

Česká zemědělská univerzita v Praze

Provozně ekonomická fakulta

Katedra humanitních věd



Diplomová práce

**Celoživotní vzdělávání pracovníků ve státním sektoru
a význam celoživotního vzdělávání v neziskovém
sektoru**

Mgr. Jana Šachová

© 2014 ČZU v Praze

ČESKÁ ZEMĚDĚLSKÁ UNIVERZITA V PRAZE

Katedra humanitních věd
Provozně ekonomická fakulta

ZADÁNÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE

Šachová Jana

Veřejná správa a regionální rozvoj Sezimovo Ústí - Tábor

Název práce

Celoživotní vzdělávání pracovníků ve státním sektoru a význam celoživotního vzdělávání v neziskovém sektoru (srovnávací studie)

Anglický název

Lifelong learning for workers in the public sector and the importance of lifelong learning in the nonprofit sector (comparative study)

Cíle práce

Cílem práce bude porovnání současného stavu celoživotního vzdělávání ve státním a v neziskovém sektoru, identifikovat možnosti a vzájemné působení celoživotního vzdělávání ve státním a v neziskovém sektoru. Dílčím cílem bude zjistit spokojenost absolventů s celoživotním vzděláváním ve státním a neziskovém sektoru. Dalším dílčím cílem bude zjistit možnosti rozvoje celoživotního vzdělávání ve státním a v neziskovém sektoru.

Metodika

Teoretická část bude vycházet ze studia dokumentů k tématu. V terénním šetření bude využit kvantitativní přístup pomocí dotazníku mezi absolventy kurzů. Kvalitativní terénní šetření využije polostrukturované rozhovory u organizací státního a nestátního sektoru. Výsledky budou shrnuty, diskutovány a bude stanoven závěr. Struktura práce: 1 ÚVOD, 2 CÍL PRÁCE A METODIKA, 3 TEORETICKÁ VÝCHODISKA A TERMINOLOGIE, 4 CHARAKTERISTKA ORGANIZACÍ, 5 TERÉNNÍ ŠETŘENÍ, 6 VÝSLEDKY A DISKUSE, 7 ZÁVĚR, 8 SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ, 9 PŘÍLOHY.

Harmonogram zpracování

02/2013 - 06/2013 Vypracování kapitol Úvod, Cíl a metodika práce (udělení 1. zápočtu)

07/2013 - 09/2013 Zpracování teoretického zázemí práce, návrh a příprava šetření v terénu

10/2013 - 11/2013 Uskutečnění terénního šetření

12/2013 - 01/2014 Zpracování, analýza a interpretace získaných dat (udělení 2. zápočtu)

02/2014 - 02/2014 Syntéza teoretických východisek a empirických zjištění v závěrech práce

03/2014 - 03/2014 Dokončení formálních úprav a odevzdání práce (udělení 3. zápočtu)

Během udělení 2. a 3. zápočtu lze také udělit Zápočet za praxi (potvrzený Zápočtový list studenta o absolvování praxe s přiloženou vypracovanou Zprávou z praxe - viz Studijní plány PEF)

Rozsah textové části

60 - 80 stran

Klíčová slova

celoživotní vzdělání, státní sektor, neziskový sektor, andragogika, formy vzdělávání

Doporučené zdroje informací

Literatura:

BALVÍN, Jaroslav. Pedagogika, andragogika a multikulturalita. Vyd. 1. Praha: Hnutí R, 2012, 1 sv. (různé stránkování). ISBN 978-80-86798-07-3,
DISMAN, Miroslav. Jak se vyrábí sociologická znalost: příručka pro uživatele. 4., nezměn. vyd. Praha: Karolinum, 2011, 372 s. ISBN 978-80-246-1966-8,
GIDDENS, Anthony. Důsledky modernity. 3. vyd. Praha: Sociologické nakladatelství, 2010, 158 s. Post (Postmoderní sociologické teorie), 3. sv. ISBN 978-807-4190-353,
GOLDBERG, Cathy N. Davidson and David Theo a With the assistance of Zoë Marie JONES. The future of thinking learning institutions in a digital age. Cambridge, Mass: MIT Press, 2010, ISBN 978-026-2266-529,
PLAMÍNEK, Jiří. Vzdělávání dospělých: průvodce pro lektory, účastníky a zadavatele. 1. vyd. Praha: Grada, 2010, 318 s. ISBN 978-802-4732-350,
POMAHAČ, Richard. Veřejná správa. 1. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2013, 315 s. Beckovy mezioborové učebnice. ISBN 978-80-7400-447-6,
PRŮCHA, Jan a Jaroslav VETEŠKA. Andragogický slovník. Vyd. 1. Praha: Grada, 2012, 294 s. ISBN 978-802-4739-601,
QALLL: doporučení pro zajišťování kvality v celoživotním vzdělávání. Praha: Evropská tematická síť QALLL, 2012, 23 s. ISBN 978-80-260-4203-7,
REKTOŘÍK, Jaroslav. Organizace neziskového sektoru: základy ekonomiky, teorie a řízení. 3., aktualiz. vyd. Praha: Ekopress, 2010, 188 s. ISBN 978-80-86929-54-5,
VETEŠKA, Jaroslav. Trendy a možnosti rozvoje dalšího profesního vzdělávání. 1. vyd. Praha: Česká andragogická společnost, 2013, 167 s. Česká a slovenská andragogika. ISBN 978-80-905460-0-4.
Právní předpisy:
ústavní zákon č. 1/1993 Sb., Ústava ČR,
ústavní zákon č. 2/1993 Sb., Listina základních práv a svobod,
zákon č. 111/1998 Sb., o vysokých školách.

Vedoucí práce

Varvažovská Pavla, Ing.

Termín odevzdání

březen 2014

Elektronicky schváleno dne 18.12.2013

prof. Ing. PhDr. Věra Majerová, CSc.

Vedoucí katedry

Elektronicky schváleno dne 3.3.2014

Ing. Martin Pelikán, Ph.D.

Děkan fakulty

V Praze dne 3.3.2014

Čestné prohlášení

Prohlašuji, že svou diplomovou práci "Celoživotní vzdělávání pracovníků ve státním sektoru a význam celoživotního vzdělávání v neziskovém sektoru" 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 datum odevzdání _____

Poděkování

Ráda bych touto cestou poděkovala Ing. Pavle Varvažovské za vedení při zpracování této diplomové práce.

Celoživotní vzdělávání pracovníků ve státním sektoru a význam celoživotního vzdělávání v neziskovém sektoru

Lifelong learning for workers in the public sector and the importance of lifelong learning in the nonprofit sector

Souhrn

Tato diplomová práce pojednává o procesu celoživotního vzdělávání, jeho počátcích a postupném vývoji až do současné podoby. V praktické části pak práce analyzuje a porovnává možnosti celoživotní vzdělávání pracovníků, jaké nabízí státní sektor a ty, jež může poskytnout neziskový sektor. Za státní sektor byla vybrána Celní správa České republiky a za neziskový sektor pět neziskových organizací. Pomocí terénního šetření bylo možné organizace porovnávat. V Celní správě ČR bylo provedeno kvantitativní šetření, kterého se zúčastnilo sto respondentů. Ti měli možnost se anonymně vyjádřit ke dvaceti otázkám týkajících se jejich spokojenosti s celoživotním vzděláváním v Celní správě ČR. V nestátních neziskových organizacích bylo provedeno kvalitativní terénní šetření. Se zástupci těchto organizací byly uskutečněny rozhovory na téma význam celoživotního vzdělávání v jejich organizaci. Z údajů, které byly získány ze zmiňovaných šetření, bylo možné porovnat a zhodnotit jejich současné možnosti celoživotního vzdělávání, identifikovat silné a slabé stránky, ale také nastínit, jakým směrem by se mohly organizace rozvíjet a zlepšit tak své současné postavení v oblasti vzdělávání.

Summary

The theses deals with a process of a lifetime education, with its origin and its sequential progress till its present image. Further in its practical part the theses analyses and compares the employees' lifetime education possibilities being offered by a public sector and those could be used in a nonprofit sector. Customs administration of the Czech Republic is a representative of a state sector, for a nonprofit sector the representatives are the five organizations. By means of a legwork the organizations could be compared. In the Customs administration of the Czech Republic there was made a quantitative investigation with one hundred participants being involved in. The participants could express their opinion of twenty questions concerning their satisfaction with a lifetime education in the Customs administration of the Czech Republic. In the non-state nonprofit organizations there was made a qualitative legwork. Representatives of the organizations were interviewed concerning the lifetime education importance in the organization. The data obtained from the above investigations could be compared and it was possible to evaluate the employees' lifetime education possibilities, to identify both the weak and strong points, and it was also possible to adumbrate the directions for the organizations progress in order to improve their present roles in the field of education.

Klíčová slova: celoživotní vzdělávání, státní sektor, neziskový sektor, pedagogika, andragogika, formy vzdělávání, formální učení, neformální učení, informální učení

Keywords: lifelong learning, public sector, nonprofit sector, pedagogy, andragogy, form of learning, formal education, non-formal education, informal education

Obsah	
1) ÚVOD	8
2) CÍL PRÁCE A METODIKA	9
3) TEORETICKÁ VÝCHODISKA.....	11
3.1 Teoretická východiska vzdělávání	13
3.2 Celoživotní vzdělávání a učení ve vývoji času	15
3.2.1 Memorandum o celoživotním učení	19
3.3 Evropská unie a její programy celoživotního učení.....	22
3.3.1 Program celoživotního učení (2007 - 2013).....	23
3.4 Celoživotní vzdělávání a učení v ČR.....	24
3.4.1 Systém vzdělávání v ČR	24
3.4.2 Celoživotní učení v ČR	25
3.5 Státní sektor versus neziskový sektor.....	28
4) CHARAKTERISTIKA ORGANIZACÍ.....	31
4.1 Celní správa ČR.....	31
4.1.1 Vývoj celní správy.....	31
4.1.2 Organizační uspořádání	33
4.1.3 Vzdělávání v Celní správě ČR	34
4.1.4 Financování	53
4.2 Transparency International – Česká republika, o.p.s.	54
4.3 Ochrana fauny, o.p.s.	57
4.4 Avalone, spolek	58
4.5 Vysoká škola Karlovy Vary, o.p.s.....	59
4.6 Svědkové Jehovovi, náboženská společnost.....	60
5) TERENNÍ ŠETŘENÍ	62
5.1 Kvantitativní šetření	62
5.2 Kvalitativní šetření	64
6) VÝSLEDKY A DISKUSE	66
7) ZÁVĚR.....	84
8) SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ A LITERATURY	87
9) SEZNAM POUŽITÝCH ZKRATEK.....	92
10) SEZNAM POUŽITÝCH GRAFŮ.....	93
11) PŘÍLOHY.....	95

1) ÚVOD

Vzdělání a vzdělávání je nezbytnou součástí člověka nejen v pracovním procesu, ale i v běžném životě. Je to jeden z předpokladů pro úspěšné vykonávání dané profese a schopnosti přizpůsobit se požadavkům na trhu práce. Avšak důležité není jen formální vzdělání, které získáme absolvováním základní, střední, vyšší odborné či vysoké školy, ale schopnost se celoživotně vzdělávat a prohlubovat tak získané znalosti a specializovat se ve svém oboru.

S pojmem celoživotní vzdělávání se v posledních letech setkáváme stále častěji. Kdybychom ho měli specifikovat, můžeme například použít definici Organizace pro hospodářskou spolupráci a rozvoj („OECD – Organisation for Economic Co-operation and Development“): *„Jedná se o systémový přístup: zaměřuje se na standardy vědomostí a dovedností, které platí pro všechny děti od nejútlejšího věku k učení po celý život a koordinovat snahy o zajištění příslušných možností pro všechny dospělé, bez ohledu na zaměstnané usilující o postoupení na vyšší kvalifikační stupeň či nezaměstnané, kteří se potřebují rekvalifikovat. (OECD, 2000)*

Jak již sama o sobě definice říká, jedná se o proces nabývání vědomostí, který není ohraničený určitým věkem, či nutností dosažení určitého vzdělání, ale prvopočátky vycházejí již z dětství. V době, kdy je jedinec již schopný se učit. A právě schopnost osvojit si tyto dovednosti nám pomáhá v budoucím životě při vykonávání profese či při hledání vhodného zaměstnání.

V současnosti se stále častěji setkáváme se skutečností, že bez prohlubování získaných znalostí a případně dalšího studia bychom nemohli vykonávat svou profesi. Je to dáno především stále se stupňujícími požadavky, které jsou kladeny společností na jedince, a to bez ohledu, zda působí ve sféře veřejné správy či soukromé.

Bezesporu svůj velký díl na tom má i proces globalizace, tedy zintenzivnění celosvětových sociálních vztahů, které spojují vzdálené lokality takovým způsobem, že místní události jsou formovány událostmi dějícími se mnoho mil daleko a naopak. (Giddens, 1998) Tato vzájemná interakce přináší nové podněty, možnosti, ale i řešení, vedoucí k neustálému zdokonalování. Nutností je však celoživotní proces vzdělávání.

2) CÍL PRÁCE A METODIKA

Tato diplomová práce analyzuje a porovnává celoživotní vzdělávání pracovníků ve státním sektoru a význam celoživotního vzdělávání v neziskovém sektoru. Jejím cílem je identifikovat možnosti a vzájemné působení celoživotního vzdělávání ve státním a v neziskovém sektoru, s přihlédnutím k možnostem rozvoje a spokojenosti absolventů.

Teoretická část bude vycházet ze studia odborné literatury a zákonné úpravy v oblasti vzdělávání a celoživotního procesu učení. Zaměří se na vývoj vzdělávání, počátky a rozvoj celoživotního vzdělávání, od kolébky až po současnost. Odkazováno bude na nemalé množství pramenů, které celoživotní vzdělávání ovlivnily a dotvořily, až do současné podoby. Zmíněna bude i jaká důležitost a směr byl dříve přikládán celoživotnímu vzdělávání a určitý zlom, který v posledních letech nastal.

Nebude opomenuta ani role a vliv Evropské unie na oblast vzdělávání. Důvodem je především členství České republiky v EU od 1. května 2004, a proto musíme jednat v souladu s jejími pravidly.

V souvislosti se vzděláváním je kladen velký důraz na to, jaké metody a formy jsou používány, i touto oblastí se bude práce zabývat.

Praktická část bude zaměřena na konkrétní organizace, v nichž bude provedeno kvantitativní a kvalitativní terénní šetření. Za státní sektor bude vybrána Celní správa ČR a za nestátní neziskový sektor pět organizací, u kterých bude provedeno kvalitativní šetření. Konkrétně se jedná o Transparency International – Česká republika, o.p.s., Ochrana fauny, ČR, o.p.s, Avalone, spolek, Vysoká škola Karlovy Vary, o.p.s., Svědkové Jehovovi, náboženská společnost. Toto rozdělení snadněji dopomůže k vytyčení si jednotlivých dílčích cílů u zmiňovaných organizací.

Cílem kvantitativního šetření, které proběhne v Celní správě České republiky, bude získat co nejvíce informací o spokojenosti pracovníků Celní správy ČR se vzdělávacím systémem. Zároveň i zjistit, jaké má tento systém silné či slabé stránky, případně nějaká vážnější úskalí, na které by mohl dotazník upozorňovat.

V rámci dotazníkového šetření bude osloveno 100 respondentů, zaměstnanců pouze z řad Celní správy ČR. Dotazník proběhne elektronickou formou a respondenti budou anonymní. To z důvodu, aby jejich odpovědi byly co nejupřímnější a dopomohly tak k získání co možná nejobjektivnějších výsledků výzkumu.

Otázky, které budou v dotazníku kladeny, se zaměří na osobnost respondenta, z pohledu věku, pracovního zařazení, počtu odpracovaných let v Celní správě ČR a dalších identifikátorů. Následovat bude část věnovaná samotnému systému vzdělávání v Celní správě ČR a spokojenosti či nespokojenosti respondentů.

Kvalitativní terénní šetření bude provedeno u zmiňovaných neziskových organizací. Zde bude zvolena forma polostrukturovaného rozhovoru.

Za každou neziskovou organizaci bude proveden rozhovor s jejím zástupcem, pracovníkem organizace. Otázky budou kladeny s cílem zjistit informace o vzdělávání jejich pracovníků, zda mají v jejich organizaci koncepci vzdělávání, potažmo celoživotního vzdělávání. Zda vůbec v jejich organizaci existuje, případně, jaké jsou důvody její absence.

Zmíněna bude také otázka finančních prostředků, které mají organizace k dispozici na vzdělávání a jak omezují možnosti jejich dalšího rozvoje, případně, co je možné učinit pro lepší podmínky.

Propojením výsledků z obou částí šetření, jak kvantitativního, tak i kvalitativního, by měl vzniknout společný závěr, který by měl zkonstatovat, zda existuje něco, co obě organizace spojuje či v čem jsou odlišné.

Cílem je získat na základě dostatečného množství informací možná východiska pro zmiňované organizace v oblasti vzdělávání, která by mohla zkvalitnit jejich další působení a služby, které poskytují. V případě, že by nebylo možné poznatky z organizací vzájemně použít, navrhnout možná další řešení, jak by organizace měly postupovat a zkvalitňovat tak do budoucna oblast vzdělávání.

3) TEORETICKÁ VÝCHODISKA

Vzdělávání je učení organizované s určitým záměrem, tedy dosažení kompetence k nějaké činnosti nebo množině činností.¹ (Plamínek, 2010, str. 37) Ovlivňuje jedince již od narození. Zprvu pouze ve formě nevědomého učení prostřednictvím neverbální komunikace přecházející k vědomé, verbální komunikaci.

Za tak zvanou kolébkou evropské vzdělanosti je považována antická kultura (6. - 7. století př. n. l.), v čele s Homérem, Aischylosem, Sofoklesem, Platónem či Aristotelem. Filozofové, dramatici, básníci či kněží, považováni za nositele vzdělanosti a duchovního rozvoje jedince, přinesli i duchovní bohatství národům. Vyspělost a vzdělanost národa lze vyměřit tím, jak se ti, kdo určují jeho ideály, jeho praktické cíle a jeho vnitřní formaci, dovedli a dovedou postavit k základním složkám vzdělání, osvěty. To jsou jeho tvůrci, v novější době hlavně spisovatelé, jeho praktičtí činitelé, politici a hospodářští, a jeho úředníci a učitelé. (Patočka, 2004, str. 31)

Věda zabývající se vzděláváním, pedagogika (paidagógos), pochází z antického Řecka. Je složeninou slov paidós = dítě a ágein = vést. Za otce pedagogiky, společenské vědy, která zkoumá podstatu, strukturu a zákonitosti výchovy a vzdělávání jako záměrné, cílevědomé a soustavné činnosti formující osobnost člověka v nejrůznějších sférách života společnosti (Kraus, Petráčková, 2005), je považován Jan Ámos Komenský (1592-1670). O jeho nezpochybnitelné zásluze na vzdělanosti národů svědčí například nejznámější díla *Labyrint světa a ráj srdce* (r. 1623), *Brána jazyků otevřená* (*Janua linguarum reserata* – r. 1631) nebo *Svět v obrazech* (*Orbis Pictus* – r. 1658).

V průběhu času vznikla potřeba odlišit vzdělávání dětí a mládeže, tedy pedagogiky, od vzdělávání dospělých, andragogiky (anér, andr-os = muž + ágein = vésti). Tuto myšlenku poprvé zveřejnil roku 1833 německý pedagog Alexandr Knapp v díle *Andragogika neboli vzdělávání v dospělém věku*. Z tohoto díla je patrná provázanost pedagogiky a andragogiky, obě vycházející z teorií Platóna i Aristotela, avšak pedagogika vychází z filozofie, zatímco andragogika ze sociálního hnutí.

¹ Zákon č. 561/2004 Sb., o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání (školský zákon) pojímá vzdělávání jako veřejnou službu.

Vliv na rozvoj andragogiky do dnešní podoby mělo v 18. století sociální hnutí, vzniklé v době osvícenství a průmyslové revoluce, prosazující i ekonomický rozměr vzdělávání. Osvícenství věřilo v rozum, poznání, empirismus, vědění, vědu a universalismus, sekularismus, toleranci, individualismus a mnohdy bylo spojeno i s ideou národního státu. (Veteška a kol., 2013, s. 17) Andragogika jako samostatná vědní disciplína byla uznána až ve 20. století.

V životě lidském lze proces vzdělávání u jedince rozdělit na několika cyklů:

- preprimární – zahrnuje předškolní vzdělávání,
- primární vzdělávání – základní školní vzdělávání,
- sekundární – vzdělávání ve středních odborných školách či gymnáziích,
- terciární – zaměřeno na pomaturitní specializační kurzy, vyšší odborné studium, bakalářské, magisterské nebo doktorské studium,
- další vzdělávání – kurzy a programy celoživotního vzdělávání realizované vysokými školami, další odborné (profesní) vzdělávání, rekvalifikační, firemní, zájmové a občanské vzdělávání a také vzdělávání seniorů či vzdělávání vysoce kvalifikovaných pracovníků.

Výše uvedené cykly vzdělávání by měly být vzájemně propojené, navazovat na sebe a také se vzájemně prostupovat. (Veteška, 2011, s. 92)

K dosažení cíle v jednotlivých cyklech vzdělávání je předpokladem kompetence, tedy určitá jedinečná schopnost člověka úspěšně jednat a dále rozvíjet svůj potenciál na základě integrovaného souboru individuálně specifických zdrojů, a to v konkrétním kontextu různých úkolů, činností a životních situací, spojená dále s možností a ochotou (motivací) rozhodovat a nést za svá rozhodnutí odpovědnost. (Veteška, Tureckiová, 2008)

Kompetence je tvořena schopnostmi a motivy, postupně přecházejícími v dovednosti, znalosti a zkušenosti a celkově pak vytvářející chování jedince. V každé etapě vzdělávání v průběhu života jsou předpokladem úspěchu dané klíčové kompetence.

Jedná se například o kompetence k učení, k řešení problémů, ke komunikativnosti, sociální a personální kompetence, občanské, pracovní, ale také práce s digitálními technologiemi.

V posledních letech je čím dál tím více zdůrazněna důležitost kompetenčního přístupu² a jeho prosazování, jak v počátečním, tak i dalším vzdělávání, a to i ve světovém měřítku.³

3.1 Teoretická východiska vzdělávání

Poznatky, myšlenky a vlastní subjektivní úsudky společně vytvářejí různé teorie vzdělávání. Mezi soudobé teorie vzdělávání patří dle filozofa Yvese Bertranda⁴ tyto následující:

- **Spiritualistická teorie**, neboli transcendentální teorie. Vychází z duchovních hodnot východních filozofií – taoismu, zen-buddhismu. Hlavním cílem je oprostit se od materiálních hodnot a povýšit na hodnoty duchovní, pochopení smyslu života a naší existenci na Zemi. Představitelem je například Abraham Maslow, který přišel s myšlenkou důležitosti seberealizace studenta a vytvoření prostoru pro jeho rozvoj. Na vysoké škole by zavedl systém, kdy by každý mohl studovat pouze to, co je pro něj zajímavé, což by vedlo k nalezení vlastního poslání. Profesor by byl v roli pomocníka a psychologické podpory. Georga Leonard považuje tradiční školský systém za strnulý a nemotivující studenty k učení. Přístup k učení by měl přinášet studentům radost, která vyvolá stav extáze. Student sám vykonává kontrolu nad svým učením. Základními principy by měly být otevřenost, přátelství a tvořivost.⁵
- **Humanistická teorie** – neboli personalistická. Osobností reprezentující tuto teorii je Carl Rogers. Středem všeho je lidské já, otevřenost prožitku, kongruence (shoda) a reflexe, umožňující řídit si sám své vzdělávání. Učitel se dostává do pozice průvodce studenta vedoucího ho k seberealizaci. Tento přístup inspiroval k zavedení alternativních škol, vedoucích k integrálnímu rozvoji dítěte.

² Kompetenční přístup v dalším profesním vzdělávání se začal objevovat již v 70. letech 20. století v USA a Kanadě.

³ Návrh na rozvoj klíčových kompetencí vychází z Doporučení Evropského parlamentu a Rady ze dne 18. 12. 2006 o klíčových kompetencích pro celoživotní učení (2006/962/ES).

⁴ Yves Bertrand je absolventem Montrealské univerzity v oboru filozofie, v roce 1981 získal titul Ph.D. Byl profesorem na Univerzitě v Quebecu. Zabýval se vzděláváním a alternativními vzdělávacími strategiemi. Také zkoumal komunikační technologie na vzdělávacím procesu.

⁵ Obdobnou teorii jako George Leonard má i Willis Harman. Sám student rozhoduje o předmětech, které bude studovat a pomohou mu v jeho osobním rozvoji. Učitel je v pozici poradce. Harman využívá speciálních technik, jako jsou skupinové terapie, meditace či hypnóza.

- **Kognitivně psychologická teorie** – zaměřuje se na myšlení, chování a duševní procesy osobnosti vedoucí k jejímu rozvoji. Schopnost lidského jedince, již od narození, postupně obohacovat své znalosti a uvažovat o nich a vytvářet z nich ještě složitější struktury. Kognitivní psychologická teorie se snaží nalézt vhodné pedagogické strategie, které pomohou řešit reálné problémy učení a vyučování. Mezi představitele patří Jean Piaget.
- **Technologické teorie**, neboli systémové. Technologie jako systém předávání a poskytování informací využívající se při výuce a vzdělávání. Didaktické pomůcky usnadňující a zpestřující výuku, televize, magnetofony, videa, počítače, hypertextové odkazy, multimédia, interaktivní prostředí. Systémovými teoriemi se zabýval Walter Dick a Harry McMahon.
- **Sociokognitivní teorie** – vychází z lidského modelu chování, které je ovlivňováno vnitřním a vnějším prostředím a přispívá k vlastní motivaci, chování a rozvoji jedince. Jedná se o vzájemnou interakci. Základními schopnostmi podle Alberta Bandury jsou schopnost symbolizace, schopnost myšlenkové anticipace, schopnost zástupného učení, schopnost autoregulace a schopnost autoreflexe. Tyto schopnosti jsou klíčovými například pro plánování a stanovování cílů, pro proces učení se a pro regulaci pracovní činnosti. (Janoušek, 2000) Výuka musí brát ohled na sociální a kulturní proměnu společnosti.
- **Sociální teorie**⁶ - Vzdělání by mělo vést k řešení problémů sociálních, kulturních a problémů životního prostředí, za předpokladu, že bude formovat žáky tak, aby si osvojili kritické myšlení, byli obratnými pracovníky a aktivními občany. Stejně tak může vzdělávání podporovat demokracii a spravedlivě sloužit všem žákům. Povědomí jedince o hodnotách jako je rovnost, sociální spravedlnost a respektování rozdílnosti může působit preventivně k předcházení negativním vlivům.
- **Akademická teorie** – Je přesvědčena o tom, že úroveň vzdělávání klesá, a proto znesnadňuje žákům stát se kultivovaným člověkem. Svůj podíl na tom má i informační exploze, masmédiá a různé pokusy o demokratizaci vzdělání. Klade důraz

⁶ Sociální teorie spolupracuje především s filozofií, historií, demografií, ekonomií, psychologií, sociální psychologií, sociální geografií, kulturní a sociální antropologií, politologií, právem, ekologií, či lingvistikou. Dnes je jí však míněno vědecky i pojmově dobře vybavené přístupy, ačkoliv spíše volněji ukotvené, interdisciplinární. (Balon, 2004)

především na obsah vzdělání. Akademická teorie rozlišuje dvě hlavní koncepce – tradicionalistické a generalistické. Tradicionalistické podporuje tradiční, klasické vzdělávání, vytvářející osobnost s hlubokými znalostmi minulosti a schopností správného užití obecných pojmů. Generalistické zdůrazňuje důležitost všeobecného vzdělávání a upřednostňuje ho před specializací. Kritika současných mladých lidí, jejich neznalosti historické, etické, mravní a gramatické. Akademická teorie je založena na kvalitním vzdělání, vzdělaných pedagozích a žáka, který je ve škole, proto, aby se učil, nikoliv vyjadřoval svá přání.

Z výše uvedených teorií lze konstatovat, že každá přináší svůj určitý přínos pro další vývoj vzdělávání a obecně přístupu ke vzdělanosti.

3.2 Celoživotní vzdělávání a učení ve vývoji času

Vzdělávání je motorem pro lidstvo, který ho vede kupředu a umožňuje mu další vývoj, rozvoj a růst. Schopnost přizpůsobovat se požadavkům vnitřního a vnějšího prostředí a efektivně využívat získané vědomosti a dovednosti se postupně stává nezbytností.

Již v roce 1948 byla Valným shromážděním Organizace spojených národů schválena Všeobecná deklarace lidských práv, jež v článku 26 říká, že „*Každý má právo na vzdělání. Vzdělání necht' je bezplatné, alespoň v počátcích a základních stupních. Základní vzdělání má být povinné. Technické a odborné vzdělání budiž obecně přístupné a rovněž vyšší vzdělání má být stejně přístupné všem podle schopností.*“ (OSN, 1948, čl. 26 (1)) Zakotvením tohoto článku do deklarace mělo podpořit zvýšení gramotnosti osob, jejich rozvoje a zároveň zdůraznění, že všichni jsme si rovni a tedy máme stejná práva a povinnosti, a to i v oblasti vzdělanosti, ať už základní nebo vyšší. Uvědoměním si těchto priorit navíc podporuje zachování míru.⁷

⁷ Uspadnění a rovné příležitosti pro všechny, bez ohledu na kulturu, by měla podporovat multikulturní výchova, tedy edukační činnost zaměřená na to, aby učila lidi z různých etnik, národů, rasových a náboženských skupin žít spolu, vzájemně se respektovat a spolupracovat. Provádí se na základě různých programů ve školách a v mimoškolních zařízeních, v osvětových akcích, v reklamních kampaních, v politických opatřeních. Jsou s ní spojovány velké naděje i značné finanční prostředky, ale její skutečné efekty nejsou spolehlivě prokazovány. (Průcha, 2006, s. 15)

S myšlenkou nutnosti se vzdělávat po celý život v moderním pojetí přišli ve 20. století Eduard Lindeman a Basil Yeaxlee. Podstatou bylo, že učení je integrální součástí života, a proto i vzdělávání se stává nikdy nekončícím procesem. Na celoživotním vzdělávání se musí podílet celý vzdělávací systém a vzdělávací politika, nesmí však dojít pouze k učení ve vzdělávacích institucích. Pojem celoživotní vzdělávání lze charakterizovat jako veškeré účelné formalizované i neformální činnosti související s učením, které se průběžně realizují s cílem dosáhnout zdokonalení znalostí, dovedností a odborných předpokladů. (Průcha, Veteška, 2012, s. 52) Zahrnuje v sobě počáteční a další vzdělávání. V současné době je termín celoživotní vzdělávání nahrazováno výrazem celoživotní učení. Důvodem je důraz kladený na aktivitu učících se jedinců a na jejich zodpovědnost za vlastní rozvoj a za kompetentní zvládnání jejich rozličných sociálních rolí. (Veteška, 2013, s. 13)

Základní vzdělávání je prvním krokem vedoucím k uvědomění si důležitosti a nutnosti získávání dalších rozšiřujících vědomostí a osvojování si nových znalostí nejen v prvních rocích života, ale po celý život. Myšlenku, že musí být umožněno každému jedinci pokračovat ve vzdělávání během celého života, prezentovala roku 1972 komise UNESCO v dokumentu „Learning to be“. UNESCO je organizace OSN pro výchovu, vědu a kulturu. Byla ustavena v roce 1946 za účelem plnit úkoly v oblasti vzdělávání, přírodních věd, humanitních a sociálních věd, kultury a komunikace.

Významnou světovou událostí, která zdůraznila důležitost celoživotního vzdělávání, byla konference o výchově a vzdělávání v Thajsku (Jomtien, 1990). Zde byla přijata Světová deklarace vzdělání pro všechny (tzv. Jomtienská deklarace), jež prohlašuje, v článku 1, že: *"Každý člověk - děti, mladí i dospělí - bude mít prospěch z možností, které nabízí vzdělání a které budou vytvořené uspokojením základních vzdělávacích potřeb."* Prospěch pak nebude jen pro člověka, ale pro celou společnost.

O šest let později komise UNESCO vydala tzv. Delorsovu zprávu – „Učení: Dosažitelný poklad“. Zpráva byla pojmenována po předsedovi Evropské komise, Francouzovi Jacques Delorovi, jež ve své funkci působil v období 1985 – 95. Je mimo jiné označována jako vzdělávání pro 21. století. Přinesla nový pohled na koncept celoživotního vzdělávání ve smyslu celoživotní aktivity realizované v průběhu celého života jedince od dětských let, až po období stáří. Vzdělávání založeno na čtyřech pilířích:

1. „*Učit se poznávat*“ spojováním dostatečně širokých obecných znalostí s příležitostmi pracovat v malém počtu vzdělávacích oblastí do hloubky. Zároveň to znamená učit se učit, a to tak, aby bylo možno těžit ze vzdělávacích příležitostí v průběhu celého života.
2. „*Učit se jednat*“, aby bylo možné si osvojit nejen profesní dovednosti, ale rovněž v širším smyslu kompetenci vyrovnávat se s různými situacemi a pracovat v týmech. Zároveň to znamená učit se jednat v podmínkách různých sociálních a pracovních činností, které mladí lidé vykonávají. Zkušenosti z nich lze získat neformálním způsobem při účasti na životě obce či státu, ale i formální cestou, včetně účasti na výuce, při střídání studia a práce.
3. „*Učit se žít*“ společně rozvíjením pochopení pro ostatní lidi a přijetím myšlenky vzájemné závislosti, účasti na společných projektech a učením se zvládat konflikty – v duchu úcty k hodnotám pluralismu a vzájemného porozumění a míru.
4. „*Učit se být*“, a to tak, aby se úspěšně rozvíjela samotná osobnost člověka, který by byl schopen jednat s větší autonomií, samostatným úsudkem a osobní odpovědností.

Výše uvedené principy by měly být zároveň spojeny s paměťovými a myšlenkovými schopnostmi, s komunikačními dovednostmi a fyzickými vlastnostmi jednotlivce, s možností využití metody myšlenkových map. Tedy způsobu řešení, které spočívá v grafickém zaznamenávání slov, a to od středu, kam je umístěno hlavní téma a ostatní pak na něj navazuje. Vzájemnou hierarchii vyjadřují čáry a šipky, ale také barvy. Je to častá a dodnes oblíbená metoda používána již od 60. let 20. století, kdy ji objevil Tony Buzan. Podporuje myšlení a je vhodnou pomůckou při vzdělávání.

Ve stejném roce jako Delorsova zpráva, tedy v roce 1996, vyšla také Bílá kniha EU, „*Vyučování a učení – cesta k učící se společnosti*“. Pojednává o důležitosti výměny informací a zkušeností v oblasti vzdělávacích systémů mezi členskými státy a zabývá se pojmem učící se společnost. Tedy společnost, která je vybavena nejen vědomostmi, schopnostmi zvládnout nové informační technologie, ale také rozvíjet osobnost a sociální dovednosti. Zdůrazňuje potřebu zapojovat i regionální úřady do procesu vzdělávání. Možnost přístupu k informační technologii a do knihoven rozšíří vědomostní základnu,

kteřá následně usnadní rychlé zorientování se v různých problematikách a ve výsledku přináší snadnější způsob řešení. Řeší také problematiku zaměstnatelnosti a schopnosti uplatnění se v ekonomickém životě. Motivace, jež usnadní vyhlídka na získání vhodnějšího zaměstnání, když si zvýší jedinec vzdělání. Budovat a podporovat učící se společnost, by měla podpořit zatím jen myšlenka budoucnosti, uznávání získaných dovedností mimo formální kvalifikační systém v rámci EU, kdy by do tohoto procesu byly zapojeni i místní a regionální úřady do evropské sítě pro vytvoření akreditačního systému a hodnocení kvality.

V červenci r. 1997 se uskutečnila 5. mezinárodní konference o vzdělávání dospělých v Hamburku. Byly zde přijaty dva základní dokumenty – Hamburská deklarace a Agenda pro budoucnost - akční program pro rozvoj vzdělávání dospělých na období do další konference. Hamburská deklarace označuje vzdělávání dospělých jako soubor probíhajících vzdělávacích procesů, které se uskutečňují ve vzdělávacích institucích i mimo ně, kdy lidé považovaní společností, do které patří, za dospělé, rozvíjejí své schopnosti, rozšiřují si své znalosti a zlepšují své profesní zaměření tak, aby uspokojili své vlastní potřeby a potřeby společnosti, do které patří. (Hamburská deklarace, 1997, bod č. 3) Upozorňuje na nutnost transformace, z důvodu nárůstu požadavků v novém století na jedince, z pohledu vzdělávání se a také na úlohu státu, který by měl zajišťovat služby související se vzděláváním dospělých, ale také poradenskou činnost, financování, monitoring a vyhodnocování. Předpokladem pro rozšiřování vzdělávání je gramotnost, původně označována jako schopnost číst a psát, dnes již rozšířená i na kompetence vytvářených na základě vzdělávání v jednotlivých oborech. (Veteška, 2012, s. 111) Gramotnost a základní vzdělání je právem každého jedince, tedy bez ohledu na věk, národnost či pohlaví. Důraz deklarace klade také na vzdělávání dospělých v oblastech životního prostředí, zdraví, kultury, informačních technologií, sdělovacích prostředků, ale také ekonomické problematiky. Nezbytný pro rozvoj vzdělávání dospělých je však mezinárodní spolupráce a solidarita.

Program Agenda pro budoucnost vychází z Hamburské deklarace, s cílem rozvíjení vzdělávání dospělých. Zabývá se problémy 21. století v oblasti celoživotního vzdělávání s ohledem na globalizaci, rozvoj vědy, techniky, věkového složení obyvatelstva a mobility populací. Snaha o snížení napětí mezi jednotlivými skupinami ve světě a eliminace

rozdílnosti z pohledu kulturního, etnického, náboženského, ekonomického statusu či pohlaví. Vytvoření partnerství mezi vládními institucemi, mezivládními a nevládními organizacemi, zaměstnavateli a odborovými organizacemi, univerzitami a výzkumnými středisky, hromadnými sdělovacími prostředky, občanskými sdruženími a sdruženími na komunální úrovni, institucemi uskutečňujícími vzdělávání dospělých a samotnými dospělými osobami v roli studentů, které by umožnily rozvíjení programu celoživotního vzdělávání.

3.2.1 Memorandum o celoživotním učení

Významným krokem v oblasti celoživotního vzdělávání znamenalo v r. 2000 vydání Memoranda o celoživotním učení. Evropská komise v tomto dokumentu určila směr, kterým by se měla Evropská unie ubírat. Vychází z Lisabonské strategie⁸, která byla přijata Evropskou radou v roce 2000 v Portugalsku, s cílem dosáhnout nejdynamičtější a nejkonkurenceschopnější ekonomiku světa založenou na znalostech, schopnou udržitelného hospodářského růstu, vytváření více kvalitních pracovních příležitostí a zachovávající sociální soudržnost. Ekonomika a společnost založená na znalostech, to je základním kamenem. Nutná změna dosavadního způsobu evropského systému vzdělávání se stává nezbytností.

Evropská unie chápe celoživotní učení jako cílevědomou neustálou vzdělávací činnost, vykonávanou s cílem zlepšovat znalosti, dovednosti a kompetence. Společnost musí reagovat na nové výzvy a stát čelem před překážkami, které spočívají v podobě nových informačních technologií a poznatků vědy či výzkumu. Schopnost je překonat spočívá v aktivním občanství a podpoře zaměstnatelnosti, schopnosti nalézt a udržet zaměstnání. Aktivním občanem se stane člověk, když se zapojí do oblastí společenského a ekonomického života a spolupodílí se na politice zaměstnanosti a konkurenceschopnosti. Memorandum o celoživotním učení rozděluje tři základní kategorie účelové učební činnosti:

⁸ Lisabonská strategie schválená v roce 2000 v Lisabonu definuje strategický cíl a cestu k jeho naplnění pro období do roku 2010. Jedním z cílů bylo učinit Evropskou unii atraktivním místem pro investice i práci, vytvořit více pracovních příležitostí a podporovat rozvoj znalostí. Tedy podpora výzkumu a vývoje, inovace a vzdělávání, včetně systematického a koncepčního rozvoje celoživotního učení.

- Formální učení probíhá ve vzdělávacích institucích a vede k získání uznávaných certifikátů a kvalifikací.
- Neformální učení probíhá vedle hlavních vzdělávacích systémů a zpravidla nevede k získání formalizovaného certifikátu. Neformální učení může být poskytováno na pracovišti a prostřednictvím činností organizací a sdružení občanské společnosti (např. v organizacích pro mládež, v odborech a v politických stranách). Může být poskytováno také prostřednictvím organizací nebo služeb, které byly ustaveny se záměrem doplňovat formální systémy (např. výtvarné, hudební a sportovní aktivity nebo soukromé vyučování připravující na zkoušky).
- Informální učení je přirozeným doprovodným znakem každodenního života. Na rozdíl od formálního a neformálního učení nemusí být informální učení vždy učení záměrným. Proto ani sami jeho účastníci nemusí snadno rozpoznat, jak přispívá k jejich vědomostem a dovednostem.

Memorandum přináší šest stěžejních myšlenek zdůvodňujících jeho důležitost a význam:

- 1) Myšlenka nové základní dovednosti pro všechny, která by měla zaručit všeobecný a neustálý přístup k učení pro získávání a obnovování dovedností potřebných pro trvalou účast ve společnosti znalostí. Právě dostatek znalostí a dovedností umožní, aby se občané mohli aktivně podílet na rozvoji společnosti, na snižování nezaměstnanosti a podpoře prosperity nejen vlastní, ale i svého okolí. Podstatou je dostatek znalostních získávaných v průběhu celého života pomocí celoživotního učení.
- 2) Myšlenka více investovat do lidských zdrojů by měla vyjádřit prioritu nejvýznamnějšího bohatství Evropy v podobě jejích občanů. Právě ti jsou její budoucností. Důležitá je motivace lidí ke zvyšování jejich vzdělání. Možné je poskytnutí časové dotace v průběhu pracovního procesu nebo finanční podpory. V budoucnu bude nutné se více věnovat vzdělanosti zaměstnanců starším 35 let. Kladně je hodnocena i vlastní aktivita zaměstnanců a jejich zájem si zvyšovat kvalifikaci v daném pracovním oboru.

- 3) Myšlenka inovace ve vyučování a učení se snahou vyvinout účinné metody pro celoživotní učení a pro učení v celé šíři života. Využívat nové prostředky informační a komunikační technologie. Důležitost změny spočívá i v posunu k novým způsobům výuky, která odpovídá dnešním potřebám a umožnění rovnoprávného postavení při vzdělávání jak pro muže, tak i pro ženy. Na významu nabývá role učitele, vystupujícího v roli poradce, tutora či prostředníka, a jeho schopnost podněcovat učící se k lepším výsledkům.
- 4) Myšlenka oceňovat učení a významně zlepšit způsoby pojmání a hodnocení účasti na učení a jeho výsledků, zejména u neformálního a informálního učení. Zaměstnanec, který může svou odbornost doložit diplomem či certifikátem je pro zaměstnavatele cennějším pracovníkem a je po něm větší poptávka, protože usnadňuje společnosti být konkurenceschopnější na trhu práce než ostatní společnosti. To je důvodem pro nárůst zájmu o studium. K usnadnění pracovních příležitostí v rámci Evropské unie pomáhá i uznávání kvalifikací, zejména ve vysokoškolském sektoru a u regulovaných odborných a technických povolání. Systém umožňující uznání a certifikování odborných dovedností, které byly získány jinak než školním vzděláváním, například praxí, APEL (accreditation of prior experience and learning), využívají už v některých zemích Evropské unie, například ve Velké Británii. (Národní vzdělávací fond, Pro futuro, 2000)
- 5) Myšlenka přehodnotit poradenství a zajistit, aby se každý mohl snadno dostat ke kvalitním informacím a radám týkajících se vzdělávacích možností, a to v průběhu celého svého života a v celé Evropě. K tomu by měli sloužit odborníci, zprostředkovatelé, kteří by poskytovali poradenský servis, ale ne pouze při přechodu ze školy do zaměstnání, ale po celý život. K rozšíření sítí informovanosti by měly sloužit neformální a informální kanály a také místní sdružení a dobrovolné skupiny, odstraňující bariéru lokální nedostupnosti.
- 6) Myšlenka přiblížení učení domovu a tak poskytovat příležitosti k celoživotnímu učení co nejbliže k učícím se osobám, v jejich obcích a využívat přitom metod založených na informačních a komunikačních technologiích. Jedná se o možnosti vzdělávacích služeb prostřednictvím on-line přístupů, e-learningových kurzů či obdobných studijních možností, které jsou vhodné i pro handicapované osoby.

Zároveň jsou dostupné i pro obyvatele místních či regionálních lokalit, kde nejsou vzdělávací instituce a dojíždění za nimi by znamenalo pro místní značnou časovou a finanční náročnost.

Tyto myšlenky vedou k celoživotnímu učení, které obrací pozornost na rozšíření učení tak, aby probíhalo bez ohledu na životní etapu, místo, čas a formu učení.

Evropská Komise vyzvala členské státy a své orgány, aby v rámci oblastí své působnosti formulovaly dlouhodobé strategie a praktická opatření, která by zpřístupnila celoživotní učení všem. (Závěry Evropské rady ve Feiře, 2000, odstavec 33)

Do procesu diskuse o celoživotním vzdělávání a jeho rozvíjení a odstraňování nedostatků se zapojila také Česká republika. V závěrečné zprávě z roku 2001, ke konzultačnímu procesu k Memorandu o celoživotním učení, zhodnotila, že cíle Memoranda jsou shodné s politickými záměry, které Česká republika formulovala ve strategických dokumentech z poslední let. Jedná se například o Národní program rozvoje vzdělávání v ČR (Bílá kniha), Koncepce státní informační politiky ve vzdělávání a následující dokumentech, Program realizace státní informační politiky ve vzdělávání, Národní plán zaměstnanosti, Národní akční plán zaměstnanosti na rok 2001, Operační program rozvoje lidských zdrojů, Strategie rozvoje lidských zdrojů pro Českou republiku.

K šesti stěžejním myšlenkám, na kterých je Memorandum o celoživotním učení postaveno, Česká republika zdůraznila tři skupiny problému, které v této oblasti zaznamenala. První oblastí je vzdělávací systém, jeho strnulost, nedostatek finančních prostředků, slabá podpora škol a učitelů, nezáměr o jednotlivce a podceňování významu rozvoje lidských zdrojů ve vzdělávání. Druhou oblastí je problematika dalšího vzdělávání, vzdělávání dospělých a neexistence odpovědnosti konkrétních aktérů, kteří by za tuto oblast byli zodpovědní. A třetí, absence komplexního právního rámce, jež snižuje efektivitu ve vzdělávání dospělých.

3.3 Evropská unie a její programy celoživotního učení

Vstup České republiky do Evropské unie dne 1. května 2004⁹ s sebou přinesl mnoho možností pro naši zemi, ale také závazek v podobě dodržování evropského

⁹ Dne 16. dubna 2003 podepsal premiér Vladimír Špidla a prezident Václav Klaus v Aténách Smlouvu o přistoupení ČR k Evropské unii. Česká republika se stala členským státem 1. května 2004.

právního rámce. Jednou z významných cílů, které si předsevzala Evropská unie ve Strategii 2020, je v oblasti vzdělávání snížit míru nedokončení studia pod 10 % a dosáhnout ve věkové kategorii od 30 do 34 let alespoň 40 % podílu vysokoškolsky vzdělaného obyvatelstva. Pro konkurenceschopnost znalostní ekonomiky je důležité celoživotní učení, poskytující občanům nástroje pro osobní rozvoj, sociální integraci a účast na znalostní ekonomice.

3.3.1 Program celoživotního učení (2007 - 2013)

Program celoživotního učení 2007 – 2013 (Lifelong Learning Programme), jehož gestorem je v České republice Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy, vznikl na základě rozhodnutí Evropského parlamentu a Rady č. 1720/2006/ES vydaného dne 15. listopadu 2006. Jedná se o vzdělávací program Evropské unie, jehož cílem je přispívat prostřednictvím celoživotního učení k rozvoji Evropy jako vyspělé znalostní společnosti s udržitelným hospodářským rozvojem, s větším počtem a vyšší kvalitou pracovních míst a s větší sociální soudržností při zajištění dobré ochrany životního prostředí pro budoucí generace. Zaměřuje na podporu výměny, spolupráce a mobility mezi vzdělávacími systémy a systémy odborné přípravy v rámci Evropy tak, aby se staly zárukou světové kvality.

Program celoživotního učení je rozdělen na čtyři podprogramy:

Comenius – je určený pro žáky, studenty, učitele, osoby a instituce zabývající se oblastí školního vzdělávání. Jeho cílem je rozvíjet znalosti a porozumění mezi mladými lidmi a pedagogickými pracovníky s ohledem na rozmanitost evropských kultur a jazyků a pomáhat mladým lidem získávat základní životní dovednosti a schopnosti nezbytné pro osobní rozvoj, pro budoucí zaměstnání a pro aktivní evropské občanství.

Erasmus - je jeden z nejznámějších programů zaměřujícím se na vysokoškolské vzdělávání, umožňující mobilitu studentů, učitelů a pracovníků vysokých škol, zajišťujících vzájemnou spolupráci vysokoškolských institucí v Evropě.

Leonardo da Vinci – zaměřuje se na výukové a vzdělávací potřeby všech osob účastnících se odborného vzdělávání a přípravy na jiné než vysokoškolské úrovni a na instituce a organizace nabízející nebo podporující odborné vzdělávání a přípravu.

Grundtvig - je zaměřen na vzdělávání dospělých, na jejich výukové a vzdělávací potřeby ve všech jeho formách. Určený je jak pro školitele, učitele, řídicí a administrativní pracovníky z oblasti vzdělávání dospělých, či studenty andragogiky.

Na realizaci těchto programů v České republice bylo vynaloženo průměrně 18 milionů EUR ročně, od roku 2007.

3.4 Celoživotní vzdělávání a učení v ČR

Vzdělávání a tím zvyšování konkurenceschopnosti a dosahování lepší pozice na trhu práce je cílem každé země. Česká republika pomocí koncepce vzdělávání a programu celoživotního učení vytváří podmínky pro lepší pracovní i ekonomickou situaci země, v souladu s předpisy a doporučeními Evropské unie.

3.4.1 Systém vzdělávání v ČR

V České republice je systém vzdělávání upraven zákonem č. 561/2004 Sb., o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání („školský zákon“), který stanovuje podmínky vzdělávání a výchovy, práva a povinnosti fyzických a právnických osob při vzdělávání a působnost orgánů státní správy a samosprávy v oblasti školství. Jedním z obecných cílů vzdělávání (§ 2 odst. 2 (a) z. č. 561/2004 Sb.) je učení se v průběhu celého života. Zdůrazňuje tak, že znalosti osvojené absolvováním základní školní docházky či studiem na střední či vysoké škole si vytváříme základ, na kterém je možné budovat a upevňovat následující celoživotní vzdělávání.

Koncepce vzdělávání a vzdělávací soustavy v České republice je tvořena hlavními cíli vzdělávací politiky. Ty vycházejí z Národního programu rozvoje vzdělávání v České republice, schváleného usnesením vlády České republiky č. 277 ze dne 7. dubna 1999. Obecně přijatý rámec vzdělávací politiky a jeho jasně vymezené střednědobé a dlouhodobé záměry, jsou veřejně vyhlášeny v podobě závazného vládního dokumentu, tzv. „Bílé knihy“. Ta je pojata jako systémový projekt, formulující myšlenková východiska, obecné záměry a rozvojové programy, které mají být směrodatné pro vývoj vzdělávací soustavy ve střednědobém horizontu. (Národní program rozvoje vzdělávání v České republice, MŠMT, 2001, s. 6)

Vzdělávací soustava se především zaměřuje na rozvoj lidské individuality, zprostředkování historicky vzniklé kultury společnosti, na ochranu životního prostředí ve smyslu zajištění udržitelného rozvoje společnosti, posilování soudržnosti společnosti, výchovu k lidským právům a multikulturalitě¹⁰, podporu demokracie a občanské společnosti, výchově k partnerství, spolupráci a solidaritě v evropské i globalizující se společnosti, zvyšování konkurenceschopnosti ekonomiky a prosperity společnosti a také zvyšování zaměstnatelnosti. Tyto prvky nalezneme napříč vzdělávání u předškolního, základního, středního, terciárního či celoživotního. Terciárním vzděláváním jsou myšleny všechny typy státem uznaného vzdělávání občanů, navazující na úplné střední všeobecné nebo úplné střední odborné vzdělání ukončené maturitní zkouškou. (Národní program rozvoje vzdělávání v České republice, MŠMT, s. 63)

Tato koncepce je určena pro děti již od 3 let, ale také dospělým vzdělávajícím se osobám. Samozřejmě do systému vzdělávání začleňuje i osoby postižené či sociálně znevýhodněné. Na základě zákona č. 2/1993 Sb., listiny základních práv a svobod, který je součástí ústavního pořádku ČR, v článku 33 říká, že každý má právo na vzdělání. Školní docházka je povinná po dobu, kterou stanoví zákon. Občané mají právo na bezplatné vzdělání v základních a středních školách, podle schopností občana a možností společnosti též na vysokých školách. Zohlednění jsou i občané příslušející k národnostním a etnickým menšinám, kterým se za podmínek stanovených zákonem zaručuje též právo na vzdělání v jejich jazyku. (Listina základních práv a svobod, čl. 25)

3.4.2 Celoživotní učení v ČR

Velký vliv na celoživotní vzdělávání má politika zaměstnanosti, která je stěžejní pro celkový ekonomický vývoj společnosti, proto je také jedním z hlavních cílů vzdělávací koncepce ČR. V roce 2003 vláda České republiky schválila „Strategii rozvoje lidských zdrojů“. Na její tvorbě se podílelo Ministerstvo práce a sociálních věcí, úřad místopředsedy vlády pro vědu, výzkum a lidské zdroje a také Národní vzdělávací fond, jež jako obecně prospěšná společnost, vzniklá v roce 1994, poskytuje služby v odborných, vědecko-výzkumných a poradenských službách pro rozvoj lidských zdrojů v oblastech celoživotního učení, politiky zaměstnanosti a rozvoje znalostní ekonomiky.

¹⁰ Multikulturalita je reálný stav soudobého světa, v němž existovalo, existuje a bude existovat množství kulturně, etnicky, jazykově, nábožensky odlišných skupin lidí. (Průcha, 2006, s. 252)

Rozvojem lidských zdrojů je myšleno celoživotní vzdělávání a učení (formální i neformální), včetně učení z praxe (informální), orientované zejména na lepší pracovní uplatnění, zvýšení kompetencí a výkonnosti jednotlivců i týmů, a zahrnující širokou škálu aktivit, příležitostí a stimulů ve vzdělávací soustavě, v hospodářské praxi, veřejné správě i jiných sektorech. (Strategie rozvoje lidských zdrojů pro Českou republiku, 2003)

Tato strategie neměla jen jeden cíl, ale byla tvořena několika vzájemně propojenými cíli, z důvodu zvýšení efektivity a pokrytí celé šíře problematiky. Pět vytyčených základních cílů bylo rozčleněno na: 1. oblast celoživotního učení jako procesu, který by se měl stát samozřejmostí, 2. přípravu lidských zdrojů v České republice na výzvy, které přináší informační a znalostní společnost, globální ekonomika, nezbytnost udržitelného rozvoje, s ohledem na tehdy blížící se členství v Evropské unii. 3. cílem bylo zvýšení mezinárodní konkurenceschopnosti české ekonomiky a zároveň její zatraktivnění pro investory, 4. snížení nezaměstnanosti a 5. bodem zlepšit využívání omezených zdrojů.

Strategii rozvoje lidských zdrojů je zároveň i základním dokumentem České republiky pro naplňování politiky Evropské unie v oblasti zaměstnanosti, celoživotního učení a rozvoje informační společnosti.

V návaznosti na Strategii rozvoje lidských zdrojů a dalších dokumentů ČR a EU, které se dotýkají oblasti celoživotního učení, vznikla v roce 2007 Strategie celoživotního učení ČR. Cílem bylo vytvořit prostředí pro celoživotní učení, s možností využití financování aktivit z operačních programů strukturálních fondů Evropské unie.

Představuje celoživotní učení jako zásadní koncepční změnu pojetí vzdělávání, jeho organizačního principu, kdy všechny možnosti učení – ať už v tradičních vzdělávacích institucích v rámci vzdělávacího systému či mimo ně – jsou chápány jako jediný propojený celek, který dovoluje rozmanité a četné přechody mezi vzděláváním a zaměstnáním a který umožňuje získávat stejné kvalifikace a kompetence různými cestami a kdykoli během života. (Palán, 2006, s. 25-37)

Celoživotní učení zahrnuje:

- **Formální učení**, jež je realizováno ve vzdělávacích institucích, zpravidla ve školách. Jeho funkce, cíle, obsahy, organizační formy a způsoby hodnocení jsou definovány a

vymezeny právními předpisy. Zahrnuje získávání na sebe zpravidla navazujících stupňů vzdělání (základního vzdělání, středního vzdělání, středního vzdělání s výučním listem, středního vzdělání s maturitní zkouškou, vyššího odborného vzdělání v konzervatoři, vyššího odborného vzdělání, vysokoškolského vzdělání), jejichž absolvování je potvrzováno příslušným osvědčením (vysvědčením, diplomem apod.).

- **Neformální učení**, které je zaměřeno na získání vědomostí, dovedností a kompetencí, které mohou respondentovi zlepšit jeho společenské i pracovní uplatnění. Neformální učení je poskytováno v zařízeních zaměstnavatelů, soukromých vzdělávacích institucích, nestátních neziskových organizacích, ve školských zařízeních a dalších organizacích. Patří sem např. organizované volnočasové aktivity pro děti, mládež a dospělé, kurzy cizích jazyků, počítačové kurzy, rekvalifikační kurzy, ale také krátkodobá školení a přednášky. Nutnou podmínkou pro realizaci tohoto druhu vzdělávání je účast odborného lektora, učitele či proškoleného vedoucího. Nevede k získání stupně vzdělání.
- **Informální učení**, je chápáno jako proces získávání vědomostí, osvojování si dovedností a kompetencí z každodenních zkušeností a činností v práci, v rodině, ve volném čase. Zahrnuje také sebevzdělávání, kdy učící se nemá možnost ověřit si nabyté znalosti (např. televizní jazykové kurzy). Na rozdíl od formálního a neformálního vzdělávání je neorganizované, zpravidla nesystematické a institucionálně nekoordinované.

Pro celoživotní učení je důležité uznávání nejen výsledků formálního vzdělávání, ale také výsledků neformálního nebo informálního učení.¹¹ Proto je to i jeden z hlavních strategických směrů. Dalším je rovnost přístupu ke vzdělání v průběhu života, bez ohledu na skutečnost, z jakého kulturního prostředí jedinec vychází. Mezinárodní srovnávací studie SIALS¹²(OECD, 2000) prokázala souvislost mezi výší vzdělání jedince a sociálním zázemím jeho rodiny. Výsledky srovnávací studie SIALS také upozornily na nutnost

¹¹ Tuto oblast upravuje zákon č. 179/2006 Sb., o ověřování a uznávání výsledků dalšího vzdělávání a o změně některých zákonů (zákon o uznávání výsledků dalšího vzdělávání)

¹² SIALS (Second International Adult Literacy Survey) je projekt, který probíhal od ledna 1997 do prosince 1998 a byl zaměřen na zjišťování funkční gramotnosti dospělé populace. Zúčastnila se ho také ČR. V celkovém hodnocení dopadla velmi dobře v oblasti dokumentové a numerické gramotnosti, zatímco špatné výsledky měla v literární gramotnosti (Národní výzkum dospělých - <http://www.piaac.cz/sials#gramotnost>)

rozdvojení funkční gramotnosti¹³ a učení se v průběhu celého života. Neméně důležité je sociální partnerství, podporující soulad nabídky vzdělávacích příležitostí s potřebami ekonomického a sociálního rozvoje. Problémem je také předčasný odchod ze vzdělávání a následná neuplatnitelnost na trhu práce. Ta se týká převážně sociálně slabých osob, závislých na sociálních dávkách. Je tedy nutná stimulace poptávky, motivace ke studiu a podpora sociálně slabších studentů, například formou stipendií. Kvalitu celoživotního vzdělávání a její zvyšování je možné zajistit pomocí vnitřního a vnějšího hodnocení, zpětné vazby či celkového monitorování celého systému. Dostatek informací o možnostech celoživotního vzdělávání by měl zajistit komplexní informační a poradenský systém dostupný všem skupinám populace v průběhu celého života, který nyní stále chybí.

Pro dosažení předestřených strategických směrů v oblasti celoživotního učení jsou nezbytné finanční prostředky. Ty bylo možné čerpat prostřednictvím evropských strukturálních fondů - operačního programu Vzdělávání pro konkurenceschopnost, operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost a z evropského fondu pro regionální rozvoj - operačního programu Výzkum a vývoj pro inovace.

Operační program Vzdělávání pro konkurenceschopnost si stanovil v oblasti celoživotního učení prioritní osy: počáteční vzdělávání, terciární vzdělávání, výzkum a vývoj a další vzdělávání.

Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost si stanovil v oblasti celoživotního učení prioritní osy: adaptabilita, aktivní politiky trhu práce a sociální integrace a rovné příležitosti.

3.5 Státní sektor versus neziskový sektor

Národní hospodářství lze členit dle financí na ziskový a neziskový sektor. Ziskový sektor neboli tržní funguje na trhu pouze za účelem dosažení zisku, čímž se značně odlišuje od neziskového sektoru. Ten lze rozdělit na neziskový veřejný sektor, neziskový soukromý sektor a sektor domácností. (Rektořík, 2010, s. 14)

Veřejný sektor je tvořen veřejnou správou, tedy státní správou a samosprávou. Jedná se o neziskový sektor, který vznikl za účelem užitku, avšak nikoliv peněžního, ale

¹³ Funkční gramotnost SIALS definovala jako schopnost rozumět tištěným informacím a využívat je v každodenních činnostech, v osobním životě, v zaměstnání a v komunitě k tomu, aby jednotlivec dosáhl svých cílů, rozvinul svoje znalosti a potenciál. Užívá se k označení širokého souboru schopností zpracovávat informace.

jde o určitou veřejnou službu či pomoc. Zejména uspokojování veřejné služby. Je financován z veřejných prostředků, a tedy podléhá i kontrole. Neziskový soukromý sektor, někdy se o něm hovoří jako o třetím sektoru. Je zakládám za účelem přímého užitku a je financován z privátních zdrojů, od fyzických a právnických osob. Je však možné obdržet i příspěvek z veřejných financí. Na rozdíl od neziskového veřejného sektoru většinou leží mimo veřejnou správu.

Neziskové organizace obvykle nevytvářejí zisk, ale v případě, že se tak stane, využijí ho na další rozvoj organizace. V České republice jsou neziskové organizace upraveny občanským zákoníkem, v souvislosti s nabytím účinnosti nového občanského zákoníku došlo i ke změnám v existujících typech nestátních neziskových organizací. Podle staré právní úpravy občanského zákoníku, tedy zákona č. 40/1964 Sb., občanský zákoník, existovaly tyto typy neziskových organizací: Občanské sdružení, Nadace a nadační fondy, Církevní právnické osoby zřizované církví či náboženskou společností a Obecně prospěšná společnost. Od 1.1.2014 však nabyt účinnosti zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník. Ten přinesl významné změny pro neziskový sektor.

Občanská sdružení od 1.1.2014 zanikla z důvodu zrušení zákona č. 83/1990 Sb., o sdružování občanů a nový Občanský zákoník přináší formu tzv. „spolek“ či „zapsaný spolek“, jeho zkratka je z.s. Občanská družstva mají 3 roky na to, aby se této nové právní úpravě plně přizpůsobila, případně se transformovala. Zrušen byl i z důvodu nového Občanského zákoníku zákon č. 227/1997 Sb., o nadacích a nadačních fondech. Jejich úprava byla včleněna do Občanského zákoníku, pod fundace¹⁴, což by mělo přinést pozitiva v oblasti širě činností nadačních fondů. Velké změny také doznaly Obecně prospěšné společnosti. Zákon č. 248/1995, o obecně prospěšných společnostech, zanikl k 31.12.2014, avšak podle něho mohou i nadále působit již existující společnosti, zatímco nové již musí být dle nového Občanského zákoníku vedeny v právní úpravě jako ústavy. Jediná právní úprava, která i nadále zůstala platná, je zákon č. 3/2002, o církvích a náboženských společnostech, upravující evidované právnické osoby, církevní neziskové organizace. Znamená to tedy, že

¹⁴ Fundace je právnická osoba vytvořená majetkem vyčleněným k určitému účelu. Její činnost se váže na účel, k němuž byla zřízena. (§303 zákona č. 89/2012 Sb., občanský zákoník)

od 1.1.2014 existují v České republice tyto formy neziskových organizací: Spolky, Ústavy, Nadace, Nadační fondy, Evidované právnické osoby (církevní neziskové organizace) a Obecně prospěšné společnosti.

4) CHARAKTERISTIKA ORGANIZACÍ

Pro šetření v oblasti celoživotního vzdělávání pracovníků, jako jeho představitele státního sektoru, byla vybrána Celní správa České republiky. Za neziskový sektor v oblasti celoživotního vzdělání bude reprezentovat pět nestátních neziskových organizací.

4.1 Celní správa ČR

Celní správa ČR je ozbrojeným bezpečnostním sborem. Od 1. ledna roku 2013 je upravena zákonem č. 17/2012 Sb., o Celní správě ČR, který přinesl řadu významných změn oproti předešlé právní úpravě.¹⁵ Jednou ze zásadních je přechod ze třístupňového modelu řízení na dvoustupňový. Důvodem je především zefektivnění fungování celní správy, které vychází z dosavadních mapování hlavních procesů v činnosti orgánů celní správy, z analýzy funkcionality organizačního uspořádání a samozřejmě také z průběžně prováděných auditů personálních potřeb v jednotlivých agendách.

4.1.1 Vývoj celní správy

Historie celnictví sahá až do starověku¹⁶. Clo je úzce spojeno s obchodem a společně s ním se i vyvíjelo. O celnictví se hovoří jako o nejstarším řemesle. Výběr cla bylo pro pokladnu panovníka důležité a od dob Karla Velikého se stalo výhradním právem, tzv. královským regálem¹⁷. Později bylo vybírání poplatků za dovážené zboží na naše území a obchod s Byzantskou a Východofranskou říší upravuje již raffenstettenský celní řád¹⁸ pro obchod se Slovany na Dunaji. V 11. století vzniklo v Praze tržiště v Týnském dvoře, které získalo řadu privilegií. Obchodníci zde museli zaplatit dovozní a tranzitní poplatky, včetně cla. Výnos z poplatků náležel panovníkovi. (Celní, ungeltní poplatky). Praha, jako střed Evropy, byla místem, přes které dálkový obchod procházel. Dovážely se

¹⁵ Předešlým zákonem, který upravoval působnost celní správy, byl zákon č. 185/2004 Sb., o Celní správě České republiky.

¹⁶ Zmínky o existenci celníků najdeme i v Bibli. Například v Novém zákoně, v Evangelii sv. Matouše, je zmínka o hostině Krista u celníka Matouše.

¹⁷ Regály čili práva regální, regálie (*jura regalia*, t. j. práva královská), původně výsostní práva panovníkova, jež byla pramenem jeho příjmů. Pojem regálů vznikl v dobách, kdy za nevyvinutosti státu hlavní pozornost k sobě obracel panovník, král (*rex*), od čehož název práva královská. Na panovníkovi ležely jisté povinnosti, jež nyní lpějí na státu. Aby je mohl plnit, panovník potřeboval značných hmotných prostředků. Poněvadž nestačily královské statky (*domény, domania*) a pojem daní byl ještě neznámý, prohlášeno právo okupovati jisté věci jakož i právo těžiti z jistých předmětův a podniků za výhradné právo panovníkovo. Tak vznikl nejdříve t. zv. regál pozemkový (*Bodenregal*), na jehož základě mohl jen panovník půdu nikomu nenáležící samojediny zabrati nebo jinému ji uděliti. (Ottův slovník naučný)

¹⁸ Raffelstettenský statut je nejstarší písemný celní řád platný pro naše území v letech 903 až 906.

nejčastěji šperky, drahé látky, koření a sůl, naopak vyvážely se kožešiny, chmel, slad, med a jiné zboží. Původní povinností celníků bylo kromě výběru cla i zajištění ochrany země. V letech 1528 a 1546 bylo zavedeno vývozní clo na zemědělské výrobky. V roce 1602 vydal císař Rudolf II. celní řád pro Království české. V následujících letech byl celní řád změněn. Systém výkonu celní správy převzala po rozpadu Rakousko-Uherska v roce 1918 Československá republika - nejvyšší instancí celní správy bylo ministerstvo financí. Celní službu zajišťovaly celní úřady, ostrahu státní hranice a vedlejší celní činnosti prováděla finanční stráž. V prosinci r. 1927 vznikl celní zákon č. 114/1927 Sb., jež definoval základní pojmy celního práva, stanovil celní orgány a zařízení celního dozoru. Dne 1. října 1940 byl začleněn Protektorát Čechy a Morava do celní unie s Německem. Po druhé světové válce byla obnovena celní správa podle modelu první republiky. V roce 1949 byla zrušena finanční stráž. Následně byl výkon celnictví přemístěn do resortu ministerstva zahraničního obchodu. V roce 1952 byly položeny základy nové, dvoustupňové, organizační struktury celní správy, a to ústřední celní správa a celnice. Výkon v oblasti celnictví byl přizpůsoben sovětskému modelu. Celní správa vykonávala kontrolní činnosti zejména pro statistické účely. Fiskální úkony byly potlačeny na minimum. Rok 1968 a vytvoření československé federace si vynutilo vytvoření dvou celních ředitelství – pro Českou socialistickou republiku v Praze a pro Slovenskou socialistickou republiku v Bratislavě. Obě řídila ústřední celní správa, která byla součástí federálního ministerstva zahraničního obchodu. V tomto upořádání setrvala celní správa až do listopadu 1989. Poté následovaly změny a v roce 1992 se přesunula ústřední celní správa z působnosti federálního ministerstva zahraničního obchodu do působnosti federálního ministerstva financí. Tím se také vrátila ke svému původnímu poslání, výběru cel a dalším činnostem v oblasti celního řízení a dohledu.

Celní správa České republiky vznikla dne 1.1.1993. Jejím nadřízeným orgánem se stalo Ministerstvo financí České republiky. Organizační strukturu tvořilo Generální ředitelství cel, Celní ředitelství (8) a celní úřady (54). Velkým zlomem v novodobé historii celní správy byl rok 2004. Důležitý je v souvislosti se vstupem České republiky do Evropské unie a příslušnými opatřeními, které se v souvislosti s touto skutečností musela uskutečnit. Dne 1.5.2004 vstoupila Česká republika do Evropské unie, což znamenalo

zánik hraničních celních úřadů, výjimkou však byl celní úřad na letišti Praha - Ruzyně.¹⁹ Celní správa prošla složitým procesem transformace a organizačních změn. K původním činnostem jí přibýly nové kompetence.

4.1.2 Organizační uspořádání

Od 1. ledna 2013 má Celní správa ČR nové dvoustupňové uspořádání (viz příloha č. 1- Mapa útvarů Celní správy ČR platná k 1. lednu 2013), které nahradilo dřívější třístupňový model, tvořený Generálním ředitelstvím cel, osmi celními ředitelstvími a celními úřady.

Současné, dvoustupňové uspořádání, vychází ze zákona č. 17/2012 Sb., o Celní správě ČR. Tvoří ho Generální ředitelství cel (GRČ)²⁰, v čele s generálním ředitelem (od roku 2007 je jím brigádní generál JUDr. Ing. Pavel Novotný) a 15 celních úřadů (CÚ)²¹ - Celní úřad pro hlavní město Prahu, Celní úřad pro Středočeský kraj, Celní úřad pro Jihočeský kraj, Celní úřad pro Plzeňský kraj, Celní úřad pro Karlovarský kraj, Celní úřad pro Ústecký kraj, Celní úřad pro Liberecký kraj, Celní úřad pro Královéhradecký kraj, Celní úřad pro Pardubický kraj, Celní úřad pro Kraj Vysočina, Celní úřad pro Jihomoravský kraj, Celní úřad pro Olomoucký kraj, Celní úřad pro Moravskoslezský kraj, Celní úřad pro Zlínský kraj, Celní úřad Praha Ruzyně. V čele celního úřadu je ředitel. Celní úřad vykonává působnost na území vyššího územního samosprávného celku, jehož název je součástí názvu celního úřadu, s výjimkou částí území vyššího územního samosprávného celku, které jsou součástí území celního prostoru Celního úřadu Praha Ruzyně. (Zákon č. 17/2012 Sb., o Celní správě ČR, §6 odst. 2). Generální ředitelství cel sídlí v hlavním městě Praze, má celostátní působnost a je podřízeno Ministerstvu financí. Celní úřady jsou pak podřízené Generálnímu ředitelství cel. Podle kompetencí, které právní úprava přisuzuje Celní správě ČR, je upravena i vzdělávací koncepce.

Z pohledu počtu zaměstnanců v Celní správě ČR k 31.12.2013 bylo zaměstnáno 5372 osob, z toho 1714 žen. Vývoj počtu zaměstnanců v letech 2008 – 2013²² byl

¹⁹ Dne 5. října 2012 bylo letiště Praha – Ruzyně přejmenováno na Letiště Václava Havla Praha (Václav Havel Airport Prague), na základě Usnesení vlády České republiky ze dne 21. března 2012 č. 198 k návrhu na využití jména Václava Havla ve spojení s letištem Praha – Ruzyně

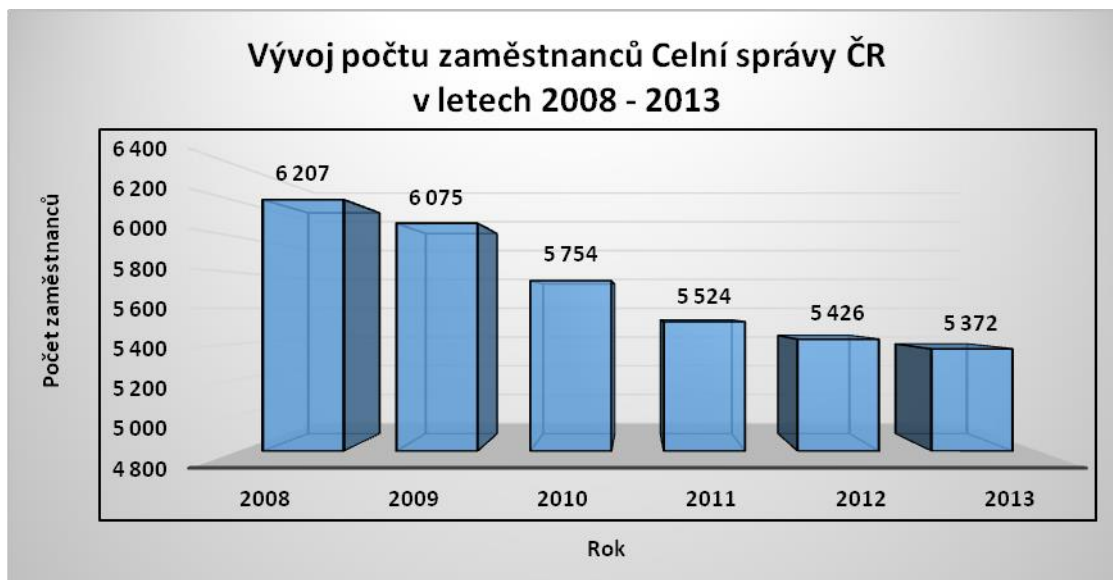
²⁰ Organizační schéma Generálního ředitelství cel je v příloze č. 2 této diplomové práce.

²¹ Organizační schéma celního úřadu je v příloze č. 3 této diplomové práce.

²² Údaje čerpány z výročních zpráv Celní správy ČR v letech 2008 – 2013.

následující:

Graf č.1



Zpracování: Vlastní (2014)

4.1.3 Vzdělávání v Celní správě ČR

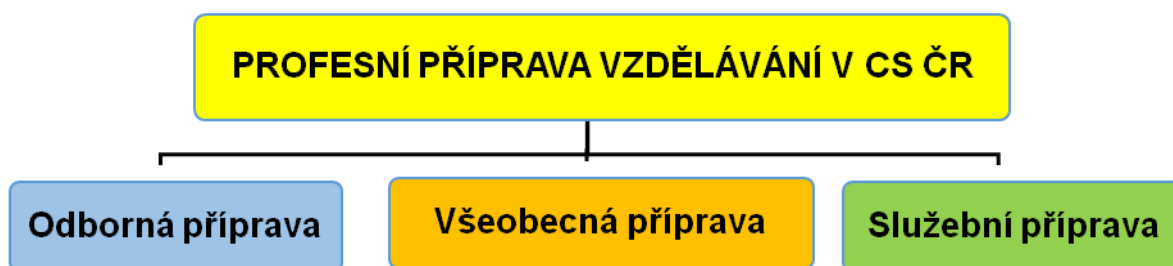
System profesní přípravy v celní správě je založen na principu celoživotního vzdělávání a je určen všem kategoriím zaměstnanců. Jeho cílem je vytváření kvalifikačních předpokladů pro výkon všech speciálních činností, které vyplývají z kompetencí celních orgánů. Potřeba takové kvalifikační způsobilosti určuje i vzdělávací formy, které tvoří přípravné, kvalifikační a vzdělávací programy.

Profesní příprava je určena jak pro občanské zaměstnance, v pracovněprávním poměru, tak i celníky, ve služebním poměru. Na každou z těchto skupin se vztahuje odlišná právní úprava. Postavení občanského zaměstnance upravuje zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce a nařízení vlády č. 564/2006 Sb., o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě. Na celníky se vztahuje zákon č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů a nařízení vlády č. 506/2004 Sb., kterým se stanoví způsob přípravy na služební zkoušku, obsah služební zkoušky, její průběh, hodnocení a ukončení.

Samotné vzdělávání je v Celní správě ČR upraven těmito vnitřními akty řízení:

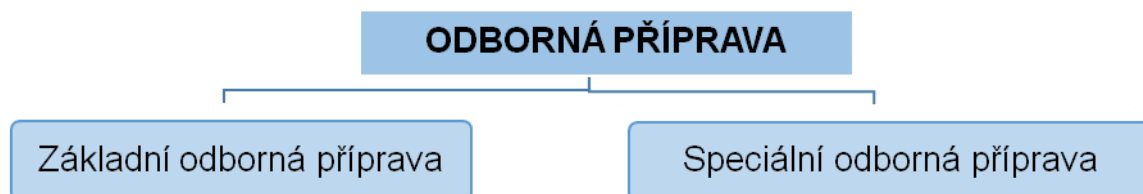
- Služební předpis č. 48/2012 - Kvalifikace a profesní příprava zaměstnanců Celní správy České republiky
- Služební předpis č. 42/2009 - Služební příprava, kategorie služebních míst a zjišťování fyzické způsobilosti k výkonu služby
- Vnitřní pokyn č. 77/2012 - Organizace profesní přípravy v Celní správě České republiky.

Profesní vzdělávání v CS ČR se uskutečňuje s cílem odborného rozvoje a soustavného zdokonalování jak celníků, tak i občanských zaměstnanců, v souladu s příslušnými právními předpisy.



Zpracování: Vlastní (2014)

Odborná příprava je součástí profesní přípravy, která celníkům umožňuje získat základní odbornou způsobilost a dále prohlubovat jejich odbornost v činnostech zabezpečujících působnost CS. Částečně se také vztahuje na občanské zaměstnance. Odborná příprava se člení na základní odbornou přípravu (ZOP) a speciální odbornou přípravu (SOP).



Zpracování: Vlastní (2014)

Základní odborná příprava je realizována v rámci základního celního kurzu. Ten je určen pro celníky, kteří ho musí absolvovat po nástupu do služebního poměru v CS. Časová dotace na kurz je 611 hodin, jež zahrnuje 16 hodin určených pro přípravu na

zkoušky a 32 hodin na samotné zkoušky. Obsahové zaměření kurzu tvoří 5 částí:²³

1. část – vstupní vzdělávání následné – je upraveno Usnesení vlády č. 1542/2005, o pravidlech vzdělávání zaměstnanců ve správních úřadech, dle kterého je povinně určeno pro zaměstnance ve správních úřadech. Více o tomto vzdělávání bude uvedeno ve „všeobecné přípravě“.

2. část – celní služba – zahrnuje předměty - služební poměr příslušníka bezpečnostního sboru, etika a boj proti korupci (prezentace činnosti Generální inspekce bezpečnostních sborů - GIBS)²⁴, informační systémy a informační zdroje v CS, historie celnictví, ochrana utajovaných informací a osobních údajů, integrovaný záchranný systém a chování a vystupování celníka, služební zdvořilost.

3. část – základní odborná příprava teoretická – tato část obsahuje:

- celní právo ČR a Společenství (Celní zákon a prováděcí předpisy, Kodex Společenství a prováděcí předpisy, celní terminologie),
- daňové právo ČR - obecnou část (daňová soustava ČR, správa daní a daňový proces, zahraničně obchodní činnost a vztahy mezi subjekty, insolvenční zákon a ekologické daně)
- správní právo ČR (správní právo, správní řízení, řádné opravné prostředky, mimořádné opravné prostředky, výkon rozhodnutí, vyřizování stížností)
- trestní právo ČR (trestní právo hmotné a procesní, úkony trestního řízení, kriminalistické úkony, detekce omamných a psychotropních látek),
- celní politika a tarif (základy celní politiky, obecná kritéria původu zboží, úvod do

²³ Základní celní kurz je určen pouze pro zaměstnance ve služebním poměru. Je realizován prezenční formou. Je možné na základě žádosti požádat o individuální studijní plán, který musí být schválený generálním ředitelem. Obvykle se týká zaměstnanců přicházejících do CS ČR z jiného bezpečnostního sboru.

²⁴ GIBS - Generální inspekce bezpečnostních sborů prezentuje v rámci základního celního kurzu o své činnosti, kterou ji ukládá zákon č. 341/2011 Sb. o Generální inspekci bezpečnostních sborů. Hlavním předmětem činnosti je vyhledávat, odhalovat a vyšetřovat skutečnosti nasvědčující tomu, že byl spáchán trestný čin, jehož pachatelem je příslušník Policie České republiky, celník, příslušník Vězeňské služby, příslušník inspekce anebo zaměstnanci těchto útvarů. Inspekce také provádí zkoušku spolehlivosti vůči protiprávnímu jednání uvedených příslušníků a zaměstnanců. Navrhuje proti takové činnosti opatření a vydává metodická doporučení pro činnost jednotlivých bezpečnostních sborů.

celního sazebníku, principy tarifování, Integrovaný celní tarifní systém (TARIC CZ).

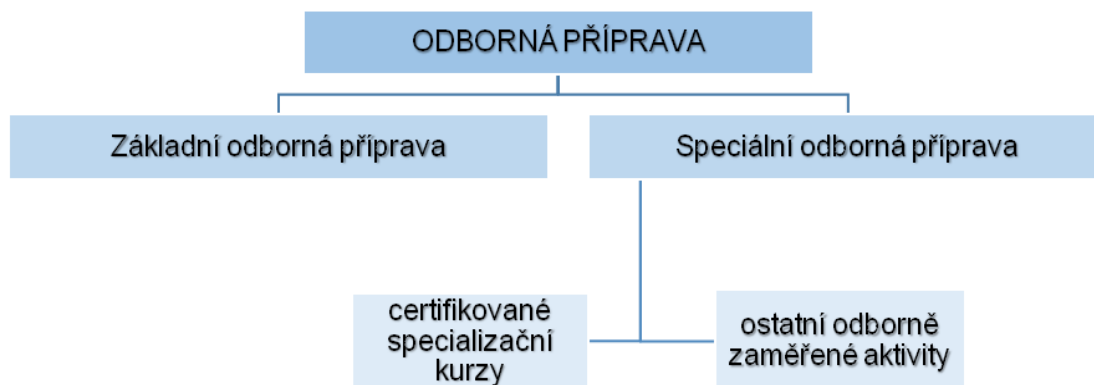
4. část – základní odborná příprava praktická - je zaměřena na:

- celní řízení (postup po předložení zboží, dočasné uskladnění, celní prohlášení - běžný postup, zjednodušený postup, přidělování celně schváleného určení nebo použití, propouštění zboží do režimů, stanovování celního dluhu – zajištění, vybrání, zaúčtování, vrácení, rozhodování o opravných prostředcích a výsadní operace – celní osvobození, vrácení zboží)
- daňové právo ČR - zvláštní část (správa daně z přidané hodnoty, správa spotřební daně – obecná část, správa spotřební daně – zvláštní část a správa ekologické daně). Studenti základního celního kurzu mají v rámci tohoto předmětu i exkurzi, aby snadněji propojili teoretické poznatky s praktickými.
- kontrolní činnosti - (právní předpisy a organizační zajištění, základní zásady a postupy kontrol prováděných celní správou, základní zásady a postupy kontrol dle zvláštních předpisů, náležitosti související s kontrolními činnostmi)
- mobilní dohled a pátrání - (právní předpisy a organizační zajištění, provádění mobilního dohledu a pátrání, informační systém mobilního dohledu, oprávnění a povinnosti celníka dle právních norem, objasňování a dokumentace deliktních jednání při výkonu mobilního dohledu, provádění kontrol dle celního zákona, provádění kontrol dle specifických zákonů, specifika provádění kontrol stánkového prodeje a výkon asistenčních činností) Nad rámec mobilního dohledu byl do základního celního kurzu zahrnut seminář „Prosazování práv duševního vlastnictví“, seminář „CITES“²⁵ a prezentace o činnostech odboru Pátrání.

5. část – služební příprava se zaměřuje na tělesnou přípravu zvyšující tělesnou zdatnost a fyzickou způsobilost celníka k výkonu služby, donucovací prostředky a sebeobranu, střeleckou přípravu a zdravotní přípravu, zásady první pomoci.

²⁵ CITES (Convention on International Trade in Endangered Species of Wild Fauna and Flora) je Úmluva o mezinárodním obchodu s ohroženými druhy volně žijících živočichů a planě rostoucích rostlin. Dne 1. července 1975 vstoupila v platnost. Československo podepsalo úmluvu 28. února 1992 jako 114. stát a úmluva vstoupila v platnost 28. května 1992. Česká republika převzala závazky z úmluvy od svého osamostatnění dne 1.1.1993.

Základní celní kurz je zakončen základní celní zkouškou. Ta se dělí na teoretickou a praktickou část. Do teoretické části patří - celní právo ČR a Společenství, daňové právo ČR (obecná část), správní právo ČR, trestní právo ČR a celní politika a tarif. Druhá, praktická část je komisionální a zahrnuje zkoušky z celního řízení, daňového práva ČR (zvláštní části), kontrolních činností a mobilního dohledu a pátrání. Splnění základního kurzu je předpokladem pro vykonání služební zkoušky.²⁶



Zpracování: Vlastní (2014)

Speciální odborná příprava se člení na certifikované specializační kurzy a ostatní odborně zaměřené aktivity. Certifikované specializační kurzy jsou pravidelně či nepravidelně se opakující odborné kurzy, tematicky zaměřené na určitou oblast celnictví, realizované za účelem dalšího prohlubování základní odborné způsobilosti celníka, popřípadě prohlubování kvalifikace občanského zaměstnance.²⁷ Jsou organizovány Institutem vzdělávání (oddělením 403 Generálního ředitelství cel) na základě návrhu příslušného odborného útvaru GŘC. Podkladem pro existenci kurzu je vzdělávací projekt, zahrnující obsahové zaměření. Kurzy jsou zakončeny ověřením znalostí v podobě písemného testu či ústní zkoušky, případně obou těchto variant. Po úspěšném absolvování kurzu účastník obdrží osvědčení o absolvování kurzu. V současnosti jsou existující certifikované specializační kurzy v Celní správě ČR rozděleny do pěti oblastí podle

²⁶ Služební zkoušku upravuje zákon č. 361/2003, o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů. V CS ČR pak Služební předpis č. 48/2012. Služební zkouška se vykoná nejdříve 6 měsíců a nejpozději měsíc před uplynutím doby, na kterou je zařazen do služebního poměru na dobu určitou. Jejím účelem je ověřit, zda příslušník má znalosti potřebné pro zařazení do služebního poměru na dobu neurčitou. Způsob přípravy na služební zkoušku, obsah služební zkoušky, její průběh, hodnocení a ukončení stanoví vláda nařízením.

²⁷ Čl. 15 SP č. 48/2012 Kvalifikace a profesní příprava zaměstnanců Celní správy České republiky

kompetencí – celní agenda, daňová agenda, kontrolní činnosti, dohled a pátrání a ostatní.

Celní agenda zahrnuje certifikované specializační kurzy:

- **Celní politika a původ zboží** – cílem kurzu je připravit zaměstnance Celní správy ČR na činnosti týkající se a související s problematikou původu zboží. Obsahem kurzu je celní politika a její nástroje, organizace a pravidla mezinárodního obchodu (WTO)²⁸, nepreferenční původ zboží a jeho související předpisy, preferenční původ zboží a jeho související předpisy, preferenční systém EU a určování původu zboží. Kurz je rozdělen do 32 výukových hodin, ve kterých jsou zahrnuta i praktická cvičení zaměřená na určování původu zboží.
- **Celní tarif a zbožiznalství** – kurz je určený pro přípravu zaměstnanců Celní správy ČR na činnosti týkající se a související se sazebním zařazením zboží. V rámci 240 výukových hodin se musí účastníci kurzu seznámit se společným celním sazebníkem EU, naučit se sazební zařazování zboží do položek Harmonizovaného systému popisu a číselného označování zboží WCO²⁹ a Kombinované nomenklatury EU. Také musí umět orientovat se v oblasti zbožiznalství v oborech podle obchodních komodit zboží (zemědělské výrobky, chemické výrobky, kůže-dřevo-papír-ostatní výrobky, textil-obuv, keramika-sklo, kovy, stroje-přístroje).
- **Integrovaný tarif a Český integrovaný tarif** – kurz slouží jako příprava zaměstnanců Celní správy ČR k získání informací a schopnosti použití systému TARIC³⁰ jako základního nástroje pro správnou aplikaci komunitární a národní legislativy při provádění celního dohledu. Obsahem 32 hodinového kurzu je vymezení základních pojmů vztahujících se k integrovanému tarifu, jeho vznik, historie, záměr a důvody jeho vzniku. Právní základ, na kterém je TARIC postaven, ale také a jeho výstupy, zásady a princí-

²⁸ WTO (World Trade Organization) je Světová obchodní organizace, která vznikla 1. ledna 1995 jako nástupce Všeobecné dohody o clech a obchodu (General Agreement on Tariffs and Trade). Jejím cílem je určit pravidla mezinárodního obchodu prostřednictvím dohody mezi členskými státy, která povedou ke zvyšování životní úrovně členů dohody. Zároveň řeší mezinárodní obchodní spory členských zemí. Sídlí ve Švýcarsku, v Ženevě a v současnosti čítá 159 členů. ČR je jejím členem již od počátku.

²⁹ WCO (The World Customs Organization) je Světová celní organizace. Jedná se o nezávislou mezivládní organizaci s celosvětovým zastoupením, jejím posláním je zvyšovat výkonnost a efektivnost celních správ. Sídlí v Bruselu. Světová celní organizace byla založena jako Rada pro celní spolupráci 15. prosince 1952. První zasedání Rady se uskutečnilo 26. ledna 1953. Tento den byl později ustanoven mezinárodním dnem celníků. ČR je jejím členem od 1.1.1993.

³⁰ TARIC = Integrovaný celní tarifní systém

py, kódování (zboží, opatření, předpisů). Důležité je znát i všeobecná pravidla (interpretační pravidla, pravidla pro cla, pravidla pro aplikaci nomenklatury a celních sazeb). S tím souvisí i znalost cla a celní sazby (druhy, účel, význam, způsob aplikace, měnové kurzy, měrné jednotky, Meursing kód³¹) a opatření – obecná část (druhy, typy, účel, význam, způsob aplikace, přídatné kódy, odkazy, poznámky, certifikáty, licence).

- **Celní hodnocení** – připravuje zaměstnance Celní správy ČR na činnosti týkající se a související s problematikou stanovování celní hodnoty zboží. K tomu je nutné znát článek VII Všeobecné dohody o clech a obchodu (GATT) o zjišťování hodnoty k celním účelům, právní předpisy Společenství - Nařízení Rady č. 2913/92 – Celní kodex (ustanovení článků 28 až 36), Nařízení Komise č. 2454/93 – Provádění předpis k celnímu kodexu (ustanovení článků 141 až 181a a přílohy č. 23 až 29), kompendium textů o celní hodnotě Výboru pro celní kodex, ale také vnitřní předpis SP 11/2004. V rámci 32 výukových hodin se účastníci také osvojí metody celního hodnocení a jejich použití a seznámí se s aktuální problémy celního hodnocení (licenční poplatky, software, nákupní provize, slevy a rabaty, odmítnutí prohlašované celní hodnoty, rozsudky Soudního dvora v otázkách celního hodnocení, transfer pricing – převodní ceny).
- **Tradiční vlastní zdroje EU** – kurz vznikl s cílem prohloubit znalosti zaměstnanců Celní správy ČR v oblasti správy a výběru tradičních vlastních zdrojů. S časovou dotací 64 hodin se zaměřuje se evropské právní předpisy, národní právní předpisy (Daňový řád, Celní zákon) a vnitřní akty řízení zabývající se správou a výběrem tradičních vlastních zdrojů. Použití aplikace OWNRES³² a WOMIS³³ a samozřejmě také na celní řízení, původ zboží a metody celního hodnocení.

³¹ Meursing kód je přídatný kód, který je možné stanovit na základě obsahu procentuálního podílu jednotlivých složek ve výrobku: mléčného tuku, mléčné bílkoviny (mléčný protein), sacharózy/invertního cukru/isoglukózy a škrobu/glukózy.

³² OWNRES je počítačový program, pomocí kterého se Evropské komisi hlásí podvody a nesrovnalosti, u nichž částka uniklého cla (nebo jiného tradičního vlastního zdroje) přesahuje 10 000 EUR.

³³ WOMIS je řídicí a informační systém pro odpisy, který funguje on-line - zadávání a aktualizování zpráv podle příslušného nařízení Rady. Ihned ukládá údaje prostřednictvím databáze Evropské komise umístěné na serveru „Europa“,

- **Netarifní opatření** – kurz se zaměřuje na zaměstnance Celní správy ČR, kteří se zaměřují na problematiku aplikace netarifních opatření. V rámci 32 vyučovacích hodin jsou probrána témata jako odpady, léky, léčivé přípravky, chemické látky, Úmluva o mezinárodním obchodu s ohroženými druhy volně žijících živočichů a planě rostoucích rostlin (CITES), vojenský materiál, bezpečnost potravin, mezinárodní kontrolní režimy a obecná bezpečnost výrobků.
- **Povolení pro oblast celní** – cílem tohoto 96 hodinového kurzu je prohloubení znalostí zaměstnanců Celní správy ČR v oblasti udělování povolení režimu s hospodářským účinkem, zjednodušených postupů, dočasného skladu k opakovanému ukládání, centralizovaného celního řízení, stanovení podmínek pro provoz svobodného pásma a audit po propuštění.
- **Dovozní celní režimy** – tento kurz s 56 hodinovým rozsahem výuky má umožnit podrobnější znalosti zaměstnancům Celní správy ČR v oblasti dovozních celních režimů, včetně režimů s hospodářským účinkem. Poskytuje informace o právních předpisech, celním dluhu, celním prohlášení, dočasném uskladnění, volném oběhu, náležitostech dovozního celního prohlášení, propuštění zboží a daně z přidané hodnoty (DPH) při dovozu, osvobození od cla a DPH a také o režimu s hospodářským účinkem a dořešení celního dluhu po propuštění zboží a vyřízení režimu.
- **Tranzit a vývoz** – zaměřuje se na prohloubení znalostí zaměstnanců Celní správy ČR v oblasti celních režimů tranzit a vývoz. Tranzit (Tranzitní režim Společenství, společný tranzitní režim, režim tranzitu na podkladě karnetu TIR³⁴, ATA³⁵) a jeho právní úprava, propuštění zboží do režimu tranzit a jeho vyřizování, ukončení režimu tranzitu, zajištění celního dluhu, havarijní postupy, šetření a vymáhání v režimu tranzitu a zjednodušené postupy v režimu tranzitu. Z oblasti vývozu pak jeho právní úpravu, aplikaci ECS³⁶, zjednodušené postupy v režimu vývoz a výstup zboží z EU. Uvedené učivo je rozvrženo do 64 výukových hodin.

³⁴ Celní úmluvy o mezinárodní přepravě zboží na podkladě karnetů TIR (Transport Internationaux Routiers), podepsané dne 14. listopadu 1975.

³⁵ Dne 6. prosince 1961 byla v Bruselu sjednána Celní úmluva o karnetu A. T. A. pro dovozní celní záznam zboží.

³⁶ ECS (Export Control System) je systém kontroly vývozu, který slouží ke zjednodušení postupů celních orgánů při provádění celního režimu vývozu na základě elektronicky nebo písemně podaného celního prohlášení.

Daňová agenda zahrnuje certifikované specializační kurzy:

- **Daňové exekuce a dražby** – cílem kurzu je, aby zaměstnanci Celní správy ČR získali znalosti a dovednosti pro výkon daňové exekuce věcí movitých, pro provádění dražeb věcí movitých a pro vymáhání pohledávek v mezinárodním měřítku. Během 32 výukových hodin by měli být účastníci proškoleni v oblasti psychologické přípravy a odolnosti pracovníka provádějícího výkon rozhodnutí, daňové exekuce věcí movitých – vymáhání nedoplatků, prohlášení o majetku, úkony prováděné exekutorem po vydání exekučního příkazu na věci movité a postup exekutora před vstupem do bytových prostor nebo při neochotě byt otevřít, prohlídka místností, případná osobní prohlídka dlužníka a věci nepodléhající výkonu rozhodnutí. Dále pak dražba věcí movitých a příprava na dražbu, vyhlášení dražby, její průběh, dokumentace, potvrzení o příklepu, daňový doklad a rozvržení výtěžku dražby. Zahrnuta je i problematika mezinárodní vymáhání a dražba věcí movitých dle zákona č. 26/2000 Sb., o veřejných dražbách.
- **Správa spotřebních a ekologických daní** – tento 108 hodinový kurz, určený pro zaměstnance Celní správy ČR pro výkon činností daňové agendy, je rozdělen na 2 oblasti - správu spotřebních a ekologických daní a daňový řád. První oblast vychází ze zákon č. 353/2003 Sb., o spotřebních daních a zákon č. 676/2004 Sb., o povinném značení lihu. Zaměřuje se na minerální oleje, barvení a značkování, biopaliva, registr distributorů pohonných hmot, evidence čerpacích stanic, líh a jeho značení kontrolními páskami, pivo, víno a meziprodukty, na ekologické daně, tabák a tabákové výrobky, značení tabákových výrobků a také na dopravu vybraných výrobků - systém EMCS.³⁷ Druhá oblast je pak věnována zákonu č. 280/2009 Sb., daňovému řádu.
- **Účetnictví pro správu spotřebních a ekologických daní** – připravuje zaměstnance Celní správy ČR k výkonu činností správy spotřebních a ekologických daní. Obsah tohoto 32 hodinového kurzu vychází ze zákona č. 563/1991 Sb., o účetnictví a z českých účetních standardů. Podrobně jsou probírány český účetní standard pro podnikatele č. 001 – účty a zásady účtování na účtech, č. 002 – otevírání a uzavírání účetních knih, č. 007 – inventarizační rozdíly a ztráty v rámci norem přirozených úbytků zásob č. 015 –

³⁷ EMCS (Excise Movement and Control System) - elektronický systém pro sledování přepravy výrobků podléhajících spotřební dani v režimu podmíněného osvobození od daně.

zásoby, č. 017 – zúčtovací vztahy, č. 019 – náklady a výnosy a č. 023 – přehled o peněžních tocích.

Agenda kontrolní činnosti zahrnuje certifikované specializační kurzy:

- **Kontrolní činnosti v oblasti státního odborného dozoru a ADR³⁸** – tento kurz zajišťuje školení zaměstnanců Celní správy ČR v oblasti mobilního dohledu. V rámci 37 výukových hodin jsou účastníci proškoleni v teoretické části o státním odborném dozoru a jeho zákonné úpravě, o přepravním povolení a ADR. Praktická část je pak věnována simulaci kontrolní činnosti, výběru subjektů ke kontrole, základním zásadám provádění kontrol, používání technických prostředků a na závěr probíhá vyhodnocení získaných zkušeností a poznatků v průběhu simulace.
- **Kontroly po propuštění zboží** – s celkovou délkou 128 výukových hodin patří k nejdelším kurzům. Je určený pro zaměstnance Celní správy ČR k prohloubení znalostí v oblasti kontrol po propuštění zboží. Je rozdělen na čtyři oblasti. První je propuštění zboží, původ zboží a celní hodnota. Následuje aplikace účetnictví v oblasti kontrol po propuštění zboží - právní úprava, účtová osnova, základní zásady účtování a ověření průkaznosti účetnictví. Třetí část se věnuje provádění kontrol po propuštění zboží - právní úpravě a vnitřním předpisům kontrol po propuštění zboží, fázím kontroly, rozborům konkrétních případů a použitím elektronických aplikací. Poslední část řeší obchodně závazkové vztahy - kupní smlouvu, zvláštní obchodní operace, smlouvy o zastupování a zprostředkování, mezinárodní přeprava a pojištění a bankovní a platební styk.
- **Kontrola zaměstnávání cizinců** – připravuje zaměstnance Celní správy ČR ke kontrolní činnosti v oblasti zaměstnávání cizinců, získání základního minima pro provádění těchto kontrol a sjednocení kontrolních postupů. 37 hodinový kurz je koncipován od obecných teoretických zásad výkonu kontrolní činnosti v oblasti zaměstnávání cizinců, taktiky, způsobu a rozsahu kontrol se zaměřením na nelegální zaměstnávání cizinců, příslušnost, oprávnění a povinnosti, ale také rizikové oblasti při komunikaci s kontrolovanou osobou, problematika odhalování fiktivních dokladů,

³⁸ ADR (European Agreement concerning the international carriage of Goods by Road) evropská dohoda o mezinárodní silniční přepravě nebezpečných věcí – vyhláška MZV č. 64/1987 Sb.

základy správního a trestního řízení a administrativní zpracování kontrolní činnosti v aplikaci zákona o státní kontrole, až ke konkrétním praktickým případům. Jedná se o modelové situace kontrol cizinců. Zmíněna je i spolupráce s úřadem práce a Policií ČR.

Agenda dohled a pátrání zahrnuje certifikované specializační kurzy:

- **Asistenční činnosti** – jsou určeny pro zaměstnance Celní správy ČR k získání odborné způsobilosti a taktických znalostí v oblasti prevozů finančních hotovostí, předvádění osob a ochrany osob a majetku. Kurz v rámci 56 výukových hodin proškolí zaměstnance v teoretické a taktické části výuky o legislativní rámci asistenčních činností při poskytování podpory jiným celním orgánům nebo územním finančním orgánům, Ministerstvu financí ČR a Ústřední správě majetku státu, o předvádění osob k řízení podle zvláštních právních předpisů, zajištění ochrany osob a majetku a poskytování informací a podkladů. Druhá, praktická část teoretické a taktické výuky je zaměřena na použití donucovacích prostředků a zbraně, zásady bezpečné manipulace s těmito prostředky a ostré střelby, na postup celníka po použití zbraně a donucovacího prostředku, eskortu, předvedení, vyvedení a zadržení, přeprava finančních hotovostí, zbraní a doprovod zboží a také ochrana osob a majetku.
- **Mobilní dohled – kontroly** – připravuje zaměstnance Celní správy ČR zařazených v oblasti mobilního dohledu, ke kontrolním činnostem a dohledu, kterými je Celní správa ČR pověřena v oblasti pátrání po zboží uniklém nebo odňatém celnímu dohledu, zabezpečení a plnění úkolů vyplývajících z mezinárodních smluv a převzatých kompetencí, vymezených zvláštními právními předpisy. Tento kurz s časovou dotací 81 výukových hodin v teoretické části řeší legislativní rámec kontrolní činnosti, oprávnění a povinnosti celníka pro výkon mobilního dohledu, oprávnění ke kontrole podle zvláštních právních předpisů, správní trestání a vnitřní akty řízení v oblasti mobilního dohledu. Praktická část se zaměřuje na simulaci kontrolní činnosti, výběr subjektů ke kontrole, komunikaci, používání technických prostředků a na závěr vyhodnocení získaných zkušeností a poznatků v průběhu simulace.
- **Trestní prověřování** – je dalším kurzem s časovou dotací 128 hodin. Zaměřuje se na zaměstnance Celní správy ČR připravující je, v postavení policejního orgánu, k provádění úkonů, kterými je Celní správa ČR pověřena v oblasti vymezené právním předpisem upravujícím trestní řízení. Obsahem kurzu jsou základy trestního práva,

trestní právo hmotné, trestní právo procesní, praxe trestního řízení, kriminalistika a operativně pátrací činnost.

- **Pátrání v daňové oblasti** – je určen k přípravě zaměstnanců Celní správy ČR v postavení policejního orgánu k provádění úkonů pátrání v daňové oblasti a získání základních znalostí z oblasti daňové problematiky. Kurz v rámci 39 výukových hodin poskytuje základní informace z oblasti právní úpravy daní a jejich výběru, k problematice spotřebních daní, k dani z přidané hodnoty. Řeší aktuální problémy v oblasti pátrání ve vztahu k právní úpravě daní. Zahrnuto je i řešení modelových situací ve vztahu ke správním a trestním orgánům.
- **Zpravodajská kriminalistická analýza** – se zaměřuje na zaměstnance Celní správy ČR s cílem vybavit zpravodajské analytiky, pomocné členy zpravodajských štábů a vyšetřovatele přímo v terénu dovednostmi potřebnými k tomu, aby byli schopni provádět analýzu velkého množství údajů pocházejících z nejrůznějších zdrojů a aby byli schopni tyto informace zpracovat na kvalitní, spolehlivé a přesné zpravodajské materiály. V 64 výukových hodinách jsou proškoleni o zpravodajském procesu, logickém vyvozování, diagramu toků, událostí, činností a srovnávací analýza případů.
- **Základní znalosti sběru a analýzy dat** - je základní příprava zaměstnanců Celní správy ČR pro výkon činnosti v oblasti sběru a vyhodnocení dat. Cílem 32 hodinového kurzu je získání znalostí o historii a současnosti sběru a analýzy dat, o legislativním rámci, informačních zdrojích a cest. Proces analýzy - základní analytické techniky a rozhodovací teorie. Praktická část se zahrnuje modelové situace a cvičení.
- **Kriminální analýza** – slouží k prohloubení znalostí zaměstnanců Celní správy ČR zpracovávajících informace pro rozhodování v případech trestního prověřování. Přednostně je určen pro absolventy certifikovaného specializačního kurzu „Základní znalosti sběru a analýzy dat“. 32 hodinový výukový kurz se zaměřuje na kriminální analýzu, rozbor procesu trestního prověřování, legislativní úpravu, metodiku operativní analýzy, práci s informacemi, analýzu vztahů, telefonních hovorů, analýzu toku

komodit a peněz, analýzu chronologie událostí, geografickou analýzu a Analyst's Notebook³⁹.

Ostatní certifikované specializační kurzy:

- **Cestovní styk letišť** – slouží ke zvýšení kvalifikace pracovníků Celní správy ČR působících na mezinárodních letištích v oblasti hraniční problematiky (cestovní styk). V 64 výukových hodinách je zahrnuta legislativní úprava s vazbou na cestovní styk, odborné problematiky v cestovním styku (CITES, veterinární, fytopatologie⁴⁰, vybrané výrobky, potraviny, duševní vlastnictví, léky, drogy, zbraně, potvrzování daně z přidané hodnoty, správní trestání, propouštění neobchodního i obchodního zboží) Do výuku jsou zahrnuta také praktická cvičení (rentgenování, manipulace se zvířaty, použití drogových testů, využití psů, čtečky čipů, radiace a osobní prohlídka). Důležitá je také bezpečnostní problematika (facilitace, standardy, doporučené postupy, Schengenská úmluva) a komunikace (asertivita, psychologie).
- **Identifikace zboží dvojího užití** – tento kurz je přípravou pro zaměstnance Celní správy ČR na rozlišení a identifikaci zboží dvojího užití při rozhodování o propuštění zboží do navrhovaného celního režimu. V rámci 68 výukových hodin je probírána legislativa ČR a EU v této oblasti, identifikace zboží dvojího užití, kategorie materiálů, zařízení, technologií a systémů (isotopy, radioisotopy, elektronické součásti) a jejich praktické ukázky, chemické a biologické zbraně, jaderné zbraně, doprava zbraní hromadného ničení. Na závěr následují přednášky odborníků ze Státního úřadu pro jadernou bezpečnost a z Ministerstva vnitra ČR.
- **Ochrana práv duševního vlastnictví** – připravuje zaměstnance Celní správy ČR na působení v oblasti ochrany práv duševního vlastnictví. 32 hodinový kurz zahrnuje právní rámec ochrany práv duševního vlastnictví, předpisy EU, národní právní předpisy i vnitřní normativní akty. Dále pak organizaci ochrany práv duševního vlastnictví v Celní správě ČR, autorská práva, ochranné známky, průmyslové vzory, patenty a

³⁹ Analyst's Notebook je analytický systém pocházející z Velké Británie, určený pro vizuální analýzu dat a následnou prezentaci výsledků. Používá se pro různé typy analýz. Je to jeden z prostředků usnadňující šetření v oblasti kriminality.

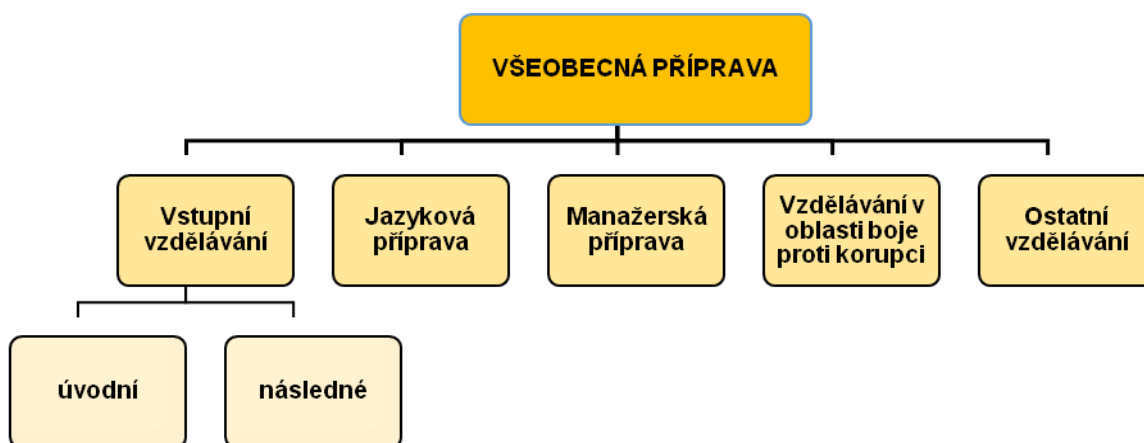
⁴⁰ Fytopatologie se zabývá původci chorob rostlin, příčinami ohrožení zdraví rostlin. Studuje metody ochrany proti původcům chorob, prevenci a způsoby ochrany rostlin.

užitné vzory. Samozřejmě také postup při ochraně práv duševního vlastnictví – dle celních předpisů a dle zákona o ochraně spotřebitele, řízení navazující na zadržení zboží, bezúplatný převod padělků pro humanitární účely – právní předpisy, spolupráce s celními úřady, zasílání potřebných informací, součinnost pověřených celních orgánů a útvarů mobilního dohledu v oblasti boje proti porušování práv k duševnímu vlastnictví a úvod do problematiky trestního řízení. Poslední část kurzu se věnuje informacím a zkušenostem ke kontrolní činnosti útvarů mobilního dohledu s důrazem na součinnostní akce, zajímavým případům záchytů a specifikum kontrolní činnosti, stánkovému prodeji a praktickým zkušenostem útvarů pátrání s problematikou boje proti porušování práv k duševnímu vlastnictví.

- **Celní audit** – slouží k prohloubení znalostí zaměstnanců Celní správy ČR v oblasti celního auditu. Kurz je určen pro absolventy certifikovaného specializačního kurzu „Kontroly po propuštění zboží“. S časovou dotací 128 výukových hodin probíhá školení na provedení auditu před udělením povolení, zaměření auditu před udělením povolení, využití auditu před udělením povolení pro následnou kontrolní činnost, účetní systémy, výběr auditních vzorků, provedení auditu po propuštění zboží a jsou zohledněny v kurzu i evropské aspekty celního auditu.
- **Výkon dělené správy** – je určen pro zaměstnance Celní správy ČR působící v oblasti dělené správy. Ve 32 hodinovém kurzu jsou účastníci seznámeni se zákonem č. 280/2009 Sb, daňovým řádem a souvisejícími interními předpisy, s postupy daňového řízení, evidencí rozhodnutí v oblasti dělené správy a správy příjmů. Do kurzu jsou zařazeny i praktické ukázky.
- **Operační středisko – činnosti** – kurz se zaměřuje na zaměstnance Celní správy ČR připravující se k výkonu činností operačního důstojníka na operačním centru a operačním středisku Celní správy ČR. 32 hodinový kurz zahrnuje výuku efektivní komunikace, zaměřuje se na vybrané informační zdroje, využití a způsoby vyhledávání, přístupová oprávnění. Koordinaci činností útvarů Celní správy ČR, základní povinnosti operačního důstojníka, činnost na operačním centru (středisku) a zákonnou právní úpravu. Do celého kurzu jsou vloženy i praktické ukázky a cvičení.

- **Správní činnosti** – je určen pro zaměstnance Celní správy ČR vykonávající správní činnosti v prvoinstančním i druhoinstančním řízení na útvarech právních a právní podpory. Výuka v 96 hodinách zahrnuje v teoretické části správního a daňového práva základní zásady řízení, procesní instituty správního řízení, procesní instituty daňového řízení. V praktické části pak pracuje s modelovými případy ve správním a daňovém řízení v první instanci, správním a daňovém řízení před odvolacím orgánem a s mimořádnými opravnými a dozorčí prostředky.

Výuku v certifikovaných specializačních kurzech provádějí především odborníci z řad Celní správy ČR, avšak některé problematiky jsou přednášeny v součinnosti s odborníky z jiných státních organizací, například Policií ČR - Útvarem odhalování korupce a finanční kriminality, Útvarem pro odhalování organizovaného zločinu, Národní protidrogovou centrálou, Bezpečnostní informační službou, Generální inspekcí bezpečnostních sborů, Státním úřadem pro jadernou bezpečnost, Ministerstvem financí ČR, Ministerstvem vnitra ČR, Policejní akademií. Kurzy jsou realizovány ve školicích střediscích Celní správy ČR – v Miletíně, Skočicích, Dolní Lomné, Olomouci, Praze – Nových Butovicích a v momentálně rekonstruovaném středisku v Jílovišti.



Zpracování: Vlastní (2014)

Vstupní vzdělávání je součástí všeobecné přípravy. Upravuje ho Usnesení vlády č. 1542/2005, o pravidlech vzdělávání zaměstnanců ve správních úřadech, na základě kterého je nutné vstupní vzdělávání poskytovat všem nově nastoupivším zaměstnancům Celní správy ČR, jako správnímu úřadu. Obecně se vstupní vzdělávání dělí na úvodní a následné.

Vstupní vzdělávání úvodní se zahajuje bezprostředně po vzniku zaměstnaneckého vztahu a ukončuje se do tří měsíců od jeho vzniku. (článek 5 (1), Usnesení vlády č. 1542/2005) Obsah vstupního vzdělávání si určuje každý správní úřad sám, s ohledem na jeho specifickou povahu. Nelze tedy uvádět jednotný obsah pro všechny úřady, avšak existují určité body, o kterých by mělo být zmíněno. Jedná se o právní předpisy vztahující se k dané problematice, informace o správním úřadu, informačních technologiích, krizovém řízení, etickém kodexu a environmentální výchově. Cílem je poskytnout základní informace potřebné pro nově přijatého zaměstnance. Výjimku z prostudování zmíněných oblastí mají osoby vykonávající pouze pomocné, servisní a manuální práce, těm obsah stanoví vedoucí správního úřadu. V Celní správě ČR je vstupní vzdělávání úvodní řešeno formou e-learningového kurzu, přičemž je rozděleno na společnou část⁴¹, která je určena pro všechny nově přijaté zaměstnance a zvláštní část⁴², která se nevztahuje na zaměstnance vykonávající pouze pomocné, servisní a manuální práce. V obou těchto částech jsou jednotlivé lekce zakončeny nepovinným testem, kterým si jeho účastníci mohou ověřit, zda správně pochopili danou učební látku. Závěrem zaměstnanec zkontroluje své získané znalosti se svým přímým nadřízeným, v případě nejasností požádá o vysvětlení a následně oba podepíší formulář „Potvrzení absolvování vstupního vzdělávání úvodního dle Pravidel vzdělávání zaměstnanců ve správních úřadech“ (Příloha č. 1 ke Služebnímu předpisu CS č. 48/2012)

Vstupní vzdělávání následné se zahajuje nejdříve po absolvování vstupního vzdělávání úvodního a ukončuje se nejpozději do 12 měsíců od vzniku zaměstnaneckého vztahu. (článek 6 (1), Usnesení vlády č. 1542/2005) Je určeno pro absolventy vstupního vzdělávání úvodního, s výjimkou osob vykonávající pouze pomocné, servisní a manuální práce. Je také možné uznat nově nastoupivšímu zaměstnanci vstupní vzdělávání následné

⁴¹ Obsah společné části vstupního vzdělávání úvodního v Celní správě ČR je uveden v příloze č. 4 této diplomové práce.

⁴² Obsah zvláštní části vstupního vzdělávání úvodního v Celní správě ČR je uveden v příloze č. 5 této diplomové práce.

z jiného správního úřadu, v případě, že skutečnost doloží příslušným certifikátem. V Celní správě ČR je řešeno formou e-learningového kurzu pro zaměstnance v pracovním poměru a formou prezenční pro zaměstnance ve služebním poměru, v rámci základního celního kurzu. Jeho obsah vychází z Přílohy č. 1 k pravidlům Usnesení vlády č. 1542/2005, o pravidlech vzdělávání zaměstnanců ve správních úřadech. Je tvořeno právním systémem ČR, veřejnou správou, veřejnými financemi, Evropskou unií a komunikací. Cílem je prohloubit vědomosti zaměstnanců Celní správy ČR o fungování veřejné správy, zpřehlednit jim její strukturu a právní předpisy, na kterých je založena a její financování. Přistoupením České republiky do Evropské unie jsme se stali jejím členem, proto je dobré znát nejen něco z její historie a současnosti, ale také cíle a nejbližší vývoj budoucnosti. Závěrečná část kurzu je věnována efektivní komunikaci a metodám týmové spolupráce. Studenti mají možnost v průběhu kurzu ověřit si své znalosti průběžnými testy, avšak na konci je závěrečný povinný test, který je nutné splnit. Úspěšný absolvent obdrží certifikát.

Jazyková příprava je v Celní správě ČR poskytována za účelem dosažení, udržení nebo prohloubení úrovně jazykových znalostí zaměstnanců. Je možné ji rozdělit podle forem výuky na samostudium, studium jazyků, které pro Celní správu ČR zajišťuje externí firma a studium na Vyšší policejní škole Ministerstva vnitra ČR, Francouzském institutu nebo Goethe institutu.

Samostudium jako jednu z forem prohlubování kvalifikace občanského zaměstnance a prohlubování odbornosti celníka, je služební funkcionář povinen zajistit svým podřízeným v rámci pracovní doby nebo v době výkonu služby, podle možností v rozsahu alespoň 2 hodin týdně. To se týká studia právních předpisů a vnitřních aktů řízení, popřípadě studia v rámci e-kurzů, tedy i jazykových kurzů. (čl. 6 (3) Služební předpis CS č. 48/2012)

Další možností vzdělávání je prezenční forma výuky, kterou zajišťuje externí firma vybraná Celní správou ČR v řádném výběrovém řízení. Výuka je buď skupinová nebo individuální. Skupinová výuka probíhá v počtu do 10 osob a je vedena zkušeným lektorem Čechem či rodilým mluvčím, v angličtině nebo němčině. Účastní se jí pouze osoby, které jsou zařazeny na systematizované místo, pro které je stanoven jazykový kvalifikační požadavek. Individuální výuka jazyků je možná jen pro generálního ředitele GŘC a jeho zástupce. Dalším osobám může být umožněna jen se souhlasem generálního ředitele GŘC.

Třetí forma výuky jazyků probíhá v prostorách jiných organizací než u Celní správy ČR. Jedná se o výuku na Vyšší policejní škole a Střední policejní škole Ministerstva vnitra v Praze a v Holešově, vycházející z Dohody o vzájemné spolupráci při odborné přípravě příslušníků Policie ČR, zaměstnanců Ministerstva financí ČR a územních finančních orgánů a příslušníků Celní správy ČR z roku 2005. Výuka probíhá buď prezenčně nebo formou blended-learning⁴³, v intenzivních 14-ti denních blocích, obvykle po dobu 6-ti měsíců. Účastníci jsou rozděleni dle předchozí jazykové úrovně a vybraného cizího jazyka – angličtiny, němčiny či ruštiny. Celní správa ČR také spolupracuje při výuce francouzštiny s Francouzským institutem a při výuce němčiny s Goethe institutem.

Managerská příprava je v Celní správě ČR rozdělena na základní manažerské vzdělávání, řešené formou základního manažerského kurzu a jiné manažerské vzdělávání, které prohlubuje dosažené znalosti manažera ve formě kurzů, seminářů či workshopů. Cílem této manažerské přípravy je osvojení si základních manažerských dovedností, jako jsou správná komunikace, řízení, zvládání stresu, motivace, kontrola a jejich prohlubování. Je určená pro vyšší a střední management, případně vybrané zaměstnance.

Vzdělávání v oblasti boje proti korupci se dotýká přímo či nepřímo všech veřejných organizací. Vychází ze strategií vlády v boji proti korupci. Do ní se zapojila i Celní správa ČR, která v rámci Strategie vlády v boji s korupcí na období let 2013 a 2014 zpracovala projekt celoživotního vzdělávání svých zaměstnanců v oblasti boje proti korupci. Do Základního celního kurzu zahrnula přednášku Generální inspekce bezpečnostních sborů o etice a boj proti korupci, v rámci vstupního vzdělávání úvodního začlenila i kapitolu o etice, integritě a prevenci korupce. Také byli na základě Rozkazu generálního ředitele GŘC č. 15/2013 povinně proškoleni vybraní zaměstnanci Celní správy ČR v kurzu „Vzdělávání zaměstnanců v oblasti etiky a protikorupčních opatření“. Zaměstnanci Celní správy ČR na samostatném oddělení 050 Vnitřních činností GŘC jsou průběžně proškolení například na seminářích pořádaných Generální inspekcí bezpečnostních sborů či Transparency International – Česká republika, o.p.s.

Do ostatního vzdělávání Celní správy ČR jsou zařazeny kurzy „Pedagogické minimum“ a „Komunikace v praxi jednotek mobilního dohledu“. Celní správě ČR byla na

⁴³ Blended-learning je kombinovaná forma intenzivní prezenční výuky a e-learningu, jedná se o řízené samostudium s použitím elektronických studijních materiálů a pod vedením tutora.

základě žádosti udělena akreditace od Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy pro výuku Pedagogického minima. To je určeno pro zaměstnance Celní správy ČR, kteří byli vybráni pro lektorské působení, ale nemají žádné předchozí pedagogické vzdělání. Kurz se uskutečňuje v prezenční formě a obsah je tvořen čtyřmi částmi - základy andragogiky, didaktika vzdělávání dospělých, vybranými kapitolami z pedagogické psychologie dospělých a praktickým výcvikem lektorů, zahrnující i cvičnou prezentaci účastníků kurzu s pořízením videozáznamu a následným vyhodnocením. Celkový rozsah výuky je 32 vyučovacích hodin. Účastníci obdrží na závěr osvědčení.

Kurz Komunikace v praxi jednotek mobilního dohledu je určen pro zaměstnance Celní správy ČR pracujících na mobilním dohledu, k získání praktických komunikačních dovedností a efektivní výkon jejich služby. V rámci 32 vyučovacích hodin je školená problematika představování, ústroj a oprávnění celníka, efektivní komunikace, specifika komunikace s minoritami. Součástí jsou i praktická cvičení, kde účastníci jsou natáčeni při řešení modelových situací a následně ve spolupráci s lektorem jsou nahrávky hodnoceny. Závěrem účasti obdrží osvědčení o absolvování kurzu.

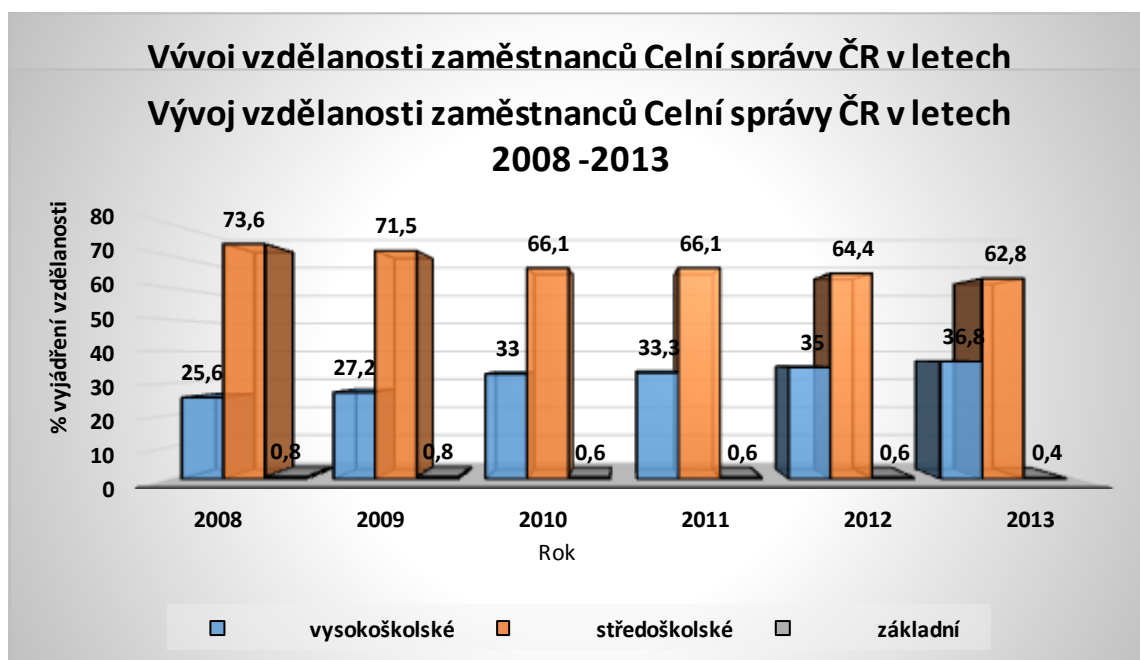
Služební příprava

Služební příprava je součástí Základního celního kurzu a zároveň přípravou na služební zkoušku. Cílem služební přípravy je získání, osvojení a zdokonalení nezbytných teoretických poznatků, praktických dovedností a návyků potřebných k bezpečné a efektivní realizaci oprávnění a povinností celníka. Tvoří ji základní výcvikové předměty – střelecká příprava, taktická příprava, profesní sebeobrana a fyzická příprava a další výcvikové předměty – speciální příprava a zdravotní příprava.

Celní správa ČR klade velký důraz na vzdělávání a celkovou vzdělanost svých zaměstnanců. Svědčí o tom i následující graf vývoje formálního vzdělávání zaměstnanců Celní správy ČR v letech 2008 – 2013⁴⁴.

⁴⁴ Údaje čerpány z výročních zpráv Celní správy ČR v letech 2008 – 2013.

Graf č. 2



Zpracování: Vlastní (2014)

4.1.4 Financování

Celní správa je z pohledu financování plně závislá na státním rozpočtu. Příjmy rozpočtu Celní správy ČR se za posledních 5 let v průměru pohybovaly okolo 1400 000 tis. Kč, zatímco výdaje okolo 4 300 000 tis. Kč.

Výdaje na vzdělávání lze rozdělit do tří oblastí. V první jsou náklady vynaložené na provozování výukových středisek. V současnosti jsou pro výuku využívána vlastní školicí střediska, a to Miletín, Dolní Lomná, Skočice, Nové Butovice, zároveň tyto prostory slouží i pro zákonem povinné rekondiční pobyty pro zaměstnance Celní správy ČR ve služebním poměru. Z důvodu rekonstrukce školicího střediska Celní správy ČR Jiloviště, které je od září roku 2013 uzavřené, jsou některé vzdělávací akce konané také v Akademii Věžeňské služby ČR ve Stráži pod Ralskem. Tato výpomoc je však bezplatná, na základně vzájemné dohody mezi Celní správou ČR a Věžeňskou službou ČR. Výuky je ve vlastních kurzech Celní správy ČR zajišťována vlastními lidskými zdroji. V kurzech vyučují vlastní specialisté, přičemž jen výjimečně výuku vedou zaměstnanci z jiných státních orgánů, například Policie ČR, Bezpečnostní informační služba, Generální inspekce bezpečnostních

sborů a jiní.

Další oblast finančních prostředků plyne do vzdělávání, které je poskytováno zaměstnancům Celní správy ČR externími společnostmi. Jedná se o vzdělávací akce, které není možné zajistit z vlastních lidských zdrojů. Do této oblasti jsou zahrnována jazyková školení a školení v souvislosti s právními předpisy, jedná se například o školení nového občanského zákoníku, nových předpisů související s personální a mzdovou problematikou a jiná obdobná školení. Na ně je vyčleněno přibližně 1500 tis. Kč na jeden kalendářní rok.

Třetí oblast je určena na vzdělávací akce speciálních orgánů Celní správy ČR, které působí v oblasti pátrání a je pro ně nutný speciální výcvik. Většinou probíhá ve spolupráci s jinými odbornými útvary státní správy. Na tyto akce jsou vyčleněny zvláštní finanční prostředky, dle aktuálních vzdělávacích potřeb.

4.2 Transparency International – Česká republika, o.p.s.

Transparency International je mezinárodní nevládní nezisková organizace, sídlící v Německu, v Berlíně. Jejím hlavním posláním je boj proti korupci, a to již 21 let. Vznikla v roce 1993, jako malé společenství osob, s cílem odstranění korupce a pomoci tak k lepšímu světu. V té době téma korupce nebylo příliš zveřejňované, ale to se především díky této organizaci v průběhu několika let změnilo. Má přes sto poboček po celém světě. Jednou z nich je také Transparency International - Česká republika, o.p.s., se sídlem Sokolovská 260 / 143, 180 00 Praha 8.

Česká pobočka Transparency International je nevládní neziskovou organizací. Vznikla s cílem zamezovat korupci a to pomocí jejího mapování a odstraňování, či vytváření preventivních opatření, aby k ní vůbec nedocházelo. To se snaží zejména aktivní účastí na prosazování systémových změn v oblasti veřejné správy a legislativy, či v soukromém sektoru. Stěžejní je pro jejich konání hlavně silné zázemí odborníků v oblasti práva, které tak může napomoci k odhalení sporných oblastí při vytváření nové zákonné legislativy, kde by mohl být prostor pro korupci. Zároveň se také věnují vzdělávací činnosti a osvětě prevence korupce.

Transparency International – Česká republika, o.p.s. je co do počtu pracovníků poměrně malá, avšak i přesto je velmi aktivní ve své hlavní činnosti, a to boji proti korupci. Tato česká pobočka Transparency International je tvořena vlastními pracovníky a

pěti externími spolupracovníky. V obou případech se jedná o velmi vzdělané a odborně kvalifikované pracovníky. Nejvíce z nich působí v právní kanceláři, která bezplatně poskytuje právní poradenství lidem, jež se setkali s korupčním jednáním na svém pracovišti či se o něm dozvěděli. Neméně důležitá je také analytická a projektová kancelář.

Vzhledem k tomu, že se jedná o obecně prospěšnou společnost, má svoji správní radu a také dozorčí radu. Na činnosti této neziskové nestátní organizace se podílejí i dobrovolníci. Celou tuto pobočku zajišťuje od ledna roku 2008 ředitel, David Ondráčka, MA., který dříve působil ve veřejné správě a v Transparency International začal pracovat od roku 2001. Je absolventem mezinárodních vztahů na Univerzitě Palackého v Olomouci, politologie na Univerzitě Karlově v Praze, politické filozofie na New York Univerzitě v New Yorku a také politické ekonomie na Středoevropské univerzitě v Budapešti. Ovládá tři mezinárodní jazyky – angličtinu, francouzštinu a polštinu. V roce 2009 obdržel za svou aktivní činnost v boji proti korupci cenu Alice Garrigue Masarykové, kterou uděluje velvyslanectví USA.

Významné případy, na kterých se Transparency International – Česká republika, o.p.s. podílela, se například týkaly veřejné zakázky výkonového zpoplatnění silnic a dálnic v ČR a vzájemných vztahů mezi Ministerstvem dopravy, Ředitelstvím silnic a dálnic a společností Kapsch, dále veřejné zakázky zadané Ministerstvem práce a sociálních věcí o zajištění administrace výplaty nepojistných dávek a dávek z oblasti státní politiky zaměstnanosti a provozování karty sociálních systémů (= sociální karta) nebo také řešila postup při zadávání nadlimitní veřejné zakázky na stavební práce na obnovu rybníka Jordán v Táboře, na něž podala podnět k vyšetřování Úřadu pro ochranu hospodářské soutěže.

V boji proti korupci jako jeden z prostředků poskytuje Transparency International – Česká republika, o.p.s. osvětu v této oblasti. Pomocí analytické činnosti zjišťuje konkrétní problematické oblasti a na jejich základě pak zpracovává vzdělávací programy. Ty jsou převážně určeny zaměstnancům ve veřejné správě. Jedná se o vzdělávací akce k implementaci zákona č. 159/2006 Sb., o střetu zájmů, na kterém se spolupodílela i Transparency International – Česká republika, o.p.s. Jejím účelem bylo seznámit posluchače s vývojem zákona, jeho strukturou, vedením registrů, evidenční povinností a uplatňování sankcí.

Další vzdělávací akcí je "Odhalování a prevence podvodů a korupce v orgánech

veřejné správy“. Tento program vychází z usnesení vlády č. 1199/2006, o vytváření vzdělávacích programů pro úředníky samosprávných celků zaměřených na předcházení korupčním situacím. Cílem tohoto programu je rozšíření kapacit pracovníků na kontrolních odděleních či interních auditech.

Transparency International – Česká republika, o.p.s. je jako nevládní nezisková organizace plně závislá na finančních prostředcích, které jí poskytnou na její činnost fyzické či právnické osoby, případně stát prostřednictvím Ministerstva vnitra ČR.

Jedním ze způsobů získání financí je prostřednictvím Nadace Open Society Fund Praha, v rámci programu Transparentnost a veřejná odpovědnost. Tato nadaci založil v roce 1992 americký investor a filantrop George Soros, aby pomohla zemím střední a východní Evropy k přechodu z komunismu do demokratické společnosti. Po vstupu České republiky do Evropské unie se výše příspěvků snížila, z důvodu předpokladu možného financování některých aktivit naší země také z evropských fondů. I přesto dnes pomáhá Transparency International – Česká republika, o.p.s., aby mohla i nadále vykonávat svoji činnost. Čerpání těchto prostředků je na základě vypracovaných projektů. Tuto činnost má na starosti speciální projektová kancelář.

Druhý způsob financování je poskytnutí finančních prostředků od státu na základě usnesení vlády. V roce 2013 se jednalo konkrétně o usnesení vlády č. 410/2012, o Hlavních oblastech státní dotační politiky vůči nestátním neziskovým organizacím pro rok 2013, na základě kterého mohla Transparency International – Česká republika, o.p.s. čerpat finanční prostředky prostřednictvím Ministerstva vnitra, začleněné pod oblast státní dotační politiky z dotačního programu Boj proti korupci. Ten zahrnuje aktivity jako projekty na boj proti korupci, osvěta veřejnosti v této oblasti, poradenská činnost a jiné aktivity.

Část peněžních prostředků získávají také pomocí tzv. fundraisingu. Jedná se o prezentování svého poslání a poskytování informací o jejich prospěšnosti pro společnost a tím přesvědčují sponzory a dárcy o poskytnutí finančních prostředků na jejich projekty. Finančně přispět může i jakákoliv fyzická či právnická osoba, která usoudí, že tato činnost je pro společnost potřebná.

4.3 Ochrana fauny, o.p.s.

Ochrana fauny ČR, o.p.s. je nestátní nezisková organizace, která vznikla za účelem ochrany volně žijících živočichů a jejich biotopů. Zabývá se také ekologickou výchovou veřejnosti a provozuje ekoporadnu. V rámci celé republiky pak pořádá kampaně na ochranu přírody. Vznikla v roce 1998, nejprve pouze ve Voticích, posléze v roce 2006 se stalo krajským střediskem environmentální výchovy a osvěty Středočeského kraje. Dnes svoji působnost rozšířilo také do Tábora, Příbrami, Hrachova a do Olbramovic.

Tato nezisková organizace je otevřena spolupráci s obcemi, kraji, jinými neziskovými organizacemi, ale také s fyzickými a právnickými osobami. Svou činnost propagují i pomocí veřejně známých osobností.

V čele Ochrany fauny ČR, o.p.s. stojí její předseda, pan Pavel Křížek. Jeho pracovní tým tvoří vlastní zaměstnanci a externí pracovníci. Vlastní zaměstnanci zabezpečují chod organizace, starají se o koordinaci projektů, tvorbu a vedení výukových projektů, vedení záchrané stanice a ošetřování živočichů. Externí pracovníci pomáhají především v péči o handicapované živočichy, podporují osvětu a spolupracují při vzdělávacích programech.

Vzdělávání a osvěta patří mezi priority této organizace. O tom svědčí i několik desítek programů, které mají vytvořené pro děti předškolního věku, školního věku a pro střední školy. Pravidelně pořádají exkurze do stanice pro chráněné živočichy, hromadné akce pro školy a veřejnost, semináře pro učitele, výstavy, exkurze a spoustu dalších propagačních akcí na ochranu přírody.

Finanční příspěvky na fungování této neziskové organizace jsou získávány především od Středočeského a Jihočeského kraje, na jejichž území jsou záchrané stanice umístěné. Další finanční prostředky poskytuje Ministerstvo životního prostředí, Ministerstvo zemědělství, Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy, Zelená domácnost, jež propaguje výrobky, které jsou šetrné k životnímu prostředí a také občanské sdružení Krasec, jehož členem je i Ochrana fauny ČR, o.p.s. Sdružení Krasec vzniklo v roce 2007 za podpory Evropského sociálního fondu. Jeho cílem je poskytovat ekologické poradenství a ekologickou výchovu, osvětu a vzdělávání.

Na financování Ochrana fauny ČR, o.p.s. se také nemalou měrou podílejí soukromé společnosti. Pomocnou rukou pro tuto neziskovou organizaci jsou také tzv. adoptivní rodiče, neboli osoby, které finančně podporují konkrétního živočicha. Z obdržených peněz je pak zajištěna strava a péče o dané zvíře.

Využito také bylo čerpání finančních prostředků z evropských fondů, z Evropského zemědělského fondu pro rozvoj venkova a z operačního programu Vzdělávání pro konkurenceschopnost. Na centrum Ochrany fauny v Hrachově byly vynaloženy prostředky z Evropského fondu pro regionální rozvoj a ze Státního fondu životního prostředí ČR v rámci Operačního programu Životní prostředí.

Podpořit tuto organizaci může také každý jedinec, a to buď věcným darem nebo finančním příspěvkem zasláným na účet či prostřednictvím dárcovské sms.

4.4 Avalone, spolek

Tento spolek byl registrován v roce 2010 u Ministerstva vnitra, tehdy jako občanské sdružení (z důvodu účinnosti nového občanského zákoníku od 1.1.2014 došlo ke zrušení občanských sdružení a nahrazení spolky). Jeho cílem je pomáhat dětem, lidem s nějakým handicapem a osobám na sklonku života, a to pomocí terapií. Jeho zakladatelka Ivana Čermáková se snaží prostřednictvím různých druhů terapií pomoci trpícím lidem. Jedná se o psychoterapii, muzikoterapii, taneční terapii či zooterapii. Společně se svými kolegy přednášejí v terapeutických programech léčení uměním převážně zaměřených na děti a seniory. Osobně docházejí do nemocnic, dětských domovů a domovů pro seniory.

Tato nestátní nezisková organizace se zapojila přednášením v základních školách i do projektu Ekoškol. Jedná se o mezinárodní vzdělávací program finančně podpořen z fondu Ministerstva životního prostředí ČR. Má za úkol, aby žáci snižovali ekologický dopad školy na životní prostředí a tím i zlepšili životní prostředí ve svém okolí. Z tohoto pak vyplynul vlastní projekt Avalone, a to Zvířátka do škol.

Při své činnosti organizace spolupracuje s Muzikoterapeutickým institutem České republiky a Sdružením zdravotně postižených občanů a jejich přátel.

Na aktivitách této neziskové organizace se kromě lektorů také podílejí dobrovolníci. Jedná se převážně o studenty.

Tato organizace funguje z příspěvků od dárců. Za finanční příspěvek následně dárci obdrží od organizace skleněnou karafu, jako poděkování za jejich dar.

4.5 Vysoká škola Karlovy Vary, o.p.s.

Tato soukromá vysoká škola byla založena v roce 1999 s cílem poskytovat bakalářské vzdělávání v oboru B6804 Právní specializace, a to v oborech Sociálně právní činnost, Veřejná správa, Soudní a notářská administrativní činnost a Kontrolní činnosti ve veřejné správě. Standardní doba studia jsou 3 roky. Obory jsou zaměřeny jak na konkrétní právně specializované činnosti, kdy absolventi mohou následně pracovat ve státním či soukromém sektoru, ale také v občanském, neziskovém sektoru. Absolventi mohou také pokračovat ve studiu na nějaké další vysoké škole.

Sídlo této neziskové organizace je v Karlovarském kraji, ale v Praze má také výukové své centrum. Vznikla na základě zákona č. 248/1995 Sb., o obecně prospěšných společnostech. Její činnost upravuje také zákon č. 111/1998 Sb., o vysokých školách. Jako obecně prospěšná společnost má své správní a samosprávné orgány. Správní orgány tvoří ředitel, kvestor, správní a dozorčí rada. Samosprávné zahrnují rektora, prorektora, akademickou radu, disciplinární komisi a akademické plénum. Vysoká škola je rozdělena na jednotlivé katedry: Katedra teorie práva a právní historie, Katedra ústavního a mezinárodního práva, Katedra soukromého práva (ta má Oddělení občanského práva a Oddělení pracovního práva), Katedra trestního práva, kriminalistiky a forenzních disciplín (zahrnuje Oddělení trestního práva, Oddělení kriminalistiky a Oddělení forenzních disciplín), Katedra správního práva a veřejné správy, Katedra ekonomie, Katedra cizích jazyků.

Vysoká škola Karlovy Vary, o.p.s. se angažuje také v oblasti vědy, výzkumu a tvůrčí činnosti. Zapojila se do programu Consortium for Security Research Projects, do kterého je začleněno osm univerzit a vysokých škol a 13 expertů z Maďarska, Slovinska, Polska a České republiky. Jako dobrovolné sdružení se snaží o bezpečnostní výzkum ochrany a práv osob, majetku a chráněných zájmů občanů a společnosti, zejména v Evropě.

Pro starší osoby uskutečňuje tato nezisková organizace v rámci Univerzity třetího věku přednášky. Každá osoba v seniorském věku a s ukončeným středoškolským vzděláním se může po přihlášení účastnit výuky, která je vedena vlastními pedagogickými

pracovníky, odborníky na danou problematiku. Studenti v rámci šesti semestrů absolvují předměty jako právo, psychologie, Evropská unie, politologie či kriminalistika.

Zapojením Vysoké školy Karlovy Vary, o.p.s. do programů Erasmus a Leonardo da Vinci jim umožnilo evropskou spolupráci s ostatními vysokými školami a univerzitami v rámci multilaterálních projektů. Program Erasmus se zaměřuje na studenty chtějící studovat či pracovat v zahraničí nebo pedagogy, kteří se chtějí vzdělávat či vyučovat v zahraničí. Program Leonarda da Vinci Program Leonardo da Vinci se uskutečňuje v rámci programu celoživotního učení, který již není zaměřen na univerzity či vysoké školy, ale na odborné vzdělávání v jiných institucích a organizacích například prostřednictvím stáže. Umožní tak jejich účastníkům získat nové znalosti a dovednosti. Oba programy jsou financovány z fondů Evropské unie.

4.6 Svědkové Jehovovi, náboženská společnost

Nezisková náboženská společnost svědkové Jehovovi působí po celém světě. Její počátky vzniku se datují od 80. let 19. století v USA. Za zakladatele považují Ježíše. V současnosti realizuje svoje aktivity ve 239 zemích světa kolem osmi milionů misijně aktivních tazatelů. V České republice jich je okolo 15 tisíc. Samotný počet členů a příznivců náboženské společnosti Svědkové Jehovovi není evidován. Tato nezisková církevní organizace je dělena na sbory. Dvacet sborů tvoří kraj a deset krajů pak oblast.

Zákonnou úpravou náboženských společností v České republice je zákonem č. 3/2002, o církvích a náboženských společnostech. Ten mimo jiné v § 5 upravuje podmínky vzniku a působení církví a náboženských společností. Nesmí být v rozporu s právními předpisy a musí zachovávat práva, svobody a rovnoprávnost občanů.

Hlavním posláním této organizace je víra v Boha, zachování učení Ježíše Krista a Bible, jako svatého Písma. Svědci Jehovovi jsou Křesťané, avšak na rozdíl od nich se v některých zvyklostech liší. Například nevěří tomu, že je duše nesmrtelná, neslaví Vánoce ani Velikonoce. Kazatelem u nich nejsou jen muži, ale také ženy.

V rámci své činnosti vykonávají mimo osvěty a přesvědčování ve víru v Boha a misijní činnosti, vykonávají také pomoc při katastrofách.

Financování činnosti svědků Jehovových je především od dobrovolných dárců. Finanční příspěvky a dary se povinně nevyžadují od přívrženců této církve při

hromadných shromáždění, je to jen na základě dobrovolnosti. Vybrané prostředky se následně také využívají při pomoci v případě živelných katastrof, misionářské činnosti nebo na publikační činnost. V případě dárcovství je na každém jedinci, zda svůj příspěvek poskytne místnímu sboru či celosvětovému.

5) TERENNÍ ŠETŘENÍ

Pro splnění hlavního cíle této diplomové práce, tedy identifikovat možnosti a vzájemné působení celoživotního vzdělávání ve státním a v neziskovém sektoru, s přihlédnutím k možnostem rozvoje a spokojenosti absolventů, byly vybrány metody kvantitativního a kvalitativního šetření.

5.1 Kvantitativní šetření

Pro kvantitativní terénní šetření byla vybrána Celní správa ČR, avšak než bylo zahájeno samotné šetření, bylo nutné si nejprve stanovit hypotézy. První hypotéza zněla: „Ve státním sektoru se v posledních pěti letech zvýšil počet vysokoškolsky vzdělaných lidí.“ Druhá hypotéza: „Státní sektor klade velký důraz na formální vzdělávání svých zaměstnanců.“ Třetí hypotéza zněla: „Pro většinu zaměstnanců ve státním sektoru je vzdělávání prioritou.“

Podmínkou účasti na tomto šetření byla skutečnost, že se musí jednat pouze o zaměstnance Celní správy ČR. Dotazník na téma „Celoživotní vzdělávání pracovníků v Celní správě ČR“, tvořený 20-ti otázkami, byl zveřejněn v elektronické podobě a na principu dobrovolnosti ho mohli zájemci anonymně vyplnit. Nejprve však bylo nutné provést na vzorku 10 osob kontrolu správnosti a vhodnosti otázek k dosažení cíle. Po nezbytných úpravách byl stanoven finální seznam otázek. Ty byly sestaveny s cílem dozvědět se dostatečné množství informací o respondentech a zjistit, jaké je dle zaměstnanců Celní správy ČR celoživotní vzdělávání v jejich správním úřadě. Následně nám pomůže nalézt odpovědi na stanovené hypotézy.

Dotazník byl tvořen následujícími otázkami:

- 1) Pohlaví respondenta
- 2) Věk respondenta
- 3) Vaše nejvyšší dosažené vzdělání?
- 4) Počet let odpracovaných u Celní správy ČR?
- 5) V jakém poměru jste zaměstnán/a v Celní správě ČR?
- 6) Jaká je Vaše současná pracovní pozice?

- 7) Je pro Vás vzdělávání důležité?
 - 8) Absolvoval/a jste v posledním roce nějaký kurz? (soukromě či pracovně)
 - 9) Myslíte si, že zaměstnanec by si měl zvyšovat svou kvalifikaci?
 - 10) Zvyšoval/a jste si svou kvalifikaci z důvodu, abyste mohl/a pracovat na dané pozici?
 - 11) Myslíte si, že koncepce vzdělávání v Celní správě ČR je správná?
 - 12) Domníváte se, že Celní správa ČR dbá na vzdělávání svých zaměstnanců?
 - 13) Zúčastnili jste se již nějakého kurzu, který organizovala Celní správa ČR?
 - 14) Myslíte si, že absolvování kurzu organizovaného Celní správou ČR, bylo pro Vás přínosem?
 - 15) Jaká forma vzdělávání v Celní správě ČR Vám nejvíce vyhovuje?
 - 16) Myslíte si, že škála certifikovaných specializačních kurzů organizovaných Celní správou ČR, zahrnuje veškeré její kompetence?
 - 17) Chybí Vám další certifikované specializační kurzy v Celní správě ČR, mimo již realizovaných?
 - 18) Spolupracuje Celní správa ČR dostatečně s ostatními bezpečnostními sbory či jinými složkami státu v oblasti vzdělávání?
 - 19) Domníváte se, že zapojením Celní správy ČR do boje proti korupci v programu celoživotního vzdělávání, pomáhá snížit neetické a korupční jednání?
- Pomohl současný systém vzdělávání v posledních pěti letech zvýšit úroveň znalostí zaměstnanců Celní správy ČR?

Celý dotazník je uveden v příloze č. 6 této diplomové práce.

Otázky byly kladeny tak, aby bylo možné identifikovat účastníka výzkumu z pohledu pohlaví, věku, délky odpracovaných let, formálního vzdělání, pracovního či služebního poměru a jeho vztahu ke vzdělávání jako takovému a aktivnosti přístupu. Do tohoto výzkumu se zapojilo 100 respondentů.

5.2 Kvalitativní šetření

Kvalitativního terénního šetření se zúčastnilo těchto pět nestátních neziskových organizací - Transparency International – Česká republika, o.p.s., Ochrana fauny, ČR, o.p.s, Avalone, spolek, Vysoká škola Karlovy Vary, o.p.s., Svědkové Jehovovi, náboženská společnost. Výběr byl proveden i z pohledu činností, pro které tyto neziskové organizace byly založeny. Uvedené organizace se zaměřují na lidská práva a boj proti korupci, ochranu životního prostředí, sociální oblast, vzdělávací činnost a náboženskou.

Formou polostrukturovaného rozhovoru bylo výše uvedeným organizacím položeny následující otázky:

- 1) Kolik pracovníků ve vaší organizaci dosáhlo nejvyššího vzdělání – středoškolského nebo vysokoškolského? (postačí procentuální vyjádření)
- 2) Má vaše organizace vlastní koncepci vzdělávání? V případě, že ano, jakou?
- 3) Považujete další vzdělávání vašich pracovníků za prioritní?
- 4) Existují v rámci vaší organizace programy celoživotního vzdělávání pro vaše pracovníky? Jestliže ano, na co jsou programy konkrétně zaměřeny?
- 5) Jsou pracovníci vaší organizace lépe finančně ohodnoceni za svou práci, když si průběžně zvyšují svou kvalifikaci? (Případně, existuje v rámci vaší organizace jiný systém motivování ke zvyšování kvalifikace, než jen finanční?)
- 6) V jaké oblasti si vaši pracovníci nejčastěji prohlubují svoji kvalifikaci? (životní prostředí, psychologie, právo, výpočetní technika, sociální politika)
- 7) Jaká forma celoživotního vzdělávání nejvíce vyhovuje vašim pracovníkům? (prezenční forma, kombinovaná forma - například blended learning, e-learningová forma)
- 8) Kolik finančních prostředků investuje vaše organizace do vzdělávání svých pracovníků za 1 kalendářní rok?
- 9) S jakými organizacemi v oblasti vzdělávání nejčastěji spolupracujete?

Otázky jsou uvedeny také v příloze č. 7.

Otázky byly kladeny tak, aby bylo možné zjistit jak významné je pro neziskové

organizace vzdělávání. Zda mají vlastní vzdělávací koncepci spojenou s celoživotním vzděláváním, jaké jsou jejich finanční možnosti, s jakými organizacemi v oblasti vzdělávání spolupracují, případně co by měli v budoucnu zlepšit, aby dosáhli v této oblasti lepších výsledků.

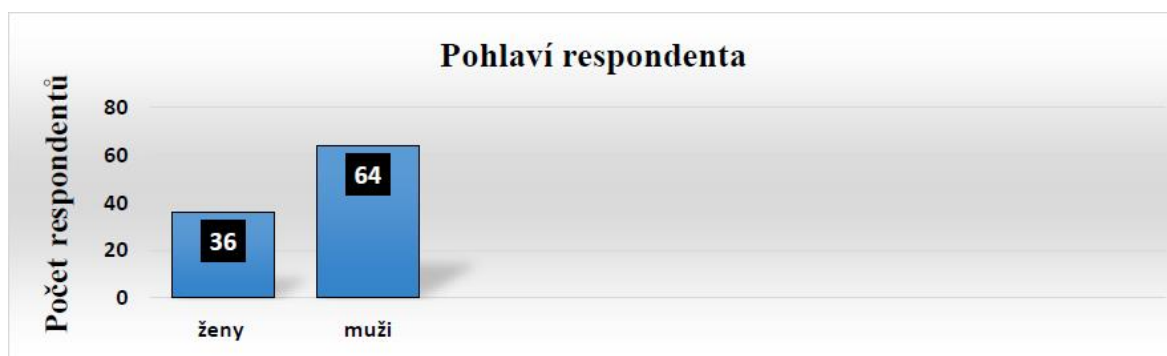
6) VÝSLEDKY A DISKUSE

Výsledky kvantitativního šetření

Kvantitativním šetření, které proběhlo v Celní správě ČR formou dotazníkového šetření s názvem „Celoživotní vzdělávání pracovníků v Celní správě ČR“, bylo zjištěno mnoho zajímavých poznatků.

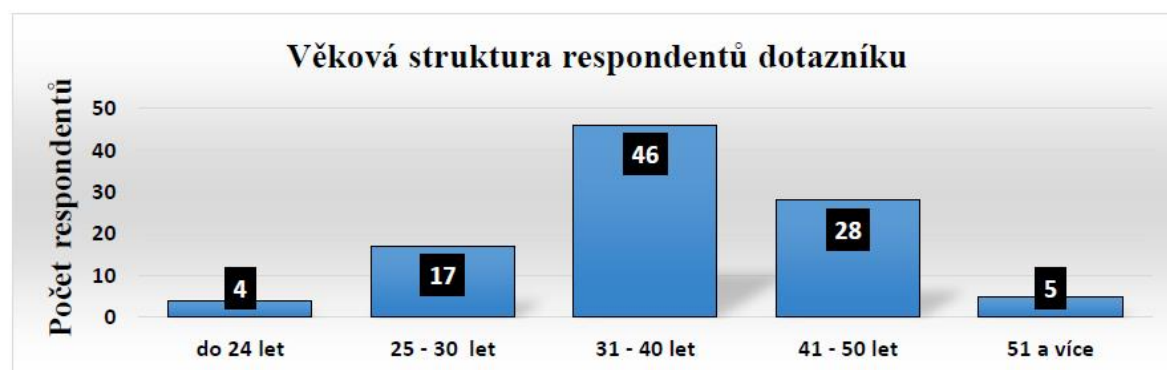
Výzkumu se zúčastnilo 100 respondentů, přičemž 36 dotazovaných byly ženy a 64 mužů.

Graf č. 3



Nejpočetnější skupinou respondentů, kteří se zúčastnili dotazníkového šetření, bylo ve věku 31-45 let, zatímco nejméně osob do 24 let, jen 4.

Graf č. 4



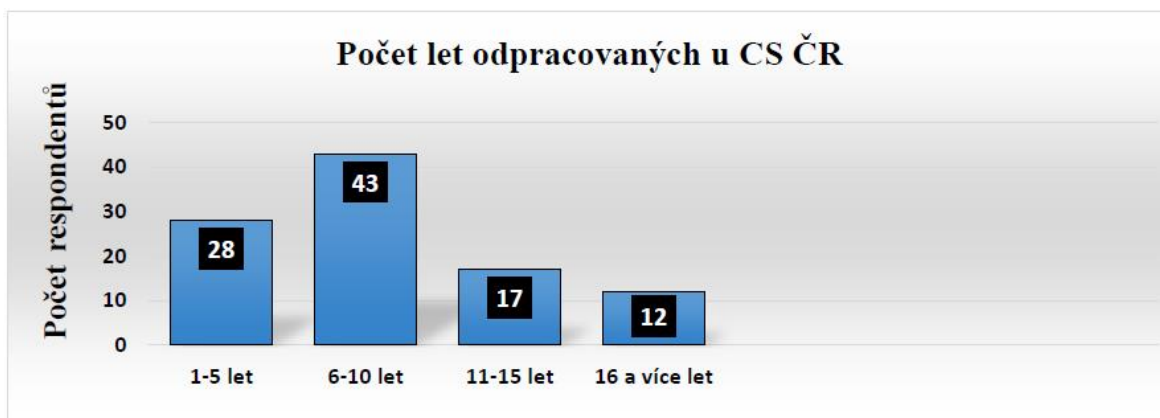
Nejvíce dotazovaných bylo absolventů vysokoškolského magisterského studia, 46 respondentů. Žádný z dotazovaných neměl jen základní vzdělání.

Graf č. 5



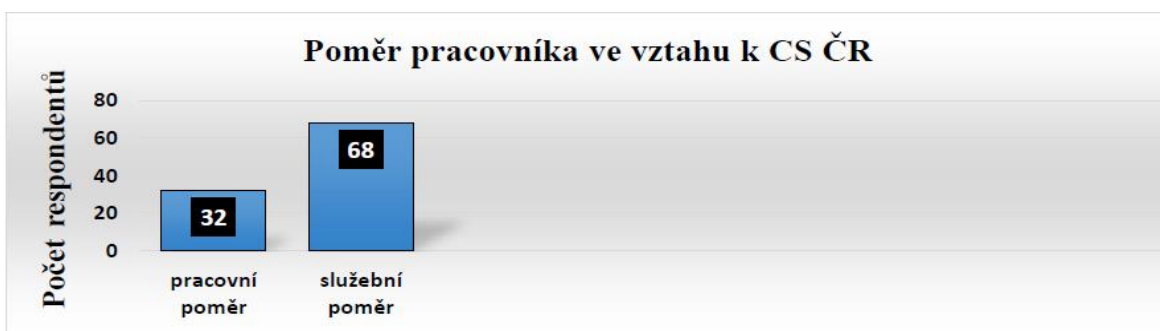
Z pohledu počtu odpracovaných let v Celní správě ČR se výzkumu zúčastnilo nejvíce osob s 6 až 10-ti letou praxí v této organizaci.

Graf č. 6



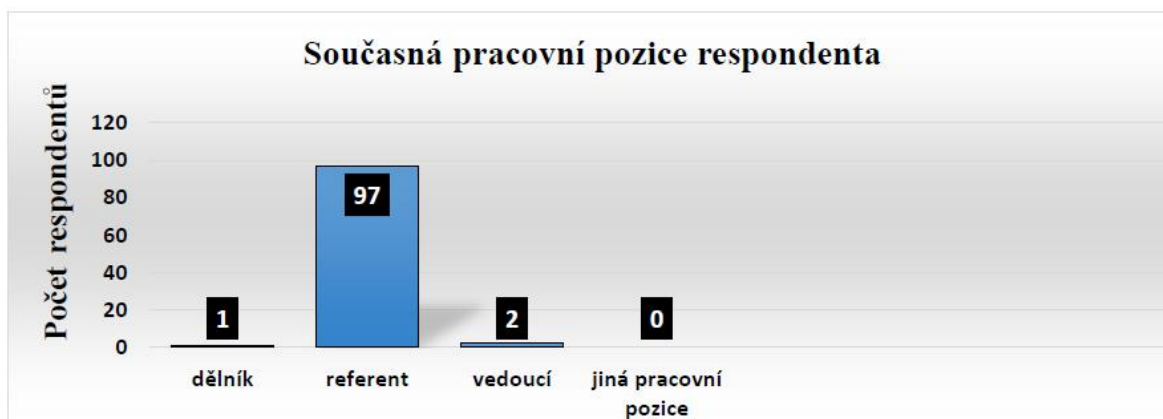
68 dotazovaných pracuje v Celní správě ve služebním poměru, v pracovním poměru jen 32 osob.

Graf č. 7



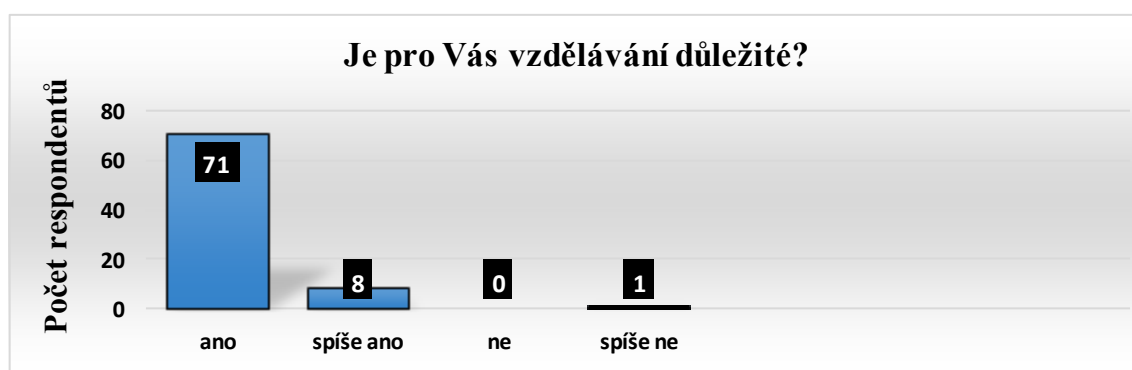
Téměř všichni respondenti v současnosti pracují na pozici referenta, a to 97%, jen 2 dotazovaní byli vedoucí pracovníci a jeden dělník.

Graf č. 8



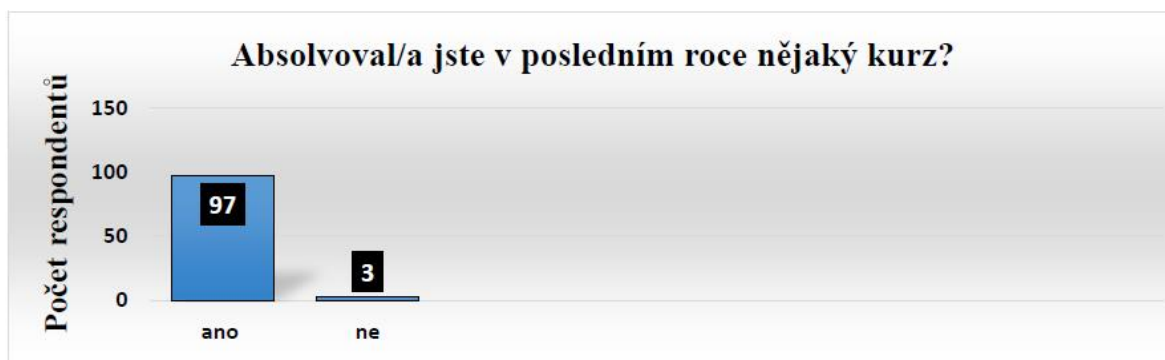
Na otázku, zda je pro respondenty vzdělávání důležité odpovědělo 71, že ano, jen 8 zaváhalo a odpovědělo, že spíše ano, jeden dotazovaný se rozhodl pro variantu, že vzdělávání pro něj spíše není důležité, avšak nikdo se nevyjádřil, že by pro něj vzdělávání vůbec nebylo důležité.

Graf č. 9



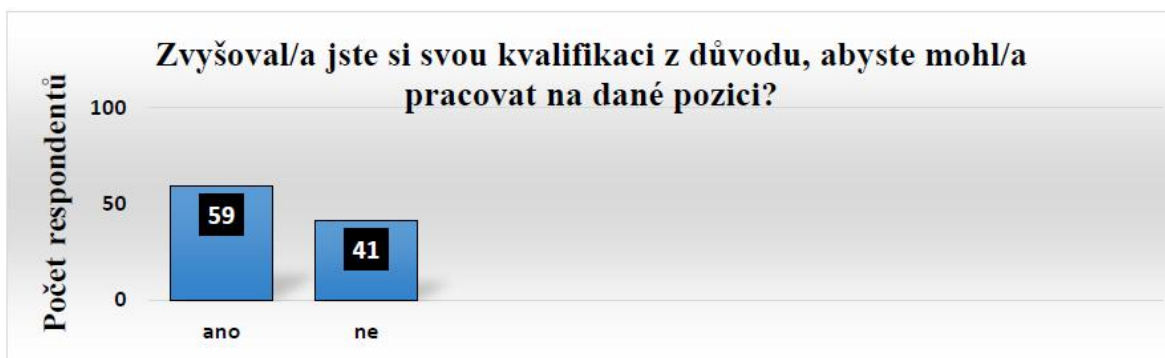
97 dotazovaných v posledním roce absolvovalo soukromě či služebně nějaký vzdělávací kurz.

Graf č. 10



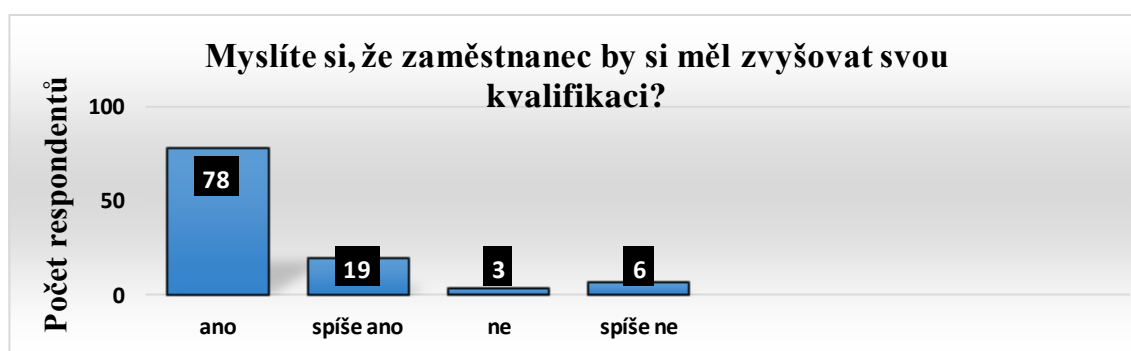
59 dotazovaných si zvyšovalo svou kvalifikaci z důvodu, aby mohli setrvat na pracovní pozici, kterou doposud vykonávali, avšak k ní neměli potřebné vzdělání, zatímco 41 respondentů se dobrovolně dále vzdělávalo.

Graf č. 11



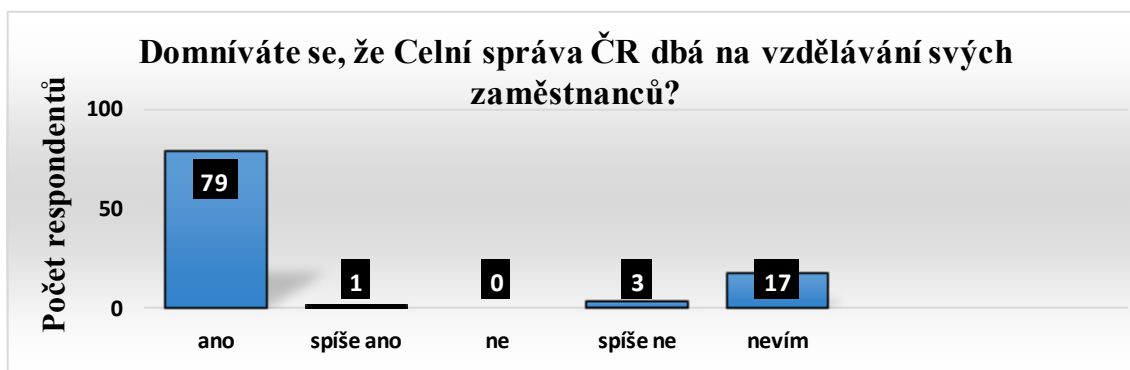
78 respondentů se domnívá, že by si zaměstnanec měl zvyšovat svou kvalifikaci, jen 3 dotazovaní to považují za zbytečné.

Graf č. 12



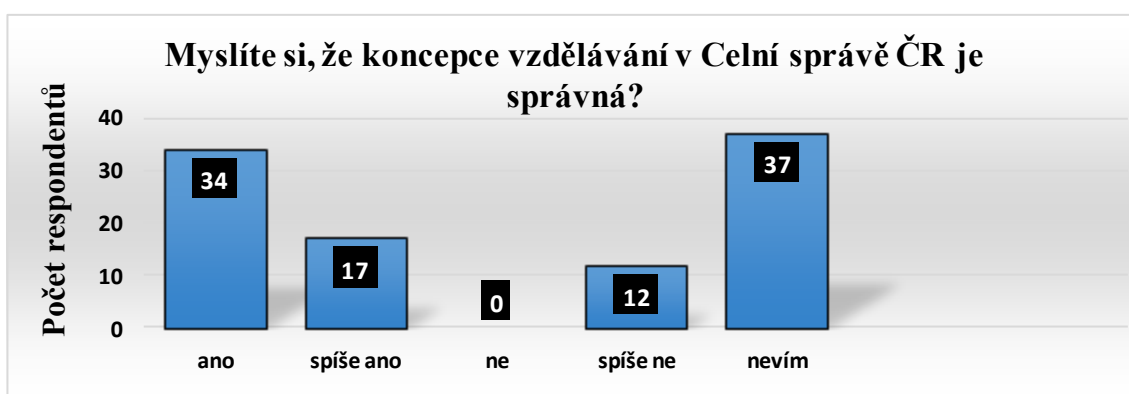
Převážná většina respondentů se domnívá, že Celní správa ČR dbá na vzdělávání svých zaměstnanců, a to téměř 79 z nich. 17 dotazovaných toto nedokáže posoudit, a proto odpověděla, že neví.

Graf č. 13



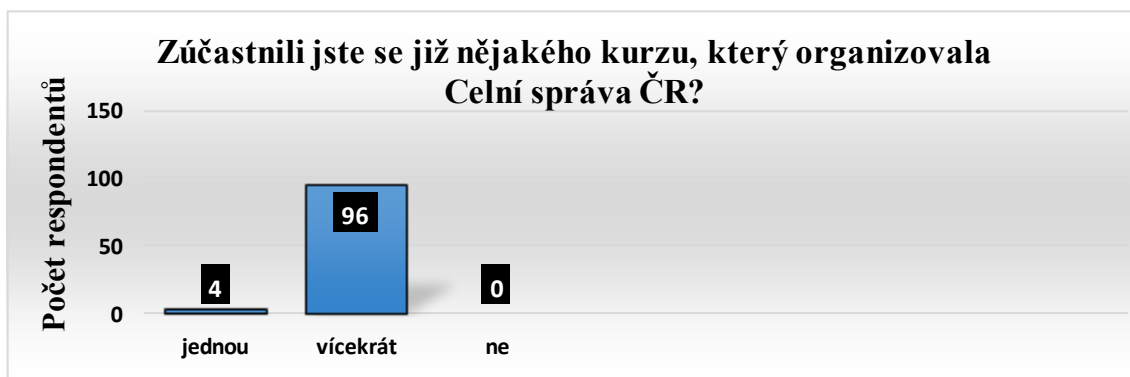
34 dotazovaných vnímá současnou koncepci vzdělávání Celní správy ČR za správnou, avšak 37 respondentů nedokáže posoudit její vhodnost. 17 osob se přiklání k variantě, že koncepce je spíše správná, ale 12 je opačného názoru.

Graf č. 14



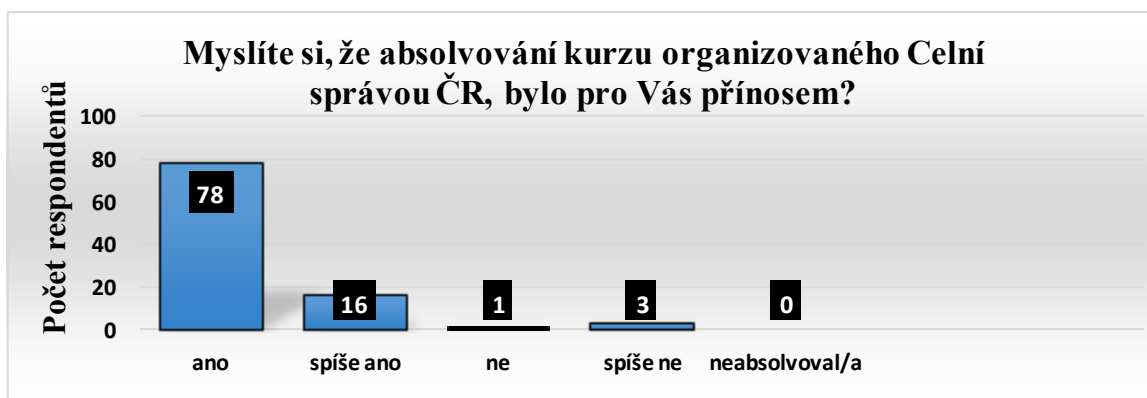
Všichni dotazovaní se již alespoň jednou zúčastnili nějakého vzdělávacího kurzu, který organizovala Celní správa ČR.

Graf č. 15



Pro většinu respondentů, 78 z nich, bylo absolvování kurzu organizovaného Celní správou ČR přínosné.

Graf č. 16



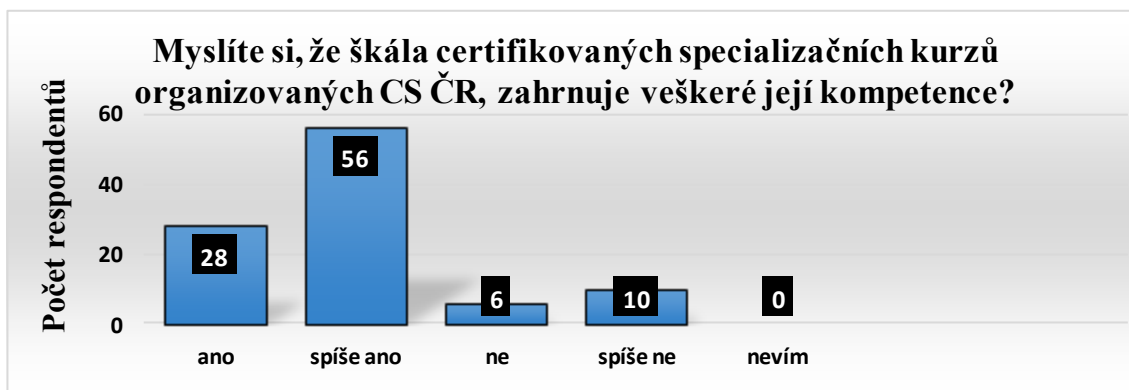
Celní správa ČR ve svých vzdělávacích akcích využívá možnosti vzdělávání jak prezenční, tak formu e-learningu nebo kombinovanou variantu, a to například formou blended learning, která kombinuje prezenční a e-learningovou formu výuky. 74 respondentům nejvíce vyhovuje klasická prezenční forma výuky, 23 z dotazovaných se přiklání k e-learningové formě, jen 3 preferují kombinovanou formu výuky.

Graf č. 17



28 dotazovaných se domnívá, že škála certifikovaných specializačních kurzů organizovaných Celní správou ČR, zahrnuje veškeré její kompetence. 56 respondentů se spíše přiklání k této variantě, 6 osob považuje tuto škálu kurzů za nedostatečnou a 10 z nich se rozhodla pro variantu spíše nedostatečné.

Graf č. 18



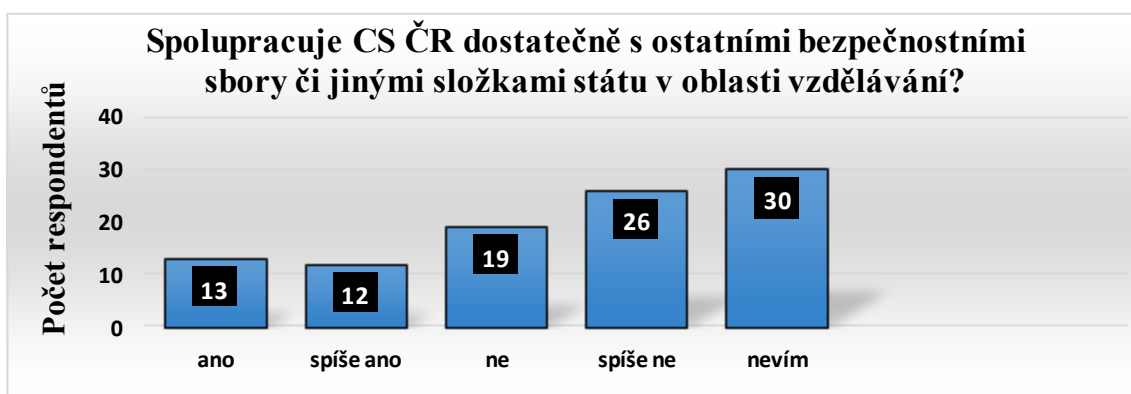
Většině, 56 respondentům, nechybí v Celní správě ČR žádný další certifikovaný specializační kurz, avšak 31 z dotazovaných postrádá další vzdělávání v oblasti daňové, 2 v oblasti celní, 3 v dohledu a pátrání a 7 osob vnímá nedostatek certifikovaných specializačních kurzů v jiných oblastech.

Graf č. 19



Na otázku, zda spolupracuje Celní správa ČR dostatečně s ostatními bezpečnostními sbory či jinými složkami státu v oblasti vzdělávání odpovědělo nejvíce lidí, 30 z dotazovaných, že neví, tedy nedokáže to zhodnotit. 13 respondentů se vyjádřilo pro dostatečnou spolupráci.

Graf č. 20



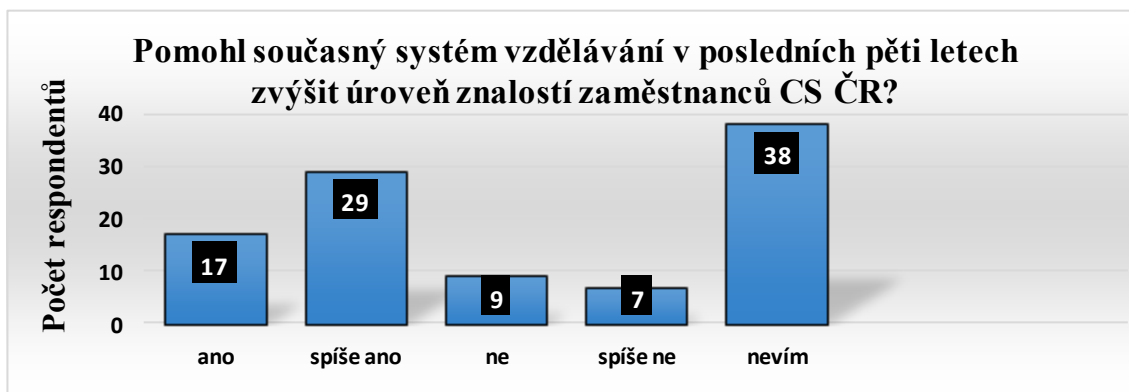
Na otázku, zda zapojení Celní správy ČR do boje proti korupci v programu celoživotního vzdělávání pomáhá snížit neetické a korupční jednání, odpověděla většina z dotazovaných, 42 z nich, že to nedokáží posoudit.

Graf č. 21



Poslední otázka se soustředila na určité ohlédnutí respondentů, kdy měli posoudit, zda dle jejich názoru pomohl současný systém vzdělávání v posledních pěti letech zvýšit úroveň znalostí zaměstnanců Celní správy ČR. Jasné ano vyjádřilo 17 dotazovaných, spíše ano hodnotilo 29 respondentů, 9 se domnívá, že nepomohl a 7 z nich, že spíše nepomohl. Nejpočetnější skupina 38 dotazovaných to nedokáže posoudit.

Graf č. 22



Kvantitativní terénní šetření přineslo odpovědi na stanovené hypotézy. První hypotéza zněla: „Ve státním sektoru se v posledních pěti letech zvýšil počet vysokoškolsky vzdělaných lidí.“ Tuto hypotézu potvrzují i výsledky dotazníku a vývoj vzdělanosti zaměstnanců Celní správy ČR v letech 2008-2013, uvedeném v grafu číslo 1. Dotazníku se zúčastnilo 46 respondentů vysokoškolsky vzdělaných v magisterském programu a 19 v bakalářském studijním programu a 2 v doktorandském studijním programu, tedy více než

polovina ze všech dotazovaných. Graf vývoje vzdělanosti počtu zaměstnanců Celní správy ČR od roku 2008 až do roku 2013 ukázal, že v roce 2008 bylo vysokoškolsky vzdělaných jen 25,6 procenta všech zaměstnanců, zatímco v roce 2013 je už 36,8% vysokoškolsky vzdělaných.

Druhá hypotéza: „Státní sektor klade velký důraz na formální vzdělávání svých zaměstnanců.“ O tom, že formální vzdělání je důležité ve státním sektoru při výběru nového zaměstnance svědčí i jedna z podmínek přijetí zaměstnance do služebního poměru, dle služebního zákona, kdy musí mít splněné minimálně středoškolské vzdělání. Stále se zvyšující nároky na vzdělanost vyplývají také ze Strategie 2020, kterou si předsevzala Evropská unie. Jedním z bodů je zvýšit alespoň o 40 % podíl vysokoškolsky vzdělaného obyvatelstva ve věkové kategorii od 30 do 34 let. Výsledky z dotazníku ukázaly, že 80 respondentů se domnívá, že Celní správa dbá na vzdělávání svých zaměstnanců.

Třetí hypotéza zněla: „Pro většinu zaměstnanců ve státním sektoru je vzdělávání prioritou.“ Prioritou určitě dle dotazníku pro zaměstnance je. To ukázaly odpovědi na několik otázek. Na otázku zda je pro zaměstnance vzdělávání důležité, přes osmdesát respondentů odpovědělo kladně. Obdobně je tomu také u otázky zda si myslíte, že zaměstnanec by si měl zvyšovat svou kvalifikaci. 59 respondentů si zvyšovalo svou kvalifikaci z důvodu, aby mohlo setrvat na dané pozici. Z toho je zřejmá souvislost mezi setrváním na dané pozici, potřebou mít práci a vydělávat a úsilím, které k tomu jedinec vynaloží.

Výsledky kvalitativního šetření

Druhé šetření proběhlo metodou kvalitativního šetření. Pomocí prostudovaných materiálů o jednotlivých nestátních neziskových organizacích a na základě rozhovoru se zástupci z každé z uvedených neziskových organizací (Transparency International – Česká republika, o.p.s., Ochrany fauny ČR, o.p.s., Avalone, spolek, Vysoká škola Karlovy Vary, o.p.s. a Svědkové Jehovovi, náboženská společnost.). Rozhovor probíhal na téma „Význam celoživotního vzdělávání v neziskových organizacích“.

Níže jsou uvedeny výsledky rozhovorů s uvedenými nestátními neziskovými organizacemi prostřednictvím jejich pracovníků:

1) Rozhovor s Transparency International – Česká republika, o.p.s. (dále jen TI-CZ)

1) Kolik pracovníků vaší organizace dosáhlo nejvyššího vzdělání – středoškolského nebo vysokoškolského? (postačí procentuální vyjádření)

Kancelář TI-CZ zahrnuje pracovníky s nejvyšším vzděláváním: 2x doktorské, 5x magisterské (z toho 2x Mgr. et Mgr.), 8x středoškolské (odborní asistenti právní poradny budou státní zkoušku skládat v květnu tohoto roku).

Externí spolupracovníci: 1x doktorské, 4x magisterské (z toho 1x Mgr. et Mgr.)

2) Má vaše organizace vlastní koncepci vzdělávání? V případě, že ano, jakou?

TI-CZ v současné době nedisponuje vlastní koncepcí vzdělávání, jedná se však o zajímavý podnět, kterým se lze zabývat ve střednědobém horizontu plánování 2014 – 2016, jednou ze zvažovaných oblastí pro interní vzdělávání by pravděpodobně bylo projektové řízení.

3) Považuje další vzdělávání vašich pracovníků za prioritní?

Ano, z pozice nevládní neziskové organizace je však limitována finančními prostředky. Finanční prostředky na tyto aktivity jsou primárně získávány prostřednictvím fundraisingu, případně prostřednictvím donorů, kteří jsou ochotni se na vzdělávání pracovníků TI-CZ finančně podílet.

4) Existují v rámci vaší organizace programy celoživotního vzdělávání pro vaše pracovníky? Jestliže ano, na co jsou programy konkrétně zaměřeny?

V rámci TI-CZ neexistuje konkrétní program celoživotního vzdělávání, pracovníci mají možnost navštěvovat jimi vybraná školení.

5) Jsou vaši pracovníci lépe finančně ohodnoceni za svou práci, když si průběžně zvyšují svou kvalifikaci? (Případně, existuje v rámci TI-CZ jiný systém motivování ke zvyšování kvalifikace, než jen finanční?)

Pakliže je celoživotním vzděláváním myšleno i získávání praxe v rámci organizace, pak ano. Pokud otázka směřuje k přímé úměře mezi nabytím dalšího vysokoškolského titulu či certifikátu osvědčujícího nabytí určitých znalostí, a zvýšením mzdy, pak nikoliv.

6) V jaké oblasti si vaši pracovníci nejčastěji prohlubují svoji kvalifikaci? (právo, jazyky, IT,)

Primárně v oblasti práva, už z toho důvodu, že právní poradna TI-CZ je nejsilněji

obsazeným oddělením TI-CZ. Kolegové z analytického oddělení se příležitostně účastní školení v oblasti analytických softwarů.

7) Jaká forma celoživotního vzdělávání nejvíce vyhovuje vašim pracovníkům? (prezenční forma, kombinovaná forma - například blended learning, e-learningová forma)

Veškeré vzdělávací aktivity v rámci TI-CZ mají formu školení, tj. zpravidla jednodenní intenzivní výuka vybrané problematiky.

8) Kolik finančních prostředků investuje do vzdělávání svých pracovníků za 1 kalendářní rok?

Cca 20 000,- Kč.

9) S jakými organizacemi v oblasti vzdělávání nejčastěji spolupracujete?

Nejčastěji je ze strany TI-CZ vzdělávána Policie ČR, státní agentury poskytující dotace, státní zastupitelství, jakož i mnoho dalších orgánů státní správy a územní samosprávy, vysokých i středních škol.

V minulosti TI-CZ při poskytování vzdělávání spolupracovala například s Justiční akademií.

2) Rozhovor s Ochrana fauny ČR, o.p.s.

1) Kolik pracovníků ve vaší organizaci dosáhlo nejvyššího vzdělání – středoškolského nebo vysokoškolského? (postačí procentuální vyjádření)

Složení našich pracovníků z pohledu nejvyššího dosaženého vzdělání lze rozčlenit přibližně třetinově, na vyučené, středoškolsky vzdělané a vysokoškolsky vzdělané.

2) Má vaše organizace vlastní koncepci vzdělávání? V případě, že ano, jakou?

Naše organizace nemá vlastní koncepci vzdělávání.

3) Považujete další vzdělávání vašich pracovníků za prioritní?

Určitě ano, jinak bychom nemohli vykonávat naši činnost. Je potřeba se neustále vzdělávat.

4) Existují v rámci vaší organizace programy celoživotního vzdělávání pro vaše pracovníky? Jestliže ano, na co jsou programy konkrétně zaměřeny?

Konkrétní programy v rámci naší organizace neexistují.

5) Jsou pracovníci vaší organizace lépe finančně ohodnoceni za svou práci, když si průběžně zvyšují svou kvalifikaci? (Případně, existuje v rámci vaší organizace jiný systém motivování ke zvyšování kvalifikace, než jen finanční?)

Lépe finančně ohodnoceni naši pracovníci za zvyšování si své kvalifikace nejsou, avšak mají možnost se rekvalifikovat nebo prohlubovat své znalosti ve vybraných kurzech, které jim jsou hrazeny naší organizací, což dříve tak nebylo.

6) V jaké oblasti si vaši pracovníci nejčastěji prohlubují svoji kvalifikaci? (životní prostředí, psychologie, právo, výpočetní technika, sociální politika)

S ohledem na naše zaměření především v oblasti životního prostředí. Konkrétně se jedná o kurzy zaměřené na veterinární odchovy, starání se o zvířata, ale také dětská psychologie a práce s dětmi, vzhledem k naší šíři aktivit, které pro děti a veřejnost uskutečňujeme.

7) Jaká forma celoživotního vzdělávání nejvíce vyhovuje vašim pracovníkům? (prezenční forma, kombinovaná forma - například blended learning, e-learningová forma)

Z důvodu času určitě kombinovaná forma.

8) Kolik finančních prostředků investuje vaše organizace do vzdělávání svých pracovníků za 1 kalendářní rok?

Finanční prostředky vynaložené ročně na vzdělávání našich zaměstnanců se pohybují v řádech desetitisíců korun.

9) S jakými organizacemi v oblasti vzdělávání nejčastěji spolupracujete?

Z pohledu vzdělávání našich zaměstnanců určitě s Českým svazem ochránců přírody, jinak naše aktivity, kdy vzděláváme veřejnost, jsou zaměřena především na školky, základní a střední školy.

3) Rozhovor s Avalone, spolek

1) Kolik pracovníků vaší organizace dosáhlo nejvyššího vzdělání – středoškolského nebo vysokoškolského? (postačí procentuální vyjádření)

Organizace je tvořena třemi dobrovolníky. 1 vysokoškolsky vzdělaný, 2 středoškolsky.

2) Má vaše organizace vlastní koncepci vzdělávání? V případě, že ano, jakou?

V současnosti nemá vlastní koncepci vzdělávání.

3) Považuje další vzdělávání vašich pracovníků za prioritní?

V rámci spolku se vzdělávají pracovníci samostatně dle vlastního uvážení a finančních možností.

4) Existují v rámci vaší organizace programy celoživotního vzdělávání pro vaše pracovníky? Jestliže ano, na co jsou programy konkrétně zaměřeny?

V rámci organizace neexistují programy celoživotního vzdělávání, ale každý jedinec se může dále vzdělávat.

5) Jsou vaši pracovníci lépe finančně ohodnoceni za svou práci, když si průběžně zvyšují svou kvalifikaci? (Případně, existuje v rámci TI-CZ jiný systém motivování ke zvyšování kvalifikace, než jen finanční?)

Ne.

6) V jaké oblasti si vaši pracovníci nejčastěji prohlubují svoji kvalifikaci? (právo, jazyky, IT,)

Vzhledem k zaměření organizace se dobrovolní pracovníci vzdělávají většinou v oblasti psychologie, umění či kultury.

7) Jaká forma celoživotního vzdělávání nejvíce vyhovuje vašim pracovníkům? (prezenční forma, kombinovaná forma - například blended learning, e-learningová forma)

S ohledem na časové možnosti kombinovaná forma.

8) Kolik finančních prostředků investuje do vzdělávání svých pracovníků za 1 kalendářní rok?

Dle vlastních finančních možností dobrovolníků. Za loňský rok bylo sice z darů od dárců

získáno pro organizaci cca. 15 tis. Kč, avšak tato částka byla využita na pohonné hmoty a pomůcky na výuky, která probíhá v dětských centrech, školách či hospicích. Proto již nezbývají další finanční prostředky na hrazení vzdělávání a každý si další vzdělávací aktivity hradí z vlastních finančních prostředků.

9) S jakými organizacemi v oblasti vzdělávání nejčastěji spolupracujete?

S Pražskou vysokou školou psychosociálních studií, kde momentálně jedna z dobrovolnic studuje.

4) Rozhovor s Vysokou školou Karlovy Vary, o.p.s.

1) Kolik pracovníků ve vaší organizaci dosáhlo nejvyššího vzdělání – středoškolského nebo vysokoškolského? (postačí procentuální vyjádření)

Z pohledu procentuálního vyjádření – 80% vysokoškolsky vzdělaných, 20% středoškolsky vzdělaných.

2) Má vaše organizace vlastní koncepci vzdělávání? V případě, že ano, jakou?

Nemáme vlastní koncepci vzdělávání našich pracovníků.

3) Považujete další vzdělávání vašich pracovníků za prioritní?

Ano.

4) Existují v rámci vaší organizace programy celoživotního vzdělávání pro vaše pracovníky? Jestliže ano, na co jsou programy konkrétně zaměřeny?

Neexistují. Pracovníci jsou školeni dle potřeby v té dané oblasti, na kterou se jejich činnost specializuje.

5) Jsou pracovníci vaší organizace lépe finančně ohodnoceni za svou práci, když si průběžně zvyšují svou kvalifikaci? (Případně, existuje v rámci vaší organizace jiný systém motivování ke zvyšování kvalifikace, než jen finanční?)

Konkrétní systém finančního ohodnocení zde nemáme, ale pro vykonávání dané činnosti je nezbytné, aby se naši pracovníci dále vzdělávali.

6) V jaké oblasti si vaši pracovníci nejčastěji prohlubují svoji kvalifikaci? (životní prostředí, psychologie, právo, výpočetní technika, sociální politika)

Dle dané specializace konkrétního pracovníka.

7) Jaká forma celoživotního vzdělávání nejvíce vyhovuje vašim pracovníkům?

(prezenční forma, kombinovaná forma - například blended learning, e-learningová forma)

Nejčastěji e-learningovou formou.

8) Kolik finančních prostředků investuje vaše organizace do vzdělávání svých pracovníků za 1 kalendářní rok?

Výše částky vynaložené na vzdělávání je podle konkrétních potřeb.

9) S jakými organizacemi v oblasti vzdělávání nejčastěji spolupracujete?

S Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy a v rámci různých vzájemných programů také s jinými vysokými školami.

5) Rozhovor s náboženskou společností svědkové Jehovovi

1) Kolik pracovníků ve vaší organizaci dosáhlo nejvyššího vzdělání – středoškolského nebo vysokoškolského? (postačí procentuální vyjádření)

Vzhledem k tomu, naše náboženská společnost nevede evidenci svých členů, není možné na tuto otázku odpovědět.

2) Má vaše organizace vlastní koncepci vzdělávání? V případě, že ano, jakou?

Ano. Naši pracovníci se vzdělávají na základě dobrovolnosti v Teokratické škole, kde se učí řečnickým dovednostem a další schopnostem dle typu jejich odpovědnosti v naší společnosti. Máme také programy, kde se učíme, jak pomáhat negramotným lidem.

3) Považujete další vzdělávání vašich pracovníků za prioritní?

Ano.

4) Existují v rámci vaší organizace programy celoživotního vzdělávání pro vaše pracovníky? Jestliže ano, na co jsou programy konkrétně zaměřeny?

Ano, již zmiňované.

5) Jsou pracovníci vaší organizace lépe finančně ohodnoceni za svou práci, když si průběžně zvyšují svou kvalifikaci? (Případně, existuje v rámci vaší organizace jiný systém motivování ke zvyšování kvalifikace, než jen finanční?)

Nemáme žádný takovýto motivační systém.

6) V jaké oblasti si vaši pracovníci nejčastěji prohlubují svoji kvalifikaci? (životní

prostředí, psychologie, právo, výpočetní technika, sociální politika)

V oblasti mezilidských vztahů. Studium Bible, psychologie a rétoriky.

7) Jaká forma celoživotního vzdělávání nejvíce vyhovuje vašim pracovníkům? (prezenční forma, kombinovaná forma - například blended learning, e-learningová forma)

Forma je individuální, ale převažuje především prezenční forma.

8) Kolik finančních prostředků investuje vaše organizace do vzdělávání svých pracovníků za 1 kalendářní rok?

Žádné. Vzdělávání, které absolvují naši pracovníci je na základě dobrovolnosti, a je organizováno našimi lidmi v našich prostorách.

9) S jakými organizacemi v oblasti vzdělávání nejčastěji spolupracujete?

Nespolupracujeme s žádnými jinými organizacemi v oblasti vzdělávání.

Z výše uvedených rozhovorů v rámci kvalitativního šetření bylo zjištěno, že nestátní neziskové organizace nemají vlastní koncepci celoživotního vzdělávání v jejich organizaci. Obecně je vzdělávání pro ně prioritní, především v oblastech, kam se zaměřuje jejich činnost. Nejčastěji preferují z časových důvodů formu kombinovanou nebo e-learningovou.

Překážkou v rozvoji jejich dalšího vzdělávání jsou především finance. Ty získávají od dárců nebo prostřednictvím tzv. fundraisingu, avšak ne vždy pokryjí náklady na potřeby vzdělávání. Pozitivum neziskových organizací je jejich častá spolupráce s jinými organizacemi, a to nejen v oblasti vzdělávání, ale i dalších činnostech a osvěty. Tato vzájemná spolupráce usnadňuje získávání finančních prostředků, kdy mohou vznikat významnější projekty, které jsou více viditelné pro veřejnosti i případné dárce.

Diskuse

Výsledky z kvantitativního šetření, které proběhlo v Celní správě ČR, v porovnání se současnou koncepcí vzdělávání tohoto správního úřadu, upozornily na pozitiva, ale také

nedostatky. Nejvíce respondentů bylo absolventů vysokoškolského magisterského studia, 46 respondentů. Žádný z dotazovaných neměl jen základní vzdělání. To současně potvrzuje i hypotézu, že ve státním sektoru se v posledních pěti letech zvýšil počet vysokoškolsky vzdělaných lidí. Vliv na vzdělanost obyvatelstva mají bezesporu i motivační prvky. Zde jako motivační prvek ke zvyšování si své kvalifikace a rozšíření si svých znalostí, slouží úměra mezi dosažením vyššího vzdělání a získání nebo zachování si tím dané pracovní pozice a také finančních prostředků.

Na zvyšující se vzdělanost zaměstnanců z pohledu neformálního a informálního v Celní správě ČR má vliv její koncepce vzdělávání. Profesní příprava vzdělávání je sestavena jak pro zaměstnance ve služebním, tak i v pracovním poměru. Zahrnuje velké množství specializovaných kurzů, přesto někteří respondenti by uvítali rozšířit nabídku kurzů především v oblasti daňové. Současnou nabídku tří kurzů (Daňové exekuce a dražby, Správa spotřebních a ekologických daní a Účetnictví pro správu spotřebních a ekologických daní) nepovažují za dostačující. Zde je nasnadě doporučení, a to zvážit, zda tato nabídka kurzů v daňové oblasti je plně postačující pro současné kompetence v Celní správě ČR. Jako chybějící kurz se jeví například daňové kontroly.

Metody a formy vzdělávání v Celní správě ČR jsou vybírány s ohledem na časové a finanční možnosti zaměstnanců a také z pohledu efektivity. Nejčastěji využívané formy vzdělávání jsou e-learningové, avšak nejoblíbenější je prezenční forma. V porovnání s neziskovými organizacemi zde dochází ke shodě, že jako nejčastěji využívanou formu vzdělávání preferují e-learningovou, případně kombinovanou.

Velkou slabinou neziskového sektoru je absence vzdělávací koncepce, i přesto, že vzdělávání je jednou z jejich priorit. Organizace v tomto sektoru řeší vzdělávání dle aktuální potřeby, bez ohledu na vytvoření určitého vzdělávacího systému. Pro vývoj organizace je to její nezbytná součást, a proto zde doporučují zvážit její zavedení.

Shoda státního a neziskového sektoru převládá v oblasti financí. Pro jejich další rozvoj v oblasti vzdělávání je to velmi důležitá součást. Celní správa čerpá finanční prostředky ze státního rozpočtu, zatímco neziskový sektor prostředky získává prostřednictvím dárců, formou čerpání z evropských fondů nebo jen v omezené míře prostřednictvím ministerstva ze státního rozpočtu.

7) ZÁVĚR

Význam celoživotní vzdělávání ve státním a v neziskovém sektoru a jejich vzájemné spolupůsobení, to byla hlavní otázka, na kterou tato práce měla nalézt odpověď. Pomocí studia příslušných materiálů, právních předpisů a historických pramenů v teoretické části a kvantitativním a kvalitativním terénním šetřením v praktické části práce, bylo dosaženo následujících výsledků.

Počátky vzdělávání se datují jako lidstvo samé. Zvláště významná pro vzdělávání byla antická kultura (6. - 7. století př. n. l.), avšak o celoživotním vzdělávání jako o procesu vzdělávání se po celý život, se hovoří až od 20. století. Důležité pro jeho tvarování do současné podoby byly mezinárodní dokumenty. O jejich osvětu se zasadilo především UNESCO. Významný je například dokument „Learning to be“ z roku 1972 či Delorova zpráva z roku 1996, které hovoří o celoživotním vzdělávání, jež má být umožněno dítěti, mladistvému či dospělému, k uspokojení jejich potřeb a ku prospěchu celé společnosti.

Postupně docházelo k posunutí potřeb ve vzdělávání. Již nebylo důležité pouze formální učení, tedy to, které získáme ve vzdělávacích institucích, ale i neformální či informální, o kterém hovoří Memorandum o celoživotním učení z roku 2000. V současnosti je vývoj celoživotního vzdělávání ovlivněn i Evropskou unií. Na Českou republiku, jako jejího člena od 1. května 2004, se vztahuje také Program celoživotního učení a Strategie 2020, jež usilují pomocí celoživotního učení o rozvoj Evropy jako vyspělé znalostní společnosti s udržitelným hospodářským rozvojem, s větším počtem a vyšší kvalitou pracovních míst a s větší sociální soudržností při zajištění dobré ochrany životního prostředí pro budoucí generace.

V rámci výzkumu, který byl proveden v Celní správě ČR formou kvantitativní metody dotazníkového šetření na téma „Celoživotní vzdělávání pracovníků v Celní správě ČR“ a na základě prostudování dostupných materiálů o vzdělávání v Celní správě ČR, bylo zjištěno několik významných poznatků. Zaměstnanci Celní správy ČR hodnotí současné vzdělávání v rámci jejich organizace převážně kladně. Domnívají se, že vzdělávání je pro ně důležité a že kurzy, které realizuje Institut vzdělávání Celní správy ČR, jsou pro ně přínosné. Šíří kompetencí, které Celní správa ČR ze zákona vykonává, odpovídají i příslušné certifikované specializační kurzy, přesto někteří zaměstnanci by rozšířili tuto nabídku ještě o další specializované kurzy, hlavně v oblasti daňové.

Většina zaměstnanců, kteří si zvyšovali svou kvalifikaci, tak učinili hlavně

z důvodu doplnění požadovaného vzdělání a možnosti setrvání na dané pracovní pozici, přesto necelá polovina se dále vzdělávala, aniž by byla vázána tímto požadavkem. Co se týká forem vzdělávání, stále nejvíce z dotazovaných preferuje klasickou prezenční formu výuky.

Z dostupných informací lze tedy konstatovat, že silnou stránkou Celní správy ČR v oblasti vzdělávání je především velké množství vzdělávacích akcí, které by měly pokrýt současnou potřebu vzdělávání, a to i z pohledu různorodosti forem výuky, které využívá. Problémem je však nedostatek vzdělávacích středisek a finančních prostředků, aby mohly být připravované vzdělávací projekty realizovány na základě aktuálních potřeb. Slabá stránka, která vyplynula z dotazníkového šetření je bezesporu malá spolupráce Celní správy ČR s ostatními státními či jinými organizacemi, které by se vzájemně mohly obohatit svými zkušenostmi. Také by se měla zlepšit informovanost zaměstnanců o jejich možnostech se v rámci organizace dále vzdělávat.

Z výzkumu terénního šetření formou rozhovoru, které proběhlo u pěti nestátní neziskových organizací (Transparency International – Česká republika, o.p.s., Ochrany fauny ČR, o.p.s., Avalone, spolek, Vysoká škola Karlovy Vary, o.p.s. a Svědkové Jehovovi, náboženská společnost), na téma „Význam celoživotního vzdělávání v neziskových organizacích“ a z prostudovaných materiálů vztahující se k těmto organizacím, přineslo také zajímavé poznatky.

Neziskové organizace vznikají za účelem uspokojení určitých veřejně prospěšných potřeb. Tvoří je převážně odborníci v dané oblasti, což potvrdilo i provedené šetření. Slabinou je však na rozdíl od Celní správy ČR, že nemají vlastní koncepci vzdělávání, přesto, že kladou velký důraz na vzdělanost zaměstnanců, především formální, dle vykonávané odborné činnosti. Proto bych zde doporučila zvážit zavedení koncepce celoživotního vzdělávání.

Obvykle jsou pracovníci školeni pouze podle aktuálních potřeb, nikoliv však v rámci daného systému. V případě menších neziskových organizací, tvořených dobrovolníky, si další vzdělávání hradí z vlastních finančních prostředků. U větších neziskových organizací je úhrada nákladů na vzdělávací potřeby z darovaných finančních prostředků nebo v rámci vzdělávacích projektů Evropské unie.

Obecně velkým problémem je získávání darů či finančních prostředků. Zde je více možností. Dobrovolným darováním od fyzických či právnických osob, u větších

organizací, jako Transparency International – Česká republika, o.p.s., jsou peníze získávány pomocí fundraisingu. Také existuje možnost čerpání finančních prostředků z fondů Evropské unie, což ale obnáší prvotní časovou a finanční náročnost, takže pro malé neziskové organizace je jako prostředek získávání financí hůře dostupný.

Závěrem je nutné konstatovat, že celoživotní vzdělávání pracovníků ve státním i v neziskovém sektoru je dle tohoto výzkumu prioritou pro obě tyto oblasti. Úskalím je však nedostatek finančních prostředků, ať jsou vyčleňovány ze státního rozpočtu či poskytovány od fyzických či právnických osob. Jejich nedostatek se pak nutně musí odrazit v možnostech organizace a na jejich budoucím vývoji.

8) SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ A LITERATURY

Bibliografie

- BALVÍN, Jaroslav. Pedagogika, andragogika a multikulturalita. Vyd. 1. Praha: Hnutí R, 2012, 1 sv. (různé stránkování). ISBN 978-80-86798-07-3.
- BERTRAND, Yves. Soudobé teorie vzdělávání Přel. O. Selucký. 1.vyd. Praha: Portál, 1998, 247 s. ISBN 80-717-8216-5.
- BUZAN, Tony a Barry BUZAN. *Myšlenkové mapy: probudíte svou kreativitu, zlepšíte svou paměť, změníte svůj život*. Vyd. 1. Brno: Computer Press, 2011, 213 s. ISBN 978-80-251-2910-4
- DISMAN, Miroslav. Jak se vyrábí sociologická znalost: příručka pro uživatele. 4., nezměn. vyd. Praha: Karolinum, 2011, 372 s. ISBN 978-80-246-1966-8.
- GIDDENS, Anthony. Důsledky modernity. 3. vyd. Praha: Sociologické nakladatelství, 2010, 158 s. Post (Postmoderní sociologické teorie), 3. sv. ISBN 978-807-4190-353.
- GOLDBERG, Cathy N. Davidson and David Theo a With the assistance of Zoë Marie JONES. The future of thinking learning institutions in a digital age. Cambridge, Mass: MIT Press, 2010, ISBN 978-026-2266-529.
- HUSSERL, Edmund. Formální a transcendentální logika. V českém jazyce vyd. 1. Praha: Filosofia, 2007. ISBN 978-807-0072-509.
- JANOUŠEK, Jaromír.: Sociálně kognitivní teorie Alberta Bandury. Československá psychologie, 2000.
- PALÁN, Zdeněk. Vybrané problémy vzdělávací politiky. 1. vyd. Editor Jaroslav Kalous, Arnošt Veselý. Praha: Karolinum, 2006, 159 s. Učební texty Univerzity Karlovy v Praze. ISBN 80-246-1259-3.
- PATOČKA, Jan. Umění a čas. 1. vyd. Praha: Oikoymenh, 2004, 543 s. ISBN 80-700-7198-2.
- PAVLIŠOVÁ, Radka a Radim BUREŠ. Občan proti korupci: příručka občanské protikorupční sebeobrany. Praha: Transparency International - Česká republika, 2013. ISBN 978-80-87123-19-5.

- PLAMÍNEK, Jiří. Vzdělávání dospělých: průvodce pro lektory, účastníky a zadavatele. 1. vyd. Praha: Grada, 2010, 318 s. ISBN 978-802-4732-350.
- POMAHAČ, Richard. Veřejná správa. 1. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2013, xx, 315 s. Beckovy mezioborové učebnice. ISBN 978-80-7400-447-6.
- PRŮCHA, Jan a Jaroslav VETEŠKA. Andragogický slovník. Vyd. 1. Praha: Grada, 2012, 294 s. ISBN 978-802-4739-601.
- PRŮCHA, Jan a Michaela TURECKIOVÁ. Multikulturní výchova: příručka (nejen) pro učitele. Vyd. 1. Praha: Triton, 2006, 263 s. První pomoc pro pedagogy, 4. ISBN 80-7254-866-2.
- QALLL: doporučení pro zajišťování kvality v celoživotním vzdělávání. Praha: Evropská tematická síť QALLL, 2012, 23 s. ISBN 978-80-260-4203-7.
- REKTOŘÍK, Jaroslav. Organizace neziskového sektoru: základy ekonomiky, teorie a řízení. 3., aktualiz. vyd. Praha: Ekopress, 2010, 188 s. ISBN 978-80-86929-54-5.
- ŠTIČKA, Michal a Radim BUREŠ. Česká justice - otázka správy a nezávislosti: příručka občanské protikorupční sebeobrany. Praha: Transparency International - Česká republika, 2010, 224 s. ISBN 978-808-7123-157.
- ŠTIČKA, Michal a Radim BUREŠ. Korupce a protikorupční politika ve veřejné správě: příručka občanské protikorupční sebeobrany. Praha: Transparency International - Česká republika, 2008, 52 s. ISBN 978-808-7123-041.
- VETEŠKA, Jaroslav a Michaela TURECKIOVÁ. Kompetence ve vzdělávání. Vyd. 1. Praha, 2008, 159 s. Pedagogika (Grada). ISBN 978-802-4717-708.
- VETEŠKA, Jaroslav. Teorie a praxe kompetenčního přístupu ve vzdělávání. Vyd. 1. Praha, 2011, 228 s. ISBN 978-80-87306-09-3.
- VETEŠKA, Jaroslav. Trendy a možnosti rozvoje dalšího profesního vzdělávání. 1. vyd. Praha: Česká andragogická společnost, 2013, 167 s. Česká a slovenská andragogika. ISBN 978-80-905460-0-4.

Právní předpisy

- Doporučení Evropského parlamentu a Rady ze dne 18. 12. 2006 o klíčových kompetencích pro celoživotní učení (2006/962/ES).
- Hamburská deklaráce
- Jomtienská deklaráce
- Nařízení Komise č. 2454/93, Provádění předpis k celnímu kodexu
- Nařízení Rady č. 2913/92, Celní kodex
- Nařízení vlády č. 506/2004 Sb., kterým se stanoví způsob přípravy na služební zkoušku, obsah služební zkoušky, její průběh, hodnocení a ukončení
- Služební předpis CS ČR č. 42/2009 - Služební příprava, kategorie služebních míst a zjišťování fyzické způsobilosti k výkonu služby
- Služební předpis CS ČR č. 48/2012 Kvalifikace a profesní příprava zaměstnanců Celní správy České republiky
- Usnesení vlády č. 1199/2006, o vytváření vzdělávacích programů pro úředníky samosprávných celků
- Usnesení vlády č. 1542/2005, o pravidlech vzdělávání zaměstnanců ve správních úřadech
- Usnesení vlády č. 410/2012, o Hlavních oblastech státní dotační politiky vůči nestátním neziskovým organizacím pro rok 2013
- Usnesením vlády České republiky č. 277/1999, ke Koncepci resortu Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy do roku 2002
- Ústavní zákon č. 1/1993 Sb., Ústava ČR
- Ústavní zákon č. 2/1993 Sb., Listina základních práv a svobod
- Vnitřní pokyn CS ČR č. 77/2012 - Organizace profesní přípravy v Celní správě České republiky.
- Zákon č. 13/1993, celní zákon
- Zákon č. 159/2006 Sb., o střetu zájmů

- Zákon č. 17/2012 Sb., o Celní správě ČR
- Zákon č. 179/2006 Sb., o ověřování a uznávání výsledků dalšího vzdělávání a o změně některých zákonů
- Zákon č. 185/2004 Sb., o Celní správě České republiky
- Zákon č. 227/1997 Sb., o nadacích a nadačních fondech
- Zákon č. 248/1995, o obecně prospěšných společnostech
- Zákon č. 280/2009 Sb., daňový řád
- Zákon č. 3/2002, o církvích a náboženských společnostech
- Zákon č. 341/2011 Sb., o Generální inspekci bezpečnostních sborů
- Zákon č. 361/2003, o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů
- Zákon č. 40/1964 Sb., občanský zákoník
- Zákon č. 561/2004 Sb., o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání (školský zákon)
- Zákon č. 83/1990 Sb., o sdružování občanů
- Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník
- Zákon č. 111/198 Sb., o vysokých školách

Internetové zdroje:

- AVALONE. *Terapie a umění za zavřenými dveřmi* [online]. 2014 [cit. 2014-1-10]. Dostupné z: <http://www.avalone.cz/terapieobecne.html>
- BALON, Jan. Sociální teorie a kulturní studia: dva typy interdisciplinárního přístupu in Sociologický časopis. Praha: Sociologický ústav AV ČR, 2004. Vol. 40, No. 1–2. ISSN 0038-0288 (česky) [online]. [cit. 2013-12-13]
- BLÁHOVEC, Ladislav. MŠMT. *Dokumenty o dalším vzdělávání a celoživotním učení* [online]. 2007 [cit. 2013-12-16]. Dostupné z: <http://www.msmt.cz/vzdelavani/dalsi-vzdelavani/dokumenty-o-dalsim-vzdelavani-a-celozivotnim-uceni-1>

- CELNÍ SPRÁVA ČR. *Aktuality z celní problematiky* [online]. 2014 [cit. 2014-2-21]. Dostupné z: <http://www.celnisprava.cz/cz/clo/Stranky/aktuality-z-celni-problematiky.aspx>
- GIBS. *Generální inspekce – nezávislý inspekční orgán* [online]. 2012 [cit. 2013-11-17]. Dostupné z: <http://www.gibs.cz/uvod-1/o-instituci>
- KRAUS, Jiří a Věra PETRÁČKOVÁ. *Velký slovník cizích slov* [CD-ROM]. Voznice: Leda, 2005
- MINISTERSTVO ŠKOLSTVÍ, mládeže a tělovýchovy. *Program celoživotního učení (2007 - 2013)* [online]. 2013. vyd. [cit. 2013-10-12]. Dostupné z: <http://www.msmt.cz/mezinarodni-vztahy/nova-generace-programu-2007-2013>
- NÁRODNÍ VZDĚLÁVACÍ FOND. *Výroční zprávy* [online]. 2013. vyd. [cit. 2013-12-12]. Dostupné z: <http://www.nvf.cz/>
- OCHRANA FAUNY ČR. *Záchranná stanice* [online]. 2014 [cit. 2014-2-21]. Dostupné z: <http://www.ochranafauny.cz/zachranna-stance.html>
- OSN. *Organizace OSN pro výchovu, vědu a kulturu (UNESCO)* [online]. 2005 [cit. 2013-12-16]. Dostupné z: <http://www.osn.cz/system-osn/specializovane-agentury/?i=118>
- PORTÁL CITACE. *Generátor citací* [online]. 2014. vyd. [cit. 2014-03-20]. Dostupné z: <http://generator.citace.com/>
- SVĚDKOVÉ JEHOVOVI. *O Svědcích Jehovových* [online]. 2014 [cit. 2014-2-19]. Dostupné z: <http://www.jw.org/cs/>
- TRANSPARENCY INTERNATIONAL - ČESKÁ REPUBLIKA, o.p.s. *Právní poradna* [online]. 2014 [cit. 2014-1-10]. Dostupné z: <http://www.transparency.cz/pravni-poradna/>
- VŠKV. *Orgány VŠKV* [online]. 2012 [cit. 2013-11-17]. Dostupné z: <http://www.vskv.cz/o-skole/organy-vskv/>

9) SEZNAM POUZITÝCH ZKRATEK

ČR – Česká republika

EU – Evropská unie

OECD - Organizace pro hospodářskou spolupráci a rozvoj

OSN – Organizace spojených národů

UNESCO - Organizace OSN pro výchovu, vědu a kulturu

USA – Spojené státy Americké

WCO – Světová celní organizace

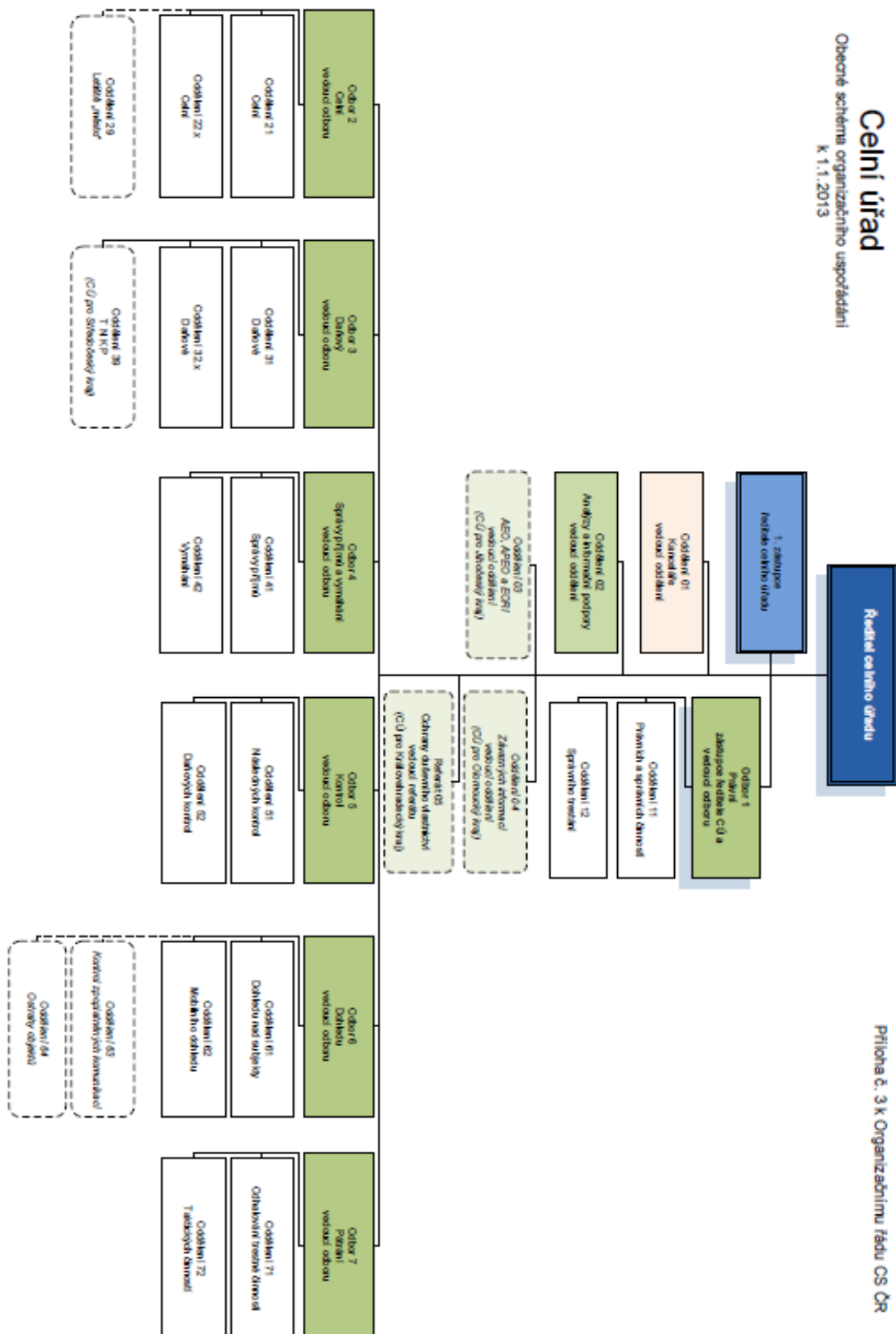
WTO – Světová obchodní organizace

10) SEZNAM POUŽITÝCH GRAFŮ

Graf č. 1 – Vývoj počtu zaměstnanců CS ČR v letech 2008-2013.....	34
Graf č. 2 – Vývoj vzdělanosti zaměstnanců CS ČR v letech 2008-2013.....	53
Graf č. 3 – Pohlaví respondenta	66
Graf č. 4 – Věková struktura respondentů dotazníku.....	66
Graf č. 5 – Nejvyšší dosažené vzdělání.....	67
Graf č. 6 – Počet let odpracovaných u CS ČR.....	67
Graf č. 7 – Poměr pracovníka ve vztahu k CS ČR.....	67
Graf č. 8 – Současná pracovní pozice respondenta.....	68
Graf č. 9 – Je pro Vás vzdělávání důležité?.....	68
Graf č. 10 – Absolvoval/a jste v posledním roce nějaký kurz?.....	69
Graf č. 11 – Zvyšoval/a jste si svou kvalifikaci z důvodu, abyste mohl/a pracovat na dané pozici?.....	69
Graf č. 12 – Myslíte si, že by si měl zaměstnanec zvyšovat svou kvalifikaci?.....	69
Graf č. 13 – Domníváte se, že CS ČR dbá na vzdělávání svých zaměstnanců?.....	70
Graf č. 14 – Myslíte si, že koncepce vzdělávání v CS ČR je správná?.....	70
Graf č. 15 – Zúčastnili jste se již nějakého kurzu, který organizovala CS ČR?.....	71
Graf č. 16 – Myslíte si, že absolvování kurzu organizovaného CS ČR, bylo pro Vás přínosem?.....	71

Graf č. 17 – Jaká forma vzdělávání v CS ČR Vám nejvíce vyhovuje?.....	72
Graf č. 18 – Myslíte si, že škála certifikovaných specializačních kurzů organizovaných CS ČR, zahrnuje veškeré její kompetence?.....	72
Graf č. 19 – Chybí Vám další certifikované specializační kurzy v CS ČR, mimo již realizovaných?.....	73
Graf č. 20 – Spolupracuje CS ČR dostatečně s ostatními bezpečnostními sbory či jinými složkami státu v oblasti vzdělávání?.....	73
Graf č. 21 – Domníváte se, že zapojením CS ČR do boje proti korupci v programu celoživotního vzdělávání pomáhá snížit neetické a korupční jednání?.....	74
Graf č. 22 – Pomohl současný systém vzdělávání v posledních pěti letech zvýšit úroveň znalostí zaměstnanců CS ČR?.....	74

Příloha č. 3 – Schéma organizačního uspořádání k 1.1.2013



Zdroj: Generální ředitelství cel – Organizační řád CS ČR– příloha č. 3 (2013)

Příloha č. 4 - VSTUPNÍ VZDĚLÁVÁNÍ ÚVODNÍ v CS ČR – SPOLEČNÁ ČÁST:

Lekce 1 - POVINNOSTI ZAMĚSTNANCE

- povinnosti zaměstnance v pracovní poměru
- povinnosti zaměstnance ve služební poměru
- pracovní řád Celní správy ČR
- kodex etiky zaměstnanců ve veřejné správě

Lekce 2 - BEZPEČNOST A OCHRANA ZDRAVÍ (BOZP)

- práva a povinnosti zaměstnance při BOZP v pracovním poměru
- práva a povinnosti zaměstnance při BOZVS ve služebním poměru
- pracovní/služební úrazy
- školení v oblasti BOZP

Lekce 3 - POŽÁRNÍ OCHRANA

- povinnosti zaměstnance při požární ochraně
- postup při zjištění požáru
- školení v oblasti požární ochrany

Lekce 4 – KOLEKTIVNÍ DOHODA A KOLEKTIVNÍ SMLOUVA

- společná ustanovení
- pracovní poměr
- služební poměr
- fond kulturních a sociálních potřeb

Zdroj: E-learningový kurz CS ČR – Vstupní vzdělávání úvodní – společná část (2013)

Příloha č. 5 - VSTUPNÍ VZDĚLÁVÁNÍ ÚVODNÍ v CS ČR – ZVLÁŠTNÍ ČÁST:

Lekce 5 - PŮSOBNOST CELNÍ SPRÁVY ČR

- působnost dle zákona o Celní správě ČR a celního zákona
- působnost dle zvláštních předpisů

Lekce 6 - ORGANIZAČNÍ ŘÁD CELNÍ SPRÁVY ČR

- organizační struktura v Celní správě ČR
- působnost útvarů Celní správy ČR

Lekce 7 - SPISOVÝ ŘÁD CELNÍ SPRÁVY ČR

- základní pojmy
- tvorba a vyřizování dokumentů
- ukládání a skartace písemnosti
- vzory základních dokumentů

Lekce 8 – INFORMAČNÍ A KOMUNIKAČNÍ TECHNOLOGICKÉ APLIKACE V CS ČR

- Intranet CS/Internet CS
- eVěstník, eSAT
- eMail
- Helpline
- speciální aplikace

Lekce 9 - OCHRANA UTAJOVANÝCH INFORMACÍ

- základní pojmy a stupně utajení
- povinnosti zaměstnance při ochraně utajovaných informací

Lekce 10 - OCHRANA OSOBNÍCH ÚDAJŮ

- základní pojmy
- povinnosti zaměstnance při ochraně osobních údajů

Lekce 11 - KRIZOVÉ ŘÍZENÍ

- základní pojmy
- krizové řízení v Celní správě ČR
- integrovaný záchranný systém

Lekce 12 – ENVIRONMENTÁLNÍ VZDĚLÁVÁNÍ, VÝCHOVA A OSVĚTA

- definice a terminologie
- environmentální vzdělávání, výchova a osvěta ve veřejné správě

Lekce13 – ETIKA, INTEGRITA A PREVENCE

- úvodní slovo ke korupci
- postavení CS ČR v rámci státní správy a morální profil zaměstnance Celní správy ČR
- pojmy etika, morálka, integrita
- korupce a korupční trestné činy
- protikorupční opatření

Zdroj: E-learningový kurz CS ČR – Vstupní vzdělávání úvodní – zvláštní část (2013)

Příloha č. 6

Dotazník k diplomové práci na téma „Celoživotní vzdělávání pracovníků v Celní správě ČR“

Vážený respondente,

dovolte mi, abych se Vám představila. Jmenuji se Jana Šachová a jsem studentkou České zemědělské univerzity - obor Veřejná správa a regionální rozvoj. Ráda bych Vás požádala o vyplnění dotazníku k mé diplomové práci na téma: **„Celoživotní vzdělávání pracovníků ve státním sektoru a význam celoživotního vzdělávání v neziskovém sektoru“**. Tento dotazník je anonymní a tvoří ho 20 otázek. Respondenty jsou pouze zaměstnanci Celní správy České republiky. Cílem dotazníku je zjistit, jak jsou zaměstnanci Celní správy ČR spokojeni se systémem celoživotního vzdělávání v jejich organizaci.

Předem Vám moc děkuji za vyplnění tohoto dotazníku.

1. Pohlaví respondenta:

- žena
- muž

2. Věk respondenta:

- do 24 let
- 25 – 30 let
- 31 – 40 let
- 41 – 50 let
- 51 – více let

3. Vaše nejvyšší dosažené vzdělání:

- základní
- učňovské
- středoškolské
- vyšší odborné
- vysokoškolské - bakalářské
- vysokoškolské – magisterské
- vysokoškolské - doktorandské

4. Počet let odpracovaných u Celní správy ČR:

- 1 – 5 let
- 6 – 10 let
- 11 – 15 let
- 16 a více let

5. V jakém poměru jste zaměstnán/a v Celní správě ČR?

- v pracovním poměru
- ve služebním poměru

6. Jaká je Vaše současná pracovní pozice?

- dělník
- referent
- vedoucí
- jiná pracovní pozice

7. Je pro Vás vzdělávání důležité?

- ano
- spíše ano
- ne
- spíše ne

8. Absolvoval/a jste v posledním roce nějaký kurz? (soukromě či pracovně)

- ano absolvoval/a
- ne neabsolvoval/a

9. Myslíte si, že zaměstnanec by si měl zvyšovat svou kvalifikaci?

- ano
- ne
- spíše ano
- spíše ne

10. Zvyšoval/a jste si svou kvalifikaci z důvodu, abyste mohl/a pracovat na dané pozici?

- ano
- ne

11. Myslíte si, že koncepce vzdělávání v Celní správě ČR je správná?

- ano
- spíše ano
- ne
- spíše ne
- nevím

12. Domníváte se, že Celní správa ČR dbá na vzdělávání svých zaměstnanců?

- ano
- spíše ano
- ne
- spíše ne
- nevím

13. Zúčastnili jste se již nějakého kurzu, který organizovala Celní správa ČR?

- jednou
- vícekrát
- ne

14. Myslíte si, že absolvování kurzu organizovaného Celní správou ČR, bylo pro Vás přínosem?

- ano
- spíše ano
- ne
- spíše ne
- neabsolvoval/a jsem se zatím žádný kurz

15. Jaká forma vzdělávání v Celní správě ČR Vám nejvíce vyhovuje?

- prezenční forma
- kombinovaná forma (například blended learning)
- e-learningová forma
- ani jedna z výše uvedených variant

16. Myslíte si, že škála certifikovaných specializačních kurzů organizovaných Celní správou ČR, zahrnuje veškeré její kompetence?

- ano
- spíše ano
- ne

- spíše ne
- nevím

17. Chybí Vám další certifikované specializační kurzy v Celní správě ČR, mimo již realizovaných?

- nechybí
- ano, v oblasti celní
- ano, v oblasti daňové
- ano, v oblasti kontrolních činností
- ano, v oblasti dohledu a pátrání
- ano, v oblasti jiných kompetencí

18. Spolupracuje Celní správa ČR dostatečně s ostatními bezpečnostními sbory či jinými složkami státu v oblasti vzdělávání?

- ano
- spíše ano
- ne
- spíše ne
- nevím

19. Domníváte se, že zapojením Celní správy ČR do boje proti korupci v programu celoživotního vzdělávání, pomáhá snížit neetické a korupční jednání?

- ano
- spíše ano
- ne
- spíše ne
- nevím

20. Pomohl současný systém vzdělávání v posledních pěti letech zvýšit úroveň znalostí zaměstnanců Celní správy ČR?

- ano
- spíše ano
- ne
- spíše ne
- nevím

Příloha č. 7 – Otázky polostrukturovaného rozhovoru kvalitativního šetření na téma

„Význam celoživotního vzdělávání v neziskových organizacích“

- 1) Kolik pracovníků ve vaší organizaci dosáhlo nejvyššího vzdělání – středoškolského nebo vysokoškolského? (postačí procentuální vyjádření)
- 2) Má vaše organizace vlastní koncepci vzdělávání? V případě, že ano, jakou?
- 3) Považujete další vzdělávání vašich pracovníků za prioritní?
- 4) Existují v rámci vaší organizace programy celoživotního vzdělávání pro vaše pracovníky? Jestliže ano, na co jsou programy konkrétně zaměřeny?
- 5) Jsou pracovníci vaší organizace lépe finančně ohodnoceni za svou práci, když si průběžně zvyšují svou kvalifikaci? (Případně, existuje v rámci vaší organizace jiný systém motivování ke zvyšování kvalifikace, než jen finanční?)
- 6) V jaké oblasti si vaši pracovníci nejčastěji prohlubují svoji kvalifikaci? (životní prostředí, psychologie, právo, výpočetní technika, sociální politika)
- 7) Jaká forma celoživotního vzdělávání nejvíce vyhovuje vašim pracovníkům? (prezenční forma, kombinovaná forma - například blended learning, e-learningová forma)
- 8) Kolik finančních prostředků investuje vaše organizace do vzdělávání svých pracovníků za 1 kalendářní rok?
- 9) S jakými organizacemi v oblasti vzdělávání nejčastěji spolupracujete?