slabých stránek je zaměřen především na interní prostředí organizací a měl by poskytnout dostatečné objektivní informace o silných a slabých stránkách dané organizace. Analýzou ohrožení rozumíme především rozbor nežádoucích vlivů z vnějšího prostředí. Analýza příležitostí předvídá příznivé vlivy pro budoucnost společnosti.

6.1.1. Silné stránky vzdělávacích programů

- široká nabídka vzdělávacích programů
- vysoká poptávka po vzdělávacích programech
- zajištění odpovídající odbornosti lektorů
- vysoký počet vyškolených účastníků
- vysoký počet realizovaných akcí
- kvalita vzdělávacích programů

6.1.2. Slabé stránky vzdělávacích programů

- zajištění zpětné kontroly vynaložených nákladů
- vysoké náklady vynaložené na vzdělávání zaměstnanců
- nedostatečná nabídka vzdělávacích programů pro specializované obory
- případná neefektivita vynaložených nákladů na vzdělávací programy a vzdělávání zaměstnanců
- stres zaměstnanců
- nedostatečná znalost cizího jazyka
- nedostatečná nabídka vzdělávacích programů ve světovém jazyce

7. Diskuse

Tak jak již vyplývá z vlastních výsledků práce nabídka vzdělávacích programů je pro veřejnou správu je obrovská, je specializovaná, ale není účelná. Podle dosavadního funkčního systému vzdělávání zaměstnanců ve veřejné správě, které je zaměřeno na vzdělávání v části obecné a specializované, dochází často k účasti zaměstnanců, které jsou mimo obor, nebo s vykonávanou prací vůbec nesouvisí a není tudíž přínosem. Vzhledem k tomu, že se jedná často o velmi nákladné vzdělávací programy, dochází tak k plýtvání veřejných prostředků. Vzdělávací programy veřejné správy by měli být více tzv. „šité na míru“ daného zaměstnance a měly by být více kontrolovány vynakládané prostředky. Zaměstnanec by měl seznamovat další kolegy s novými poznatky a informacemi, tak aby docházelo k postupnému předávání informací. Posláním zaměstnance veřejné správy je vykonávat službu veřejnou a proto je nutné znát nejen znalosti daného oboru, ale i znalosti obecné. Účelem získaných informací je jejich šíření, k tomu je možno použití nových alternativních metod, nebo využití interaktivního vzdělávání. Všechny tyto metody vedou ke snížení nákladů, ke zvýšení efektivity a účelnosti, které často, jak praxe vykazuje nefunguje. Zaměstnanci veřejné správy jsou velice uzavření, hrají si na tzv. „svém písčku“. O nové informace se jen velice neradi dělí s ostatními kolegy a tím dochází k chybám a omylům, které často úředníci dělají. Jedná se spíše o oblast samosprávy, oblast státní správy více či méně spolupracují s organizacemi, kterým se delegovala státní moc, prostřednictvím přenesené působnosti. Zaměstnanci veřejné správy by měli mít pasivní znalost alespoň jednoho světového jazyka, aby se mohli účastnit i mezinárodních výměnných stáží a seznamovat se systémem vzdělávání v zahraničí.

Naopak tomu je v neziskových organizacích, u kterých taková široká nabídka není, a především není specializovaná a je velmi nedostupná. Většina vzdělávacích institucí je vzdáleno, proto náklady jak na vstupní i průběžná školení jsou velmi vysoké. V tomto případě velice úzce spolupracuje Krajský úřad Karlovarského kraje s neziskovým sektorem právě v oblasti vzdělávání, kde nabízí celou škálu vzdělávacích programů, které nejsou tak nákladné, nebo zcela zdarma. Podle výsledků šetření lze konstatovat, že neziskový sektor více využívá alternativních metod vzdělávání, nežli je tomu u veřejného sektoru.

Mnoho vzdělávacích programů vzniklo za podpory Evropské unie, např. v rámci operačních programů (dále jen OP). Vzdělání pro konkurenceschopnost (OP VK), OP Lidské zdroje a zaměstnanost nebo v rámci nadnárodního programu Leonardo da Vinci.

Lze též konstatovat, že náklady spojené se vzděláváním jsou účelněji a efektivněji využity. Pracovníci neziskového sektoru se více zaměřují a specializují na dle oboru a služby, kterou vykonávají. Například úzce spolupracují s pedagogy jednotlivých škol, odborníky z oblasti psychologie, psychiatrie, nebo lékařských zařízení, kde získávají velice praktické zkušenosti a především znalosti.

8. Závěr

Vzdělání je jedna z forem vývoje člověka, který se neustále zdokonaluje od předškolního, základního, středního, nástavbového, vyššího odborného, vysokoškolského (bakalářského a magisterského) až po doktoranský studijní program. Schéma vzdělávacího systému uvedeno v **příloze č. 9**. Všechny tyto stupně vzdělávání se potýkají s řadou problémů, které souvisí s celkovým vývojem společnosti a světovou globalizací. Informace a znalosti nás v životě velmi ovlivňují, pomáhají nám a posouvají někdy až za hranice možností. Především jsou to právě znalosti a informace jako čtvrtý z výrobních faktorů, které jsou také jako ostatní výrobní faktory, zdrojem finančních prostředků. Pomáhají nám tímto zabezpečovat rodiny a zabezpečovat samy sebe. Vzdělání nám pomáhá v upevnění pozice v zaměstnání. Na zaměstnance jsou v různých oborech kladeny vysoké nároky právě, spočívající ve stupni jejich vzdělání. Podle stupně vzdělání a odpracované praxe v oboru se odvíjí ve státní sféře i stupeň platového zařazení dle katalogu prací. V souvislosti s těmito neustálými změnami vzrostl velký zájem o tzv. celoživotní vzdělávání ve veřejné správě a dalších formách vzdělávání. Otázkou zůstává, zda současné vzdělávací systémy státních a nestátních organizací je účelný a hospodárný, jestli přináší ten očekávaný výsledek a tím je zlepšení funkce veřejného a soukromého sektoru, který v této oblasti působí, jako doplňkový. Diplomová práce ve své srovnávací studii se zabývala právě odpovědí na tuto otázku, spočívající v porovnání systému vzdělávání pracovníků ve veřejné správě a systému vzdělávání pracovníků v neziskovém sektoru. Na základě poznatků bylo konstatováno, že zaměstnanci veřejné správy jsou z velké části spíše pracovníci, kteří berou zaměstnání jako „rutinu“, nežli jako odborně vykonanou práci. Na vzdělávání je pohlíženo jako na povinnost, bez ohledu na efektivitu a celkový přínos. I přes tyto negativa, lze konstatovat, že úředníci stále získávají větší znalosti jak v obecné způsobilosti, tak speciální. Problém je spatřen především v kontrole systému vzdělávání, tak aby nedocházelo k plýtvání veřejných rozpočtů. Rozvoj lidských zdrojů je velice složitý, dynamický, ale také finančně náročný. Ze srovnávací studie jednoznačně vyplývá, že právě nestátní organizace, které si musí z větší části vzdělávací systém zabezpečovat a financovat sami, je účelnější, hospodárnější, a využívá více

možností a modelů vzdělávání, které jsou úspornější a efektivnější, nežli je tomu ve veřejné správě, kde je tento systém hrazen z velké části z veřejných prostředků.

Do budoucnosti by se měl systém vzdělávání pracovníků ve veřejné správě více zabývat alternativními možnostmi, které by kromě jiného směřovalo k účelnosti, hospodárnosti a efektivitě. Hlavní funkcí veřejného a soukromého sektoru nadále zůstává spokojenost občanů a naplnění účelnosti jejich existence, která je právě budována na jejich odbornosti, znalostech a schopnostech.

Seznam použité literatury

1. Zákon č. 312/2002 Sb., o úřednicích územních samosprávných celků a o změně některých zákonů
2. Návrh MVČR (syllabus), věcný záměr zákona o úřednicích veřejné správy a o vzdělávání ve veřejné správě (zákon o veřejné službě)
3. Veřejná správa v ČR: vydavatelství MVČR Praha, 2005. ISBN 80-239-4709-5, s. 58
4. FRIČ, P., GOULLI, R.: *Neziskový sektor v ČR...*, část: Praha: Eurolex Bohemia, 2001, ISB 80-86432-04-1, s.11-14
5. Informační centrum neziskových organizací
<http://www.neziskovky.cz/>
6. TURNEROVÁ, J. : *Cesta ke skrytému bohatství neziskové organizace*. vydání Praha: Spiralis, o.s. Praha, 2007. ISBN 80-903015-5-X, s.33 - 41
7. DISMAN, M. : *Jak se vyrábí sociologická znalost* : příručka pro uživatele. 3. vydání. Praha: Karolinum, 2000. 374 s.. ISBN 80-246-0139-7, s.126

Seznam legislativních změn :

- Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů
- Zákon č. 248/2000 Sb., o podpoře regionálního rozvoje, ve znění pozdějších předpisů
- Zákon č. 128/2000 Sb., o obcích (obecní zřízení), ve znění pozdějších předpisů
- Zákon č. 129/2000 Sb., o krajích (krajské zřízení), ve znění pozdějších předpisů
- Zákon č. 131/2000 Sb., o hlavním městě Praze, ve znění pozdějších předpisů
- Zákon č. 553/1991 Sb., o obecní policii, ve znění pozdějších předpisů
- Zákon č. 219/2000 Sb., o majetku ČR a jejím vystupování v právních vztazích , ve znění pozdějších předpisů

- Zákon č. 250/2000 Sb., o rozpočtových pravidlech územních samosprávných celků, ve znění pozdějších předpisů
- Zákon č. 2/1969 Sb., o zřízení ministerstev a jiných ústředních orgánů státní správy ČR, ve znění pozdějších předpisů, (zejména zrušení Generálního ředitelství státní služby, přesun kompetencí z Ministerstva práce a sociálních věcí na Ministerstvo vnitra)

Seznam tabulek, obrázků a grafů

Seznam tabulek:

Tabulka č. 1 - Druh sledovaného zájmu a obecného zaměření NO

Tabulka č. 2 – Výhled počtu obyvatel v Karlovarském kraji

Tabulka č. 3 - Statistické údaje regionální pobočky Sokolov za rok 2009

Seznam obrázků:

Obrázek č. 1- Klíčové motivátory v NO

Obrázek č. 2 - Životní cyklus pracovníka v NO

Seznam grafů:

Graf č. 1 – Pohlaví respondentů

Graf č. 2 – Věková struktura respondentů

Graf č. 3 – Délka pracovního poměru respondentů

Graf č. 4 – Dosažené vzdělání respondentů

Graf č. 5. – Spokojenost s formou vzdělávání

Graf. č. 6 - Spokojenost s nabídkou vzdělávacích programů

Graf č. 7 - Spokojenost s úrovní lektorů

Graf č. 8 - Zájem o rozšíření vzdělání o jazykovou znalost

Graf č. 9 - Interaktivní vzdělávání v organizaci

Graf č. 10 – Účast ve vzdělávacím programu v posledním roce

Seznam příloh

Příloha č. 1 – Vývojová tendence počtu nezaměstnaných od r. 2000-2007 KK

Příloha č. 1- Počet vyškolených účastníků a počet realizovaných akcí VCVS ČR Praha

Příloha č. 3 - Mapa mikroregionů Karlovarského kraje

Příloha č. 4 - Harmonogram vstupního vzdělávání VS

Příloha č. 5 - Osvědčení o absolvování vstupního vzdělávání ve VS

Příloha č. 6 - Osvědčení o absolvování průběžného vzdělávání ve VS

Příloha č. 7 – Osvědčení o absolvování průběžného vzdělávání v NO

Příloha č. 8 - Dotazník

Příloha č. 9 - Schéma vzdělávacího systému ČR

Přílohy

Příloha 1

zdroj : ČSÚ¹

10-21. Nezaměstnaní a jejich struktura podle vzdělání, věkových skupin a krajů
The unemployed and their structure: by educational attainment, age group and region

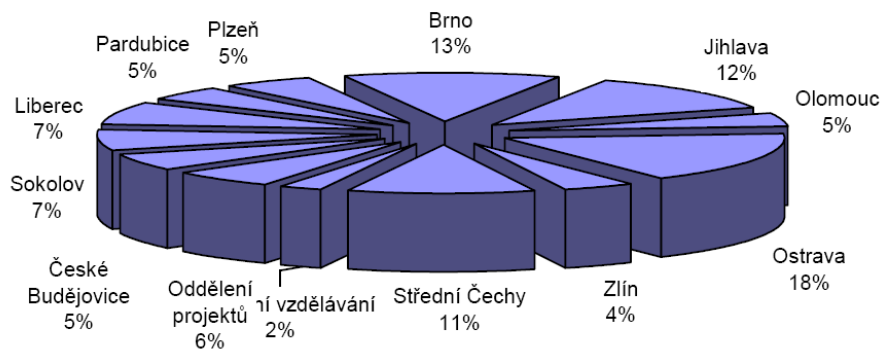
v tis. osob							
Ukazatel	2000		2005		2006		2007
	celkem		celkem		celkem		celkem
	Total		Total		Total		Total
Nezaměstnaní celkem	454,5		410,2		371,3		276,3
Nejvyšší dosažené vzdělání:							
základní	115,9		98,9		91,8		73,6
střední bez maturity	202,3		198,7		169,9		126,6
střední s maturitou	116,2		95,9		91,8		63,6
vysokoškolské	16,4		16,6		17,7		12,4
bez vzdělání	3,8		-		-		-
nezjištěno	-		-		-		-
Věkové skupiny:							
15 až 19 let	34,7		25,2		21,2		12,4
20 až 24 let	87,6		63,3		57,7		33,5
25 až 29 let	63,6		59,3		44		33,7
30 až 34 let	55,7		50,5		52,1		39,9
35 až 39 let	45,1		42		37,7		31,2
40 až 44 let	45,7		40,7		37,4		29,5
45 až 49 let	52,7		41,9		38,8		27,1
50 až 54 let	46,3		52,5		45,4		36,1
55 až 59 let	17,5		29		31,1		27,8
60 až 64 let	4		4,1		4,4		4,3
65 a více let	1,7		1,7		1,5		0,8
Kraj:							
Hl. m. Praha	26,9		22,4		18,1		15,8
Středočeský	42,3		30,4		26,9		20,4
Jihočeský	18,6		15,9		16,3		10,6
Plzeňský	17,7		14,5		13		10,4
Karlovarský	13,8		17,7		16,2		13,2
Ústecký	66,3		60,9		57,7		39,9
Liberecký	13,3		14		16,5		12,8
Královéhradecký	17,1		12,9		14,9		11,5
Pardubický	20,7		14,1		13,7		11,2
Vysočina	17,3		17,2		13,5		12,1
Jihomoravský	47,1		45,2		44,6		30,5
Olomoucký	40,8		31,4		26		20,1
Zlínský	23,7		27,4		20,8		16,5

:zdroj : <http://www.czso.cz/>

Příloha 2

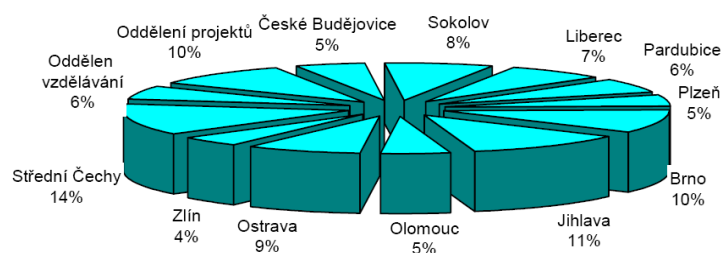
GRAFICKÉ ZNÁZORNĚNÍ POČTU VYŠKOLENÝCH ÚČASTNÍKŮ A POČTU REALIZOVANÝCH AKCÍ VCVS O.P.S. PRAHA DLE REGIONÁLNÍCH POBOČEK

Počet vyškolených účastníků



vzdelavaci centrum pro verejnou spravu CR, o. p. s.

Počet realizovaných akcí

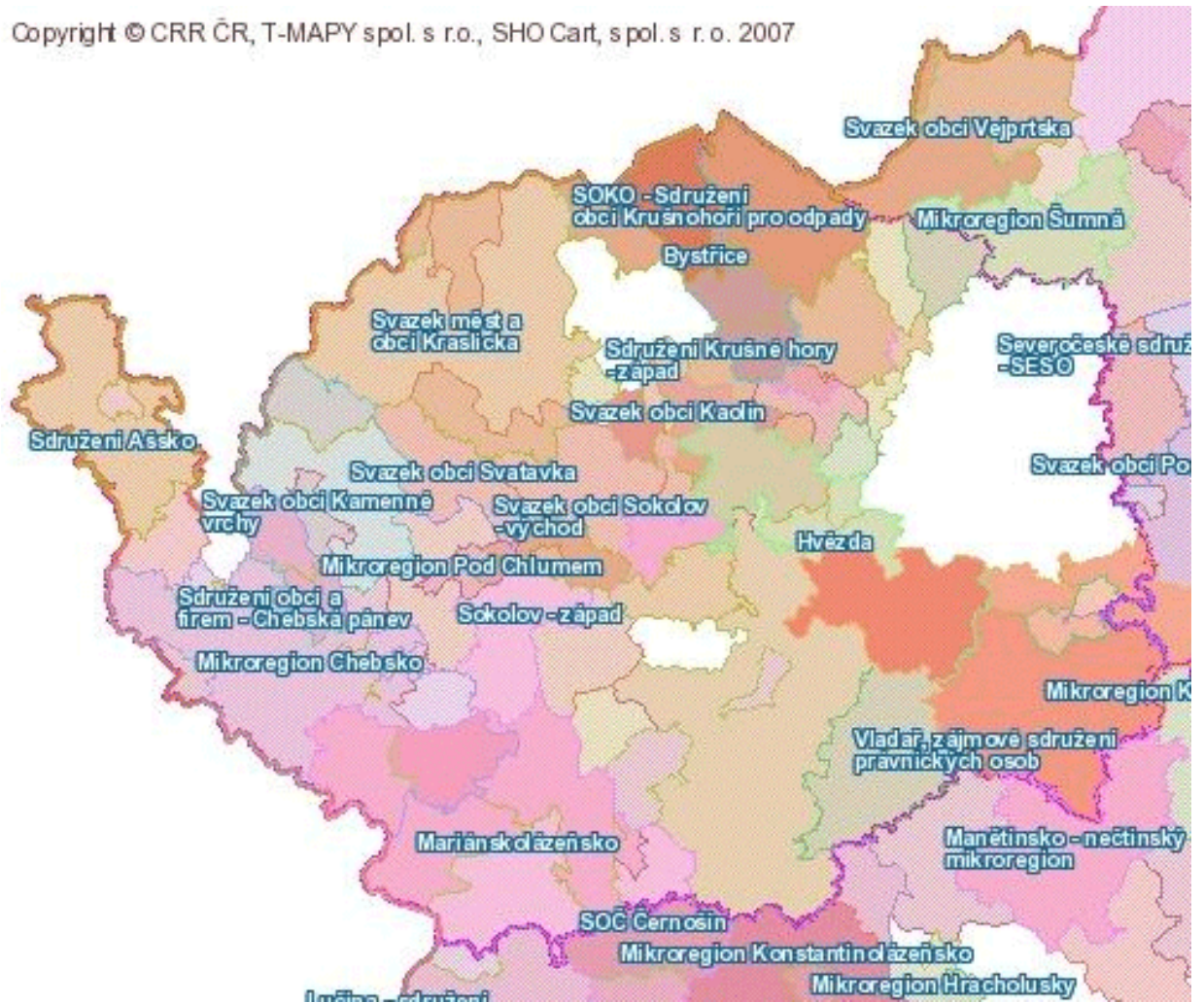


Počet vyškolených účastníků

<http://www.vcvscr.cz/vyrocnizpravy/30.pdf>

MAPA MIKROREGIONŮ KARLOVARSKÉHO KRAJE

Copyright © CRR ČR, T-MAPY spol. s r.o., SHO Cart, spol. s r.o. 2007



www.risy.cz/mikroregiony_karlovarsky_kraj

Příloha 4

POZVÁNKA NA KURZ VSTUPNÍHO VZDĚLÁVÁNÍ ÚŘEDNÍKŮ

TERMÍN: 11., 16., 23., 26. a 30. března 2010

Kurz vstupního vzdělávání úředníků - část zajišťovaná Městským úřadem Kraslice - se uskuteční ve dnech 11. 3. 2010 a 26. 3. 2010 na Městském úřadu Kraslice dle níže uvedeného programu. Ve dnech 16. 3. a 23. 3. a 30. 3. 2010 bude kurz probíhat v jednacím sále Zastupitelstva Karlovarského kraje, Závodní 353/88, Karlovy Vary (pozdávka a tématický a časový plán přílohy).

Den/dat.	Název tématu	Od- do	Počet hodin	Přednáší	Místo
			8		
11.3.2010 čtvrtek	Legislativní vymezení správ. úřadu, Organizační řád, statut správního úřadu a další konkrétní předpisy	07.00-08.30	2	Bc.Radka Müllerová	Městský úřad Kraslice nám. 28. října 1438 2.NP malá zased.míst.
	Vymezení kompetencí s ohledem na pracovní zařazení zaměstnance	09.00-09.45	1		
	Spisový a skartační řád, elektronické zpracování dokumentů, archivace	10.00-10.45	1		
	Zákon č. 312/2002 Sb., o úřednících územních samosprávných celků a o změně zákonů - vzdělávání	12.00-13.30	2		
	<u>Samostudium účastníků</u>			Samostudium	účastník studuje zadaná témata samostatně
	Zákon č. 312/2002 Sb., o úřednících územních samosprávných celků a o změně zákonů - vzdělávání		1		
	Studium základních dokumentů úřadu	-	1		
			8		
26.3.2010 pátek	Informační systémy ve veřejné správě	08.00-8.45	1	Dana Hollá	Městský úřad Kraslice nám. 28. října 1438 2.NP malá zased.míst.
	Ochrana dat v elektronické podobě				
	Základy počítačové gramotnosti -základní programy používané u úřadu	09.00-10.30	2		
	Základy počítačové gramotnosti -základní programy používané u úřadu	12.30-14.00	2		
	Internet , elektronická pošta, práce s informacemi	14.15-15.00	1		
	<u>Samostudium účastníků</u>			Samostudium	účastník studuje zadaná témata samostatně
	Základy informatiky		2		

MĚSTSKÝ ÚŘAD KRASLICE

PLÁN VZDĚLÁVÁNÍ ÚŘEDNÍKA (podle § 17 zákona č. 312/2002 Sb.)
--

Jméno a příjmení, titul: Radka Müllerová

Odbor (oddělení): Odbor rozvoje a správy majetku města

Druh práce (správní činnosti): úsek silničního hospodářství a údržba veřejné zeleně

Kvalifikační předpoklad vzdělání pro výkon práce: střední vzdělání s maturitní zkouškou

Dosažené předcházející vzdělání:

1. Střední vzdělání: všeobecné - Gymnázium Sokolov
2. Vyšší odborné (obor studia): ne
3. Vysokoškolské vzdělání:
 - a) bakalářské: studující Zpč. Univerzitu Plzeň
 - b) magisterské:
 - c) doktorandské:
4. Postgraduální – vědecké:
5. Vstupní vzdělávání (§ 19 zák. č. 312/2002 Sb.) – osvědčení č. ze dne:
6. Zvláštní odborná způsobilost: přestupky, evidence obyvatel +OP,CD
7. Další profesní kurzy: na úseku silničního hospodářství AZ KORT Liberec
8. Uznané vzdělání podle vyhl. MV č. 511/2002 Sb.:
9. Uznané vzdělání podle § 34 zák. č. 312/2002 Sb.:

Zdroj: Městský úřad Kraslice

**DOHODNUTÝ PLÁN VZDĚLÁVÁNÍ:
VZOR**

Vstupní vzdělávání (§ 19 zák. č. 312/2002 Sb.)

Nástup školení:
Absolvoval dne:
Číslo osvědčení:
Počet dnů vzdělávání:

Průběžné vzdělávání (§ 20 zák. č. 312/2002 Sb.)

Název vzdělávací akce:

Nástup na školení:
Absolvoval dne:
Číslo osvědčení:
Počet dnů vzdělávání

Zvláštní odborná způsobilost (§ 21 zák. č. 312/2002 Sb.)

Druh ZOZ dle vyhlášky MV č. 512/2002 Sb.:

Příhláška podána dne:
Vzdělávací instituce:
Příprava ukončena dne:
Zkouška dne:
Číslo osvědčení:
Počet dnů přípravy a zkoušky:

Vzdělávání vedoucích úředníků (vedoucích úřadů) (§ 27 zák. č. 312/2002 Sb.)

Příhláška podána dne:
Vzdělávací instituce:
Termíny školení:
Absolvoval(a) dne:
Číslo osvědčení:

Plán vzdělávání sestavil: _____ dne: _____

Plán vzdělávání schválil: _____ dne: _____

Zdroj: Městský úřad Kraslice

**VZOR OSVĚDČENÍ VSTUPNÍHO VZDĚLÁVÁNÍ
VE VEŘEJNÉ SPRÁVĚ**



KARLOVARSKÝ KRAJ

*vydává v souladu se zněním § 19, odst 3 zákona č. 312/2002 Sb., o úřednicích územních
samosprávných celků a o změně některých zákonů*

O s v ě d ě n í

o absolvování vstupního vzdělávání úředníků

*úspěšně absolvoval/-a vstupní vzdělávání v rozsahu 5 dnů vzdělávacího
programu AK1/VV-8/2002, pořádaného ve dnech 8.-23.9.2009 Karlovarským
krajem, vzdělávací institucí akreditovanou u MVČR pod číslem AK1/I-8/2002.*



V Karlových Varech 23.září 2009

*Ing. Marie Tomsová
vedoucí odboru kancelář ředitele úřadu*

ev. číslo osvědčení : 90915

Příloha 6

**VZOR OSVĚDČENÍ PRŮBĚŽNÉHO VZDĚLÁVÁNÍ
VE VEŘEJNÉ SPRÁVĚ**



VZOR OSVĚDČENÍ V NEZISKOVÉM SEKTORU



OPERAČNÍ PROGRAM
LIDSKÉ ZDROJE
A ZAMĚSTNANOST



PODPORUJEME
VAŠI BUDOUCNOST
www.esfcr.cz

INSTAND, o.s.

Institut pro podporu vzdělávání a rozvoj kvality ve veřejných službách

vydává

OSVĚDČENÍ

X Y

(narozena dd.mm.rrrr)

absolvovala

seminář

*** O VÝZNAMU SUPERVIZE ***

Rozsah semináře: 8 hodin

Datum konání semináře: 16 9. 2009

V Karlových Varech 16. září 2009

PhDr. Jaroslava Sýkorová
Předsedkyně o.s.INSTAND



Seminář je financován z prostředků Evropského sociálního fondu prostřednictvím Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost a státního rozpočtu ČR







DOTAZNÍK

Tento dotazník slouží jako podklad pro výzkumnou diplomovou práci, jejímž cílem je určit a ohodnotit současný průběh vzdělávání zaměstnanců ve veřejném a v neziskovém sektoru.

Informace, o které žádám mají velmi osobní charakter a proto budou považovány za přísně důvěrné. Dotazníky zůstanou anonymní a nebudou předávány žádné třetí osobě ani používány pro jiné účely.

Základní pokyny k vyplňování dotazníku :

Otázky jsou zaměřeny na tyto oblasti :

-  Systém vzdělávání
-  Nabídka vzdělávání
-  Věk
-  Dosažené vzdělání
-  Délka pracovního poměru v organizaci
-  Navrhované změny

Svou odpověď zakřížkujte. Tam , kde jste vyzváni svou odpověď prosím dopište.

Pokuste se prosím odpovědět na všechny otázky (čestně a pravdivě).

Vyplněné dotazníky prosím co nejdříve vraťte, buď vložením do velké bílé obálky, která je k dispozici na Vašem pracovišti (personálním oddělení), popřípadě pomocí e-mailové pošty na adresu mullerova@meu.kraslice.cz .

Předem Vám děkuji za Vaši pomoc a čas, který jste vyplnění dotazníku věnovali.

Prosím o vyplnění základních identifikačních údajů.

Jste: muž žena

Je Vám: 18 – 30 let 30 – 50 let 50 – 60 let

Délka Vašeho pracovního poměru v organizaci :

Méně než 1 rok 1 – 5 let více než 5 let

Jaké máte dosažené vzdělání :

základní střední odborné učiliště střední odborné s maturitou
vysokoškolské

Vyhovuje Vám současná forma vzdělávání ?

ano ne

Jste spokojen (a) s nabídkou vzdělávacích programů ?

ano ne

prostor na vyjádření požadavků ke zlepšení nabídky (prosím dopište)

.....

**Jste spokojen(a) s úrovní lektorů ?
Pozn: znalostní , kompetentní apod..**

ano ne

Chtěl(a) byste si rozšířit vzdělávání jazykovými kurzy ?

ano ne

Považujete interaktivní vzdělávání ve Vaší organizaci za přínos ?

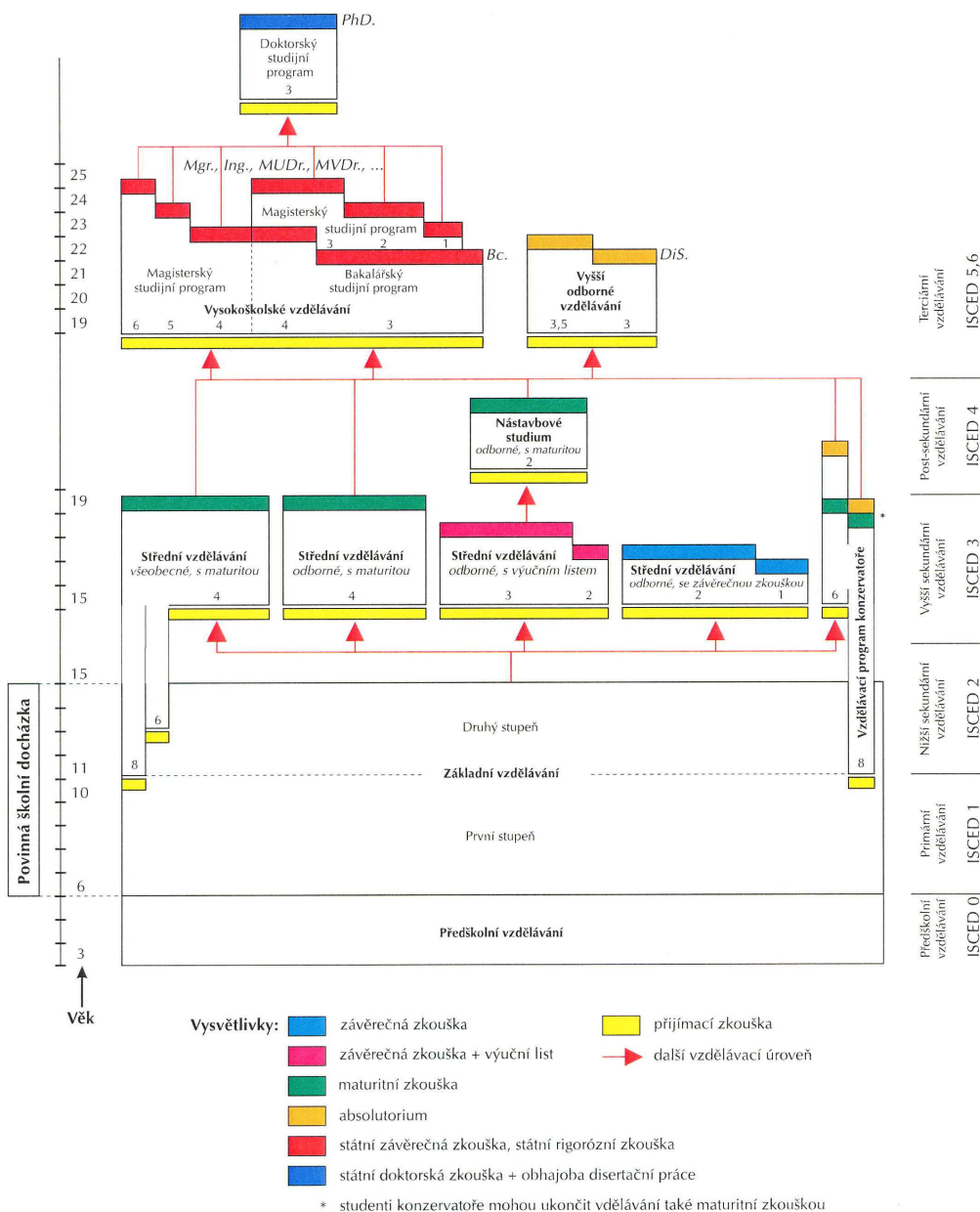
ano ne

Zúčastnil(a) jste se v posledním roce vzdělávacího programu ?

ano ne

akreditované neakreditované

Schéma vzdělávacího systému České republiky



Vzdělávací systém České republiky [leták]. 2. vydání. Praha, 2006. Náklad 6000 výtisků. Národní vzdělávací fond, o. p. s., Národní informační středisko pro poradenství, Opletalova 25, 110 00 Praha 1. Vydáno s podporou Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy a Evropského společenství v rámci programu Leonardo da Vinci. Zdroj dat: Ústav pro informace ve vzdělávání a Český statistický úřad. ISBN 80-86728-29-3

