

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 (srovnávací studie)

Bc. Jana Lehárová

© 2013 ČZU v Praze

!!!

**Místo této strany vložíte zadání diplomové
práce.
(Do jedné vazby originál a do druhé kopii)**

!!!

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 29.3.2013

Poděkování

Ráda bych touto cestou poděkovala vedoucí diplomové práce Ing. Pavle Varvažovské za cenné rady a připomínky. Dále patří můj dík za spolupráci Mgr. Marcele Frýbové, Ing. Věře Šimkové, Mgr. Ivě Rosíkové, Bc. Petře Novákové, MUDr. Lence Koškové, Ing. Marku Špeldovi, PhD. a všem ostatním ochotným respondentům.

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

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

Souhrn

Diplomová práce pojednává o celoživotním vzdělávání v oblasti veřejného a neziskového sektoru. Vychází z programů a projektů Evropské unie. Zabývá se problematikou legislativy v České republice, ze které vychází povinnost dalšího vzdělávání. Srovnává veřejný sektor s neziskovým sektorem v České republice. Analyzuje situaci v Královéhradeckém kraji, kde proběhlo kvantitativní šetření se zaměřením na zjištění spokojenosti respondentů s nabídkou kurzů celoživotního vzdělávání, se zaměřením na otázku motivace a přístupu zaměstnavatelů ke vzdělávání. V kvalitativním výzkumu se zabývá postojem vedoucích pracovníků ke vzdělávání zaměstnanců a mapuje nejen finanční, ale i motivační stránku procesu vzdělávání. Tato práce vytvořila model zkoumání motivace pracovníků k dalšímu vzdělávání, který je použitelný i pro ostatní regiony v České republice.

Summary

The present thesis focuses on lifelong education in public and non-profit sector. My research results from the programmes and the project of the European Union. It also considers the topic of the Czech legislation which determines the obligation of the lifelong education. My research compares the state of lifelong learning in the public and non-profit sector. It is based on the quantitative and also qualitative study. I focus on the situation in the Hradec Králové region. The quantitative research is based on the survey of respondents' satisfaction with offered courses. The qualitative part deals with the attitude of managers to lifelong education of their employees. The aim of this research is to set up an evaluation of employees' motivation to a further training with the possible application in other regions of the Czech Republic.

Klíčová slova: celoživotní vzdělávání, státní sektor, neziskové organizace, motivace ke vzdělávání, vzdělávání ve státní sféře, srovnávací studie, význam celoživotního vzdělávání, kurzy pro zaměstnance

Keywords: lifelong learning, public sector, non-profit sector, motivation for education, education in public sector, comparative study, importance of lifelong learning, courses for employees

Obsah:

1	ÚVOD	9
2	CÍL PRÁCE A METODIKA	10
3	CELOŽIVOTNÍ VZDĚLÁVÁNÍ	12
3.1	EVROPSKÁ UNIE A KONCEPCE CELOŽIVOTNÍHO VZDĚLÁVÁNÍ.....	14
3.2	PROGRAM CELOŽIVOTNÍHO VZDĚLÁVÁNÍ NA LÉTA 2007-2013	16
3.3	EVROPSKÝ KVALIFIKAČNÍ RÁMEC PRO CELOŽIVOTNÍ VZDĚLÁVÁNÍ (EQF)	18
4	CELOŽIVOTNÍHO UČENÍ V ČESKÉ REPUBLICĚ	21
4.1	NÁRODNÍ STRATEGICKÝ REFERENČNÍ RÁMEC	21
4.2	STRATEGIE CELOŽIVOTNÍHO UČENÍ V ČR	22
4.3	VZDĚLANOST OBYVATEL ČESKÉ REPUBLIKY	23
4.4	MOTIVACE K DALŠÍMU VZDĚLÁVÁNÍ	25
5	NABÍDKA KURZŮ CELOŽIVOTNÍHO VZDĚLÁVÁNÍ	29
5.1	KURZY PRO ÚŘEDNÍKY VE VEŘEJNÉ SPRÁVĚ	29
5.2	KURZY PRO PRACOVNÍKY NEZISKOVÝCH ORGANIZACÍ	32
6	LEGISLATIVA V OBLASTI VZDĚLÁVÁNÍ	35
6.1	VZDĚLÁVÁNÍ ÚŘEDNÍKŮ VE STÁTNÍ SPRÁVĚ	35
6.2	VZDĚLÁVÁNÍ ÚŘEDNÍKŮ ÚZEMNÍCH SAMOSPRÁVNÝCH CELKŮ	36
6.3	VZDĚLÁVÁNÍ SOCIÁLNÍCH PRACOVNÍKŮ	39
7	CHARAKTERISTIKA REGIONU	43
7.1	EkONOMIKA KRAJE	45
7.2	NEZISKOVÝ SEKTOR V KRÁLOVÉHRADECKÉM KRAJI	46
7.3	VEŘEJNOSPRÁVNÍ SEKTOR V KRÁLOVÉHRADECKÉM KRAJI	49
8	TERÉNNÍ ŠETŘENÍ	52
8.1	KVANTITATIVNÍ VÝZKUM	52
8.2	KVALITATIVNÍ VÝZKUM	73
9	VÝSLEDKY A DISKUZE	88
10	ZÁVĚR	89

1 Úvod

V této diplomové práci se píše o celoživotním vzdělávání. Celoživotní vzdělávání je fenomén, který se týká každého jedince. V dnešním světě, kterému vládne rychlé tempo vývoje, je neustálé vzdělávání nutností a stává se tak nedílnou součástí života každého z nás. Tato práce se zabývá koncepcemi a strategickými dokumenty, které tento proces upravují a dávají tak celému jeho průběhu vážnost a řád. Konkrétně srovnává výchozí podmínky a proces celoživotního vzdělávání ve státním sektoru a v neziskových organizacích v Královéhradeckém kraji. Zabývá se především motivací pracovníků k dalšímu vzdělávání.

Diplomová práce je rozdělena do osmi kapitol. Ve druhé kapitole jsou stanoveny cíle a metodika práce. Ve třetí kapitole se rozebírají teoretická východiska celoživotního vzdělávání. Jsou zde zpracovány dokumenty Evropské unie včetně Evropského kvalifikačního rámce pro celoživotní vzdělávání. Je tady poukázáno na programy celoživotního učení v rámci EU v oblasti vzdělávání dospělých.

Ve čtvrté kapitole se práce zabývá Českou republikou. Je zde rozebrán Národní strategický referenční rámec. Píše se tu o Strategii celoživotního učení v ČR. Je tu rozebrána vzdělanost obyvatel ČR vzhledem k průměru EU. Poslední podkapitolou je motivace k dalšímu vzdělávání.

Pátá kapitola je věnována nabídce kurzů celoživotního vzdělávání. Píše se zde i o e-learningových kurzech, především s ohledem na veřejnou správu. Je tu vytvořen přehled o kurzech dostupných pro státní sektor a pro neziskové organizace.

V šesté kapitole je zpracovaný legislativní systém platný v České republice v oblasti celoživotního vzdělávání ve veřejné správě a v neziskových organizacích. Kapitola je rozdělena na státní správu, samosprávu a vzdělávání sociálních pracovníků.

V kapitole sedmé je popsán Královéhradecký kraj. V této kapitole se analyzuje ekonomika, obyvatelstvo, neziskový a veřejnosprávní sektor Královéhradeckého kraje. Jsou zde popsány instituce, kde probíhalo dotazníkové šetření a interview.

Kapitola osmá je praktickou částí práce. Začíná se kvantitativním šetřením v obou sektorech (jak ve veřejnosprávním, tak v neziskovém). V kvalitativním šetření probíhala interview s vedoucími pracovníky v institucích, kde probíhalo kvantitativní šetření. Na závěr byly zhodnoceny výsledky a byla navrhována doporučení k řešení dané problematiky.

2 Cíl práce a metodika

Práce si klade za cíl vytvoření obecného modelu pro zkoumání motivace zaměstnanců ve státním sektoru a pracovníků v neziskových organizacích. Bude vytvořen model, který srovná oba sektory v několika ohledech. Jedním ze zkoumaných faktorů bude motivace zaměstnanců k dalšímu vzdělávání. Dalším faktorem budou podmínky k dalšímu vzdělávání stanovené zaměstnavatelem. V souvislosti s motivací ze strany zaměstnavatele bude zkoumána ochota pracovníků k dalšímu vzdělávání.

Bude posouzena nabídka kurzů pro zaměstnance obou sektorů a s tím související výběr vzdělávajících se respondentů. Práce se také bude zabývat nabídkou kurzů na trhu. Srovnání bude vycházet z odlišných legislativních podmínek celoživotního vzdělávání těchto dvou sektorů, z nabídky kurzů pro veřejnou správu a neziskový sektor. Poukáže se na problémy institucí v oblasti vzdělávání, se kterými se musí potýkat vedoucí pracovníci a navrhne jejich řešení.

V této diplomové práci se postupuje od obecného ke konkrétnímu. Teoretická část práce vychází z odborné literatury od dokumentů sestavených mezinárodními organizacemi po zákonná ošetření vzdělávání v České republice. Je tedy zvolena metoda dedukce. Po zpracování legislativních dokumentů OECD (Organisation for Economic Co-operation and Development) a Evropské unie se dostává k legislativě České republiky, ze které vychází návrhy na řešení dané problematiky.

K praktické části diplomové práce bude použito terénní šetření. Toto šetření sestává z kvantitativního a kvalitativního výzkumu. Kvantitativní výzkum je založen na deduktivním přístupu – z teorie jsou vyvozovány hypotézy, které jsou poté prostřednictvím sebraných dat testovány. Kvalitativní typ výzkumu je založen na induktivní logice, kdy na počátku výzkumného procesu je sběr dat. V sebraných datech výzkumník posléze pátrá po pravidelnostech a na základě svých objevů poté formuluje nové teorie či hypotézy.

K naplnění cílů bude použito dvou metod. V empirické části této práce bude použito kvantitativní šetření. Kvantitativní šetření bude probíhat v neziskovém a veřejnosprávním sektoru. S ohledem na počet respondentů bude použita metoda dotazníkového šetření, které proběhne v šesti zvolených institucích. Tyto instituce budou voleny záměrně ve třech oblastech – v oblasti právní, vzdělávací a zdravotnictví. V každé z oblastí budou proti sobě postaveny instituce z neziskového a státního sektoru, za účelem srovnání názorů z obou oblastí. Bude osloveno 320 respondentů. V každém sektoru bude

vybráno 160 respondentů. Předpokládaná návratnost dotazníků je 70% . Výsledky budou zpracovány do tabulek a grafů.

V praktické části práce je použito kvalitativní šetření. Je zvolena metoda polostandardizovaného interview. Polostandardizované interview je předem připravený rozhovor, kterého se účastní oslovení frekventanti. V této části se budou vyjadřovat vedoucí pracovníci institucí, které byly zkoumány v rámci kvantitativního šetření. Z těchto interview budou vyvozeny závěry a doporučení na novou zákonnou úpravu vzdělávání v České republice. Obě metody povedou k vytvoření diskuze a návrhů na zlepšení problematiky celoživotního vzdělávání v České republice.

3 Celoživotní vzdělávání

„Celoživotním učením“ se rozumí veškeré všeobecné vzdělávání, odborné vzdělávání a odborná příprava, neformální vzdělávání a odborná příprava, neformální učení v průběhu života, jejichž výsledkem je zdokonalení znalostí, dovedností a schopností v osobní, občanské, sociální nebo se zaměstnáním související perspektivě. Zahrnuje poskytování poradenských služeb.“

(Zdroj:EU. Rozhodnutí Evropského parlamentu a rady č.1720/2006/ES. In: *Úřední věstník Evropské unie*. Brusel, 2006.[cit 2013-01-30] [online]Dostupné z: http://www.naep.cz/project-data/Rozhodnuti_LLP_c1720-2006-ES.pdf)

Celoživotní učení představuje zásadní koncepční změnu pojetí vzdělávání. Zahrnuje všechny možnosti učení -ať už v tradičních vzdělávacích institucích v rámci vzdělávacího systému či mimo něj, které jsou chápány jako jediný propojený celek. Tento celek dovoluje rozmanité a četné přechody mezi vzděláváním a zaměstnáním a umožňuje získávat stejné kvalifikace a kompetence různými cestami kdykoli během života. Celoživotní učení představuje koncepční změnu pojetí vzdělávání, lze ho členit do dvou základních etap, jimiž jsou počáteční a další vzdělávání. Počáteční vzdělávání, které poskytuje vysoce kvalitní základní a všeobecné vzdělávání pro všechny, od nejtútlejšího dětství je základnou celoživotního učení. Mělo by zajistit základní dovednost -„naučit učít se“ a přispět k pozitivnímu postoj v oblasti vzdělávání. Zahrnuje v sobě základní, střední i terciární vzdělávání. Stejně jako jiné procesy je i vývoj vzdělávání v dnešní době rychlejší než dříve.

„Jeden z názorů, které se poměrně pevně usadily v andragogickém uvažování v průběhu posledního desetiletí, hovoří o nutnosti posunu pozornosti od (celoživotního) vzdělávání – education k (celoživotnímu) učení – learning. Pojem vzdělávání je vyhrazen víceméně formalizovaným postupům, kdežto pojem učení se vztahuje i na procesy neformální, původně třeba nezamýšlené coby edukační, přesto neméně důležité. Termín celoživotní učení se vztahuje ke všem aktivitám, které přinášejí znalosti, dovednosti a kompetence pro oblast osobního života, stejně jako pro občanskou, sociální nebo profesní sféru.(Oels, 2003, str.46)¹. Posiluje se úloha učícího se, Je to především on, a nikoli vzdělávací organizace, kdo rozhoduje o podobě učení.“

¹ Celoživotní vzdělávání zahrnuje veškeré učební činnosti prováděné v průběhu života s cílem zlepšit znalosti, dovednosti a kompetence z osobního, občanského, společenského i pracovního hlediska. Může probíhat jak v institucích, které poskytují formální vzdělávání, tak mimo ně. Celoživotní vzdělávání přináší vyšší investice do lidí a znalostí, podporu získávání základních dovedností,

(KOPECKÝ, Martin. *Sociální hnutí a vzdělávání dospělých: Aktivní občanství jako cíl pro celoživotní učení*. 1.vydání. Praha: Eurolex Bohemia s.r.o., 2004. ISBN 80-86432-96-3., str.12)

„Další vzdělávání zahrnuje všechny formy všeobecného dalšího vzdělávání, ať již formální, neformální či informální povahy.“

(Zdroj:EU. Rozhodnutí Rvropského parlamentu a rady č.1720/2006/ES. In: *Úřední věstník Evropské unie*. Brusel, 2006. [cit 2013-01-30] [online] Dostupné z: http://www.naep.cz/project-data/Rozhodnuti_LLP_c1720-2006-ES.pdf)

„Další vzdělávání² (dále jen „DV“) není oblastí odtrženou od ostatních systémů vzdělávání, naopak je s nimi velmi úzce propojeno, navazuje na stupně počátečního vzdělávání a úzký vztah má i s terciárním vzděláváním. Hlavním důvodem zvyšujícího se významu DV je nutnost získávat nové znalosti a potřeba osvojovat si nové dovednosti v rámci adaptace na transformující se životní podmínky. DV proto začíná hrát stále důležitější úlohu. Na teoretické rovině jde však o pojem, který lze jen velmi těžce přesně vymezit. Jedna z možných definic je uvedena ve Strategii celoživotního učení, kde se píše, že DV je vzdělávání či učení, které probíhá po dosažení určitého stupně vzdělání, resp. po prvním vstupu vzdělávajícího se na trh práce (i zde se však připouští, že se tato definice částečně překrývá s vymezením počátečního vzdělávání). Další možnou definici, jež využívá negativního vymezení DV, lze nalézt v § 2 zákona o uznávání výsledků dalšího vzdělávání (Zákon č. 179/2006 Sb.), kde se DV rozumí vzdělávací aktivity, které nejsou počátečním vzděláváním. Každý se tedy může účastnit dalšího vzdělávání nejdříve po ukončení počátečního vzdělávání a dále pak v průběhu celého svého života.

V současné době je často vyzdvihována skutečnost, že právě další vzdělávání, coby integrální součást celoživotního učení, je důležitým faktorem růstu produktivity a konkurenceschopnosti ekonomiky. Pozitivní důsledky pro ekonomiku by mělo přinášet zejména profesně orientované další vzdělávání, které by mělo přispívat k vyšší schopnosti inovací, flexibilizaci pracovních sil, rychlé adaptaci na nové technologie a technologické postupy, metody práce atd. MŠMT, zejména Odbor dalšího vzdělávání, se zaměřuje právě

včetně digitální gramotnosti a větší příležitosti pro uplatnění inovativních a zároveň flexibilnějších forem učení.(online[Zdroj dostupný z: <http://www.euractiv.cz/vzdelavani/link-dossier/celozivotni-vzdelavani> [cit.2013-01-28]) Celoživotní učení

Strategie celoživotního učení ČR – definice celoživotního učení : Celoživotní učení zahrnuje všechny možnosti učení (ať už v tradičních vzdělávacích institucích v rámci vzdělávacího systému či mimo něj), které jsou chápány jako jediný propojený celek, který dovoluje rozmanité a četné přechody mezi vzděláváním a zaměstnáním a který umožňuje získávat stejné kvalifikační a kompetenční výsledky různými cestami a kdykoli během života.

²Strategie celoživotního učení ČR - Další vzdělávání je vzdělávání či učení, které probíhá po dosažení určitého stupně vzdělání, resp. po prvním vstupu vzdělávajícího se na trh práce. Další vzdělávání může být zaměřeno na různorodé spektrum vědomostí, dovedností a kompetencí důležitých pro uplatnění v pracovním, občanském i osobním životě.

na takto pojaté vzdělávání. Jeho primárním zájmem v oblasti DV je tedy takové vzdělávání, které vede přímo či nepřímo ke zvýšení konkurenceschopnosti jedince, k zlepšení jeho pozice na pracovním trhu, a tím i zvýšení produktivity a konkurenceschopnosti celé ČR.“

(Zdroj: *Vzdělávání zaměstnanců jako nástroj motivace* [online]. Brno, 2010 [cit. 2013-03-13]. Dostupné z: http://dspace.k.utb.cz/bitstream/handle/10563/12911/galov%C3%A1_2010_dp.pdf?sequence=1. Diplomová práce. Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně, Institut mezioborových studií.)

3.1 Evropská unie a koncepce celoživotního vzdělávání

K problematice celoživotního učení vznikla celá řada dokumentů. V roce 2006 se rozhodnutím Evropského parlamentu a rady č.1720/2006/ES zavádí Akční program v oblasti celoživotního učení. Znalostní společnost vysoké úrovně je klíčem k výraznějšímu růstu a k vyšší zaměstnanosti. Vzdělávání a odborná příprava jsou tedy pro Evropskou unii zásadními prioritami pro naplnění lisabonských cílů. V evropském kontextu je proto klíčová „Lisabonská strategie“ (a navazující strategický dokument „Vzdělávání a odborná příprava 2010“), která představuje dlouhodobý scénář pro všestrannou hospodářskou, sociální a ekologickou obnovu Evropské unie. Jejím cílem má být, aby se EU stala do roku 2010 „nejkonkurenceschopnější a nejdynamičtější znalostní ekonomikou, schopnou udržitelného růstu s více a lepšími pracovními místy a s větší sociální soudržností“. Lisabonská strategie měla reagovat na aktuální ekonomickou a sociální situaci Evropy a slabá místa, jež brání jejímu dalšímu rozvoji. Záměrem bylo nastartovat transformace, jež by vedly zejména ke zlepšení postavení EU v rámci stále více se globalizujícího světového trhu. Jako ideál, ke kterému bychom se měli co nejvíce přiblížit, je prezentována znalostní či vzdělanostní společnost.

Aby bylo dosaženo takové míry zapojení, s jakou počítá Lisabonská strategie, musely by se do celoživotního vzdělávání zapojit další 4 miliony dospělých. „Účast dospělých na vzdělávání je v Evropě nižší, než u největších světových konkurentů, ať již jde o vyšší vzdělání, vzdělávání dospělých nebo další odbornou přípravu a míra účasti na celoživotním učení se v jednotlivých zemích značně liší. Obecně uplatňovaným měřítkem je podíl dospělých v produktivním věku, kteří se účastnili nějakého typu přípravy během posledních čtyř týdnů na celkové populaci produktivních osob. Podle posledních údajů Komise toto platí pro více než třetinu dospělých ve Švédsku (které je na tom v rámci EU nejlépe). Po Švédsku následují další severské země a Velká Británie. Většina nových

členských zemí s výjimkou Slovinska a Estonska však za těmito zeměmi hluboce zaostává. Situace není růžová ani v jižních evropských státech.“

(Zdroj:Celoživotní vzdělávání [online]. EU-Media, s.r.o., 2007 [cit. 2013-01-28]. ISSN ISSN 1803-2486. Dostupné z: <http://www.euractiv.cz/vzdelavani0/link-dossier/celozivotni-vzdelavani>)

Důležitým faktem je, že vytvoření Evropské zóny celoživotního vzdělávání není ani nový proces ani nezahrnuje harmonizaci zákonů a nařízení, neboť kompetence v této oblasti zůstávají v rukou členských zemí. Vzdělávání ve veřejné správě a neziskovém sektoru je tak i nadále záležitostí legislativy každého členského státu. „Orgány Evropské unie vidí koncepci celoživotního vzdělávání následujícím způsobem. Sdělení Komise z roku 2001 s názvem „Praktické uskutečňování Evropského prostoru celoživotního vzdělávání“ přehodnotilo pojem celoživotního vzdělávání a zdůraznilo význam čtyř obecnějších cílů: aktivního občanství, osobního naplnění, sociálního začlenění a zaměstnatelnosti. Sdělení zároveň pokrývá celou škálu formálních a neformálních vzdělávacích aktivit.“

(Zdroj:Celoživotní vzdělávání [online]. EU-Media, s.r.o., 2007 [cit. 2013-01-28]. ISSN ISSN 1803-2486. Dostupné z: <http://www.euractiv.cz/vzdelavani0/link-dossier/celozivotni-vzdelavani>)

V obecném měřítku lze říci, že mezi hlavní projednávaná témata a nastolené pracovní oblasti v rámci úpravy celoživotního vzdělávání v EU patří oceňování a uznávání výsledků učení: uznávání diplomů a certifikátů v oblasti formálního vzdělávání i neformálního vzdělávání ve všech sektorech, dále se řeší časové a finanční investice do učení - je zapotřebí navýšit investice a posílit cílené financování a to společně s mechanismy pro podporu soukromých investic. Dalšími projednávanými tématy jsou podpora a stimulace učení v zaměstnání, včetně malých a středních podniků (MSP), informace a poradenství, tedy zajistit, aby všichni měli po celý život snadný přístup ke kvalitním informacím a poradenství o vzdělávacích příležitostech napříč Evropou. Činnost by se měla zaměřit na vytvoření příležitostí, které umožní nabývat základní dovednosti a aktualizovat je, včetně nabývání nových základních dovedností, jako je počítačová gramotnost, znalost cizích jazyků, znalost základních technologií či podnikatelských a sociálních dovedností.

3.2 Program celoživotního vzdělávání na léta 2007-2013

Program celoživotního učení byl zaveden rozhodnutím Evropského parlamentu a rady dne 15.11.2006. Jedná se o číslo 1720/2006/ES s platností od 14.12.2006. Toto rozhodnutí zavádí program celoživotního učení na období od 1.1.2007 do 31.12.2013.

Lifelong Learning Programme (LLP) = Program celoživotního učení

Složení celoživotního vzdělávacího programu dle EU je zřejmé z tabulky 1 v příloze. Celoživotní vzdělávání zahrnuje čtyři dílčí programy a jeden průřezový program. Z hlediska vzdělávání dospělých je zajímavý program Grundtvig.

Grundtvig – praktické učení pro každého

Program Grundtvig je v rámci Programu celoživotního učení zaměřen na výukové a vzdělávací potřeby osob ve všech formách vzdělávání dospělých a na instituce a organizace nabízející nebo podporující toto vzdělávání. Za zmínku stojí Národní vzdělávací agentura pro evropské vzdělávací programy (NAEP). Díky této agentuře je nyní poskytování grantů zájemcům o další vzdělávání mimo republiku dostupnější. Cílem této agentury je nejen zvýšit mobilitu občanů, ale i informovat občany České republiky o možnostech využití vzdělávacích programů v Evropské unii.

Název programu vznikl podle jména dánského zakladatele tradice celoživotního vzdělávání v severských zemích – Nikolaie Frederika Severina Grundtviga (1783-1872). Byl to známý pastor, filozof, učitel, spisovatel historik, překladatel a cestovatel. Jeho koncepce celoživotního učení byla založena na ideji dostupnosti vzdělání všem občanům kdykoliv během jejich života. Tím sledoval nejen vliv na znalosti jedince, nýbrž také jeho občanskou zodpovědnost a kulturní rozvoj.

Cíle programu:

- zvýšit kvalitu a dostupnost mobility osob zapojených do vzdělávání dospělých v celé Evropě a zvýšit objem této mobility
- zlepšit kvalitu a zvýšit objem spolupráce mezi organizacemi vzdělávající dospělé
- poskytnout alternativní příležitosti vzdělávání osobám ze sociálně slabých skupin a osobám v krajních sociálních podmínkách, zejména pak starším osobám a osobám bez dosažení základní kvalifikace
- podporovat rozvoj inovačních postupů ve vzdělávání dospělých a jejich předávání

- podporovat rozvoj inovačního obsahu, služeb, metod a praxe založených na informačních a komunikačních technologiích v oblasti celoživotního učení
- zlepšit pedagogické přístupy a řízení institucí vzdělávající dospělé
- Motivovat k celoživotnímu učení nejširší veřejnost³

Program je zaměřen na jednotlivce, kterými se rozumí školitelé a vzdělavatelé dospělých řídící a administrativní pracovníci, studenti oboru vzdělávání dospělých (andragogika), i na širokou veřejnost. Mohou se ho účastnit i organizace školy všech typů, další instituce a subjekty zabývající se vzděláváním dospělých, neziskové, dobrovolnické organizace, kulturní instituce, muzea, knihovny, výzkumná centra, poradenské servisy. Účastníci vzdělávání dospělých mohou být instituce nebo organizace poskytující možnosti vzdělávání dospělých, učitelé a jiní pracovníci těchto institucí nebo organizací, instituce zapojené do počáteční nebo další odborné přípravy pracovníků působících ve vzdělávání dospělých, asociace a zástupci subjektů zapojených do vzdělávání dospělých, včetně asociací učitelů a účastníků vzdělávání dospělých, subjekty poskytující poradenské, konzultační a informační služby týkající se jakéhokoli aspektu vzdělávání dospělých, osoby a subjekty zodpovědné za formy, metody a postupy týkající se jakéhokoli aspektu vzdělávání dospělých na místní, regionální a národní úrovni, výzkumná centra a subjekty zabývající se otázkami vzdělávání dospělých, podniky, neziskové organizace.

Z hlediska cílů a celkového zaměření diplomové práce je zjevné zaměření na poslední dvě skupiny potenciálních účastníků programu Grundtvig. Z hlediska respondentů v praktické části jsou to učitelé, pracovníci neziskových organizací a referenti pro vzdělávání z veřejné správy či jiné oblasti. Mohou jimi být i školitelé v odborných kurzech, kteří své poznatky z praxe dále aplikují na školeních pro odbornou veřejnost. Účast na vzdělávacích aktivitách pořádaných Evropskou unií je předmětem několika otázek v kvantitativním výzkumu v praktické části diplomové práce.

Nabízí se otázka, jak program funguje a jaké aktivity nabízí. Program je rozdělen na dvě skupiny aktivit a sice na decentralizované aktivity - proces přijímání žádostí, hodnocení, výběr a přidělování finančních prostředků je v kompetenci národní agentury každé země zapojené do Programu celoživotního učení. Do těchto aktivit tedy patří: mobility osob (vzdělávací kurzy, stáže, konference a asistentské pobyty) zaměřené na vzdělávání a profesní rozvoj osob působících ve vzdělávání dospělých, zvláště v

³ Otázka motivace je chápána jako jedna z nejdůležitějších cílů programu Grundtvig. Otázkou motivace se podrobněji zabývá praktická část diplomové práce, kde je její záležitost předmětem kvantitativního šetření.

součinnosti s multilaterálními projekty a projekty partnerství, projekty partnerství zaměřené na témata společného zájmu zúčastněných organizací, vzdělávací workshopy pro dospělé účastníky vzdělávání ze zahraničí, dobrovolnické projekty zaměřené na podporu bilaterální spolupráce dobrovolnických organizací ve formě vzájemné výměny dobrovolníků ve věku 50+, přípravné návštěvy umožňují pracovníkům institucí účastnit se kontaktního semináře nebo pracovního setkání s potenciálními partnery projektu.

Centralizované aktivity představují proces přijímání žádostí o projekty, hodnocení projektů, výběr projektů a přidělování finančních prostředků. Ten je řízen Výkonnou agenturou Evropské komise (EACEA) v Bruselu. Tyto aktivity jsou zaměřeny zejména na multilaterální projekty zaměřené na zdokonalení systémů vzdělávání dospělých prostřednictvím rozvoje a předávání inovací a osvědčených postupů, tematické sítě odborníků a organizací zaměřené na rozvoj vzdělávání dospělých v oboru, oblasti nebo aspektu řízení, se kterým souvisí; dále na identifikaci, zdokonalování a šíření osvědčených postupů a inovací; poskytování obsahové podpory multilaterálním projektům a projektům partnerstvím a podporování vzájemné součinnosti mezi těmito projekty a partnerstvími; na podporu rozvoje analýzy potřeb a zajištění kvality vzdělávání dospělých. V příloze se nachází graf, kde je využití programu Grundtvig dle jednotlivých regionů a úspěšnost žádostí.

3.3 Evropský kvalifikační rámec pro celoživotní vzdělávání (EQF)

V září 2006 přijala Komise návrh doporučení na zavedení Evropského kvalifikačního rámce pro celoživotní vzdělávání (EQF). Jeho cílem je usnadnění přenosu a uznávání kvalifikací zaměstnanců. EQF má, tak jak je navržen, sloužit jako nástroj, který objasní vztah mezi dosaženým vzděláním a odbornými znalostmi z různých národních systémů. Tento systém by měl zvýšit transparentnost a přístupnost evropských vzdělávacích systémů, ať již jde o obecné vzdělávání, vzdělávání dospělých, či odborné vzdělání a přípravu. EQF by tedy měl podpořit mobilitu studentů i pracovníků. Od června 2002 se evropští sociální partneři podílejí na vlastní iniciativě nazvané Rámec činností v oblasti celoživotního vzdělávání pro rozvoj znalostí a dovedností. V něm si stanovili čtyři priority, které se do značné míry shodují s hlavními tématy, které identifikovala Komise:

- Identifikovat a předvídat znalosti a dovednosti, kterých je zapotřebí
- Uznávat a potvrzovat znalosti a dovednosti.
- Informovat, podporovat a poskytovat poradenství.

- Mobilizace zdrojů.

„Sociální partneři od uzavření dohody vydávají každým rokem zprávy o pokroku, které pokrývají široké spektrum opatření v oblasti celoživotního vzdělávání v členských zemích. Asociace evropských hospodářských komor Eurochambers je přesvědčená, že Evropský kvalifikační rámec pro celoživotní vzdělávání „zvýší transparentnost“ odlišných systémů kvalifikací a přispěje tak k pokračování Kodaňského procesu (posílená spolupráce v evropském odborném vzdělávání a přípravě), posílení celoživotního vzdělávání a mobility a napomůže dosažení lisabonských cílů“. Eurochambers ovšem na druhé straně říká, že stávající podoba EQF je příliš komplikovaná a mělo by dojít k většímu sblížení s firmami a jednotlivci. Je rovněž přesvědčena, že osm referenčních úrovní pro posouzení výsledků vzdělávání, je příliš mnoho. Evropští sociální partneři zveřejnili 25. ledna 2006 svou výroční hodnotící zprávu k Rámci činností v oblasti celoživotního vzdělávání pro rozvoj znalostí a dovedností. V dokumentu hodnotí svou „činnost při šíření a zvyšování povědomí“ jako „velmi úspěšnou“.

(Zdroj: Celoživotní vzdělávání [online]. 2007 [cit. 2013-02-04]. ISSN 1803-2486. Dostupné z: <http://www.euractiv.cz/vzdelavani0/link-dossier/celozivotni-vzdelavani>)

Evropská komise ve své zprávě pro rok 2006 nazvané „Pokrok při dosahování lisabonských cílů v oblasti vzdělávání a odborné přípravy ovšem uvádí, že „zvyšování participace dospělých na celoživotním vzdělávání stále představuje výzvu“. Komise v dokumentu uvádí „zásadní poselství pro účast dospělých na celoživotním vzdělávání“:

Účast dospělých na celoživotním vzdělávání se přibližuje k evropskému cíli pro rok 2010, ale nedostatek dat v některých zemích tento pokrok nadhodnocují.

Zůstává však řada nerovností v přístupu k celoživotnímu vzdělávání. Dospělí s vysokou úrovní dosaženého vzdělání se dalšího vzdělávání účastí s šestkrát větší pravděpodobností, než dospělé osoby s nižším dosaženým vzděláním. V oblasti neformálního vzdělávání je to dokonce desetkrát tolik. Starší občané se navíc účastní vzdělávání s menší pravděpodobností než mladší.

Rostoucí participace dospělých na celoživotním vzdělávání představuje výzvu i z regionálního hlediska. Řada evropských regionů je značně pozadu, přestože se nacházejí v zemích, kde je obecně míra participace vyšší.

Politiky zaměřené na zvýšení míry participace v celoživotním vzdělávání by se tudíž měly zaměřit na osoby s nižším vzdělání, na participaci starších věkových skupin na vzdělávání a odborné přípravě, stejně jako na regionální rozměr.

Pro členské země je tedy zásadní implementovat své závazky na vypracování komplexních a rozsáhlých strategií pro oblast celoživotního vzdělávání do roku 2006.

Podnikatelé jsou přesvědčeni, že důraz by měl být kladen na rozvoj jak schopností, tak motivace pokračovat v učení po celý život a na schopnost neustále se přizpůsobovat novým změnám a výzvám. Celoživotní vzdělávání je klíčem k zaměstnatelnosti, konkurenceschopnosti, přizpůsobivosti a aktivnímu občanství, které jsou spolu velmi těsně propojené. Neziskové organizace zdůrazňují obecné výhody učení, které nejsou spojeny pouze s potřebami trhu práce, ale také s občanstvím a sociální soudržností. Sdružení evropských vysokých škol je rovněž přesvědčeno, že dovednosti jsou důležité stejně z hlediska občanství i zaměstnatelnosti. Evropské instituce, které poskytují vysokoškolské vzdělání chápou celoživotní vzdělávání jako kolektivní zodpovědnost, ale zdůrazňují, že je nezbytné, aby vlády investovaly do přípravy učitelů a školitelů na všech úrovních vzdělávání, jak neformální, tak formálního. Poslanci v Evropském parlamentu schválili v září 2006 zprávu k návrhu Komise o klíčových dovednostech v oblasti celoživotního vzdělávání. V této zprávě vyzvali členské země k přijetí národních strategií k tomuto tématu. Přestože myšlenka celoživotního vzdělávání je nyní všeobecně rozšířená a jsou známé jeho potenciální přínosy pro vytváření společností založené na znalostech, příliš málo lidí je ochotných se vzdělávat i poté, co opustí školu, píše se ve zprávě Evropského parlamentu.“

(Zdroj: Celoživotní vzdělávání [online]. 2007 [cit. 2013-02-04]. ISSN 1803-2486. Dostupné z: <http://www.euractiv.cz/vzdelavani0/link-dossier/celozivotni-vzdelavani>)

4 Celoživotního učení v České republice

4.1 Národní strategický referenční rámec

Národní strategický referenční rámec ČR 2007–2013 je dokument představující soulad mezi Národním rozvojovým plánem a Strategickými obecnými zásadami Společenství. Vymezuje tak podobu realizace politiky hospodářské a sociální soudržnosti na území členského státu.

Byl zpracovaný v květnu 2006 a je základním dokumentem ČR pro využívání fondů EU v letech 2007–2013. Vychází z toho, že mezi pozitivní faktory se silným vlivem na dynamiku ČR bude patřit rozvoj znalostí a dovedností populace. V úvodní socioekonomické analýze se upozorňuje na nedostatečné rozvinutí systému dalšího vzdělávání, konstatuje se, že systém není přizpůsoben potřebám a možnostem dospělých ani potřebám zaměstnavatelů. Příležitosti jsou v dokumentu spatřovány v nastartovaných zásadních změnách v systému vzdělávání od roku 2006. Těmito změnami jsou:

- Program „Podpora středního všeobecného vzdělávání“ pro zvýšení počtu gymnázií a středních škol poskytujících vzdělávání v oborech vzdělávání lyceum, které mají umožnit lepší přípravu na vyšší odborné a vysokoškolské vzdělávání a navazující celoživotní učení.
- Kurikulární (tj. smysluplné uspořádání na sebe navazujících výchovných a vzdělávacích prvků, které by měly zdokonalit rozvoj člověka) reforma vzdělávání a odborné přípravy, která již byla zahájena a která má přinést podstatnou modernizaci obsahu i metod vzdělávání.
- Posílení jazykového vzdělávání všech skupin osob s ohledem na významnou roli angličtiny – viz Národní plán výuky cizích jazyků.
- Podstatně vyšší a efektivnější využití veřejných kapacit školství pro další vzdělávání a odbornou přípravu, což je stimulováno též snížením počtu narozených dětí v posledních letech.
- Přijetí zákona č. 179/2006 Sb., o ověřování a uznávání výsledků dalšího vzdělávání a o změně některých zákonů (zákon o uznávání výsledků dalšího vzdělávání), umožňuje zhodnotit vzdělání dosažené mimo vzdělávací soustavu transparentním a objektivním způsobem.

- Vytvoření efektivního systému dostupného terciárního vzdělávání, který má umožnit vyšší flexibilitu studia (kratší cykly, možnost přestupů, přístup ke studiu v kterémkoli věku a na kterékoliv úrovni).

4.2 Strategie celoživotního učení v ČR

V ČR řadíme mezi základní aktuální dokumenty „Strategii celoživotního učení ČR“, Operační program „Vzdělávání pro konkurenceschopnost“ a „Dlouhodobý záměr vzdělávání a rozvoje vzdělávací soustavy ČR“. „Strategie celoživotního učení ČR“ (dále jen „Strategie CŽU“) je základním dokumentem, představujícím ucelený koncept celoživotního učení. Vychází ze základních strategických dokumentů EU i ČR, které se zabývají či určitým způsobem dotýkají dané problematiky. Hlavní přínos Strategie CŽU spočívá zejména v syntéze různých aspektů, týkajících se celoživotního učení a vytvoření komplexní koncepce celoživotního učení, kterou je i nadále možno rozvíjet. Její ambicí je stanovit postupně dosažitelné cíle, které mohou být podpořeny mimo jiné prostředky z evropských fondů v programovacím období 2007–2013. „Strategie vychází z analýzy základních strategických dokumentů ČR i EU, které se z různých úhlů pohledu dotýkají nebo přímo zabývají otázkami celoživotního učení. Akceptuje komplexní pojetí celoživotního učení prezentované v těchto dokumentech, zahrnující jak ekonomický, tak environmentální a sociální aspekt. V tomto smyslu je s těmito dokumenty plně v souladu. Přínos Strategie celoživotního učení ČR spočívá především v propojení dílčích aspektů zmíněných v jednotlivých dokumentech do myšlenkově uceleného konceptu celoživotního učení a dále pak v záměru propojit úsilí všech zainteresovaných aktérů při realizaci konceptu celoživotního učení. Na základě analýzy současného stavu rozvoje celoživotního učení v ČR a jeho jednotlivých segmentů (počáteční všeobecné a odborné, terciární, další vzdělávání) jsou vymezeny základní strategické směry jeho rozvoje, které by měly být prioritně podporovány. Tyto strategické směry jsou pak dále konkretizovány do opatření, přičemž je sledována jejich synergická vazba na relevantní operační programy ESF1. Strategie svými návrhy směřuje k odstranění bariér a cílené podpoře těch aspektů celoživotního učení, které umožní, aby se učení po celý život stalo realitou pro všechny.“

(Zdroj: Strategie celoživotního učení v ČR [online]. 2007 [cit. 2013-02-05]. ISSN ISBN 978-80-254-2218-2. Dostupné z: <http://www.msmt.cz/vzdelavani/strategie-celozivotniho-uceni-cr>)

Na tuto strategii navazuje Implementační plán zavedení Strategie celoživotního učení, který ji má uvést do praxe. V tomto dokumentu se nachází soubor opatření na roky 2009 – 2015. Vše je zastřešeno Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy. Mimo jiné se v dokumentu pojednává i o zapojení aktérů celoživotního vzdělávání, např. samosprávy a státní správy, vzdělavatelů, zaměstnanců, zaměstnavatelů a odborníků na jednotlivé fáze celoživotního učení. Implementace by měla klást důraz na harmonické propojení environmentálního, ekonomického a sociálního pilíře rozvoje společnosti.

Nutnost rozvoje celoživotního učení jako podmínky ekonomického a společenského rozvoje je pevně zakotvena v Dlouhodobém záměru vzdělávání a rozvoje vzdělávací soustavy v České republice zpracovaném MŠMT v r. 2005a v r. 2007, v němž je celoživotní učení nadřazeným pojmem pro počáteční i další vzdělávání.

4.3 Vzdělanost obyvatel České republiky

Tato kapitola se obecně zabývá vzdělaností populace České republiky. Sleduje tuto záležitost i v evropském kontextu. Z obrázku číslo jedna (viz níže) lze vyčíst, že je v České republice nejvíce zastoupeno úplné středoškolské vzdělání ukončené maturitou, především u ženské části populace. U mužů je to pak střední vzdělání bez maturity. Pozitivem v oblasti vzdělání je určitě malé procento populace, které má nejvyšší stupeň dosaženého vzdělání základní školu. Zde jsou zřejmé vývojové trendy obzvláště v emancipaci žen, kdy nejvyšší podíl ukončeného vzdělání na základní škole má věková kategorie 65+. Je to způsobeno především změnou životního stylu a priorit žen. Dříve bylo prvotní záležitostí především založit rodinu a studium bylo spíše výjimečné. Tlakem společnosti se však situace mění a v dnešní době je procento středoškolsky vzdělaných žen vyšší než u mužů. Je možné konstatovat, že trend vývoje vzdělanosti žen i mužů se ubírá pozitivním směrem. Na druhou stranu jsme v terciárním vzdělávání pod průměrem Evropské unie.

Česká republika je celkovou vzdělaností svých obyvatel v předních číslech tabulky evropské sedmadvacítky. Jediným problémem je vysokoškolské vzdělání, kde ČR za evropským průměrem zaostává. Nadprůměrnými výsledky se může ČR pyšnit počtem obyvatelstva se vzděláním středoškolským a naopak nejmenším procentem obyvatel pouze se základním vzděláním. Srovnání se státy Evropské unie je uvedeno v tabulce 2.

Problém podprůměrného počtu vysokoškolských absolventů částečně vyřeší zvýšení kapacit veřejných vysokých škol, rozvoj soukromých vysokých škol a vyšších odborných škol. Důležitý je rozvoj zejména kratších studijních programů, v jejichž nabídce i počtu

absolventů mají ostatní vyspělé země před ČR výrazný náskok. Rozvoj tohoto stupně terciárního vzdělávání je důležitý z hlediska Vzdělávání dospělých v rámci vysokoškolských studijních programů je stále ještě spíše okrajovou záležitostí. Nepochybně se na tom podílí také reálné možnosti efektivního studia při zaměstnání, respektive dosud zanedbatelná nabídka studijních programů v plně distanční formě studia. V této oblasti však také stále více začíná nabývat na významu potřeba celoživotního nástavbového a postgraduálního studia pro odborníky z praxe se středoškolskou i vysokoškolskou kvalifikací. Tato nabídka by měla být zaměřena na konkrétní potřeby odborné praxe a transfer výsledků vědy a výzkumu do inovačního procesu.

Vysoké školy také poskytují nabídku kurzů a programů celoživotního vzdělávání (podle § 60 zákona o vysokých školách). Jsou určeny široké veřejnosti jako zájmové studium (např. zájmové kurzy, univerzita třetího věku), ale i odborné veřejnosti pro doplnění či aktualizaci předchozího odborného vzdělání, např. programy dalšího vzdělávání pedagogických pracovníků.

Dle grafu v příloze je zřejmé, že v roce 2011 navštěvovalo 3 467 kurzů Celoživotního vzdělávání pořádaných veřejnými vysokými školami celkem 99 713 účastníků, přičemž pokračuje trend dlouhodobého nárůstu počtu účastníků. Například v období od 1. 11. 2004 do 31. 1. 2005 bylo podle údajů Ústavu pro informace ve vzdělávání do celoživotního vzdělávání na vysokých školách zapsáno celkem 38 393 osob. Za období šesti let tak byl zaznamenán nárůst účastníků o více než 60 %. Podstatný nárůst však lze identifikovat i oproti údajům z let 2009 a 2010, kdy v obou letech navštěvovalo 85 tisíc účastníků 3 086, respektive 3 198 kurzů CŽV. Více účastníků tedy využívá větší a rozmanitější nabídku kurzů CŽV. Výrazně největší podíl účastníků navštěvuje kurzy CŽV na Masarykově univerzitě, přes 27 000, o více než polovinu méně pak na Univerzitě Karlově v Praze (přes 12 tisíc) a 7 000, respektive téměř 6 000 pak na Západočeské univerzitě v Plzni a na Univerzitě Palackého v Olomouci. Čtyři z deseti účastníků CŽV v ČR tak navštěvují kurzy na dvou největších českých univerzitách. Největší zájem mezi účastníky byl, stejně jako v posledních dvou letech, o kurzy orientované na výkon povolání v rozsahu do 15 hodin, které navštívilo 19 569 posluchačů. V této kategorii došlo k menšímu poklesu oproti roku 2010, kdy ji navštěvovalo 21 951 posluchačů, tento pokles však byl nahrazen nárůstem počtu účastníků v ostatních kurzech dlouhodobějšího rozsahu. Rozsah nabídky vzdělávacích aktivit i organizační zajištění CŽV jsou na jednotlivých vysokých školách i

fakultách různé. Celkově lze však konstatovat, že pokračuje období nárůstu počtu účastníků CŽV a nabídka programů (kurzů) CŽV na jednotlivých školách a fakultách se dále rozšířila.

Velká část vysokých škol orientuje nyní svoji studijní nabídku do oblasti dalšího vzdělávání dospělých právě směrem nabídky celoživotních kurzů a reaguje tak na poptávku po získání vysokoškolské kvalifikace v dospělém produktivním věku. Tomu paradoxně nahrává také fakt, že demografické údaje jasně naznačují, že česká populace rapidně stárne. To bude znamenat prodlužování doby ekonomické aktivity občanů, přizpůsobování kvalifikačních předpokladů měnícímu se trhu práce a tedy zvyšování potenciální poptávky po širším a rozmanitějším celoživotním učení, než jakou v současné době instituce terciárního sektoru nabízejí.

4.4 Motivace k dalšímu vzdělávání

Z hlediska vzdělávání dospělých se motivace považuje za jeden z nejdůležitějších faktorů v procesu vzdělávání. „Z hlediska efektivity vzdělávání dospělých se mnohdy považuje za rozhodující faktor úspěšného vzdělávání síla a zaměření motivů účastníka, tedy pohnutek jeho jednání a prožívání. Motivace, tedy souhrn vnějších a vnitřních faktorů, které aktivují, zaměřují a řídí jednání a prožívání účastníka, je pro mnohé andragogy hlavním problémem. Dá se vycházet z toho, že se potencionálně může, a v dnešní době v podstatě musí, učit a vzdělávat každý.“ (BENEŠ, *Andragogika*, s.131)

Účast na dalším vzdělávání ovlivňuje několik faktorů: osobní charakteristika jedince, jeho životní situace, okolí a vztahy, epochální témata a výzvy, společenské klima a společenský rámec k učení. Situace v ČR se dá charakterizovat takto: Společenské klima jednoznačně není příznivé. Vzdělávání není prioritou politiky. Další vzdělávání stojí dokonce vně veřejného zájmu, chybí tedy propagace a uznání jeho nutnosti. Stát a společnost mohou podporovat vzdělávání a učení se dospělých různými způsoby. Jedná se o finanční dotace, daňové úlevy, ať již pro jednotlivce nebo pro organizace; právní regulací (legislativní ošetření uvolnění z práce za účelem dalšího vzdělávání, otázka financování kurzů). Je třeba, aby legislativou nebyla dána pouze povinnost se vzdělávat, nýbrž také možnost se dál vzdělávat.

„Co se týče epochálních témat a výzev, nacházíme poněkud rozporuplnou situaci. V podstatě jak lidé tak i nově vzniklá komerční zařízení reagovali rychle a adekvátně na nové nároky, vzniklé v důsledku společenských a ekonomických změn. To platí hlavně

v oblastech propojených se změnou kvalifikačních požadavků, jako je počítačová gramotnost, jazyky, manažerské dovednosti atd.“ (BENEŠ, *Andragogika*, str.132)

Životní situace jedince a mikrosociální zázemí tvoří oblast, o které se ví jen málo. Co se týká výzkumu ze západních zemí, je hlavní překážkou v účasti na vzdělávání nedostatek času, chybějící péče o děti, nedostatečná transparentnost systému, chybějící informace. V České republice můžeme v současné době částečně eliminovat chybějící informace o vzdělávání .Od roku 2008, ve kterém vyšla publikace „*Andragogika*“ (BENEŠ, 2008, Grada) se řada věcí změnila. Povědomí občanů o celoživotním vzdělávání vzrostlo. Nikdo se nad tímto termínem nepozastaví, je brán jako součást života. Značně přispěl i rozvoj terciárního vzdělávání, Univerzity třetího věku. Existuje také povědomí o kurzech, o komerčních zařízeních, poskytujících např. jazykové kurzy a další vzdělávací agentury, které vysvětlují význam vzdělávání v kontextu EU a poskytují akreditované kurzy. Zde je tedy zřejmá i transparentnost systému. Naopak faktem zůstává, že povědomí např. o vzdělávacím programu EU Grundtvig je minimální, přestože existují školení na metodiku získávání grantů, na možnosti využití tohoto programu, existují publikace, které se zasílají do škol a firem.

Specifickou překážkou v oblasti vzdělávání jsou náklady s ním spojené. V západních zemích tuto překážku nenalezneme mezi významnějšími faktory. Vzhledem k příjmům v České republice je nutné poukázat na tento zásadní faktor. Potěšující okolností je, že investice na vzdělávání Čechů se zvyšují.

Dalším faktorem byla jmenována osobnostní charakteristika. Tím je myšleno sebevědomí, styl učení, ochota k učení, zodpovědnost za vlastní osud, životní optimismus. Podle západních výzkumů jsou hlavními důvody dalšího vzdělávání snaha rozvíjet vlastní schopnosti, získávat nové poznatky, udržet si pracovní místo, přání zaměstnavatele. V České republice lze očekávat, že právě dva poslední body mají největší váhu. V průběhu času se také mění hodnocení dosaženého vzdělání jako faktoru životního úspěchu. (BENEŠ, *Andragogika* str.133;)

Motivy vedoucí k dalšímu vzdělávání mohou být různé. Můžeme mezi ně zařadit získání uznání příbuzných a známých, zvědavost, radost z poznání a učení se, použitelnost naučeného při řešení problémů. Motivy se rozlišují na hodnotné, např. prestiž, odměna a vnitřní, např. zájem o věc, radost z poznání. Většinou však působí celý komplex motivů, který se vyvíjí a mění a který se nedá jednoznačně hierarchizovat. Motivy se vyvíjí již

v dětství a právě zkušenosti s učením ve škole mnohé potenciální účastníky vzdělávání dospělých odrazují.

Motivy jednotlivých skupin se liší. Poměrně lehce se dají zjistit motivační rozdíly podle věku, podle socioekonomického statusu, dosaženého vzdělání, podle pohlaví a životních okolností. Mladší lidé mají spíše pragmatickou motivaci spojenou s výkonem profese. U starších lidí se objevuje více motivace spojená s trávením volného času. S vyšším věkem a sociální statusem dochází k uspokojování vyšších potřeb podle Maslowovy hierarchie. Poněvadž hlavním důvodem dalšího vzdělávání se stává výkon profese, ztrácí se i jeho dobrovolnost. Na příkladu veřejného sektoru a neziskových organizací je názorně ukázána regulace státem díky uložené povinnosti se dál vzdělávat. Tímto faktem se pro mnohé stává vzdělávání nepříjemnou součástí života, protože nastává situace obdobná výuce ve škole. Otázkou zůstává, zda je toto vzdělání efektivní a zda má význam pro společnost.

Význam dalšího odborného vzdělávání je obrovský. Další kvalifikační vzdělávání je jeden z nejrychleji expandujících sektorů služeb a co do počtu účastníků je jeden z nejrychleji expandujících a výše vynaložených prostředků nejrychleji rostoucí vzdělávací sektor. Na čem tedy závisí využívání široké nabídky kurzů pro zaměstnance ve veřejné správě a pracovníky neziskového sektoru? „Účast na dalším vzdělávání je závislá i na věku. I v ČR se začíná prosazovat přístup preferující mladé, perspektivní zaměstnance. Skepse vůči starším zaměstnancům koreluje s jejich vysvětlitelným přístupem k dalšímu vzdělávání. Ve středním věku, po dosažení přibližně čtyřiceti let, se může skutečně měnit názor na zaměstnání a na další vzdělávání. Jde o období, ve kterém ve stabilizovaných ekonomikách dosahují lidé stadia, kdy je rozhodnuto, zda je čeká další kariéra nebo zda začíná dlouhé období stagnace.“ (BENEŠ, Andragogika, s.188) Jedním z faktorů je tedy věk účastníka.

Dalším faktorem, ovlivňujícím motivaci k dalšímu vzdělávání je výše kvalifikace. Vysoká kvalifikace je obvykle spojena i s vyšší účastí na dalším vzdělávání. „Vedoucí pracovníci se ve svých preferencích zaměřují více než řadoví pracovníci na hodnoty jako zajímavá činnost, nutnost osobního nasazení, samostatnost, vliv, možnost rozhodovat, prosadit se, možnost další kariéry. Méně důležitý je pro ně vysoký plat (oni ho již mají), zajištěný důchod. Vedoucí pracovníci se tedy realizují v povolání, což se odráží i v jejich ochotě k dalšímu vzdělávání. Od řadových pracovníků se stejná motivace nedá očekávat;

důležité je vytvoření pracovních podmínek, stylu vedení a přístupu k informacím, které působí stimulačně.“(BENEŠ, Andragogika, s.188)

Nabízí se otázka, jaký vliv má stát na motivaci účastníků celoživotního vzdělávání a kdo vlastně nese odpovědnost za další vzdělávání. „V poslední době jsme svědky dvou vzájemně propojených procesů, které jsou ve shodě podporovány hospodářskými a politickými elitami. První se týká veřejné odpovědnosti za další vzdělávání. Hospodářské elity, např. prezident německého průmyslového a obchodního sněmu Hans Petr Stihl (s.54-55), odmítají legislativní zásahy do dalšího odborného vzdělávání jako kontraproduktivní, omezující jeho kreativitu, flexibilitu a iniciativu. Druhý vývoj se týká přímo trhu práce a potřebných kvalifikací. Ne již zaměstnanost, ale zvýšená schopnost být zaměstnán (employability, ne employment) je cílem; tuto schopnost si musí každý vytvářet sám. Jednou strategií je vzdělávání a kvalifikace“ (BENEŠ, Andragogika, s.191)

5 Nabídka kurzů celoživotního vzdělávání

Kurzy celoživotního vzdělávání se v současnosti mohou pyšnit širší nabídkou než před několika lety. Zapojením vzdělávacích agentur, neziskových organizací, vysokých škol a jiných vzdělávacích institucí se nabídka kurzů pro další vzdělávání velmi obohatila. Finanční zdroje na vzdělávání se díky fondům Evropské unie staly dostupnější. Kurzy tak dokážou reagovat na potřeby občanů jednotlivých regionů. Kurzy dalšího odborného vzdělávání reagujícího na konkrétní potřeby regionu v působnosti vysoké školy nebo ve vazbě na spolupráci s praxí – se zaměstnavateli nebo přímo výrobními podniky – představují dosud spíše okruh menšího zájmu vysokých škol. Některé kurzy CŽV jsou připravovány ve spolupráci s profesními komorami, s firmami apod. Existuje však řada bariér pro vzájemnou spolupráci pracovišť regionální státní a veřejné správy, firem a dalších zaměstnavatelů s vysokými školami v regionu, které se překonávají jen pomalu. Výjimku tvoří další vzdělávání učitelů, kde naopak vysoké školy nabízejí velmi širokou studijní nabídku, včetně studijních programů V této kapitole je analyzována nabídka kurzů v Královéhradeckém kraji.

5.1 Kurzy pro úředníky ve veřejné správě

Poskytování kurzů pro úředníky je upraveno zákonem č.312/2002 Sb. Zákon o úřednicích územních samosprávných celků a změně některých zákonů. Poskytovat kurzy a školení mohou pouze akreditované instituce Ministerstvem vnitra. Prohlubování kvalifikace podle tohoto zákona, kde tuto problematiku upravuje § 17, může poskytovat jen právnická nebo fyzická osoba oprávněná ke vzdělávací činnosti podle zvláštního předpisu, jíž byla udělena akreditace, příspěvková organizace zřízená Ministerstvem vnitra, územní samosprávný celek, jemuž byla udělena akreditace podle

Vzdělávací instituce poskytuje vzdělávání v souladu s akreditovaným vzdělávacím programem pro příslušný druh prohlubování kvalifikace. O akreditaci vzdělávacích institucí nebo vzdělávacích programů rozhoduje příslušné ministerstvo. Akreditace vzdělávací instituce nebo akreditace vzdělávacího programu se uděluje na dobu 3 let. Před uplynutím lhůty podle věty první může držitel akreditace vzdělávací instituce nebo akreditace vzdělávacího programu požádat o její obnovení. Akreditace vzdělávací instituce nebo akreditace vzdělávacího programu je nepřevoditelná a nepřechází na právní nástupce.

Součástí zákona je také úprava kontroly uskutečňování vzdělávacího programu. Zjistí-li ministerstvo při kontrole nedostatky při uskutečňování vzdělávacího programu, vyzve vzdělávací instituci, aby v přiměřené lhůtě zjednala nápravu. Nejednala-li tato vzdělávací instituce ve stanovené lhůtě nápravu, ministerstvo jí akreditaci vzdělávací instituce nebo akreditaci vzdělávacího programu odejme. Ministerstvo akreditaci vzdělávací instituce nebo akreditaci vzdělávacího programu odejme i v případě, že na straně vzdělávací instituce nastaly takové okolnosti, které by odůvodňovaly zamítnutí žádosti o akreditaci vzdělávací instituce nebo akreditaci vzdělávacího programu. V případě odejmutí akreditace je povinností vzdělávací instituce zajistit vzdělávajícím se úředníkům možnost pokračovat ve studiu ve stejném nebo obdobném kurzu. Pokud fyzická nebo právnická osoba nedodrží stanovenou lhůtu k nápravě, pak jí může být uložena pokuta až do výše 200 000 Kč.

Součástí žádosti o akreditaci vzdělávací instituce je i žádost o akreditaci alespoň 1 vzdělávacího programu. Žádost o akreditaci vzdělávací instituce obsahuje jméno, příjmení, místo podnikání a identifikační číslo osoby (dále jen "identifikační číslo") žadatele, je-li žadatel fyzickou osobou, nebo název, sídlo, statutární orgán a identifikační číslo žadatele, je-li žadatel právnickou osobou. K žádosti o akreditaci vzdělávací instituce se připojí oprávnění ke vzdělávací činnosti dle zvláštního právního předpisu,¹⁵⁾ oprávnění není třeba prokazovat, pokud je žadatel o akreditaci vzdělávací instituce územním samosprávným celkem, přehled o personálním, technickém a materiálním vybavení žadatele o akreditaci vzdělávací instituce v oblasti vzdělávání podle tohoto zákona, přehled dosavadní činnosti žadatele o akreditaci vzdělávací instituce v oblasti vzdělávání, vzdělávací program, o jehož akreditaci se současně žádá.

Žádost o akreditaci vzdělávacího programu obsahuje jméno, příjmení, místo podnikání a identifikační číslo žadatele, je-li žadatel fyzickou osobou, nebo název, sídlo, statutární orgán a identifikační číslo žadatele, je-li žadatel právnickou osobou. K žádosti o akreditaci vzdělávacího programu se připojí ověřená kopie akreditace vzdělávací instituce, která bude vzdělávací program zabezpečovat, nebo žádost fyzické nebo právnické osoby o akreditaci vzdělávací instituce, vzdělávací program, nejméně 2 odborné posudky vzdělávacího programu.

Vzdělávací program obsahuje název, typ, formu a cíle; typ vzdělávacího programu vyjadřuje druh prohlubování kvalifikace (§ 18 odst. 1 a 2); forma vzdělávacího programu vyjadřuje, zda jde o vzdělávání prezenční, distanční nebo o jejich kombinaci, členění na

vzdělávací předměty a jejich charakteristiku, vzdělávací plán; vzdělávací plán stanoví časovou a obsahovou posloupnost vzdělávacích předmětů a dobu vzdělávání, seznam odborných lektorů pro vzdělávací program. Vše posuzuje akreditační komise.

(Zdroj: Zákon O úřednících územních samosprávných celků a o změně některých zákonů [online]. 312/2002 Sb. [cit. 2013-02-12]. Dostupné z:

<http://portal.gov.cz/app/zakony/zakonPar.jsp?page=0&idBiblio=53652&nr=312~2F2002&rpp=50#local-content>)

Příkladem akreditovaného vzdělávacího institutu je Vzdělávací centrum pro veřejnou správu ČR, obecně prospěšná společnost (dále jen VCVS ČR) je nevládní, nezisková vzdělávací společnost se zaměřením na místní a regionální správu, poskytovatele sociálních služeb a další instituce veřejného a neziskového sektoru, která byla založena v roce 1991. Řídícím orgánem je správní rada složená ze zástupců ministerstev, Asociace krajů ČR, Svazu měst a obcí a odborníků na veřejnou správu. Vzdělávací centrum pro veřejnou správu, o.p.s. je akreditovanou vzdělávací společností u Ministerstva vnitra ČR, Ministerstva práce a sociálních věcí a Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy a své akreditace pravidelně aktualizuje a obnovuje. Ve své nabídce akreditovaných kurzů vychází z potřeb úředníků veřejné správy, ale i zaměstnanců sociálních služeb a pracovníků z řad nestátních neziskových organizací.

V současné době má 94 akreditovaných programů u Ministerstva vnitra ČR, z toho přes 50 % vzdělávacích programů bylo akreditováno v roce 2012. Nejvíce kurzů je akreditováno v režimu „průběžné vzdělávání“ a „průběžné vzdělávání vedoucích úředníků“. Městským a obecním úřadům a magistrátům nabízí širokou škálu vzdělávání z různých oblastí: počínaje legislativou – obecnou i zaměřenou na jednotlivé odborné oblasti výkonu státní správy a samosprávy, finanční a účetní kurzy atd.

U Ministerstva práce a sociálních věcí je v současnosti akreditováno na 80 vzdělávacích programů – z toho 25 % akreditovaných letos. Zde jsou vzdělávací programy určeny pro pracovníky sociálních služeb, sociální pracovníky i vedoucí pracovníky v sociálních službách. Vzdělávací centrum nabízí kurzy jak specifické, zaměřené na legislativu v sociální oblasti, standardy kvality, rozvoj dovedností a jednotlivé oblasti managementu, tak i komplexní, vícemodulové vzdělávací programy. Časová dotace jednotlivých kurzů je v rozmezí 6 – 120 hodin.

Kromě akreditovaných vzdělávacích kurzů nabízí rovněž semináře na aktuální témata, tj. dosud neakreditované a kurzy na zakázku, dle potřeb a požadavků zadavatele. Přehled kurzů konaných v měsících únor až květen 2013 je v příloze.

ELEV – e-learningové kurzy

ELEV je název pro e-learningové kurzy pro veřejnou správu, které jsou konané Institutem veřejné správy v Praze. Výhodou těchto kurzů je jejich snadná dostupnost, snížení nákladů na cestování, pronájem učeben, většinou časová nenáročnost. Mezi hlavní výhody patří, že člověk studuje vlastním tempem a podle svých časových možností. Není závislý na programu prezenčního studia. Nevýhodou je jejich omezená nabídka a chybějící kontakt s lektorem. Ve srovnání s prezenčními kurzy je počet e-learningových kurzů zanedbatelný.

Vzdělávání v oblasti „eGovernment“

Pojem eGovernment⁴, kdy běžné správní úkony půjdou vyřídit elektronickou cestou úzce souvisí se školicími akcemi v e-learningové podobě. V souvislosti se zavedením systému eGovernment se Institut pro veřejnou správu Praha aktivně účastní zavádění eGovernmentu do praxe. Působil jako generální dodavatel vzdělávacích aktivit v projektu „Vzdělávání úředníků a zaměstnanců veřejné správy, metodiků, školitelů a politiků v oblasti zavádění eGovernmentu do veřejné správy.“ Jeho hlavním úkolem byla příprava proškolení zaměstnanců úřadů tak, aby dokázali s novým systémem efektivně pracovat a dokázali využít všech jeho výhod a předností.

5.2 Kurzy pro pracovníky neziskových organizací

V rámci celoživotního vzdělávání je škála kurzů a školení pro pracovníky v neziskových organizacích velmi široká. Rozmanitost kurzů je na vysoké úrovni, avšak problémem je omezený počet míst při velkém zájmu pracovníků. Nabídka zahrnuje kurzy

⁴ Pojmem eGovernment se označuje možnost komunikace s institucemi státní a veřejné správy v elektronické podobě a veškeré procesy s tím související, zejména tvorba příslušné legislativy a přechod úřadů na elektronickou verzi vedení agendy. eGovernment je plně v kompetenci Ministerstva vnitra České republiky. Jeho cílem je především usnadnit styk veřejnosti s úřady, zejména z hlediska úspory času, ať už se to týká občanů nebo podnikatelů. Měl by také zajistit větší efektivitu fungování úřadů a tím (teoreticky) ušetřit finance potřebné na výplatu později zbytečných úředníků. Další peníze, jak na straně veřejnosti, tak na straně úřadů, ušetří i zmiňovaná možnost uchovávání veškeré agendy pouze v elektronické podobě. Cílem zákona o eGovernmentu je vytvoření optimálních podmínek pro elektronickou komunikaci mezi úřady a občany i mezi úřady samotnými. Rovněž se jím umožní vedení elektronických spisů ve správních řízeních. (Zdroj: *EGovernment* [online]. 2010 [cit. 2013-02-11]. Dostupné z: <http://egovernment.euweb.cz/>) Příloha: Akreditované kurzy podpořené v projektu vzdělávání - Královéhradecký kraj

v oblasti fundraisingu (získávání finančních prostředků), legislativy, účetnictví, osobnostního rozvoje, řízení a vedení, sociálních služeb a rekvalifikace. Nabídka kurzů v Královéhradeckém kraji je v příloze 2. Další ukázka nabídky školení a kurzů pro pracovníky v neziskové organizaci je v příloze 3

Pod záštitou Evropské unie proběhly projekty, které se zabývají vzděláváním pracovníků v neziskové a státní sféře, přesněji řečeno sociálními pracovníky.

Projekt „Vzdělávání poskytovatelů a zadavatelů sociálních služeb na území Královéhradeckého kraje“ zabezpečuje dostupnost dalšího profesního vzdělávání pracovníkům působícím v sociálních službách na území Královéhradeckého kraje. Reaguje na aktuální potřeby poskytovatelů sociálních služeb, jako je nutnost naplnit kvalifikační požadavky zákona o sociálních službách. Zároveň podporuje proces celoživotního učení. Projekt je určen pracovníkům sociálních služeb v Královéhradeckém kraji a pracovníkům obcí a Královéhradeckého kraje s kompetencemi v sociální oblasti.

Zajímavým příspěvkem k projektům v oblasti neziskového sektoru je článek paní Fiedlerové. Právě v tomto článku se pojednává o rozsahu využití nabídky kurzů pro pracovníky neziskového sektoru. Je tam náznak prolínání veřejné správy s neziskovým sektorem právě ve vzdělávání v sociální oblasti. Větší zájem je prý u pracovníků neziskového sektoru ve srovnání s úředníky sociální správy. Je možné, že státní reformy působí demotivujícím způsobem a nejistota pracovního místa má negativní účinek na účasti úředníků na školeních.

„Přestože je nabídka vzdělávacích programů projektu oproti neustále se zvyšující nabídce dostupné na trhu limitovaná, potěšilo nás, že kapacita většiny nabízených běhů byla obsazena v prvních měsících po jejich zveřejnění,“ řekl náměstek Královéhradeckého hejtmána Vladimír Derner, který má na starosti sociální oblast. “Věříme, že k vysokému zájmu přispívají dosavadní zkušenosti poskytovatelů sociálních služeb s předcházejícími vzdělávacími projekty kraje a kvalita nabízených vzdělávacích programů. Potřeby vzdělávání v sociální oblasti se také snažíme zjišťovat pomocí nejrozumnějších průzkumů. Realizaci jednoho z nich, tentokrát kvalitativně zaměřeného, právě připravujeme,“ doplnil náměstek Derner.

Vzdělávání určené pracovníkům a pracovníkům působícím v sociálních službách, ale také úřednicím a úředníkům sociální odborů městských a obecních úřadů, nabízí Královéhradecký kraj od května letošního roku. Ke konci měsíce září získalo osvědčení o

absolvování kurzu v rámci krajského vzdělávacího projektu více než 600 účastnic a účastníků a bylo uskutečněno více než 50 běhů jednotlivých kurzů. Nízký zájem o vzdělávání je mezi úředníky sociálních odborů. „Obáváme se, že se zde odráží i existenční nejistota pracovníků obcí spojená s připravovanou sociální reformou,“ uvedl Vladimír Derner.

Novinkou projektu je začlenění aktivity spočívající ve tvorbě a pilotním ověření dvou vzdělávacích programů. Oba produkty jsou nyní připraveny dodavatelem k akreditaci Ministerstvem práce a sociálních věcí. Jejich inovativnost spočívá především v důrazu na případovou sociální práci. Realizace těchto vzdělávacích programů je připravena na následující rok. V pořadí již čtvrtý takto rozsáhlý vzdělávací projekt realizovaný na území Královéhradeckého kraje je financován z Evropského sociálního fondu prostřednictvím Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost a byl podpořen více než 20 miliony korun. Kromě kurzů dalšího profesního vzdělávání umožňuje pracovnícím a pracovníkům v sociálních službách naplnit požadavky odborné způsobilosti nezbytné pro výkon tohoto povolání.“

(Zdroj: JANA FIEDLEROVÁ. O další vzdělávání v sociálních službách je mezi pracovníky stále zájem [online]. 2011 [cit. 2013-02-11]. Dostupné z: <http://www.socialniprojekty.cz/?p=1617>)

Závěrem této kapitoly je srovnání nabídky kurzů v oblasti veřejné správy a neziskového sektoru. Neziskový sektor je více zaměřen na praktické dovednosti než kurzy pro veřejnou správu. Ve veřejné správě se jedná o přednášky především z oblasti legislativy, která je zde nejdůležitějším aspektem. V sektoru neziskovém je naopak rozmanitější nabídka kurzů praktických dovedností z různých oborů, jako je sociální práce, zdravotnictví, využití volného času, vzdělávání, lidská práva, získávání finančních prostředků. Veřejný sektor se může s neziskovým prolínat právě v oblasti vzdělávání. Jedná se především o úředníky v sociální správě, kteří mohou využívat i z nabídky pro neziskové organizace, jako jsou například kurzy komunikace s klientem, problémový klient, psychohygienu nebo kurz zvládnutí stresu.

6 Legislativa v oblasti vzdělávání

6.1 Vzdělávání úředníků ve státní správě

Vzdělávání úředníků ve státní správě vychází ze zákona č. 218/2002Sb., o službě, státních zaměstnanců ve správních úřadech a o odměňování těchto zaměstnanců a ostatních zaměstnanců ve správních úřadech, zkráceně se používá název „Služební zákon“.

Prohlubování vzdělání státních zaměstnanců je součástí služebních vztahů státních zaměstnanců; zaměřuje se na jejich další odborný růst v jimi vykonávaném oboru služby včetně zdokonalování, popřípadě získávání jazykových znalostí, přitom se vychází z výsledku služebního hodnocení státního zaměstnance. Náklady prohlubování vzdělání nese služební úřad. Doba prohlubování vzdělání je výkonem služby, za který přísluší státnímu zaměstnanci plat. Státnímu zaměstnanci přísluší v kalendářním roce volno k individuálním studijním účelům nejvýše v rozsahu 6 dnů výkonu služby. Za dobu volna podle věty první přísluší státnímu zaměstnanci plat.

Zvýšení vzdělání státního zaměstnance účastí na školení nebo studiu při výkonu služby je překážkou ve službě na straně státního zaměstnance. Zvýšením vzdělání se rozumí též jeho rozšíření. Ke zvýšení vzdělání státního zaměstnance na náklady služebního úřadu je třeba předchozího souhlasu služebního orgánu. Při zvyšování vzdělání státního zaměstnance se úlevy ve službě a hmotné zabezpečení řídí dle zákoníku práce.

Podmínkou předchozího souhlasu služebního orgánu se zvýšením vzdělání státního zaměstnance podle odstavce 1 věty druhé je, že státní zaměstnanec uzavřel dohodu o zvýšení vzdělání. Dohodu o zvýšení vzdělání uzavírá služební orgán.

Dohoda o zvýšení vzdělání státního zaměstnance se řídí zákoníkem práce s tím, že pro účely tohoto zákona se za práci považuje služba, za pracovní poměr služební poměr. Služební úřad je povinen kontrolovat průběh a výsledky zvyšování vzdělání státního zaměstnance; může zastavit poskytování úlev ve službě a hmotného zabezpečení, jestliže státní zaměstnanec se stal dlouhodobě nezpůsobilým k výkonu služby, pro kterou si zvyšuje vzdělání; v takovém případě mu služební orgán může poskytnout služební volno bez náhrady platu.

(Zdroj: Služební zákon. In: 2002. 2002. Dostupné z:

<http://business.center.cz/business/pravo/zakony/sluzebni/cast6.aspx> [online]. [cit. 2013-02-12].)

Prohlubování vzdělání státních zaměstnanců je součástí služebních vztahů státních zaměstnanců. Zaměřuje se na jejich odborný růst v jimi vykonávaném oboru služby, včetně zdokonalování, popřípadě získávání jazykových znalostí, přitom se vychází z výsledku služebního hodnocení státního zaměstnance. Zvýšení vzdělání státního zaměstnance probíhá účastí na školení nebo studiu při výkonu služby a je překážkou ve službě na straně státního zaměstnance. Zvýšením vzdělání se rozumí také jeho rozšíření. Ke zvýšení vzdělání státního zaměstnance na náklady služebního úřadu je třeba souhlasu služebního orgánu. Možnosti, jak zvýšit vzdělání nabízí univerzity. Je možné studovat přímo obor veřejná správa. V Královéhradeckém kraji tuto možnost nabízí díky distančnímu studiu Česká zemědělská univerzita v Praze, studijní obor Veřejná správa a regionální rozvoj nebo Univerzita Hradec Králové a to konkrétně obor Sociální práce ve veřejné správě.

6.2 Vzdělávání úředníků územních samosprávných celků

Vzdělávání úředníků v samosprávě vychází ze zákona č.312/2002 Sb., Zákon o úřednících územních samosprávných celků a změně některých zákonů. Zákonná povinnost se vzdělávat obsahuje časový rozvrh prohlubování kvalifikace úředníka v rozsahu nejméně 18 pracovních dnů po dobu následujících 3 let. Povinnosti úředníka a náležitosti průběhu vzdělávání a prohlubování kvalifikace jsou popsány níže. Úředník je povinen prohlubovat si kvalifikaci účastí na vstupním vzdělávání, průběžném vzdělávání, a přípravě a ověření zvláštní odborné způsobilosti.

Vedoucí úředník a vedoucí úřadu jsou povinni prohlubovat si kvalifikaci též účastí na vzdělávání vedoucích úředníků (§ 27), nestanoví-li tento zákon jinak. K opakování zkoušky zvláštní odborné způsobilosti poskytne územní samosprávný celek úředníkovi pracovní volno bez náhrady platu. Náklady prohlubování kvalifikace podle tohoto zákona nese územní samosprávný celek; náklady spojené s opakováním zkoušky nese úředník.

Vstupní vzdělávání zahrnuje znalosti základů veřejné správy, zvláště obecných zásad organizace a činnosti veřejné správy a územního samosprávného celku, základy veřejného práva, veřejných financí, evropského správního práva, práv a povinností a pravidel etiky úředníka, základní dovednosti a návyky potřebné pro výkon správních činností, znalosti základů užívání informačních technologií, základní komunikační, organizační a další dovednosti vztahující se k jeho pracovnímu zařazení.

Terénní výzkum se týká především části průběžného vzdělávání. V kapitole 3.1 je příklad přehledu nabízených kurzů, které spadají právě pod průběžné vzdělávání úředníků

ve veřejné správě. Specifickou záležitostí je prohlubování jazykových znalostí, které je nabízeno nejen jazykovými školami, ale i pobyty v zahraničí v rámci Evropské unie.

Průběžné vzdělávání zahrnuje prohlubující, aktualizací a specializační vzdělávání úředníků zaměřené na výkon správních činností v územním samosprávném celku, včetně získávání a prohlubování jazykových znalostí. Průběžné vzdělávání se uskutečňuje formou kurzů. O účasti úředníka na jednotlivých kurzech rozhoduje vedoucí úřadu na základě potřeb územního samosprávného celku a s přihlédnutím k plánu vzdělávání úředníka; úředník je povinen se kurzu zúčastnit. Účast na kurzu, jež je součástí průběžného vzdělávání, se prokazuje osvědčením vydaným vzdělávací institucí, která kurz pořádala.

Zvláštní odborná způsobilost Správní činnosti stanovené prováděcím právním předpisem zajišťuje územní samosprávný celek prostřednictvím úředníků, kteří prokázali zvláštní odbornou způsobilost. Zvláštní odborná způsobilost se ověřuje zkouškou a prokazuje osvědčením. Úředník je povinen prokázat zvláštní odbornou způsobilost k výkonu správních činností stanovených prováděcím právním předpisem do 18 měsíců od vzniku pracovního poměru k územnímu samosprávnému celku nebo ode dne, kdy začal vykonávat činnost, pro jejíž výkon je prokázání zvláštní odborné způsobilosti předpokladem. Zvláštní odborná způsobilost zahrnuje souhrn znalostí a dovedností nezbytných pro výkon činností stanovených prováděcím právním předpisem. Zvláštní odborná způsobilost má obecnou a zvláštní část. Obecná část zahrnuje znalost základů veřejné správy, zvláště obecných principů organizace a činnosti veřejné správy, znalost zákona o obcích, zákona o krajích, zákona o hlavním městě Praze a zákona o správním řízení, a schopnost aplikace těchto znalostí. Zvláštní část zahrnuje znalosti nezbytné k výkonu správních činností stanovených prováděcím právním předpisem, zvláště znalost působnosti orgánů územní samosprávy a územních správních úřadů vztahující se k těmto činnostem, a schopnost jejich aplikace.

Samostatným paragrafem je ošetřeno vzdělávání vedoucích úředníků. Vzdělávání obsahuje dvě části. V obecné části jsou zahrnuty manažerské dovednosti vedoucích pracovníků a ve druhé části je vedoucí pracovník povinen prokázat znalost činností svých podřízených dle právních předpisů.

Řízení úředníků zajišťuje územní samosprávný celek prostřednictvím vedoucích úředníků, kteří ukončili vzdělávání vedoucích úředníků. Výjimečně řízení těchto úředníků může vykonávat i vedoucí úředník, který neukončil vzdělávání vedoucích úředníků,

nejdéle však po dobu 2 let ode dne, kdy začal vykonávat funkci vedoucího úředníka. Účast na vzdělávání vedoucích úředníků se prokazuje osvědčením vydaným vzdělávací institucí, která kurz pořádala. Vedoucí úředník je povinen ukončit vzdělávání vedoucích úředníků do 2 let ode dne, kdy začal vykonávat funkci vedoucího úředníka.

Vzdělávání vedoucích úředníků zahrnuje obecnou část a zvláštní část. Obecná část zahrnuje znalosti a dovednosti v oblasti řízení úředníků. Zvláštní část zahrnuje přehled o činnostech stanovených prováděcím právním předpisem vykonávaných podřízenými úředníky. Úředník, který se účastnil vzdělávání vedoucích úředníků a jehož náklady hradil územní samosprávný celek, je povinen setrvat po ukončení tohoto vzdělávání v pracovním poměru k tomuto územnímu samosprávnému celku po dobu 3 let. Pokud takový úředník rozváže s územním samosprávným celkem pracovní poměr dříve než po uplynutí 3 let od ukončení vzdělávání vedoucích úředníků, je povinen uhradit územnímu samosprávnému celku náklady s tímto vzděláváním spojené. Splní-li úředník svou povinnost setrvat v pracovním poměru u územního samosprávného celku pouze zčásti, povinnost uhradit náklady se poměrně sníží.

Zvláštní odbornou způsobilost můžeme nabýt i jinými způsoby než kurzy. Je možné prokázat se bakalářským nebo magisterským titulem získaným v oblasti veřejné správy.

Povinnost prokázat zvláštní odbornou způsobilost, povinnost účastnit se vzdělávání vedoucích úředníků a vedoucích úřadů nebo povinnost účastnit se vstupního vzdělávání nemá úředník, který získal vzdělání v bakalářských nebo magisterských studijních programech. Územní samosprávný celek může zajišťovat činnosti stanovené prováděcím právním předpisem nebo řízení úředníků.

(Zdroj: Zákon o úřednících územních samosprávných celků a změně některých zákonů. In: 312/2002 Sb. 2002. Dostupný z:

<http://portal.gov.cz/app/zakony/zakonPar.jsp?page=0&idBiblio=53652&nr=312~2F2002&rpp=50#local-content> [online]. [cit. 2013-02-12].)

Legislativní úprava týkající se zaměstnanců ve veřejné správě je propracovaná možná až příliš složitě. Ve zjednodušené verzi se dá tříletá vzdělávací lhůta omezit na jeden rok. Ideálním penzem vzdělávání je týden ročně. Orientace na jeden rok bude lépe kontrolovatelná z hlediska dodržování, než rozdělení na tři roky.

6.3 Vzdelávání sociálních pracovníků

Vzdělávání pracovníků v sociálních službách je upraveno Zákonem č 108/2006 Sb. o sociálních službách, v první řadě je potřeba rozlišit pojem „sociální pracovník“ a „pracovník v sociálních službách“. Z hlediska vzdělávání je v těchto dvou pracovních pozicích značný rozdíl. Na sociálního pracovníka jsou obecně větší požadavky na vzdělání než na pracovníka v sociálních službách. Studium za účelem práce v sociálních službách nabízí například Univerzita Hradec Králové v programech Sociální patologie a prevence, Sociální práce nebo Sociální pedagogika. V těchto oborech je možné získat odbornou způsobilost k výkonu níže uvedených pozic.

Pozice „sociální pracovník“ je v zákoně charakterizována paragrafem 109. Sociální pracovník vykonává sociální šetření, zabezpečuje sociální agendy včetně řešení sociálně právních problémů v zařízeních poskytujících služby sociální péče, sociálně právní poradenství, analytickou, metodickou a koncepční činnost v sociální oblasti, odborné činnosti v zařízeních poskytujících služby sociální prevence, depistážní činnost, poskytování krizové pomoci, sociální poradenství a sociální rehabilitace.

Předpokladem k výkonu povolání sociálního pracovníka je způsobilost k právním úkonům, bezúhonnost, zdravotní způsobilost a odborná způsobilost.

Důležitou záležitostí je odborná způsobilost k výkonu práce sociálního pracovníka. Tato pozice je náročná nejen na počáteční vzdělání, ale i na další vzdělávání. Odbornou způsobilostí k výkonu povolání sociálního pracovníka je vyšší odborné vzdělání získané absolvováním vzdělávacího programu akreditovaného podle zvláštního právního předpisu v oborech vzdělání zaměřených na sociální práci a sociální pedagogiku, sociální pedagogiku, sociální a humanitární práci, sociální práci, sociálně právní činnost, charitní a sociální činnost nebo vysokoškolské vzdělání získané studiem v bakalářském nebo magisterském studijním programu zaměřeném na sociální práci, sociální politiku, sociální pedagogiku, sociální péči nebo speciální pedagogiku. Dále je možné absolvovat akreditované vzdělávací kurzy v oblastech uvedených v celkovém rozsahu nejméně 200 hodin a praxe při výkonu povolání sociálního pracovníka v trvání nejméně 5 let

.U manželského a rodinného poradce vysokoškolské vzdělání získané řádným ukončením studia jednooborové psychologie nebo magisterského programu na vysoké škole humanitního zaměření současně s absolvováním postgraduálního výcviku v

metodách manželského poradenství a psychoterapie v rozsahu minimálně 400 hodin nebo obdobného dlouhodobého psychoterapeutického výcviku akreditovaného ve zdravotnictví.

Odbornou způsobilost k výkonu povolání sociálního pracovníka při poskytování sociálních služeb ve zdravotnických zařízeních ústavní péče má též sociální pracovník a zdravotně sociální pracovník, který získal způsobilost k výkonu zdravotnického povolání podle zvláštního právního předpisu.

Další vzdělávání sociálního pracovníka je rovněž upraveno tímto zákonem. Sociální pracovník má povinnost dalšího vzdělávání, kterým si obnovuje, upevňuje a doplňuje kvalifikaci. Další vzdělávání se uskutečňuje na základě akreditace vzdělávacích zařízení a vzdělávacích programů udělené ministerstvem na vysokých školách, vyšších odborných školách a ve vzdělávacích zařízeních právnických a fyzických osob.

Formy dalšího vzdělávání jsou specializační vzdělávání zajišťované vysokými školami a vyššími odbornými školami navazující na získanou odbornou způsobilost k výkonu povolání sociálního pracovníka, účast v akreditovaných kurzech, odborné stáže v zařízeních sociálních služeb, účast na školicích akcích. Účast na dalším vzdělávání se považuje za prohlubování kvalifikace. Dokladem o absolvování dalšího vzdělávání je osvědčení vydané vzdělávacím zařízením, které další vzdělávání pořádalo.

Dalším vzdělávání sociálních pracovníků jsou pověřeny pouze akreditované instituce. V kapitole Nabídka kurzů jsou uvedeny příklady nabízených akreditovaných kurzů. Jedním z poskytovatelů akreditovaných kurzů je například vzdělávací společnost Edupol, jež se specializuje na poskytování akreditovaných kurzů pro sociální pracovníky a zdravotnický personál. Udělení akreditace probíhá podle Zákona o sociálních službách.

Ministerstvo pro účely tohoto zákona rozhoduje o akreditaci vzdělávacích zařízení a jejich vzdělávacích programů. Písemná žádost o akreditaci obsahuje jméno, popřípadě jména, příjmení, místo trvalého nebo hlášeného pobytu, identifikační číslo, bylo-li přiděleno, je-li žadatelem fyzická osoba, obchodní firmu nebo název, sídlo, popřípadě umístění organizační složky, identifikační číslo, statutární orgán, je-li žadatelem právnická osoba, oprávnění ke vzdělávací činnosti podle zvláštního právního předpisu, přehled o dosavadní činnosti žadatele o akreditaci, název, druh a formu vzdělávacího programu, který žadatel hodlá uskutečňovat, doklady o materiálním a technickém zabezpečení vzdělávacího programu, seznam fyzických osob, které se budou podílet na vzdělávání, a

doklady o jejich odborné způsobilosti nebo osvědčení o uznání odborné kvalifikace, předpokládanou výši nákladů na 1 účastníka.

V další části zákona je vymezen pojem o „pracovník v sociálních službách“. Pracovníkem v sociálních službách je ten, kdo vykonává přímou obslužnou péči o osoby v ambulantních nebo pobytových zařízeních sociálních služeb spočívající v nácviu jednoduchých denních činností, pomoci při osobní hygieně a oblékání, manipulaci s přístroji, pomůckami, prádlem, udržování čistoty a osobní hygieny, podporu soběstačnosti, posilování životní aktivizace, vytváření základních sociálních a společenských kontaktů a uspokojování psychosociálních potřeb, základní výchovnou nepedagogickou činnost spočívající v prohlubování a upevňování základních hygienických a společenských návyků, působení na vytváření a rozvíjení pracovních návyků, manuální zručnosti a pracovní aktivity, provádění volnočasových aktivit zaměřených na rozvíjení osobnosti, zájmů, znalostí a tvořivých schopností formou výtvarné, hudební a pohybové výchovy, zabezpečování zájmové a kulturní činnosti a provádění osobní asistence, pečovatelskou činnost v domácnosti osoby spočívající ve vykonávání prací spojených s přímým stykem s osobami s fyzickými a psychickými obtížemi, komplexní péči o jejich domácnost, zajišťování sociální pomoci, provádění sociálních depistází pod vedením sociálního pracovníka, poskytování pomoci při vytváření sociálních a společenských kontaktů a psychické aktivizaci, organizační zabezpečování a komplexní koordinování pečovatelské činnosti.

Podmínkou výkonu činnosti pracovníka v sociálních službách je způsobilost k právním úkonům, bezúhonnost, zdravotní způsobilost a odborná způsobilost.

K výkonu pozice pracovníka v sociálních službách je zapotřebí minimálně základní vzdělání a rekvalifikační kurz. To je obrovský rozdíl v poměru ke vzdělání sociálního pracovníka, kde je nutné vyšší odborné vzdělání nebo specializovaná vysoká škola.

Odbornou způsobilostí pracovníka v sociálních službách je základní vzdělání nebo střední vzdělání a absolvování akreditovaného kvalifikačního kurzu; absolvování akreditovaného kvalifikačního kurzu se nevyžaduje u fyzických osob, které získaly podle zvláštního právního předpisu způsobilost k výkonu zdravotnického povolání v oboru ošetřovatel. Odbornou způsobilostí je střední vzdělání s výučním listem nebo střední vzdělání s maturitní zkouškou a absolvování akreditovaného kvalifikačního kurzu; absolvování akreditovaného kvalifikačního kurzu se nevyžaduje u fyzických osob, které

získaly podle zvláštního právního předpisu způsobilost k výkonu zdravotnického povolání ergoterapeut. Odbornou způsobilostí je také je základní vzdělání, střední vzdělání, střední vzdělání s výučním listem, střední vzdělání s maturitou nebo vyšší odborné vzdělání a absolvování akreditovaného kvalifikačního kurzu; absolvování akreditovaného kvalifikačního kurzu se nevyžaduje u fyzických osob, které získaly podle zvláštního právního předpisu způsobilost k výkonu zdravotnického povolání v oboru ošetřovatel.

(Zdroj: Zákon o sociálních službách, 108/2006 Sb. [online]. 2006 [cit. 2013-02-24]. Dostupné z: https://sluzbyprevence.mpsv.cz/dok/zakon-108_2006.pdf)

7 Charakteristika regionu

Kvalitativní i kvantitativní výzkum probíhal v malebném Královéhradeckém kraji. V této kapitole je vymezen nejen geograficky, ale především demograficky.

Geografické členění Královéhradeckého kraje

Královéhradecký kraj leží v severovýchodní části Čech. Hradec Králové je věnným městem s noblesní architekturou, přezdívaný Salon republiky. Je to také město zeleně. Město ležící na soutoku Labe a Orlice se může pyšnit nejen nádhernou architekturou, ale i bohatou historií a kulturou.

Hranici kraje tvoří z více než jedné třetiny státní hranice s Polskem v délce asi 208 km. Se sousedními Libereckým a Pardubickým krajem tvoří oblast Severovýchod, která patří mezi tři největší oblasti v republice jak rozlohou, tak počtem obyvatel. Posledním sousedem je kraj Středočeský. Krajská metropole Hradec Králové je od hlavního města Prahy vzdálená 112 km.

Královéhradecký kraj je stvořen především pro milovníky cyklistického a lyžařského sportu. Dvěma geografickými dominantami jsou pohoří Krkonoše a Orlické hory, které na jihu a jihozápadě přecházejí do úrodné Polabské nížiny. Obě pohoří od sebe odděluje Broumovský výběžek, který byl kdysi plochou pánví mezi dvěma pohořími a kde příroda vytvořila rozsáhlá skalní města. Jsou to Teplické a Adršpašské skály, Broumovské stěny, Křížový vrch a Ostaš. Tato oblast patří mezi nejvydatnější a nejkvalitnější zásobárny pitné vody v České republice. Hlavními vodními toky jsou Labe a jeho přítoky Orlice a Metuje. Téměř celé území kraje náleží do povodí Labe, jen okrajová část Broumovského výběžku k povodí Odry. Nejvyšším vrcholem nejen kraje je Sněžka (1 602 m n. m.) v Krkonoších, která je zároveň nejvyšší horou České republiky. Nejnižše položeným bodem je hladina Cidliny na území okresu Hradec Králové v nadmořské výšce 202 m.

Územně správní dělení kraje

Co se týká územně správního členění kraje, kraj je po provedené reformě státní správy od 1. 1. 2000 tvořen pěti okresy - Hradec Králové, Jičín, Náchod, Rychnov nad Kněžnou a Trutnov. K 1. 1. 2007 došlo ke změně hranic okresů Hradec Králové a Rychnov nad Kněžnou o tři obce. Jílovice, Ledce a Vysoký Újezd přešly z okresu Rychnov nad Kněžnou do okresu Hradec Králové a došlo tak ke sladění hranic správních obvodů obcí s rozšířenou působností s hranicemi území okresů.

V Královéhradeckém kraji bylo k 1. 1. 2003 zřízeno 15 správních obvodů obcí s rozšířenou působností a 35 správních obvodů obcí s pověřeným úřadem. Pověřené obecní úřady spravují obce v území, které je skladebné do okresů i do správních obvodů obcí s rozšířenou působností.

Chráněná území a rozloha kraje

Rozlohou 4 759 km² zaujímá Královéhradecký kraj šest procent rozlohy České republiky a řadí se na 9. místo v pořadí krajů. Je pátým krajem s nejvyšším podílem zemědělské půdy i orné, podíl lesních pozemků je 8. nejvyšší. K 31. 12. 2010 představovala zemědělská půda 58 % celkové rozlohy kraje, podíl orné půdy činil 40 % a lesy pokrývaly území z 31 %. Rozlohou je největší okres Trutnov, který tvoří téměř čtvrtinu rozlohy kraje, za ním následuje s více než pětinou okres Rychnov nad Kněžnou a zbytek území se rovnoměrně, zhruba po 18%, dělí mezi tři zbývající okresy.

Chráněná území tvořila v roce 2010 více než pětinu rozlohy kraje. Na území se nachází Krkonošský národní park v okrese Trutnov (5,2 % rozlohy kraje), tři chráněné krajinné oblasti (14,5 % rozlohy kraje) a 111 maloplošných chráněných oblastí (1,3 % rozlohy kraje). Mezi chráněné krajinné oblasti patří Broumovsko (okres Náchod), Český ráj (okres Jičín a území krajů Středočeského a Libereckého) a Orlické hory (okres Rychnov nad Kněžnou a území kraje Pardubického). V roce 2009 byla vyhlášena k 1. říjnu na území kraje nová národní přírodní památka Polické stěny (okres Náchod).

Obyvatelstvo kraje

Ke konci roku 2010 měl Královéhradecký kraj celkem 554 803 obyvatel, což je 5,3 % celkového počtu obyvatel České republiky. Nejlidnatějším okresem je okres Hradec Králové s více než 163 tisíci osobami. Naopak populačně nejmenší s 79 152 obyvateli je okres Rychnov nad Kněžnou. Hustotou 117 obyvatel na km² nedosahuje kraj celorepublikového průměru 134 osob. Rozdílná je i v okresech a pohybuje se od nejvyšší v okrese Hradec Králové (183 obyvatel na km²) po nejnižší v okrese Rychnov nad Kněžnou (81 obyvatel na km²).

Obce a města v kraji

Na území kraje je celkem 448 obcí, z nichž k 1. 1. 2011 mělo 48 statut města a 10 statut městyse. Podíl městského obyvatelstva dosáhl celkem 67,2 %. Hlavním centrem kraje je statutární město Hradec Králové s 94 318 obyvateli, druhým největším městem s

30 819 obyvateli je město Trutnov. Nejméně urbanizován je okres Jičín, kde žije i nejvíce obyvatel v obcích do 500 obyvatel (více než pětina). V kraji činil tento podíl 12,8 % obyvatel. Průměrná rozloha obce je 1 062 ha a průměrný počet obyvatel v obci dosáhl 1 238 osob.

7.1 Ekonomika kraje

Královéhradecký kraj lze charakterizovat jako zemědělsko-průmyslový s bohatě rozvinutým cestovním ruchem. Průmysl je soustředěn do velkých měst, intenzivní zemědělství do oblasti Polabí. Královéhradecký kraj vyniká v pěstování obilovin, luskovin a zeleniny. Na zemědělské produkci České republiky se kraj podílí 7,4%. V oblasti průmyslu je Královéhradecký kraj krajem s meziročně nejrychlejším růstem tržeb v ČR, přesto je výší tržeb až na jedenácté příčce z krajů v ČR. Rozhodujícím odvětvím je zpracovatelský průmysl. Dlouhodobě se zvyšuje význam terciárního sektoru. Zvyšuje se podíl právnických osob a živnostníků. Třetina obchodníků se zabývá obchodem a opravou motorových vozidel. V oblasti cestovního ruchu dochází k růstu počtu tří a čtyř – hvězdičkových hotelů. Návštěvnost kraje stoupá, přestože zahraničních hostů je méně. Jezdí sem především návštěvníci z Polska, Německa a Holandska. Největší koncentrací cestovního ruchu v České republice se vyznačují Krkonoše.

HDP v Královéhradeckém kraji

Obecně lze růstu hrubého domácího produktu docílit buď rozšířením zaměstnanosti a investičními aktivitami, nebo růstem produktivity práce a kapitálu (případně oběma souběžně). **Podíl HDP na 1 zaměstnaného** podle místa pracoviště (tj. produktivita práce) dosáhl v roce 2010 v kraji výše 655,7 tis. Kč a mezi kraji to byla 9. příčka, podobně jako v roce 2005. Odchylka od republikového průměru dále vzrostla, když kraj v roce 2005 zaostával za průměrem ČR o 10,9 %, v roce 2010 o 12,2 %.

Po vyloučení cenových vlivů převládal ve vývoji **HDP ve srovnatelných cenách** růstový trend i když se značnými výkyvy. V celém sledovaném období (od roku 1995) nejvýraznější meziroční nárůst v kraji byl v roce 2005, od roku 2007 růst HDP v kraji zpomalil a v roce 2009 obdobně jako v ostatních krajích meziročně poklesl, i když snížení bylo mírnější než v průměru za ČR. Nárůst regionálního HDP v roce 2010 (1,9 %) bylo nižší než v průměru za ČR (2,7 %), mezi kraji to byla 8. příčka.

Nezaměstnanost v Královéhradeckém kraji

Míra registrované nezaměstnanosti v Královéhradeckém kraji v roce 2012 byla v průměru 8,61 %. Podobně jako v ostatních krajích byla míra nezaměstnanosti mužů (8,05 %) nižší než u žen (9,33 %). Míra nezaměstnanosti v průměru za Českou republiku činila ke konci prosince 9,36 % (muži 8,44 %, ženy 10,56 %) a proti Královéhradeckému kraji byla o 0,75 p.b. vyšší. Náš kraj zaznamenal pátou nejnižší nezaměstnanost po Hl. městě Praze, Plzeňském, Středočeském a Jihočeském kraji.

Z hlediska okresů našeho kraje vykazuje dlouhodobě nejvyšší nezaměstnanost okres Trutnov (10,82 %). Naopak v okrese Rychnov nad Kněžnou se drží nezaměstnanost dlouhodobě na nejnižší úrovni v kraji (7,30%). Ke konci roku bylo v kraji hlášeno celkem 1 121 volných pracovních míst, proti listopadu jejich počet klesl o 17,8 %, tj. o 242 míst. Na jedno volné pracovní místo připadlo v kraji 22,5 uchazečů o zaměstnání, nejvíce v okrese Hradec Králové a Rychnov nad Kněžnou (36,3; resp. 36,1 uchazečů).

Podporu v nezaměstnanosti pobírala ke konci roku necelá čtvrtina z celkového počtu nezaměstnaných (23,9 %). Částečně nezaměstnan byl každý osmý uchazeč o zaměstnání (celkem 3 148 osob) a z nich zhruba dvě třetiny tvořily ženy (celkem 2 016 osob).

7.2 Neziskový sektor v Královéhradeckém kraji

Na území Královéhradeckého kraje je nyní 164 registrovaných neziskových organizací, zabývajících se různými zájmy. Největším počtem se může pyšnit obor dětí a mládeže a volného času, kde je registrováno nejvíce organizací. Druhé místo připadá sociální oblasti. Následuje kultura, poradenství a sport. V přehledu v příloze 4 je seznam těchto organizací. V celorepublikovém měřítku patří Královéhradecký kraj svým počtem neziskových organizací k průměru.

Občanské sdružení Salinger

Občanské sdružení Salinger vzniklo v roce 1997 s cílem poskytovat mladým lidem podporu v začleňování do společnosti, hájit jejich oprávněné zájmy. V současné době realizuje služby sociální prevence v Královéhradeckém kraji a prorodinné aktivity v Hradci Králové.

Občanské sdružení Salinger především pracuje s dětmi a mládeží na Moravském předměstí (NZDM Modrý pomeranč), pracuje s dětmi, mládeží i celými rodinami v sociálně vyloučených lokalitách (KC Amaro Phurd- Pražská, Okružní), pracuje s žadateli o

náhradní rodinnou péči a pěstounskými rodinami (Stopa čápa), s rodinami v obtížných životních situacích (Triangl) a provozuje prorodinné centrum (Budulínek).

Pro kvantitativní a kvalitativní šetření bylo vybráno zařízení NZDM Modrý pomeranč. Jedná se o nepobytové zařízení, kde mohou děti a mládež ve věku od 7 do 21 let z Hradce Králové společně trávit volný čas a najít pomoc a radu v obtížných životních situacích. Zařízení jim pomáhá najít své místo v životě a společnosti. Mottem tohoto nízkoprahového zařízení je: „Doprovázíme mladé lidi na cestě k dospělosti.“

Cílem poskytování pomoci je především předcházet a zamezovat sociálnímu vyloučení klientů, vést klienta k orientaci ve společnosti, zvýšit kompetence klientů v plánování vlastních aktivit ve volném čase, podporovat klienty při zvládnání obtížných životních situací a zároveň je učit, jak je zvládnout samostatně.

Zvláštní službou je „E-mailový pokec“, což je sociální služba poskytovaná prostřednictvím internetu; určená pro děti a mládež do 21 let, které tráví většinu volného času na internetu a vyhovuje jim tato služba svou dostupností. Dalšími poskytovanými službami jsou úkony z oblasti výchovné, vzdělávací a aktivizační činnosti, preventivní aktivity (besedy, diskuse, filmový klub), příprava do školy a na povolání (pomoc při psaní úkolů, výukové programy, psaní životopisů, příprava na pohovory), rozvoj specifických dovedností (hra na hudební nástroje, zpěv, práce s PC a internetem), podpora vlastních aktivit, pracovní výchovné činnosti s klienty (výtvarné aktivity), volnočasové aktivity, sportovní aktivity, situační intervence, skupinové aktivity, zprostředkování kontaktu se společenským prostředím rozvoj klienta v orientaci ve společnosti (akce nebo aktivity umožňující klientům poznávat okolní prostředí), sociálně terapeutická činnost, individuální rozhovor, poradenství, pomoc v krizi, práce se skupinou.

Jedním z nejdůležitějších úkonů jsou činnosti v oblasti právní. Jedná se především o skupinu úkonů z oblasti pomoci při uplatňování práv, oprávněných zájmů, doprovod, jednání s institucí ve prospěch klienta, práce s osobami blízkými, poskytování informací nebo zprostředkování kontaktu na návaznou síť. V příloze je uvedena statistika převzatá z Výroční zprávy 2011 týkající se NZDM Modrý pomeranč.

Činnost nízkoprahových zařízení je upravena Zákonem o sociálních službách paragrafem 62. Nízkoprahová zařízení pro děti a mládež poskytují ambulantní, popřípadě terénní služby dětem ve věku od 6 do 26 let ohroženým společensky nežádoucími jevy. Cílem služby je zlepšit kvalitu jejich života předcházením nebo snížením sociálních a

zdravotních rizik souvisejících se způsobem jejich života, umožnit jim lépe se orientovat v jejich sociálním prostředí a vytvářet podmínky k řešení jejich nepříznivé sociální situace. Služba může být poskytována osobám anonymně. Služba obsahuje tyto základní činnosti: výchovné, vzdělávací a aktivizační činnosti, zprostředkování kontaktu se společenským prostředím, sociálně terapeutické činnosti, pomoc při uplatňování práv, oprávněných zájmů a při obstarávání osobních záležitostí.

(Zdroj: Zákon o sociálních službách, 108/2006 Sb. [online]. 2006 [cit. 2013-02-24]. Dostupné z: https://sluzbyprevence.mpsv.cz/dok/zakon-108_2006.pdf)

Oblastní charita Náchod

Oblastní charita Náchod je neziskovou organizací poskytující zdravotní péči v terénu. Toto zařízení bylo vybráno pro kvantitativní výzkum jako protipól státnímu sektoru – Náchodské nemocnici. Organizační strukturu Oblastní charity je možné vidět níže, na obrázku číslo 15. Na činnosti Charitní ošetrovatelské služby se podílelo 13 zdravotních všeobecných sester a 1 rehabilitační pracovnice. Služba byla v roce 2011 poskytnuta 807 klientům. Domácí zdravotní péče je ambulantní péče poskytovaná pro jedince s akutním nebo chronickým onemocněním, kteří jsou tímto závislí na cizí pomoci. Charitní ošetrovatelská služba Náchod pečuje převážně o klienty (tj. pacienty - uživatele služby), kteří potřebují dlouhodobou a pravidelnou odbornou ošetrovatelskou péči na základě doporučení praktického lékaře ve spolupráci se zdravotními pojišťovnami. Jedná se o pacienty se stabilizovaným zdravotním stavem, kteří by bez této domácí péče museli setrávat v některém rezidenčním (lůžkovém) zařízení. Kvalifikované zdravotní sestry zajišťují odbornou ošetrovatelskou službu v domácím prostředí klientů a to během celého dne, včetně sobot a nedělí, dle potřeby i v noci. Charitní ošetrovatelská služba Náchod poskytuje také domácí hospicovou péči pro uživatele v jejich přirozeném prostředí ve stejné územní působnosti. V příloze je k nahlédnutí organizační schéma CHOS Náchod.

Volnočasové a vzdělávací centrum Háčko

V Červeném Kostelci vzniklo v roce 1999 jako volnočasové a mateřské centrum. Postupem času získalo akreditaci na poskytování vzdělávání sociálním pracovníkům a zdravotním sestřím. Disponuje širokou nabídkou akreditovaných kurzů. Do kvantitativního šetření bylo zahrnuto jako nezisková organizace k porovnání s veřejnou institucí – Střední školou oděvní, služeb a ekonomiky v Červeném Kostelci. Středisko

Háčko je tedy akreditovaná vzdělávací instituce MPSV (akreditace udělena dne 18. 2. 2008 – č. 2008/081 - I). K svému vzdělávání ho využívají nejen zaměstnanci Oblastní charity Červený Kostelec, ale i další zájemci především z řad zaměstnanců sociálních a zdravotnických organizací. Zaměřujeme se především na vzdělávání zaměstnanců sociálních organizací, ať jsou to pracovníci vedení těchto organizací nebo pracovníci, kteří pracují přímo s klienty. Dále na celoživotní vzdělávání zdravotních sester a dalších zdravotnických pracovníků. V Háčku probíhá i kvalifikační kurz pro pracovníky v sociálních službách. „V roce 2011 uspořádala naše organizace 29 odborných konferencí pro zdravotní sestry a pro pracovníky sociálních organizací. Těchto seminářů se zúčastnilo 609 účastníků. Semináře jsou ohodnoceny kreditními body České asociace sester, které sestry musejí získávat v rámci svého celoživotního vzdělávání. Zároveň většina seminářů má akreditaci MPSV. Velký zájem byl o témata zaměřená na komunikaci s klienty i mezi zaměstnanci, na práci zdravotních sester s umírajícími. Již čtvrtým rokem organizujeme vzdělávání v oblasti první pomoci. Lektorka PhDr. Lada Cetlová, Ph.D. neustále sleduje nové trendy v této oblasti a předává je posluchačům. Byl uspořádán také kurz Domácí hospicové péče pro zdravotní sestry, které pracují v ošetrovatelských službách. Uskutečnily se dva běhy tohoto devítidenního kurzu, který se skládá ze dvou bloků teorie (dvakrát tři dny) a ze tří dnů praxe v hospici. Kurz absolvovalo celkem 42 sester z celé republiky. V rámci oslav mezinárodního dne hospicové a paliativní péče pořádá naše organizace odbornou konferenci, která se tématy svých přednášek týká hospicové a paliativní problematiky.“

(Zdroj: FRÝBOVÁ, Marcela, Mgr. Výroční zpráva Oblastní charity Červený Kostelec. www.hacko.ochck.cz [online]. 2011 [cit. 2013-03-16]. Dostupné z: <http://hacko.ochck.cz/res/data/017/002438.pdf>)

7.3 Veřejnosprávní sektor v Královéhradeckém kraji

Veřejnosprávní sektor v Královéhradeckém kraji je zastřešen Krajským úřadem. V tomto kraji se nachází 49 městských úřadů. Funguje zde celkem 430 odborů.

Městský úřad v Červeném Kostelci

Město Červený Kostelec (dále jen město) vzniklo jako územní samosprávná jednotka v souladu s § 1 a § 2 zákona č. 367/1990 Sb., o obcích, v platném znění ke dni 23.11.1990 a dle § 4 tohoto zákona vystupuje v právních vztazích svým jménem a nese odpovědnost z těchto vztahů vyplývajících, je tedy právnickou osobou ve smyslu § 18 odst. 2 písm. c)

zákona č. 40/1964 Sb., občanského zákoníku, v platném znění, a to právnickou osobou s plnou právní subjektivitou. Posláním města je zajištění veřejné správy na svém území, případně výkon státní správy v územním obvodu, za podmínek stanovených zákony. Městský úřad v Červeném Kostelci má 70 zaměstnanců. Organizační struktura Městského úřadu v Červeném Kostelci je v příloze.

Oblastní nemocnice Náchod

Ze státního zdravotnického zařízení v Náchodě se 12. 11. 2003 stala Oblastní nemocnice Náchod a. s., ta následně vytvořila s akciovými společnostmi nemocnic v Jičíně, Trutnově, Rychnově nad Kněžnou a Broumově Zdravotnický holding Královéhradeckého kraje a. s., jehož vlastníkem je Královéhradecký kraj. Základní kapitál nemocnice tvoří 53 200 000 Kč a je zde zaměstnáno 1000 – 1499 zaměstnanců.

Nemocnice byla vybrána z hlediska kvantitativního výzkumu pro srovnání s neziskovým sektorem v oblasti zdravotnictví. Zaměstnanci nemocnice podléhají zákonné povinnosti se dál vzdělávat. Zákonem je nastaven kreditový systém vzdělávání. Každý lékař musí nasbírat Od 1. 1. 2013 se pro udělení Diplomu celoživotního vzdělávání lékařů zvyšuje požadovaný počet nasbíraných kreditů na 150 za období posledních 5 let. Zdravotní sestra má získat 40 kreditů dle Zákona č. 96/2004 Sb., o podmínkách získávání a uznávání způsobilosti k výkonu nelékařských zdravotnických povolání. Kreditový systém má motivovat zdravotnický personál k celoživotnímu vzdělávání a je úzce propojený se vzděláváním v Evropské unii.

„Každý lékař, který vykonává řádně své povolání v rámci zemí Evropské unie, kde se i vzdělává v rámci oficiálního systému celoživotního vzdělávání lékařů, má nárok na to, aby po návratu do jeho domovské země byla řádně získaná osvědčení z tohoto vzdělávání uznána. To ovšem za předpokladu, že z hlediska formy i obsahu vzdělávání odpovídají odbornosti žádajícího lékaře. Zjednodušeně lze říci, že certifikáty a diplomy celoživotního vzdělávání vydané v zemích EU jsou rovnocenné. To vychází z principu volného pohybu osob v rámci EU a jejich svobodného usazování na území členských států EU. Certifikáty vydané lékařskými komorami členských států Evropské unie mohou tedy být podkladem pro vydání Diplomu celoživotního vzdělávání vydávaného Českou lékařskou komorou a to za podmínky, že z hlediska rozsahu vzdělávání budou odpovídat stavovskému předpisu č. 16.“

(Zdroj: Vzdělávání lékařů. In: Wwww.lkcr.cz [online]. 2011 [cit. 2013-03-16]. Dostupné z: <http://www.lkcr.cz/zakladni-informace-203.html>)

Střední škola oděvní, služeb a ekonomiky

Zaměstnanci vzdělávací instituce v Červeném Kostelci byla vybrána pro kvantitativní výzkum pro srovnání s pracovníky neziskové organizace v oblasti poskytování vzdělávání. Střední škola v Červeném Kostelci je jedním z nejmodernějších školských zařízení Královéhradeckého kraje. Nová bezbariérová budova v centru města předurčuje pro moderní výuku hodnou jednadvacátého století. Vyznačuje se prostornými moderně zařízenými odbornými učebnami s moderním vybavením, jako jsou odborné učebny pro výuku informatiky, jazyků, audiovizuální učebna a sál využívaný i k módním přehlídkám. Díky vzdělávacím kvalitám a materiálnímu zajištění se škola stala v rámci Královéhradeckého kraje jediným zařízením se specializací na výuku oděvních studijních a učebních oborů. Škola obdržela od Asociace textilního, oděvního a kožedělného průmyslu zlatý diplom za vzdělávací kvality. Operační program Vzdělávání pro konkurenceschopnost Škola v současné době realizuje nebo realizovala tyto evropské projekty: OPVK 1.1 - Fiktivní firma prostředník mezi teorií a praxí (9/2011-8/2012) Fungování fiktivní firmy jako obchodní společnosti (1/2013-2/2014), Odborná výuka modelářství - atraktivně, moderně, efektivně (1/2013-7/2014) OPVK, Inovace a zkvalitnění výuky prostřednictvím ICT (6/2012-5/2014) Zvyšování informační gramotnosti k vyšší konkurenceschopnosti na trhu práce (1/2011-6/2012) Informační gramotnost - šance a příležitost (12/2012-5/2014). Pedagogičtí pracovníci podléhají zákonné povinnosti se vzdělávat. Jsou státními zaměstnanci, jejich vzdělání upravuje Zákon č. Zákon č. 563/2004 Sb., o pedagogických pracovnících a o změně některých zákonů. Do roku 2014 mohou na středních školách působit pouze dle zákona plně kvalifikovaní učitelé. V praxi to znamená pět let vysokoškolského studia a pedagogické minimum v rozsahu pro střední školy. Díky této novele zákona začalo několik zaměstnanců studovat na vysoké škole v rámci celoživotního vzdělávání.

8 Terénní šetření

Práce v terénu probíhala v šesti zmíněných institucích. Proběhlo dotazníkové šetření. Bylo rozesláno a rozdáno celkem 320 dotazníků. Míra návratnosti (response rate) byla 75%. Lze konstatovat, že procento návratnosti je v míře, která poskytne záruku relevance dat. Kvalitativní šetření proběhlo s vedoucími pracovníky v daných institucích metodou polostandardizovaného interview.

8.1 Kvantitativní výzkum

K dosažení cílů byla použita kvantitativní metoda, kde byl zvolen nástroj dotazník. Bylo stanoveno 9 hypotéz. Bylo vytvořeno několik otázek v dotazníku, které měly sloužit k verifikaci nebo falzifikaci těchto hypotéz. Respondenti byly vybráni z veřejného sektoru a neziskových organizací v Královéhradeckém kraji. V zastoupení byla právní oblast, vzdělávací instituce a zdravotní zařízení. Z každé oblasti byly proti sobě postaveny dvě instituce zabývající se tou samou problematikou, aby došlo ke srovnání názorů respondentů ve veřejném sektoru a neziskových organizacích. Konkrétně se jednalo o instituce v oblasti právní – Městský úřad Červený Kostelec a občanské sdružení Salinger, v oblasti poskytování vzdělávání Střední škola oděvní, služeb a ekonomiky Červený Kostelec a nezisková organizace Háčko, v oblasti zdravotnictví to byla Oblastní nemocnice Náchod a Charitní ošetrovatelská služba Náchod. Dotazník je uveden v příloze.

Za účelem výzkumu byly stanoveny tyto hypotézy:

1. Zaměstnavatel motivuje své zaměstnance k dalšímu vzdělávání.
2. Management v neziskových organizacích motivuje zaměstnance k dalšímu vzdělávání
3. Ochota vzdělávat se nesouvisí s motivací ze strany zaměstnavatele.
4. V současnosti je dostatek příležitostí, které motivují k dalšímu vzdělávání.
5. Zaměstnavatelé ve veřejné správě umožňují další vzdělávání svým zaměstnancům.
6. Management v neziskových organizacích umožňuje další vzdělávání pracovníkům.
7. Respondenti si vybírají pouze kurzy týkající se jejich oboru.
8. Motivací k dalšímu vzdělávání je lepší platové ohodnocení po ukončení studia na vysoké škole nebo po ukončení kurzu.
9. Na trhu nechybí žádné druhy kurzů.

Podmínky k hypotézám:

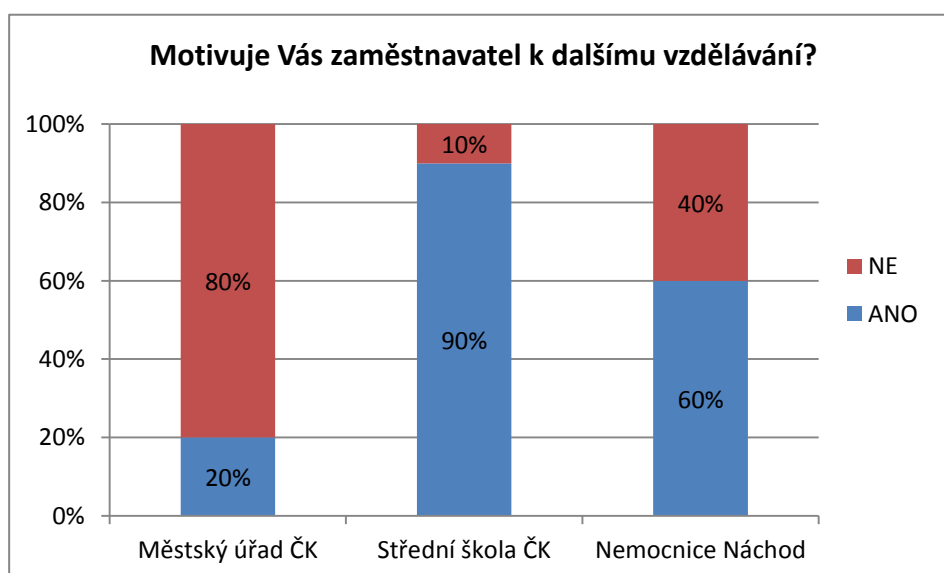
. Kritérium pro potvrzení hypotézy je stanoveno na 51% včetně. Pokud tedy 51% respondentů odpoví na konkrétní otázku ve prospěch hypotézy, považuje se za dokázanou.

Hypotéza číslo 1 zní: Zaměstnavatel motivuje zaměstnance ve veřejné správě k dalšímu vzdělávání.

Tabulka 1 Motivace zaměstnanců ve veřejné správě k dalšímu vzdělávání

Otázka	Odpověď	Respondent		
		Městský úřad ČK	Střední škola ČK	Nemocnice Náchod
Motivuje Vás zaměstnavatel k dalšímu vzdělávání?	ano	8	36	24
	ne	32	4	16

Celkem odpovědělo 60 respondentů ze 150 dotazovaných. Návratnost dotazníků tedy byla 40%. Průzkum vycházel z otázky „Motivuje Vás zaměstnavatel k dalšímu vzdělávání?“ Tabulka byla poté přepočítána na procenta a z nich vycházejí níže uvedené grafy. Průzkum byl proveden ve třech institucích – na Městském úřadě v Červeném Kostelci, na Střední škole v Červeném Kostelci a v nemocnici v Náchodě.



Graf 1 Veřejnosprávní sektor - Motivuje Vás zaměstnavatel k dalšímu vzdělávání?

Dle grafu je zřejmé, že nejvíce motivováni jsou zaměstnanci Střední školy oděvní, služeb a ekonomiky v Červeném Kostelci, kde 90% respondentů odpovědělo, že se cítí být

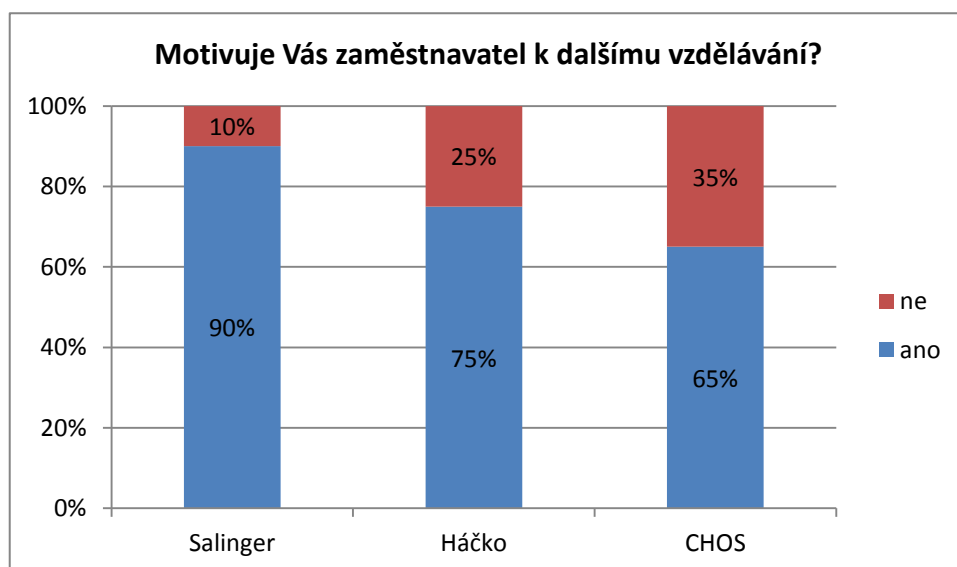
motivováni ze strany zaměstnavatele. Naopak nejméně motivováni, tzn. 80%, byli zaměstnanci na Městském úřadě ve stejném městě. V sektoru zdravotnictví jsou zaměstnanci z 60% motivováni k dalšímu vzdělávání. Ve veřejném sektoru i sektoru zdravotnickém je zákonná povinnost se vzdělávat a u obou skupin je zřejmá vyšší demotivace než v oblasti školství, kde další vzdělávání není ze zákona povinné. Je možné se domnívat, že zaměstnavatel necítí potřebu motivovat své zaměstnance k dalšímu vzdělávání, když mají tuto povinnost danou zákonem.

Hypotéza č. 2: Management v neziskových organizacích motivuje zaměstnance k dalšímu vzdělávání.

Tabulka 2 Motivace pracovníků v neziskovém sektoru k dalšímu vzdělávání

Otázka	Odpověď	Respondent		
		Salinger	Háčko	CHOS
Motivuje Vás zaměstnavatel k dalšímu vzdělávání?	ano	36	30	26
	ne	4	10	14

Celkem odpovědělo 60 respondentů ze 150 dotazovaných. Návratnost dotazníků byla 40%. Průzkum vycházel z otázky „Motivuje Vás zaměstnavatel k dalšímu vzdělávání?“ Průzkum probíhal ve třech institucích – v občanském sdružení Salinger, ve vzdělávací instituci Háčko a na Charitní ošetrovatelské službě v Náchodě.



Graf 2 Neziskový sektor – Motivuje Vás zaměstnavatel k dalšímu vzdělávání?

Výsledky v neziskovém sektoru vychází z níže uvedeného grafu, kde ve sdružení Salinger 90% dotazovaných odpovědělo, že se cítí být motivováni ze strany zaměstnavatele. Ve vzdělávací instituci Háčko odpovědělo ve prospěch zaměstnavatele 75% respondentů a v Charitní ošetrovatelské službě 65%.

Zhodnocení hypotéz 1 a 2

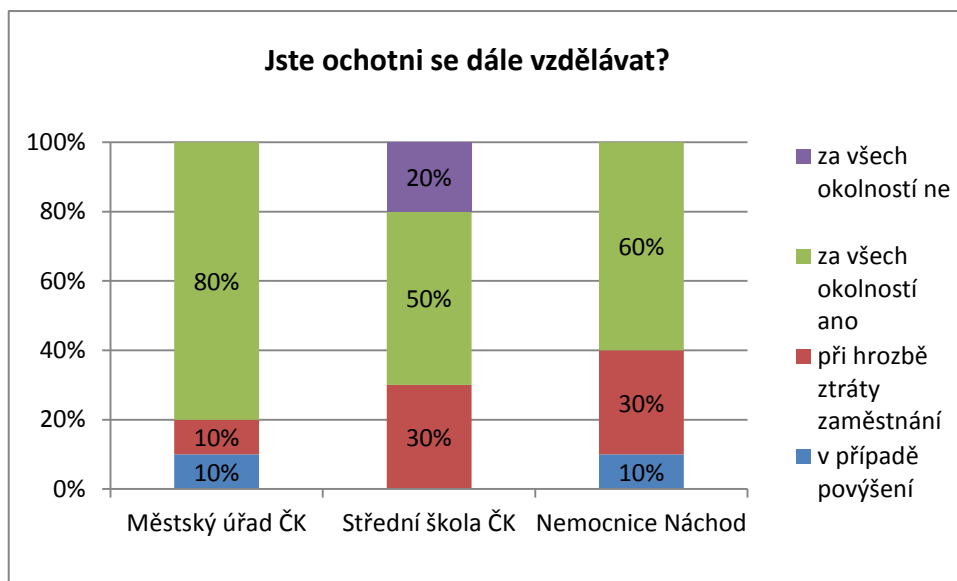
Ve srovnání s veřejným sektorem je v oblasti právní, to znamená porovnání městského úřadu a občanského sdružení Salinger, motivace ze strany zaměstnavatele větší u respondentů v neziskovém sektoru. V občanském sdružení Salinger odpovědělo 90% respondentů, že se cítí být motivováno ze strany zaměstnavatele. Na Městském úřadě odpovědělo to samé pouze 20%. V oblasti vzdělávání je větší motivace ve státním sektoru, to znamená na střední škole, kde o 15% více dotazovaných odpovědělo ve prospěch zaměstnavatele. Téměř stejný výsledek (CHOS 65%, Nemocnice Náchod 60%) byl zaznamenán v sektoru zdravotnictví, kde 65% respondentů Charitní ošetrovatelské služby a 65% respondentů nemocnice Náchod odpovědělo, že se cítí být motivováni zaměstnavatelem. Hypotéza 1 byla dokázána v neziskovém sektoru u všech institucí, ve státním u všech, vyjma Městského úřadu v Červeném Kostelci.

Hypotéza č. 3: Ochota vzdělávat se nesouvisí s motivací ze strany zaměstnavatele.

Tabulka 3 Ochota se vzdělávat - veřejná správa

Otázka	Odpověď	Respondent		
		Městský úřad ČK	Střední škola ČK	Nemocnice Náchod
Jste ochotni se dále vzdělávat?	v případě povýšení	4	0	4
	při hrozbě ztráty zaměstnání	4	12	12
	za všech okolností ano	32	20	24
	za všech okolností ne	0	8	0

Celkem odpovědělo 60 respondentů ze 150 dotazovaných. Výsledky jsou přepočítány na procenta a zaznamenány v grafu. Respondenti volili ze čtyř nabízených možností.



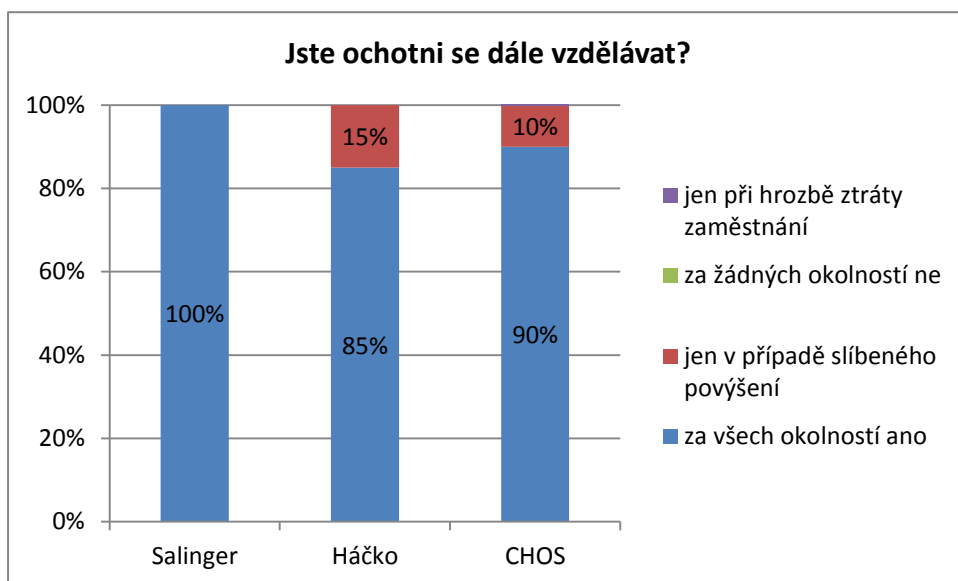
Graf 1 3 Ochota se vzdělávat – veřejná správa

Jak lze vyčíst z grafu, u všech respondentů se prokázala ochota ke vzdělávání. Ve veřejném sektoru odpovědělo na městském úřadě 80% dotazovaných, že jsou ochotni se vzdělávat za všech okolností. Na střední škole to bylo 50%, je zde i 20% respondentů neochotných se vzdělávat. V náchodské nemocnici je 60% respondentů ochotno se vzdělávat za všech okolností. Stejný podíl, to je 30%, respondentů odpovědělo, že jsou ochotni se vzdělávat pouze v případě hrozby ztráty zaměstnání. 10% (městský úřad, nemocnice) dotazovaných odpovědělo, že jsou ochotni se vzdělávat v případě motivace ve formě povýšení. Ve veřejném sektoru se hypotéza číslo dvě prokázala. Ve všech institucích odpověděla většina, že je ochotna se vzdělávat za všech okolností, to znamená nehledě na to, zda je motivována zaměstnavatelem či nikoliv.

Tabulka 4 Ochota se vzdělávat - neziskový sektor

Otázka	Odpověď	Respondent		
		Salinger	Háčko	CHOS
Jste ochotni se dále vzdělávat?	za všech okolností ano	40	34	36
	jen v případě slíbeného povýšení	0	6	4
	za žádných okolností ne	0	0	0
	jen při hrozbě ztráty zaměstnání	0	0	4

Výsledky byly přepočítány na procenta a jsou znázorněny v grafu číslo 4.



Graf 4 Ochota se vzdělávat - neziskový sektor

Jednoznačný výsledek byl zaznamenán u občanského sdružení Salinger, kde respondenti odpověděli jednotně, že jsou ochotni se vzdělávat za všech okolností. V Háčku je ochotno se vzdělávat za všech okolností 85% a u Charitní ošetrovatelské služby Náchod to bylo 90%.

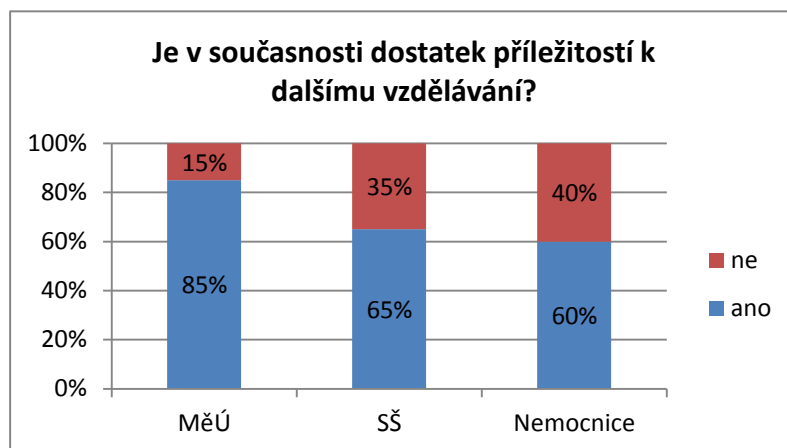
Zhodnocení hypotézy 3

Srovnání s neziskovým sektorem v oblasti právní, to znamená městský úřad a občanské sdružení Salinger, vykazují podobné výsledky. V Salingeru (100%) odpovědělo o 20% více respondentů, že jsou ochotni se vzdělávat za všech okolností než na městském úřadě (80%). V oblasti vzdělávání, byl výsledek také lepší v neziskovém sektoru, kde 85% dotazovaných odpovědělo, že jsou ochotni se vzdělávat za všech podmínek, na střední škole to bylo jen 50%. Na charitní ošetrovatelské službě odpovědělo 90%, ale v náchodské nemocnici jen 60%, že jsou ochotni se dál vzdělávat. Celkově je ochota se dál vzdělávat vyšší v neziskovém sektoru. Hypotéza č.3 se prokázala v obou sektorech, s výjimkou střední školy, které chybělo 1%.

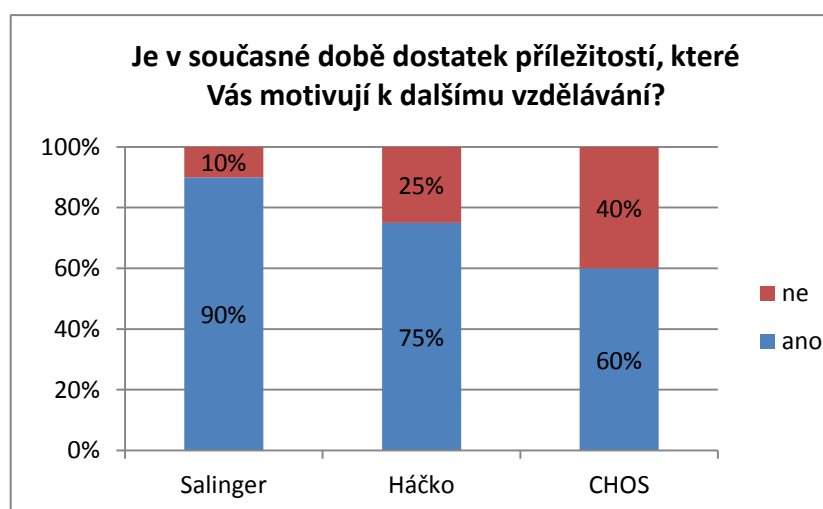
Hypotéza 4: V současnosti je dostatek příležitostí, které motivují k dalšímu vzdělávání.

Tabulka 5 Je v současné době dostatek příležitostí k dalšímu vzdělávání?

Otázka	Odpověď	Respondent		
		MěÚ	SŠ	Nemocnice
Je v současnosti dostatek příležitostí, které Vás motivují k dalšímu vzdělávání?	ano	34	26	24
	ne	6	14	16



Graf 5 Veřejná správa-Je v současné době dostatek příležitostí, které Vás motivují k dalšímu vzdělávání?



Graf 6 Neziskový sektor -Je v současné době dostatek příležitostí, která Vás motivují k dalšímu vzdělávání?

Ve veřejné správě pocítují všichni respondenti dostatek příležitostí k dalšímu vzdělávání. Konkrétně na městském úřadě 85%, na střední škole 65% a v nemocnici 60%.

Z grafu číslo 6 je zřejmé, že se ve všech institucích v neziskovém sektoru pocítují respondenti dostatek příležitostí, které je motivují k dalšímu vzdělávání. 90% respondentů v Salingeru, 75% v Háčku a 60% v CHOS odpovědělo kladně.

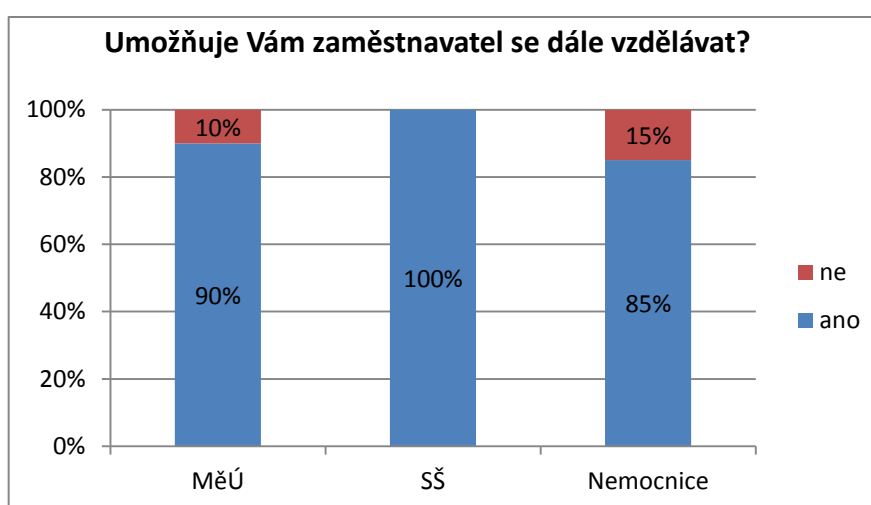
Zhodnocení hypotézy 4

Ve srovnání s veřejnosprávním sektorem v oblasti právní – to znamená Městský úřad v Červeném Kostelci a Salinger, jsou motivováni vnějšími příležitostmi více v neziskovém sektoru, kde byla odpověď „ano“ u 90% respondentů, na městském úřadě 85%. V oblasti vzdělávání, ukazuje průzkum na větší motivaci u neziskové organizace Háčko, kde 75% odpovědělo, že je dostatek příležitostí k dalšímu vzdělávání. Na střední škole to bylo 65% respondentů. Naprosto stejný výsledek byl zjištěn v oblasti zdravotnictví, kde u obou sektorů odpovědělo 60% účastníků, že se cítí být motivováni dostatkem příležitostí. Celkově pocítvali více motivačních příležitostí respondenti v neziskovém sektoru. Hypotéza 4 se potvrdila v obou sektorech.

Hypotéza 5: Zaměstnavatelé ve veřejné správě umožňují další vzdělávání svým zaměstnancům.

K této hypotéze byly vybrány otázky: „Umožňuje Vám zaměstnavatel se dále vzdělávat?“ Dále se zde vycházelo z podmínek, které stanovuje zaměstnavatel svým zaměstnancům. Tyto podmínky se týkaly platby za školení, náhrady cestovního, uhrazení kurzovního, časových možností absolvování kurzů, tedy zda je možné uvolnění v pracovní době nebo musí respondent jet ve svém volném čase.

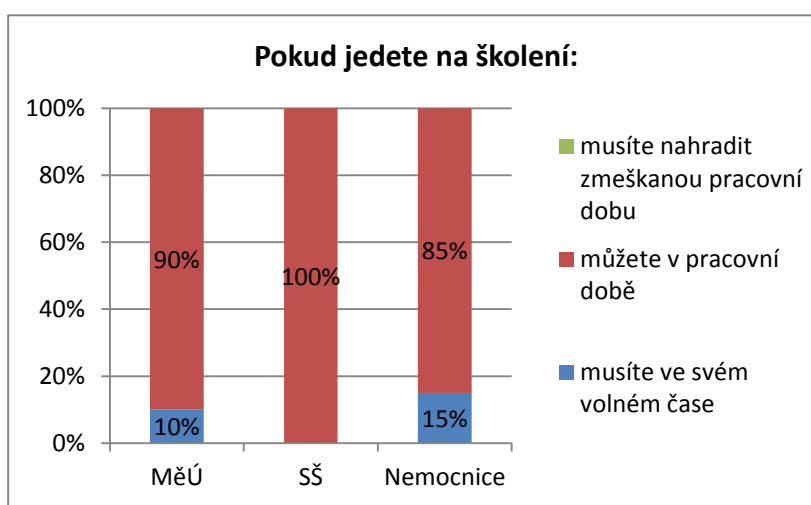
Otázka	Odpověď	Respondent		
		MěÚ	SŠ	Nemocnice
Umožňuje Vám zaměstnavatel se dále vzdělávat?	ano	36	40	34
	ne	4	0	6
Pokud jedete na školení:	musíte ve svém volném čase	4	0	34
	můžete v pracovní době	36	40	6
	musíte nahradit zmeškanou pracovní dobu	0	0	0
Pokud jedete na školení:	zaměstnavatel hradí cestovné	0	32	16
	zaměstnavatel hradí vše	30	8	0
	zaměstnavatel hradí jen kurzovné	10	0	4
	zaměstnavatel nehradí nic	0	0	20



Graf 1 7 veřejná správa - Umožňuje Vám zaměstnavatel se dál vzdělávat?

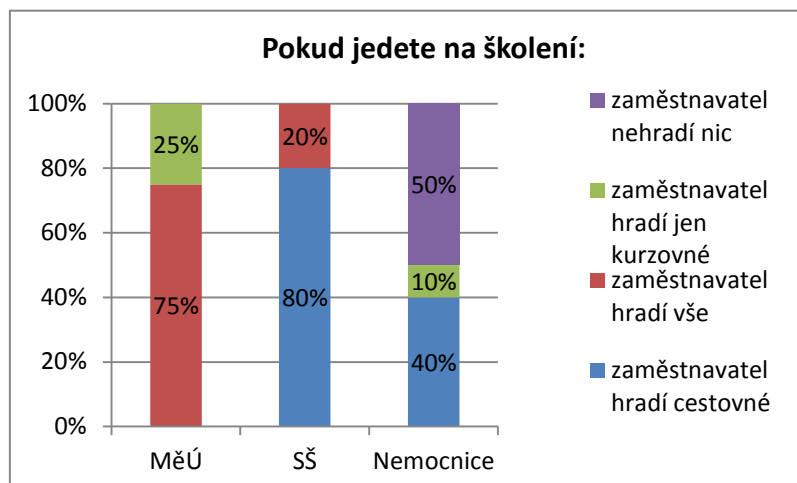
Z grafu 7 je zřejmé, že nejlepší podmínky pro další studium a rozvíjení mají zaměstnanci na střední škole, kde 100% respondentů odpovědělo, že jim zaměstnavatel umožňuje se dále vzdělávat. Na městském úřadě odpovědělo 90% respondentů, že jim zaměstnavatel umožňuje další vzdělávání. V náchodské nemocnici to bylo 85%. Lze tedy konstatovat, že celkem umožňují zaměstnavatelé ve veřejné správě podílet se na dalším vzdělávání svým zaměstnancům ve všech institucích, kde probíhalo šetření.

Další šetření se týkalo podmínek stanovených zaměstnavatelem v oblasti dalšího vzdělávání. Otázky se týkaly časových a finančních možností.



Graf 1 8 Veřejný sektor – časové podmínky dalšího vzdělávání

Na Střední škole v Červeném Kostelci mají stoprocentní časovou podporu ze strany zaměstnavatele, to znamená, že mohou jet na jakékoliv školení v pracovní době bez náhrady zameškaného času. Na Městském úřadě mohou 90% zaměstnanců navštěvovat školící akce v pracovní době bez náhrady zmeškaného času. Nejhorší podmínky mají zaměstnanci v Nemocnici Náchod. 85% respondentů uvedlo, že musí jezdit na školení ve svém volném čase. Tento výsledek poukázal na nedostatek lékařského personálu v náchodské nemocnici.



Graf 1 9 Veřejná správa - finanční podmínky dalšího vzdělávání

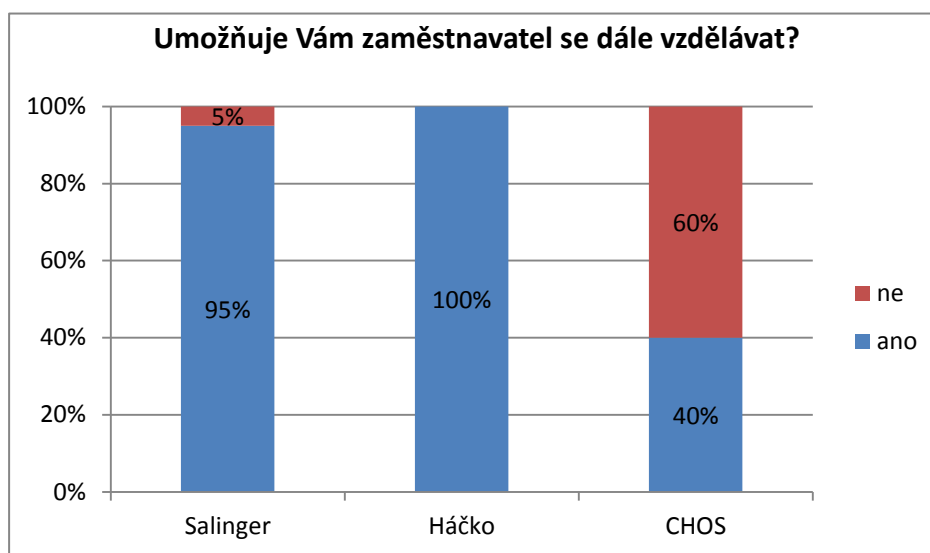
Finanční podmínky dalšího vzdělávání jsou pro většinu zaměstnanců stěžejní záležitostí. Nejlepší podmínky měl, podle šetření, Městský úřad v Červeném Kostelci, kde 75% respondentů odpovědělo, že zaměstnavatel hradí vše. Na střední škole 80% respondentů uvedlo, že zaměstnavatel hradí náklady spojené s cestovným a u 20% respondentů hradí všechny náklady spojené se školící akcí. Nejhůře na tom byla nemocnice Náchod, 50% dotazovaných uvedlo, že zaměstnavatel nehradí nic, 40% uvedlo, že hradí cestovné a 10% uvedlo, že hradí pouze kurzovné. Hypotéza 5 se prokázala, zaměstnavatelé ve veřejné správě umožňují svým zaměstnancům další vzdělávání.

Hypotéza 6: Management v neziskových organizacích umožňuje svým zaměstnancům další vzdělávání.

Tabulka 6 Neziskový sektor- Umožnění dalšího vzdělávání ze strany zaměstnavatele

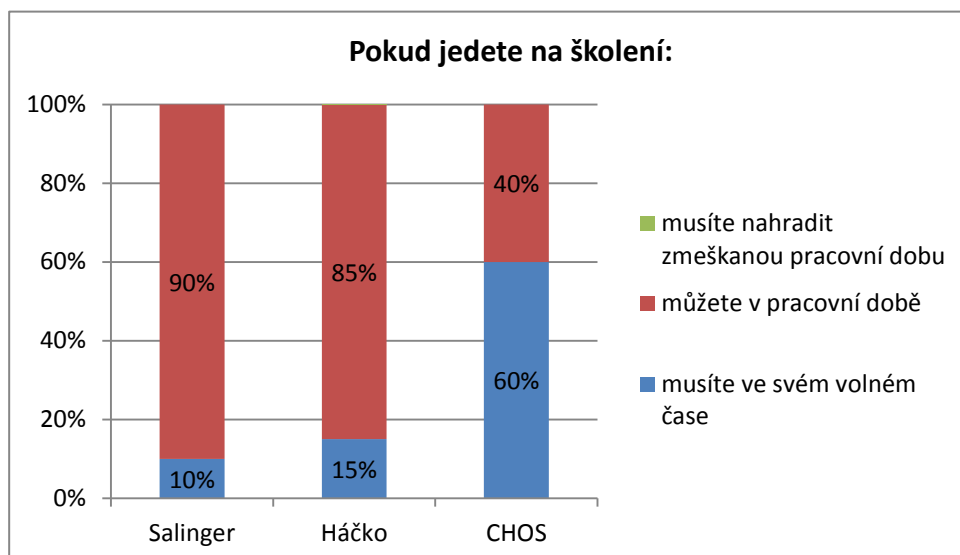
Otázka	Odpověď	Respondent		
		Salinger	Háčko	CHOS
Umožňuje Vám zaměstnavatel se dále vzdělávat?	ano	38	40	16
	ne	2	0	24
Pokud jedete na školení:	musíte ve svém volném čase	4	6	24
	můžete v pracovní době	36	34	16
	musíte nahradit zmeškanou pracovní dobu	0	0	0
Pokud jedete na školení:	musíte ve svém volném čase	4	6	24
	můžete v pracovní době	36	34	16
	musíte nahradit zmeškanou pracovní dobu	0	0	0
Pokud jedete na školení:	zaměstnavatel hradí cestovné	4	4	0
	zaměstnavatel hradí vše	30	36	20
	zaměstnavatel hradí jen kurzovné	6	0	20
	zaměstnavatel nehradí nic	0	0	0

Stejně jako u veřejnosprávního sektoru byla respondentům položena otázka, zda jim zaměstnavatel umožňuje se dál vzdělávat. Potom následovaly podrobnější otázky na podmínky stanované zaměstnavatelem ohledně navštěvování školicích aktivit. Počet osob u jednotlivých odpovědí byl přepočten na procenta a zpracován do grafů.



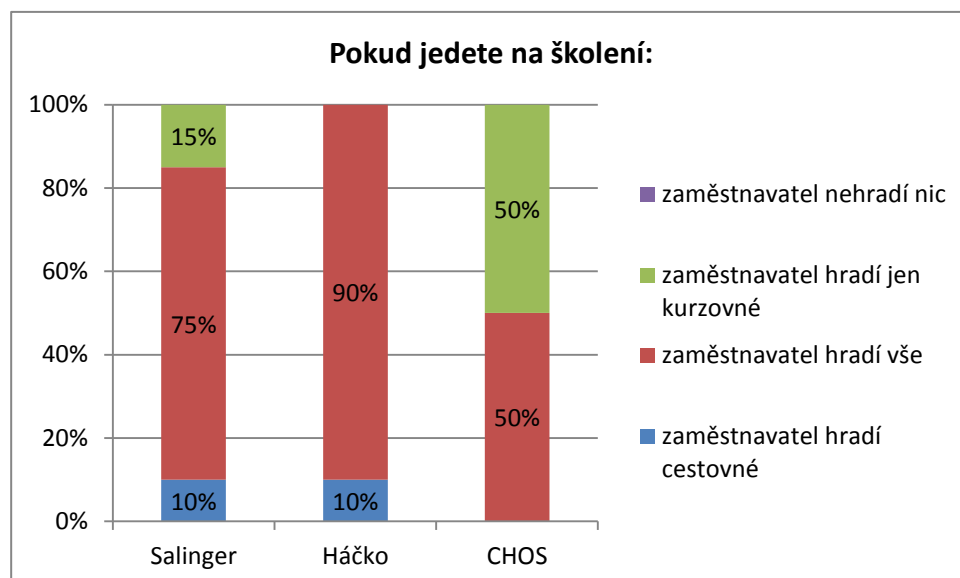
Graf 10 Umožňuje Vám zaměstnavatel se dál vzdělávat?

Z grafu je zřejmé, že největší podporu ze strany zaměstnavatele co se týká dalšího vzdělávání, má vzdělávací instituce Háčko, kde 100% respondentů odpovědělo kladně. V občanském sdružení Salinger 95% respondentům je podle šetření umožněno se dále vzdělávat. Nejhorší podmínky mají na CHOS Náchod, kde ve prospěch umožnění dalšího vzdělávání ze strany zaměstnavatele odpovědělo jen 40% dotazovaných. Z toho lze usoudit, že nedostatek zdravotnického personálu netrápí jen státní sektor, nýbrž i neziskový.



Graf 11 Neziskový sektor - časové možnosti dalšího vzdělávání

V občanském sdružení Salinger odpovědělo 90% respondentů, že mohou jet na školení v pracovní době. Ve vzdělávací instituci Háčko odpovědělo to samé 85%, zatímco v Charitní ošetrovatelské službě Náchod to bylo pouhých 40%. Z toho lze vyvodit, že v neziskovém sektoru je to právě sektor zdravotnictví, kde jsou časové podmínky pro pracovníky nejhorší. 60% respondentů v CHOS musí navštěvovat školení ve svém volném čase, v Salingeru je to jen 10% a v Háčku 15%.



Graf 12 Neziskový sektor - Finanční možnosti dalšího vzdělávání

Co se týká finančních podmínek, je na tom nejlépe vzdělávací instituce Háčko, kde 90% dotazovaných odpovědělo, že jim zaměstnavatel hradí vše. V Salingeru 75% respondentů volilo odpověď, že jim zaměstnavatel hradí vše, 15% respondentů se vyjádřilo, že zaměstnavatel hradí jen kurzovné a 10%, že jim zaměstnavatel hradí jen cestovné. Ve vzdělávací instituci Háčko 38% respondentů uvedlo, že zaměstnavatel hradí pouze kurzovné a 31% pouze cestovné. V Charitní ošetrovatelské službě Náchod půlka respondentů uvedla, že jim zaměstnavatel hradí vše a druhá půlka, že jim hradí pouze kurzovné.

Zhodnocení hypotéz 5 a 6

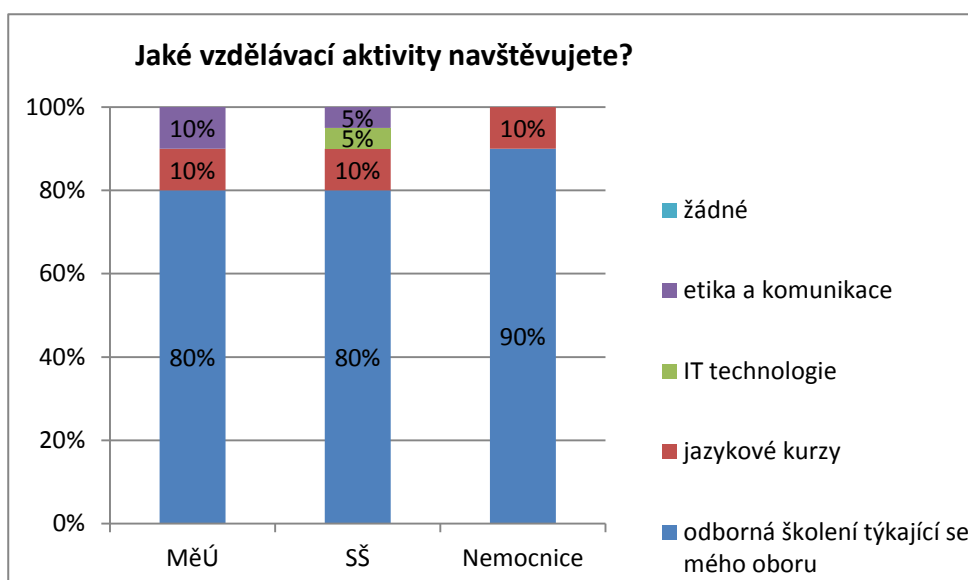
Srovnání veřejnosprávního sektoru a neziskového sektoru v oblasti právní, to znamená městský úřad a občanské sdružení Salinger, udává stejný výsledek v oblasti umožnění dalšího vzdělávání zaměstnavatelem a to je 90% (Městský úřad) a 95% (Salinger). Co se týká časových podmínek, jsou na tom oba sektory stejně, v obou institucích mohou jet respondenti na školicí akce ve své pracovní době. Srovnáme-li vzdělávací instituce, pak jsou výsledky úplně stejné, v obou bylo odpovězeno všemi respondenty, že jim zaměstnavatel umožňuje další vzdělávání. O něco lepší časové podmínky mají ve státním sektoru, kde 100% dotazovaných uvedlo, že mohou jet na školicí akce v pracovní době. V Háčku to bylo 85%. S finančními podmínkami na tom jsou mnohem lépe v neziskovém sektoru, kde 90% respondentů uvedlo, že zaměstnavatel hradí veškeré náklady spojené se školením, zatímco stejnou odpověď volilo jen 20% na střední škole. Nejhorší podmínky celkově jsou v sektoru zdravotnictví, kde umožnění dalšího vzdělávání ze strany zaměstnavatele pocítuje pouze 40% respondentů v neziskovém sektoru, tedy v Charitní ošetrovatelské službě Náchod. V náchodské nemocnici to bylo 85%, to znamená, že státní sektor na tom je lépe než neziskový. Co se týká finančních podmínek, pak je na tom lépe neziskový sektor, kde 50% uvedlo, že zaměstnavatel hradí vše, zatímco v nemocnici tuto odpověď nevolil ani jeden respondent.

Hypotéza č.7: Respondenti si vybírají pouze kurzy týkající se jejich oboru.

Tabulka 7 Veřejná správa - navštěvované kurzy

Otázka	Odpověď	Respondent		
		MěÚ	SŠ	Nemocnice
Jaké vzdělávací aktivity navštěvujete?	odborná školení týkající se mého oboru	32	32	36
	jazykové kurzy	4	4	4
	IT technologie	0	2	0
	etika a komunikace	4	2	0
	žádné	0	0	0

Počet respondentů byl přepočítán na procenta a převeden do grafu.



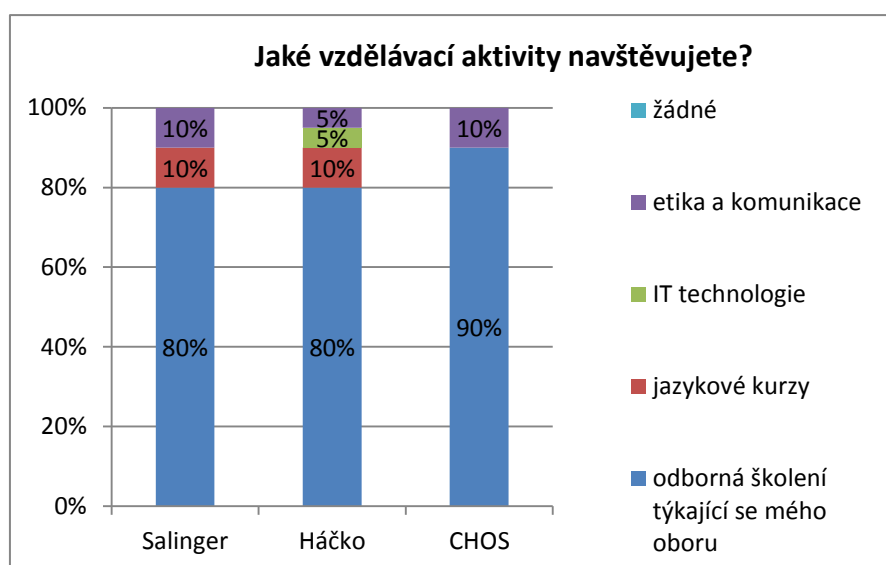
1 Graf 13 Veřejná správa - navštěvované kurzy

80% respondentů na Městském úřadě navštěvuje odborná školení týkající se jejich oboru. Ten samý výsledek byl na střední škole. V nemocnici 90% respondentů navštěvuje vzdělávací aktivity týkající se jejich oboru. 10% dotazovaných navštěvuje jazykové kurzy, stejné procento na městském úřadě navštěvuje kurzy etiky a komunikace a 5%, stejně jako 5% na střední škole, kde byly zmíněny i IT kurzy.

Tabulka 8 Neziskový sektor – navštěvované kurzy

Otázka	Odpověď	Respondent		
		Salinger	Háčko	CHOS
Jaké vzdělávací aktivity navštěvujete?	odborná školení týkající se mého oboru	32	32	36
	jazykové kurzy	4	4	0
	IT technologie	0	2	0
	etika a komunikace	4	2	4
	žádné	0	0	0

Počet respondentů z tabulky byl převeden na procenta a zpracován do grafu.



Graf 14 Neziskový sektor - navštěvované kurzy

V neziskovém sektoru odpovědělo 80% v Salingeru a v Háčku, že navštěvují aktivity týkající se jejich profesní odbornosti. V CHOS Náchod to bylo 90% respondentů. V Salingeru a v Háčku 10% respondentů zvolilo jazykové kurzy, v CHOS a Salingeru 10% zvolilo kurzy etiky a komunikace, v Háčku 5%. IT kurzy navštěvuje 5% ve vzdělávací instituci Háčko.

Zhodnocení hypotézy 7

Srovnání neziskového a veřejnosprávního sektoru ukázalo, že ve všech institucích navštěvují zaměstnanci kurzy odborné týkající se jejich oboru. Ostatní procenta se dají označit jako zanedbatelná, neboť žádný počet nepřesáhl 50%, kromě zmíněných odborných kurzů. Hypotéza číslo 7 je platná ve státním i v neziskovém sektoru. Z těchto

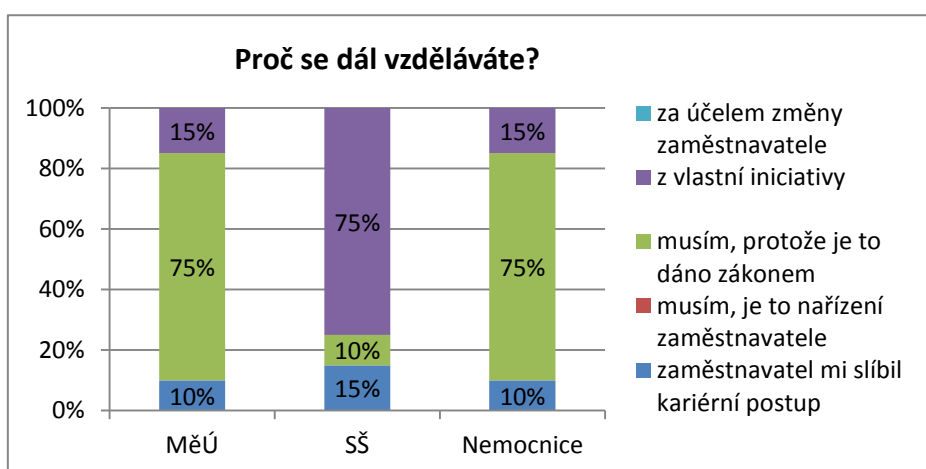
výsledků je možné usoudit, že lidé se chtějí stále rozvíjet po profesionální stránce. Chtějí být odborníky a potřebují se dál vzdělávat v profesním životě. Dávají přednost prakticky zaměřeným kurzům, to znamená, že neplýtvají časem na jiné vedlejší aktivity, které nepotřebují přímo pro výkon hlavní náplně svého povolání.

Hypotéza č.8: Motivací k dalšímu vzdělávání je lepší platové ohodnocení po ukončení studia na vysoké škole nebo po ukončení kurzu.

Problém u verifikace této hypotézy je v zákonné povinnosti úředníků a pracovníků v neziskových organizacích, zaměstnanců ve zdravotním sektoru se dál vzdělávat. Díky této povinnosti je skrytý účel vzdělávání. Z dotazníkového šetření bohužel nebylo zjištěno, za jakým účelem se respondenti vzdělávají. Většina jich označila, dle očekávaného předpokladu, zákonnou povinnost.

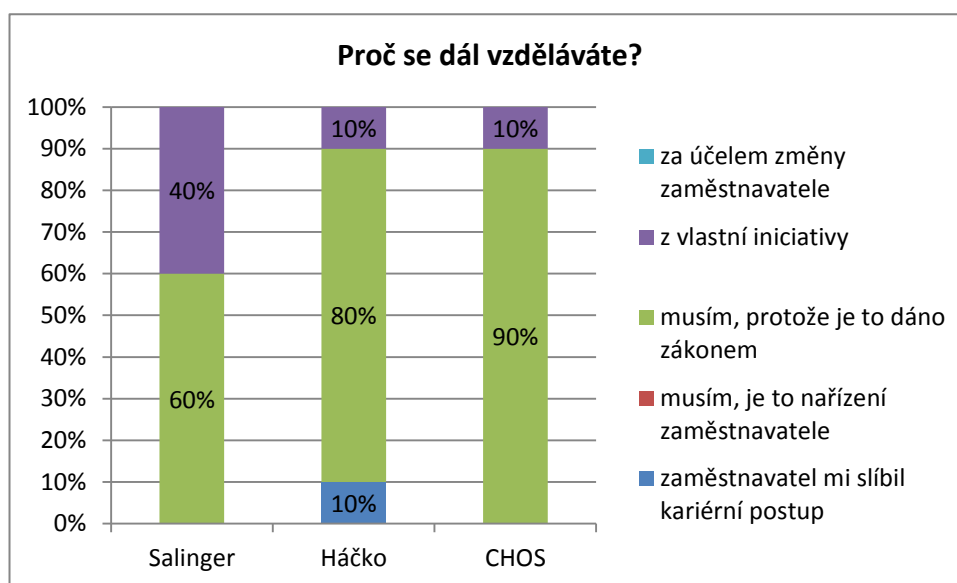
Tabulka 9 Veřejný sektor - Proč se dál vzděláváte?

Otázka	Odpověď	Respondent		
		MěÚ	SŠ	Nemocnice
Proč se dál vzděláváte?	zaměstnavatel mi slíbil kariérní postup	4	6	4
	musím, je to nařízení zaměstnavatele	0	0	0
	musím, protože je to dáno zákonem	30	4	30
	z vlastní iniciativy	6	30	6
	za účelem změny zaměstnavatele	0	0	0



Graf 15 Proč se dál vzděláváte – veřejná správa

Výsledky ve veřejném sektoru jsou ve prospěch zákonného vzdělávání. 75% zaměstnanců se vzdělává, protože je to stanovené zákonem. Stejný výsledek má i náhodská nemocnice, kde je zdravotní personál zákonem nucen k získávání kreditů za jednotlivá školení. Jediný odlišný výsledek vykázala střední škola, kde se 75% lidí věnuje dalšímu vzdělávání dobrovolně. 10% respondentů z této instituce uvedlo, že se vzdělává kvůli zákonné povinnosti. Zde je nutné uvést, že se nejedná o kurzy a školení, ale o doplnění magisterského studia nebo pedagogického vzdělání na vysoké škole. Kariérní postup tedy zmínilo jen naprosté minimum respondentů, na Městském úřadě to bylo 10%, na střední škole 15% a v nemocnici 10% respondentů. Ve státním sektoru se tedy hypotéza číslo osm neprokázala.



Graf 16 Proč se dál vzděláváte-Neziskový sektor

Výsledky respondentů v neziskovém sektoru poukazují také na zákonnou povinnost se vzdělávat. 90% respondentů v CHOS Náchod se vzdělává díky kreditovému systému, tedy zákonné povinnosti. V Háčku 10% dotazovaných uvedlo, že se vzdělávají z vlastní iniciativy, stejný počet označil také kariérní postup. Zajímavý výsledek vyšel v Salingeru, kde se z vlastní iniciativy vzdělává 40% respondentů. Osmá hypotéza se tedy v neziskovém sektoru neprokázala.

Zhodnocení hypotézy 8

Srovnání neziskového sektoru se státním ukazuje na stejný výsledek v obou sektorech. Jediným rozdílem je střední škola oděvní služeb a ekonomiky, kde se vzdělává 75% z vlastní iniciativy. Zde není zákonná povinnost se vzdělávat, proto je toto procento tak vysoké. Ti, co zde označili zákonnou povinnost dodělávají vysokou školu, aby neztratili své zaměstnání.

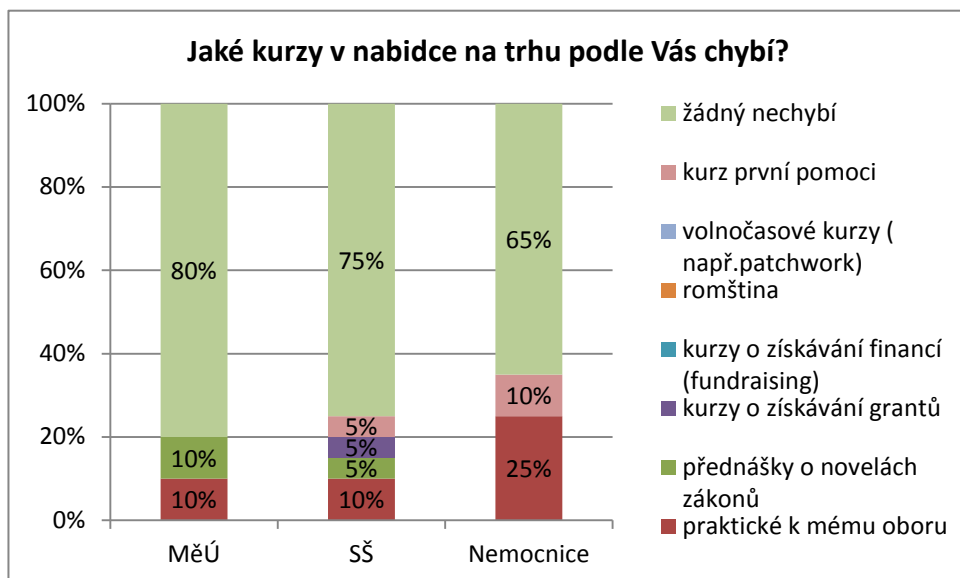
V důsledku falzifikace hypotézy číslo 8 je možné stanovit alternativní hypotézu: „Respondenti se vzdělávají kvůli zákonné povinnosti.“ Tato hypotéza je platná pro všechny instituce v obou sektorech, s výjimkou střední školy. Nutno podotknout, že volba odpovědi závisela hlavně na charakteru jedince. Nebylo nutné označit zákonnou povinnost, když cítí, že se vzdělává z vlastní iniciativy.

Hypotéza číslo 9: Na trhu nechybí žádné druhy kurzů.

Respondenti měli v dotazníku zaškrtnout, jaké kurzy podle nich v nabídce chybí.

Tabulka 10 Veřejný sektor-Kurzy v nabídce na trhu

Otázka	Odpověď	Respondent		
		MěÚ	SŠ	Nemocnice
Jaké kurzy v nabídce na trhu podle Vás chybí?	odborné teoretické k mému oboru	0	0	0
	praktické k mému oboru	4	4	10
	přednášky o novelách zákonů	4	2	0
	kurzy o získávání grantů	0	2	0
	kurzy o získávání financí (fundraising)	0	0	0
	volnočasové kurzy (např. patchwork)	0	0	0
	kurz první pomoci	0	2	4
	žádný nechybí	32	30	26



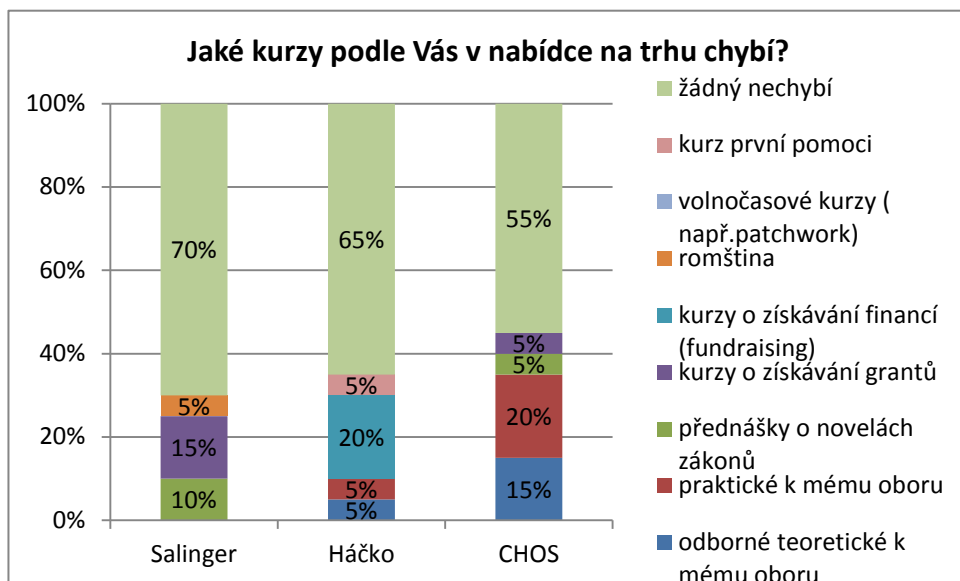
Graf 17 Veřejný sektor - Kurzy v nabídce na trhu

Ve státním sektoru většina respondentů volila odpověď, že žádné kurzy na trhu nechybí. Na Městské úřadě postrádá 10% přednášky o novelách zákonů a praktické kurzy ke svému oboru (např. stáže). Na Střední škole postrádali respondenti praktické kurzy k jejich oboru, přednášky o novelách zákonů, kurzy získávání grantů a kurz první pomoci. V nemocnici postrádali kurzy první pomoci a především praktické kurzy k jejich oboru.

Ve státní sféře se hypotéza číslo devět prokázala. Na trhu podle většiny respondentů nechybí žádný kurz.

Tabulka 11 Neziskový sektor –Kurzy v nabídce na trhu

Otázka	Odpověď	Respondent		
		Salinger	Háčko	CHOS
Jaké kurzy v nabídce na trhu podle Vás chybí?	odborné teoretické k mému oboru	0	2	6
	praktické k mému oboru	0	2	8
	přednášky o novelách zákonů	4	0	2
	kurzy o získávání grantů	6	0	2
	kurzy o získávání financí (fundraising)	0	8	0
	romština	2	0	0
	volnočasové kurzy (např. patchwork)	0	0	0
	kurz první pomoci	0	2	0
	žádný nechybí	28	26	22



Graf 1 18 neziskový sektor – Kurzy v nabídce na trhu

V neziskovém sektoru většina respondentů odpověděla, že v nabídce žádný kurz nechybí. V občanském sdružení Salinger postrádalo 15% respondentů kurzy o získávání grantů, 10% respondentů postrádalo přednášky o novelách zákonů a zajímavostí bylo, že 5% respondentů by rádo navštěvovalo romštinu. Ve vzdělávací instituci Háčko chyběly 20% respondentů kurzy o získávání financí (fundraising), 5% chyběly kurz první pomoci, praktické kurzy k jejich oboru a kurz o získávání grantů. V CHOS Náchod chyběly 20% dotazovaných praktické kurzy k jejich oboru, 15% kurzy o získávání financí, 5% kurzy o získávání grantu a přednášky o novelách zákonů.

Zhodnocení hypotézy č.9

Ve srovnání se státním sektorem v oblasti právní chyběly respondentům v obou institucích přednášky o novelách zákonů. V oblasti vzdělávání byly větší rozdíly, ve státním sektoru postrádali respondenti praktické kurzy ke svému oboru, zatímco v neziskovém sektoru to byly kurzy získávání financí. V oblasti zdravotnictví postrádaly oba sektory nejvíce praktické kurzy ke svému oboru.

Hypotéza číslo devět se potvrdila u obou sektorů. V nabídce tedy, podle stanovených podmínek dokazování hypotéz, nechybí žádný kurz. Ve všech institucích v obou sektorech odpověděla nadpoloviční většina respondentů, že jim žádný kurz nechybí.

8.2 Kvalitativní výzkum

Kvalitativní výzkum proběhl formou interview. Na předem domluvených schůzkách byli respondenti dotazováni ohledně dalšího vzdělávání na jejich pracovištích. Vzorek respondentů byl vybrán z řad vedoucích pracovníků. Celkový dojem z dialogů byl příjemný, respondenti byli ochotni, pouze ve zdravotnickém sektoru jsem se setkala s nepříliš velkou ochotou u otázek financování kurzů. Bohužel respondenty spojoval často stejný problém, a to nedostatek času na rozhovory, proto jsou odpovědi na otázky většinou strohé. Pro první srovnání byly vybrány vzdělávací instituce.

Vzdělávací centrum Háčko

Rozhovor s referentkou pro vzdělávání

1) Kolik pracovníků je zaměstnaných u vás v organizaci?

Více než 200

2) Jak dlouho působíte v organizaci?

7 let

3) Čím se zabývá vaše organizace?

Poskytováním sociálních a zdravotnických služeb, vzdělávacích aktivit.

4) Co vidíte jako hlavní problémy organizace a proč?

Velikost, velký počet středisek a z toho pramenící problémy především v komunikaci mezi jednotlivými středisky, jejich vedoucími pracovníky i řadovými pracovníky.

5) Vzdělávají se všichni pracovníci nebo někdo bojkotuje vzdělávání? Pokud ano, z jakých důvodů se, podle vás, nevzdělává?

V rámci svých pracovních povinností se vzdělávají všichni, někdo rád, jiný méně, někteří, jen pokud to dostanou příkazem. Důvody, proč nechtějí, jsou různé, řada si myslí, že už všechno zná a nepotřebuje se vzdělávat (starší zaměstnanci nebo zaměstnanci čerstvě po škole), některým se nechce nikam jezdit (pohodlnost, rodinné povinnosti, nechut' dělat cokoliv navíc)

6) Jak jsou u vás v organizaci motivováni pracovníci k dalšímu vzdělávání?

Pracovníci, kteří nepracují ve směnných provozech, se mohou účastnit vzdělávání v pracovní době. V jednotlivých střediscích vedoucí evidují účast svých zaměstnanců na vzdělávání, těm, kteří se chtějí vzdělávat nad rámec svých povinností, se snaží vycházet co nejvíc vstříc, pokud provozní podmínky dovolí.

7) Kolik pracovníků má vysokou školu a kolik jich ještě studuje?

30, studují 3

8) Co říkáte na zákonnou povinnost se vzdělávat a co si myslíte o určeném rozsahu vzdělávání?

Předpis o povinnosti se vzdělávat má určitě svá pro i proti. Pro mluví to, že i „zatvrzelí“ odpůrci vzdělávání jsou nějakým způsobem donuceni se vzdělávat. Otázkou ale je to, jestli má činnost, ke které jsme přinuceni, nějaký efekt. To bude myslím to nejdůležitější proti. Sama jsem poměrně často svědkem u účastníků školení, že je nezajímá náplň, ale pouze to, kolik získají kreditů, popřípadě akreditovaných hodin. V naší organizaci se snažíme nabízet vzdělávání hodnotné, aby opravdu zaměstnanci získané poznatky využili v praxi, ale ne vždy je to takto ideální.

9) Kolik peněz vyhrazuje vaše organizace na vzdělávání?

Nevím

10) Kde získáváte tyto prostředky?

Velkou část prostředků získáváme z fondů EU. Tyto prostředky využíváme jak pro naše zaměstnance, tak pro zaměstnance dalších organizací, kteří se k nám jezdí vzdělávat

11) Jsou tyto prostředky podle vás dostačující?

Ne

12) Funguje u Vás v organizaci pozice referenta pro vzdělávání?

Ano

13) Využíváte finanční prostředky a vzdělávací programy v rámci Evropské unie?

Ano

14) Myslíte si, že vstup do Evropské unie ovlivnil vzdělávání ve Vaší organizaci?

Ano

15) Co říkáte na administrativní náročnost získání grantu na vzdělávání?

Tato náročnost se rok od roku zvyšuje, ale problém vidím spíš v jiné věci. V poslední době dochází k tomu, že granty získávají soukromé subjekty, které mají různé vazby na státní správu, kdežto neziskové organizace, které by tyto finanční prostředky potřebovaly, na ně bohužel nedosáhnou. Další administrativní náročnost (čím dál větší) vidím ve vyúčtování jednotlivých projektů.

16) Znáte program Grundtvig? Pokud ano, popište, čím se zabývá a zda se využívá u vás v organizaci, popř. v jakém rozsahu.

Znám, zabývá se vzděláváním dospělých, podrobnosti neznám. Nevyužíváme

17) Konkrétně jaké kurzy nebo školicí akce jsou u vás nejoblíbenější a nejfrekventovanější?

Kurzy psychologické, především měkké dovednosti, dále odborné kurzy týkající se ošetrovatelství a péče o klienty

18) Máte nějaká doporučení nebo přání ohledně vzdělávání ve vaší organizaci?

Bylo by dobré, kdybychom měli více finančních prostředků, aby se mohli vzdělávání zúčastnit všichni, kdo o ně mají zájem, výborné by bylo, kdyby to šlo v pracovní době a mzda byla zaměstnanci za tuto dobu refundována.

Střední škola oděvní, služeb a ekonomiky

Rozhovor s ředitelem Střední školy Červený Kostelec

1) Kolik zaměstnanců je zaměstnaných u vás ve vzdělávacím zařízení?

44

2) Jak dlouho působíte ve své funkci?

2,5 let

3) Co vidíte jako hlavní problémy školy a proč?

Nedostatek finančních prostředků pro rozvoj (způsobeno problematikou systému financování odborných škol, kde je nižší počet žáků v oborech a ve třídách než v ostatních školách). Nízké vstupní znalosti žáků (způsobeno přístupem společnosti, rodin a někdy přístupem ZŠ). Přístup žáků ke vzdělávání (způsobeno přístupem společnosti a rodin). Nevhodně stanovená státní maturitní zkouška (způsobeno stejnou zkouškou pro

gymnázia a odborné školy, a nižšími hodinovými dotacemi maturitních předmětů na odborných školách)

4) Vzdělávají se všichni zaměstnanci? Kdo je zodpovědný za vzdělávání ve škole?

Vzdělávání je organizováno jednak vedením školy pro všechny zaměstnance a dále si každý zaměstnanec volí vzdělávání sám dle individuálních potřeb. Vzdělávací nabídky předává ředitel pedagogům.

5) Jak jsou motivováni zaměstnanci k dalšímu vzdělávání a jakým způsobem?

Vyjdeme-li z teze, že vedení školy má zájem mít ve škole pouze nejlepší pedagogy a dále, že charakteristikou nejlepšího pedagoga je krom jiného i využívání moderních vyučovacích metod a znalost aktuálních novinek z oboru, lze z toho odvodit, že motivací je dlouhodobá perspektiva zaměstnání. Kvalitní pedagogy lze dále motivovat i finančně, což se však odvíjí od disponibilních finančních prostředků.

6) Kolik zaměstnanců u vás dodělává vysokou školu?

V současnosti je to 7 zaměstnanců.

7) Co říkáte na zákonem stanovenou úroveň vzdělání pedagogů?

V ČR se občas objeví názory některého z ministrů školství směřující k tomu, že by učitelé mohly být i absolventi bakalářských pedagogických oborů vysokých škol. Přístup litevského systému, kde toto uvedli do praxe na prvním stupni základní školy, hodnotím jako inspirující. Jistě by stálo za úvahu analyzovat klady a zápory tohoto přístupu, a pokud budou klady převažovat, mohl by být tento přístup implementován i do našeho vzdělávacího systému. U ostatních stupňů vzdělávacího systému se domnívám, že je správné, aby vzdělávání realizovali absolventi magisterských stupňů vysokých školy.

8) Kolik peněz se vyhrazuje ve škole na vzdělávání?

cca 50 tis. Kč

9) Kde získáváte tyto prostředky?

Skutečně vynakládané prostředky převyšují prostředky přidělené MŠMT a jsou dofinancovány z provozního rozpočtu školy, případně z projektů EU.

10) Jsou tyto prostředky podle vás dostačující?

Bohužel ne, ale musíme s nimi vyjít.

11) Funguje ve škole pozice referenta pro vzdělávání pracovníků? Pokud ne, uvítali byste tuto osobu na pracovišti?

Nefunguje - vzdělávání organizuje ředitel. Pozici není třeba zavádět.

12) Využíváte finanční prostředky a vzdělávací programy v rámci Evropské unie?
Ano.

13) Myslíte si, že vstup do Evropské unie ovlivnil vzdělávání pracovníků ve škole?

Ano - rozšíření dostupného vzdělávání a možnost získat další finanční zdroje na rozvoj a vybavení školy.

14) Co říkáte na administrativní náročnost získání grantu na vzdělávání?

U globálních grantů to není to lehká záležitost, doporučil bych situaci více přiblížit administrování tzv. šablon.

15) Znáte program Grundtvig? Pokud ano, popište, čím se zabývá a zda se využívá u vás, popř. v jakém rozsahu.

Ano - nevyužíváme, spolupracujeme s regionálními vzdělávacími institucemi. Jde o program celoživotního vzdělávání zaměřující se na další profesní rozvoj.

16) Konkrétně jaké kurzy nebo školicí akce jsou u vás nejoblíbenější a nejfrekventovanější?

Semináře k maturitní zkoušce , Kurzy v oblasti IT

Zhodnocení interview a návrh řešení ve vzdělávacích institucích

Více zaměstnanců má nezisková organizace Háčko. Zajímavé bylo, že hlavním problémem neziskové organizace nebyly finance. Jako hlavní potíží byla označena problémová komunikace mezi spolupracovníky jednotlivých středisek. Naopak u státní školy byly nedostatečné finanční prostředky označeny jako stěžejní problém. Finanční prostředky jsou u obou sektorů čerpány z Evropské unie, u střední školy nejsou hlavním příjmem, avšak u neziskové organizace jsou hlavním zdrojem příjmu. Oba respondenti se shodli na tom, že se vstupem ČR do EU se otevřely možnosti pro další studium a rozvoj zaměstnanců. Na administrativní náročnost získávání grantu poukázal ředitel střední školy,

ale referentka pro vzdělávání z neziskové organizace vyzdvihla ještě jiný problém, a sice dravost soukromých subjektů při žádosti o grant a vytlačení neziskových organizací ze hry. Co se týče motivace zaměstnanců, jsou více motivováni na střední škole než v neziskové organizaci. Na otázku přání a doporučení ředitel střední školy nereagoval, referentka pro vzdělávání komentovala slovy: „Bylo by dobré, kdybychom měli více finančních prostředků, aby se mohli vzdělávání zúčastnit všichni, kdo o ně mají zájem, výborné by bylo, kdyby to šlo v pracovní době a mzda byla zaměstnanci za tuto dobu refundována.“

Návrh na zlepšení situace dostupnosti dalšího vzdělávání všem potenciálním frekventantům kurzů ve státním sektoru i z hlediska finančního, je zavést kurzy přímo v dané instituci. Tyto kurzy mohou vést externí lektori. Ušetří se za náklady na dopravu i čas. Zvýší se počet frekventantů. Zvedne se i míra ochoty se vzdělávat.

Návrh na zlepšení situace v Háčku, kde byla hlavním problémem komunikace, je zvýšit návštěvnost kurzu etiky a komunikace. Jako motiv k dalšímu vzdělávání je pokusit se získat grant z programu Grundtvig pro zaměstnance.

Městský úřad v Červeném Kostelci

Výzkum v oblasti veřejné správy a neziskového sektoru, s ohledem na lidská práva a občanství. Výzkum proběhl na Městském úřadě v Červeném Kostelci a v neziskové organizaci NZDM Modrý pomeranč zastřešeno občanským sdružením Salinger v Hradci Králové.

Rozhovor s vedoucí finančního odboru, Městský úřad Červený Kostelec

1) Kolik zaměstnanců je zaměstnaných u vás na úřadě?

70

2) Jak dlouho působíte ve své funkci

7 let

3) Co vidíte jako hlavní problémy úřadu a proč?

Překotně se měnící a nekvalitní legislativu.

4) Vzdělávají se všichni zaměstnanci? Kdo je zodpovědný za vzdělávání na úřadě?

Všichni se nevzdělávají. Za vzdělávání jsou zodpovědní tajemník a vedoucí odborů.

5) Jak jsou motivováni zaměstnanci k dalšímu vzdělávání?

Je to pro ně nutnost, pokud mají dobře vykonávat svoji práci, nebudou-li ji dobře vykonávat, budou vyměněni.

6) Kolik zaměstnanců u vás dodělává vysokou školu?

Žádný.

7) Co říkáte na zákonnou povinnost se vzdělávat a co si myslíte o určeném rozsahu vzdělávání?

Mnohem lepší je, když se lidé motivují ke vzdělávání jiným způsobem, než nařídit jim to zákonem.

8) Kolik peněz se vyhrazuje na úřadě na vzdělávání?

Cca 200 tisíc ročně

9) Kde získáváte tyto prostředky?

Jsou plánovány v rozpočtu výdajů, ale podstatou je, že kvalitnější (s lepšími znalostmi mimo jiné) pracovníci přinesou příjmy do rozpočtu a úsporu výdajů, čímž se pokryjí výdaje na vzdělávání.

10) Jsou tyto prostředky podle vás dostačující?

Prostředky musí stačit. Předražené školení navíc nemusí být kvalitní.

11) Funguje ve zdravotním zařízení pozice referenta pro vzdělávání? Pokud ne, uvítali byste tuto osobu na pracovišti?

Referenta pro vzdělávání z finančních důvodů nemáme a uvítali bychom ho.

12) Využíváte finanční prostředky a vzdělávací programy v rámci Evropské unie?

Zatím ne.

13) Myslíte si, že vstup do Evropské unie ovlivnil vzdělávání na úřadě?

Ano, ale negativně: hodně předpisů (zákonů, standardů atd.) se mění kvůli sjednocování předpisů v rámci unie, tzn. Více peněz se utratí za školení pochybného významu.

14) Co říkáte na administrativní náročnost získání grantu na vzdělávání?

Největší zájem o získání grantu na vzdělávání mají firmy, které jsou zprostředkovatelé – prostředníci mezi poskytovatelem grantu a příjemcem grantu.

15) Znáte program Grundtvig? Pokud ano, popište, čím se zabývá a zda se využívá u vás, popř. v jakém rozsahu.

Neznám. U nás se nevyužívá.

16) Konkrétně jaké kurzy nebo školicí akce jsou u vás nejoblíbenější a nejfrekventovanější?

Jednodenní tematická školení – akreditovaná s kvalitním lektorem.

17) Máte nějaká doporučení nebo přání ohledně vzdělávání na úřadě?

Chtěla bych rozšířit oborová školení a zavést větší prostor pro diskuzi. Je to přínosné z hlediska praktické stránky. Nejúčinnější je dle mého názoru výměna zkušeností s lidmi ve stejném oboru. Dobré by bylo organizovat více meetingů pouze pro zaměstnance ve stejném oboru.

Občanské sdružení NZDM Modrý pomeranč

Rozhovor se zástupkyní ředitelky občanského sdružení Salinger

1) Kolik pracovníků je zaměstnaných u vás v organizaci?

Cca 32 pracovní poměr, a cca 20 na DPP.

2) Jak dlouho působíte v organizaci?

8 let

3) Čím se zabývá vaše organizace?

Pracuje s dětmi a mládeží na Moravském předměstí (NZDM Modrý pomeranč) Pracuje s dětmi, mládeží i celými rodinami v sociálně vyloučených lokalitách (KC Amaro Phurd-Pražská, Okružní) Pracuje s žadateli o náhradní rodinnou péči a pěstounskými rodinami (Stopa čápa), pracuje s rodinami v obtížných životních situacích (Triangl), provozuje prorodinné centrum (Budulínek).

4) Co vidíte jako hlavní problémy organizace a proč?

Závislost na státních zdrojích (granty, dotace apod.). Je potřeba více rozšířit fundraising – ale v některých střediscích se již daří navázat spolupráci se soukromými dárci či nadacemi a nadačními fondy.

5) Vzdělávají se všichni pracovníci nebo někdo bojkotuje vzdělávání? Pokud ano, z jakých důvodů se, podle vás, nevzdělává?

Všichni kromě pracovníků v technickém a hospodářském úseku.

6) Jak jsou u vás v organizaci motivováni pracovníci k dalšímu vzdělávání?

Je to jeden z benefitů, jak rozšířit své kompetence, znalosti a dovednosti.

7) Kolik pracovníků má vysokou školu a kolik jich ještě studuje?

Z lidí na hlavní pracovní poměr – studuje ještě 5 lidí, jeden nemá vysokou školu.

Lidé, co jsou zaměstnání na Dohodu o provedení práce – studuje 10 lidí

8) Co říkáte na zákonnou povinnost se vzdělávat a co si myslíte o určeném rozsahu vzdělávání?

Myslím, že je na jednu stranu dobře – bude to asi něco jako standardy kvality, které se zaváděly kvůli NNO, které nenaplnovaly práva klientů apod. Jsou organizace, které by vzdělávali pracovníky i kdyby zákon nebyl, a jsou ty, které považují za zbytečnost a velký komfort supervizi. Z důvodu takových je potřeba nařizovat z vrchu. Víc bych však dala možnost variability v těch 24hodinách vzdělávání.

9) Kolik peněz vyhrazuje vaše organizace na vzdělávání?

Je dán limit u pracovníka v přímé práci a u vedoucích středisek. Nadále jsme povinni vzdělávat pracovníky na Dohodu o provedení práce. Nelze přesně určit cenu.

10) Kde získáváte tyto prostředky?

Individuální projekty (ESF), dotace z ministerstev

11) Jsou tyto prostředky podle vás dostačující?

Jsou dostačující, pokud budete využívat pouze akreditovaných kurzů MPSV. Problémem těchto kurzů je však jejich rozsah – 8hodinový kurz není v ničem přínosný a pouze poskytovatelům slouží k naplnění povinných 24hodin vzdělávání u pracovníka. Nejsou dostatečné na pracovníky na DPP/DPČ v přímé práci a na kurzy, které zajímají pracovníky.

12) Funguje u Vás v organizaci pozice referenta pro vzdělávání?

Ne. Pracovníci mají vzdělávací plány, které jsou schvalovány ředitelem organizace či vedoucími pracovníky. V těchto plánech jsou stanoveny oblasti, na které se chce pracovník zaměřit a které mu doporučuje přímý nadřízený. Na základě toho si vybírají kurzy.

13) Využíváte finanční prostředky a vzdělávací programy v rámci Evropské unie?

Využíváme je formou jiné organizace, která získala peníze a realizovala z nich např. kurzy zdarma.

14) Myslíte si, že vstup do Evropské unie ovlivnil vzdělávání ve Vaší organizaci?

No častěji máme fotky, kde je vedle nás vlaječka ☺ ne vážně - ovlivnilo to v té míře, že je větší nabídka kurzů díky finančním prostředkům z EU.

15) Co říkáte na administrativní náročnost získání grantu na vzdělávání?

Administrativní náročnost získání grantu neznám – neřešili jsme přímo v naší organizaci.

16) Znáte program Grundtvig? Pokud ano, popište, čím se zabývá a zda se využívá u vás v organizaci, popř. v jakém rozsahu.

Ne

17) Konkrétně jaké kurzy nebo školicí akce jsou u vás nejoblíbenější a nejfrekventovanější?

Kurzy zaměřené na práci s klientem, kurzy osobního rozvoje, manažerské kurzy.

18) Máte nějaká doporučení nebo přání ohledně vzdělávání ve vaší organizaci?

Dostatek financí na kurzy, které zajímají pracovníky a mohou pro ně být mnohem přínosnější než kurzy akreditované MPSV. Jsme povinni využívat těchto kurzů ze zákona, ale nespátřuji v nich přínos.

Zhodnocení interview a návrh řešení v oblasti právní

Více zaměstnanců má městský úřad. Hlavní problém městského úřadu je spatřován v překotně se měnící a nekvalitní legislativě. V sektoru neziskovém je to závislost na státních zdrojích (granty, dotace apod.), zmíněna byla potřeba více rozšířit fundraising. Největší rozdíly v dalším vzdělávání zaměstnanců byly ohledně vzdělávání na vysoké škole. Ve veřejné správě se nikdo nevzdělával na vysoké škole, ale v neziskovém sektoru to bylo 15 lidí. Z hlediska zákonného rozsahu vzdělávání byl skeptičtější názor na městském úřadě,

kde bylo podotknuto, že je rozhodně lepší jiná motivace k dalšímu vzdělávání než nařídít to zákonem. Naopak v neziskovém sektoru byl pohled pozitivní, nařízení zákonem bylo bráno jako standard kvality poskytování služeb. Pozice referenta pro vzdělávání nefunguje ani v jedné instituci. Program Grundtvig neznala ani jedna dotazovaná osoba. Vstup ČR do EU z hlediska vzdělávání viděla negativně respondentka na městském úřadě. Pozitivní pohled na věc v neziskové organizaci, kde vstup do EU ovlivnil z hlediska šíře nabídku kurzů. Co se týká financí, jsou v neziskovém sektoru čerpány z dotací EU, ale na městském úřadě ne. Za vzdělávání zaměstnanců se na městském úřadě utratí 200 tisíc ročně, v neziskové organizaci se nepodařilo číslo zjistit. V obou institucích stačí finanční prostředky pokrýt náklady spojené se školicími akcemi. V neziskové organizaci bylo podotknuto, že stačí pouze na akreditovaná školení, ale ne na ta, kterých by se chtěli pracovníci účastnit z vlastní iniciativy.

Doporučení ohledně dalšího vzdělávání bylo v neziskové organizaci získat finanční prostředky na kurzy, které jsou pro pracovníky přínosnější než akreditované kurzy. Na městském úřadě zazněl nápad realizovat kurzy dalšího vzdělávání originálním způsobem, formou setkání lidí ze stejného oboru, praktická výměna zkušeností a společná diskuze, která prý často na školicích akcích chybí.

Návrh řešení legislativní úpravy je jí zrušit v dosavadní míře. Upravit stávající rozsah povinného vzdělávání a stanovit počet základních akreditovaných kurzů, které musí zaměstnanec navštívit. Přijatelný rozsah jsou dva akreditované kurzy za rok, týkající se změn legislativy. Další povinnou složkou nového vzdělávacího systému budou kurzy, které si jedinec volí sám. Těchto kurzů

Kvalitativní výzkum – Oblastní nemocnice Náchod

Rozhovor s lékařkou interního oddělení

1) Kolik zaměstnanců je zaměstnaných u vás ve zdravotním zařízení?

Na interním oddělení 30.

2) dlouho působíte ve své funkci?

20 let.

3) Co vidíte jako hlavní problémy zdravotního zařízení a proč?

Jako hlavní problém shledávám zastaralé vybavení, počítačový systém, časté změny úhrad léků.

4) Vzdělávají se všichni zaměstnanci? Kdo je zodpovědný za vzdělávání ve zdravotním zařízení?

Ano, každý samostatně.

5) Jak jsou motivováni zaměstnanci k dalšímu vzdělávání?

Zaměstnanci se vzdělávají z vlastní vůle, navíc je vyvíjen tlak ze strany lékařské komory a sesterské asociace.

6) Kolik zaměstnanců ve zdravotním zařízení dodělává vysokou školu?

Nikdo.

7) Co říkáte na zákonnou povinnost se vzdělávat a co si myslíte o určeném rozsahu vzdělávání?

Vzdělávání by mělo být ve vlastním zájmu každého zdravotního pracovníka.

8) Kolik peněz se vyhrazuje ve zdravotním zařízení na vzdělávání?

Zaměstnavatel proplácí pracovní den na vzdělávací akci.

9) Jsou podle Vás prostředky použité na vzdělávání dostačující? Kde získáváte tyto prostředky?

Nejsou. Prostředky jdou z rozpočtu nemocnice.

10) Jsou tyto prostředky podle vás dostačující?

Bohužel ne.

11) Funguje ve zdravotním zařízení pozice referenta pro vzdělávání? Pokud ne, uvítali byste tuto osobu na pracovišti?

Ne.

12) Využíváte finanční prostředky a vzdělávací programy v rámci Evropské unie?

Ne

13) Myslíte si, že vstup do Evropské unie ovlivnil vzdělávání ve Vaší nemocnici?

Nevím.

14) Co říkáte na administrativní náročnost získání grantu na vzdělávání?

Nemám zkušenost.

15) Znáte program Grundtvig? Pokud ano, popište, čím se zabývá a zda se využívá u vás v organizaci, popř. v jakém rozsahu.

Ne. Neznám.

16) Konkrétně jaké kurzy nebo školicí akce jsou u vás nejoblíbenější a nejfrekventovanější?

Kurzy první pomoci a interní kurzy. Dále také kardiologie, diabetologie.

17) Máte nějaká doporučení nebo přání ohledně vzdělávání ve zdravotním zařízení?

Více vzdělávacích bodových akcí v rámci regionu a celá řada lékařských akcí nemá bodové ohodnocení pro zdravotní sestry.

Bc. Petra Nováková, vrchní sestra Charitní ošetrovatelská služba

1) Kolik zaměstnanců je zaměstnaných u vás ve zdravotním zařízení?

2 lékaři, 12 všeobecných sester, 15 ošetrovatelů, sociální pracovnice, psycholog a ostatní pracovníci mimo přímou péči.

2) Jak dlouho působíte ve své funkci?

4 roky

3) Co vidíte jako hlavní problémy zdravotního zařízení a proč?

Vícezdrojové financování služby, vyžaduje větší rozsah dokumentace ohledně nemocného pro personál v přímé péči. Zaměstnává daleko více osob v účtárně, fundraisingu apod.

4) Vzdělávají se všichni zaměstnanci? Kdo je zodpovědný za vzdělávání ve zdravotním zařízení?

Ano, vrchní sestra.

5) Jak jsou motivováni zaměstnanci k dalšímu vzdělávání?

Při rozhovorech na pracovišti, nabídkou vzdělávacích aktivit vyvěšovaných na pracovišti, zaplacením seminářů.

6) Kolik zaměstnanců ve zdravotním zařízení dodělává vysokou školu?

3 všeobecné sestry vysokou školu mají, 1 se letos přihlásila ke studiu

7) Co říkáte na zákonnou povinnost se vzdělávat a co si myslíte o určeném rozsahu vzdělávání?

Pokud myslíte kreditní systém pro NLZP, tak obecně spousta zdravotníků hledá semináře s největším počtem kreditů za nejnižší cenu. Motivace pro vzdělávání by měla vyplývat z touhy rozšířit si nebo prohloubit znalosti. Ne z nátlaku.

8) Kolik peněz se vyhrazuje ve zdravotním zařízení na vzdělávání?

Každý pracovník v přímé péči má zaplacený 3 vzdělávací akce ročně.

9) Kde získáváte tyto prostředky?

Provozní příjmy organizace.

10) Jsou tyto prostředky podle vás dostačující?

Spíše ne.

11) Funguje ve zdravotním zařízení pozice referenta pro vzdělávání? Pokud ne, uvítali byste tuto osobu na pracovišti?

Ne, jsme malé zařízení.

12) Využíváte finanční prostředky a vzdělávací programy v rámci Evropské unie?

Ano. Využíváme prostředky z Evropského sociálního fondu.

13) Myslíte si, že vstup do Evropské unie ovlivnil vzdělávání ve Vaší organizaci?

Nevím, nejspíš z hlediska širší nabízených kurzů a možnosti čerpání dotací.

14) Co říkáte na administrativní náročnost získání grantu na vzdělávání?

Je velká. Pro menší zařízení je obtížné grant získat. Zabírá příliš mnoho času a je to opravdu hodně náročné na administrativu.

15) Znáte program Grundtvig? Pokud ano, popište, čím se zabývá a zda se využívá u vás v organizaci, popř. v jakém rozsahu.

Ne

16) Konkrétně jaké kurzy nebo školicí akce jsou u vás nejoblíbenější a nejfrekventovanější?

Odborné ošetrovatelské postupy, komunikace, práce s problémovým klientem, psychiatrické minimum, bazální stimulace, onkologická tematika.

17) Máte nějaká doporučení nebo přání ohledně vzdělávání ve zdravotním zařízení?

Přála bych všem pracovníkům, aby byli dobře motivováni rozšiřovat si své znalosti a aby měli čas a chuť tyto znalosti využívat v praxi.

Zhodnocení a diskuze v sektoru zdravotnictví

Velikost obou zkoumaných institucí je shodná, vezmeme-li v úvahu pouze oddělení, na kterém proběhlo interview. Celkově je v porovnání nemocnice mnohem větší komplex než Charitní ošetrovatelská služba. Názory na jednotlivá témata nebyly tolik odlišné. Celkově horší podmínky mají zaměstnanci nemocnice, kde jsou zaměstnanci motivováni

mnohem méně než v neziskové organizaci. V odpovědi na otázku, jak jsou zaměstnanci motivováni, zaznělo také nátlakem lékařské komory. To lze považovat jako jeden z demotivačních faktorů. Co se týká finančních prostředků na vzdělávání, pak v nemocnici jdou z rozpočtu, to znamená, že jsou částečně dotovány, ale některé náklady si musí zaměstnanec hradit sám. V neziskové organizaci mají dáno, že pracovníkům proplatí tři školící akce, ale nezbývají již prostředky na kurzy, které zajímají pracovníky. Tento problém opět lze vyřešit úpravou legislativy, kdy se zvolí dva akreditované kurzy ročně, určí se povinně a zbytek kurzů si každý zvolí dle individuálního uvážení.

Povědomí o programu Grundtvig neměla ani jedna respondentka. V nemocnici nevyužívali dotace z EU, v neziskové organizaci je využívají. Grant z programu Grundtvig je možné použít jako motiv k dalšímu vzdělávání. Zkušenosti a znalosti získané v cizí zemi patří v dnešní době k nejprestižnějším formám vzdělání.

V otázce financí z obou institucí zaznělo, že finanční prostředky jsou nedostačující. Doporučení od respondentky z náhodské nemocnice bylo rozšířit nabídku kurzů v regionu. Kurzy jsou špatně dostupné, tím pádem i časově náročnější, a faktor času je ve zdravotnickém sektoru stěžejní.

9 Výsledky a diskuze

Návrhem řešení legislativní úpravy je ji zrušit v její dosavadní míře. Upravení stávajícího rozsahu povinného vzdělávání (ve veřejné správě 18dnů/3 roky, v neziskové organizaci 24 hodin/rok, lékaři 150 kreditů/5 let, zdravotní sestry 40 kreditů/5 let) na stanovení počtu základních akreditovaných kurzů, které musí zaměstnanec navštívit. Situace tak bude přehlednější pro vedoucí pracovníky.

Přijatelný rozsah jsou dva akreditované kurzy za rok, týkající se především změn legislativy. Předpokládá se, že pod záštitou příslušného ministerstva budou kurzy o novelách zákonů kvalitní.

Další povinnou složkou nového vzdělávacího systému budou kurzy, které si jedinec volí sám bez ohledu na akreditaci. Umožní se tak naplnění potřeby osobnostního a profesního rozvoje každého jedince. Vyřeší se i finanční situace, neboť se nebude plýtvat penězi za zbytečná školení, která nic pozitivního do pracovního života zaměstnance nepřinesou. Frekventant bude spokojený, že si může sám zvolit, které školení navštíví bez ohledu na to, zda má akreditaci nebo ne. Ušetřené finanční prostředky za předražená školení mohou sloužit k motivačnímu kariéernímu řádu, tedy na odměny zaměstnancům. Význam dalšího vzdělávání se tak přesune zpět ke své podstatě. Účastníci kurzů se nebudou vzdělávat proto, že musí, ale proto, že chtějí. Nejdůležitější faktor je motivace účastníka.

Možností ušetření nákladů na další vzdělávání je také zavést pozici interního lektora, který se bude vzdělávat v externích institucích a poté předávat získané zkušenosti v dané instituci. Náročnost vyhledávání nových kurzů vyřeší pozice referenta pro vzdělávání. Ten zajistí přehledy kvalitních kurzů, bude možné s ním konzultovat náplně kurzů. Bude schopen najít kurz přímo individuálně na míru potenciálního frekventanta. Ušetří tak čas i peníze nejen dané instituci, ale i jejím zaměstnancům.

10 Závěr

Cílem práce bylo vytvoření obecného modelu pro zkoumání motivace zaměstnanců ve státním sektoru a pracovníků v neziskových organizacích. Tento model se podařil vytvořit pomocí dotazníku a metody interview. Otázkami směřovanými na konkrétní problémy v obou sektorech se získaly informace, ze kterých lze vyvodit doporučení a návrhy na změnu zákona.

Z devíti stanovených hypotéz bylo verifikováno osm. Úspěšnost dokazování hypotéz je 89%. Hypotéza číslo 8 „Motivace k dalšímu vzdělávání je lepší platové ohodnocení po skončení kurzu nebo studia na vysoké škole“ se nepodařila verifikovat. Tento problém je možné vyřešit alternativní hypotézou, která byla možná stanovit ze zjištění negativních výsledků. Alternativní hypotéza zní: „ Respondenti se vzdělávají především kvůli zákonné povinnosti.“ Na tento fakt je pohlíženo jako na problém v oblasti motivace k dalšímu vzdělávání. Z interview v jednotlivých institucích je možné usoudit, že uloženou povinností se vzdělávat nezvýšíme v žádném případě ochotu ani motivaci pracovníků. To vede ke ztrátě efektivity vzdělávání. S ohledem na tuto skutečnost je v této práci přihlíženo k názoru německého prezidenta průmyslového a obchodního sněmu Hanse Petra Stihla, který je zastáncem volného, nikoliv zákonem upravovaného systému dalšího vzdělávání. Úpravou dosavadní legislativy se eliminuje opačný efekt dalšího vzdělávání, který je spatřován v účasti frekventantů na kurzech pouze z povinnosti, nikoliv z vlastní vůle.

Z hlediska profesního rozvoje je lepší použít motivační prostředky ze strany zaměstnavatele, s ohledem na kariérní postup, či motivační platovou složku. Otázkou však zůstává, kde vzít finanční prostředky na tuto část platu. Nabízí se možnost získání grantů z Evropské unie na osobnostní rozvoj, která, dle zjištění, není ve státním sektoru příliš využívána. To však, s ohledem na rozsah této diplomové práce, zůstává doporučením pro další výzkum.

V otázce řešení financí v kvalitativní části diplomové práce se nepředpokládaly dobré výsledky. Ve všech institucích si stěžovali na nedostatek financí a nutnost krýt náklady na vzdělávání z vlastních zdrojů zaměstnanců. Náklady na vzdělání fungují jako silný demotivační faktor, proto je třeba tento problém řešit. Návrhem řešení pro neziskové organizace je věnovat se fundraisingu. Tímto způsobem je možné získat finanční prostředky pro rozvoj svých zaměstnanců. Ve státním sektoru je možnost zřídit pozici vzdělávacího referenta, který by se zabýval pouze získáváním peněz na vzdělávání, to

znamená, že by byl vyškolen v oblasti získávání grantů na vzdělávání z Evropské unie. Bohužel se ve státním sektoru granty téměř nevyužívají, obzvláště pak z programu Grundtvig, který je, co se týče profesního rozvoje, tolik přínosný.

Hypotézy číslo sedm a devět se zabývaly nabídkou a návštěvností kurzů z hlediska respondentů. Skupiny frekventantů z obou sektorů byly spokojeny s nabídkou kurzů na trhu. V kvalitativním šetření však bylo zjištěno, že problémem je místo konání kurzů. V sektoru zdravotnictví bylo poukázáno na problém nedostatku kurzů v regionu. Pokud se kurzy konají v hlavním městě, nebo pouze ve větších městech, prodlužuje se časová náročnost školení, tím pádem také finanční výdaje na školící akce se zvyšují. Dalším problémem je kreditové ohodnocení jednotlivých akcí. Ne všechna školení jsou akreditovaná, tím pádem dochází k úzkému výběru školení, která nemusí být tolik kvalitní a přínosná. Mizí tak podstata vzdělávání, která se mění jen v hon za kredity a snižuje motivaci účastníka. Jak bylo uvedeno výše, doporučení je zrušit kreditový systém vzdělávání a přejít na kariérní řád. Tímto by se vyřešil problém výběru kurzů. Každý potenciální účastník by měl možnost vybrat si kurz, který ho zajímá a je nejpřínosnější bez ohledu na získané kredity. Kariérní řád, kde funguje motivační složka platu zaměstnance, však závisí na výši dostupných finančních prostředků. Eliminoval by se také výběr pouze odborných kurzů k oboru účastníků. Nemuseli by se ohlížet na kredity a stanovené lhůty vzdělávání. Záleželo by čistě na nich, kolik kurzů navštíví. S ohledem na ekonomickou situaci jsou lidské zdroje jedním z nejlepších nástrojů v boji proti konkurenci. To musí mít všichni zaměstnanci na vědomí. Ponechání volné ruky ve výběru kurzů záleží čistě na charakteru jedince. Jsou zaměstnanci svědomití, kteří se zajímají o problematiku vzdělávání, ale samozřejmě se najdou i tací, kteří se za žádných okolností vzdělávat nebudou. K tomu slouží kariérní řád, kde vedoucí pracovník může ohodnotit své zaměstnance dle svého uvážení.

Vzhledem k výsledkům hypotézy 3 „Ochota vzdělávat se nesouvisí s motivací ze strany zaměstnavatele“ v obou sektorech, kde se hypotéza potvrdila, se lze domnívat, že lidé všech věkových kategorií jsou přístupni dalšímu vzdělávání. Soudě dle verifikace této hypotézy, nezáleží tolik na motivaci ze strany zaměstnavatele, proto by zrušení zákonné povinnosti se vzdělávat nemělo přivodit obávané dopady.

V souvislosti s hypotézou číslo tři je i čtvrtá hypotéza – „V současnosti je dostatek příležitostí, které motivují k dalšímu vzdělávání.“ Z potvrzení této hypotézy je možné

učinit závěr, že lidé se cítí být motivováni vnějšími faktory. Největší motivací v neziskových organizacích jsou bezesporu jejich klienti a chtějí pomáhat společnosti.

Je pozitivní, že si lidé uvědomují důležitost a význam vzdělávání. Ať už je motivem seberealizace, kariérní růst, úspěch v práci, uznání přátel nebo příbuzných, každý z nich je dobrou příležitostí k tomu se začít vzdělávat.

Seznam použitých zdrojů:

BENEŠ, M. *Andragogika*, 1.vyd.Olomouc: Univerzita Palackého, 2002.65. s ISBN 80-244-0394 – 3

Bílá kniha. *Národní program rozvoje vzdělávání v České republice*. MŠMT ČR Praha: ÚIV nakladatelství Tauris,2001.98 s. ISBN 80-211-0372-8

BOČKOVÁ, V. *Celoživotní vzdělávání – výzva nebo povinnost?* 1.vyd.Olomouc: Univerzita Palackého, 2000. 29. s. ISBN 80-244-0441-9

DISMAN, M.: *Jak se vyrábí sociologická znalost*. Vydání 3, 6. dotisk. Praha

Úřad vlády české republiky. *Lisabonská strategie cesta k vyššímu hospodářskému růstu, plné zaměstnanosti a k lepším životním podmínkám*. Praha: Úřad vlády České republiky, 2004.15 s. ISBN 808673420X

KOPECKÝ, M. *Sociální hnutí a vzdělávání dospělých – aktivní občanství jako cíl pro celoživotní učení*, Eurolex Bohemia 2004

MUŽÍK, J. *Management ve vzdělávání dospělých*. 1. Vyd. Praha: Eurolex Bohemia, 2000.107 s. ISBN 80-86432-00-9.

PRŮCHA, J., WALTEROVÁ, E., MAREŠ, J. *Pedagogický slovník*. 3. rozšířené a aktualizované vydání. Praha: Portál, 2001, s. 33, 68, 260, 265, 308 – 9. ISBN 80-7178-579-2

Strategie celoživotního učení [online] Dostupný

z http://www.msmt.cz/uploads/Strategie_CZU_schvaleni_vladou.pdf

Celoživotní učení pro všechny – Zasedání Výboru pro vzdělávání OECD na úrovni ministrů ve dnech 16.-17. Ledna 1996, (Překlad publikace Lifelong learning for all) vydal: Učitel'ské noviny – Gnosis, spol.s.r.o., Ústav pro informace ve vzdělávání v Praze

Grundtvig – *Inspiration in Adult Education* – National Agency for European Programmes, Prague 2009

Lifelong education of people with disabilities, collective authors, ISBN 80-903657-0-1

Seznam citací:

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

Celoživotní vzdělávání [online]. 2007 [cit. 2013-02-04]. ISSN 1803-2486. Dostupné z:

<http://www.euractiv.cz/vzdelavani0/link-dossier/celozivotni-vzdelavani>

Strategie celoživotního učení v ČR [online]. 2007 [cit. 2013-02-05]. ISSN ISBN 978-80-254-2218-2. Dostupné z: <http://www.msmt.cz/vzdelavani/strategie-celozivotniho-uceni-cr>

www.czso.cz/csu/tz.nsf/i/vyznam...cr.../analyza_vzdelani.doc

http://www.czso.cz/csu/cizinci.nsf/kapitola/gender_vzdelani

<http://www.msmt.cz/search.php?action=results&query=n%C3%A1rodn%C3%AD+strategick%C3%BD+referen%C4%8Dn%C3%AD+r%C3%A1mec&x=0&y=0>

<http://www.msmt.cz/file/26471> (Výroční zpráva o činnosti vysokých škol)

seznam citací:

Celoživotní vzdělávání [online]. 2007 [cit. 2013-02-04]. ISSN 1803-2486. Dostupné z: <http://www.euractiv.cz/vzdelavani0/link-dossier/celozivotni-vzdelavani>

Strategie celoživotního učení v ČR [online]. 2007 [cit. 2013-02-05]. ISSN ISBN 978-80-254-2218-2. Dostupné z: <http://www.msmt.cz/vzdelavani/strategie-celozivotniho-uceni-cr>

citace: MŠMT: *Výroční zpráva o stavu vysokého školství v ČR za rok 2011: Celoživotní vzdělávání na vysokých školách*. Praha, 2012. Dostupné z: <http://www.msmt.cz/file/26471>

(příloha 1) Vzdělávací centrum pro veřejnou správu ČR: Nabídka kurzů a školení. *Vzdělávací centrum pro veřejnou správu ČR* [online]. 2012 [cit. 2013-02-09]. (Dostupné z: <http://www.vcvscr.cz/homepage/kurzy>)

(Zdroj: Kalendář kurzů pro ÚSC: Nabídka e-learningových kurzů. INSTITUT PRO VEŘEJNOU SPRÁVU. Institut Praha CZ [online]. 2012 [cit. 2013-02-09]. Dostupné z: http://www.institutpraha.cz/nabidka-kurzu/usc?filter%5Bnabidka%5D%5B1%5D=1&filter%5Bnabidka%5D%5B2%5D=2&filter%5Bnabidka%5D%5B3%5D=3&filter%5Bnabidka%5D%5B4%5D=4&filter%5Bforma_vzdelavani%5D=Distan%25C4%258Dn%25C3%25AD%2B%2528eLearning%2529&action=actFilter

Kalendář kurzů pro ÚSC: Nabídka e-learningových kurzů. INSTITUT PRO VEŘEJNOU SPRÁVU. *Institut Praha CZ* [online]. 2012 [cit. 2013-02-09]. Dostupné z: <http://elev.institutpraha.cz/>

EGovernment [online]. 2010 [cit. 2013-02-11]. Dostupné z: <http://egovernment.euweb.cz/>

JANA FIEDLEROVÁ. *O další vzdělávání v sociálních službách je mezi pracovníky stále zájem* [online]. 2011 [cit. 2013-02-11]. Dostupné z: <http://www.socialniprojekty.cz/?p=1617>

Otevřené kurzy [online]. 2012 [cit. 2013-02-11]. Dostupné z: <http://www.neziskovky.cz/kurzy/>

Služební zákon. In: 2002. 2002. Dostupné z: <http://business.center.cz/business/pravo/zakony/sluzebni/cast6.aspx>

(Zdroj dostupný z: <http://portal.gov.cz/app/zakony/zakonPar.jsp?page=0&idBiblio=53652&nr=312~2F2002&rpp=50#local-content> [online]. [cit. 2013-02-12].)

O úřednicích územních samosprávných celků a o změně některých zákonů [online]. 312/2002 Sb. [cit. 2013-02-12]. Dostupné z: <http://portal.gov.cz/app/zakony/zakonPar.jsp?page=0&idBiblio=53652&nr=312~2F2002&rpp=50#local-content>

Zákon o sociálních službách, 108/2006 Sb. [online]. 2006 [cit. 2013-02-24]. Dostupné z: https://sluzbyprevence.mpsv.cz/dok/zakon-108_2006.pdf

Regionální účty 2010. Český statistický úřad [online]. 2012 [cit. 2013-02-26]. Dostupné z: http://www.czso.cz/xh/redakce.nsf/i/regionalni_ucy_2010

Nezaměstnanost v Královéhradeckém kraji. Krajská správa ČSÚ v Hradci Králové [online]. 2012 [cit. 2013-02-26]. Dostupné z: http://www.czso.cz/xh/redakce.nsf/i/nezamestnanost_v_kralovehradeckem_kraji_k_31_prosinci_2012

Neziskové organizace v České republice. *Neziskové organizace dle krajů v ČR* [online]. 2003 [cit. 2013-02-27]. Dostupné z: http://www.e-cvns.cz/soubory/CVNS_autorska_studie.pdf

Www.salinger.cz. In: *Výroční zpráva Salinger* [online]. 2012 [cit. 2013-03-03]. Dostupné z: http://www.salinger.cz/sdruzeni-salinger/vyrocnizpravy/vyrocnizprava_2011.pdf
http://www.salinger.cz/sdruzeni-salinger/vyrocnizpravy/vyrocnizprava_2011.pdf

Www.firmy.cz. In: *Odbory úřadů Královéhradeckého kraje* [online]. 1996 - 2013 [cit. 2013-03-03]. Dostupné z: <http://www.firmy.cz/Instituce-a-urady/Samosprava/Magistraty-urady-mestskeho-obvodu-a-casti/Odbory-uradu/kraj-kralovehradecky>

Vzdělávání zaměstnanců jako nástroj motivace [online]. Brno, 2010 [cit. 2013-03-13]. Dostupné z: http://dspace.k.utb.cz/bitstream/handle/10563/12911/galov%C3%A1_2010_dp.pdf?sequence=1. Diplomová práce. Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně, Institut mezioborových studií.

Organizační struktura CHOS Náchod. *Www.charitanachod.cz* [online]. 2011 [cit. 2013-03-16]. Dostupné z: <http://www.charitanachod.cz/pages/struktura.htm>

FRÝBOVÁ, Marcela, Mgr.. Výroční zpráva Oblastní charity Červený Kostelec. *Www.hacko.ochck.cz* [online]. 2011 [cit. 2013-03-16]. Dostupné z: <http://hacko.ochck.cz/res/data/017/002438.pdf>

Organizační struktura Městského úřadu Červený Kostelec. In: *Www.cervenykostelec.cz* [online]. 2004 [cit. 2013-03-16]. Dostupné z: http://www.cervenykostelec.cz/index.php?option=com_flexicontent&view=category&cid=154&Itemid=222&lang=cs

Seznam tabulek:

Tabulka 1 Motivace zaměstnanců ve veřejné správě k dalšímu vzdělávání	53
Tabulka 2 Motivace pracovníků v neziskovém sektoru k dalšímu vzdělávání	54
Tabulka 3 Ochota se vzdělávat - veřejná správa	55
Tabulka 4 Ochota se vzdělávat - neziskový sektor.....	56
Tabulka 5 Je v současné době dostatek příležitostí k dalšímu vzdělávání?	58
Tabulka 6 Neziskový sektor- Umožnění dalšího vzdělávání ze strany zaměstnavatele	62
Tabulka 7 Veřejná správa - navštěvované kurzy	66
Tabulka 8 Neziskový sektor – navštěvované kurzy	67
Tabulka 9 Veřejný sektor - Proč se dál vzděláváte?	68
Tabulka 10 Veřejný sektor-Kurzy v nabídce na trhu	70
Tabulka 11 Neziskový sektor –Kurzy v nabídce na trhu.....	71

Seznam grafů:

Graf 1 Veřejnosprávní sektor - Motivuje Vás zaměstnavatel k dalšímu vzdělávání? ...	53
Graf 2 Neziskový sektor – Motivuje Vás zaměstnavatel k dalšímu vzdělávání?	54
Graf 3 Ochota se vzdělávat – veřejná správa.....	56
Graf 4 Ochota se vzdělávat - neziskový sektor	57
Graf 5 Veřejná správa-Je v současné době dostatek příležitostí, které Vás motivují k dalšímu vzdělávání?	58
Graf 6 Neziskový sektor -Je v současné době dostatek příležitostí, která Vás motivují k dalšímu vzdělávání?	58
Graf 7 veřejná správa - Umožňuje Vám zaměstnavatel se dál vzdělávat?	60
Graf 8 Veřejný sektor – časové podmínky dalšího vzdělávání	61
Graf 9 Veřejná správa - finanční podmínky dalšího vzdělávání	62
Graf 10 Umožňuje Vám zaměstnavatel se dál vzdělávat?.....	63
Graf 11 Neziskový sektor - časové možnosti dalšího vzdělávání	64
Graf 12 Neziskový sektor - Finanční možnosti dalšího vzdělávání	64
Graf 13 Veřejná správa - navštěvované kurzy.....	66
Graf 14 Neziskový sektor - navštěvované kurzy.....	67
Graf 15 Proč se dál vzděláváte – veřejná správa	68
Graf 16 Proč se dál vzděláváte-Neziskový sektor	69
Graf 17 Veřejný sektor - Kurzy v nabídce na trhu	71
Graf 18 neziskový sektor – Kurzy v nabídce na trhu	72

Seznam zkratk:

CŽV – Celoživotní vzdělávání

CŽU – Celoživotní učení

ČR – Česká republika

DV – Další vzdělávání

EACEA – Výkonná agentura Evropské komise

ELEV – E-learningové kurzy

ES – Evropská směrnice

EU – Evropská unie

EQF – Evropský kvalifikační rámec

HDP – hrubý domácí produkt

CHOS – Charitní ošetrovatelská služba

MSP – Malé a střední podniky

MŠMT – Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy

NAEP – Národní agentura pro vzdělávací programy

NZDM – Nízkoprahové zařízení pro děti a mládež

VCVS- Vzdělávací centrum pro veřejnou správu

Přílohy

CELOŽIVOTNÍ VZDĚLÁVÁNÍ

Jsem spokojený ve své práci

1. ano
2. ne

Motivuje Vás zaměstnavatel k dalšímu vzdělávání?

1. ano
2. ne

Umožňuje Vám zaměstnavatel se dál vzdělávat?

1. ano
2. ne

Jste ochotni se dále vzdělávat? (Vyberte pouze jednu variantu)

1. pouze v případě přislíbeného povýšení
2. pouze při hrozbě ztráty zaměstnání
3. za všech okolností ano
4. za žádných okolností ne

Jaké vzdělávací aktivity navštěvujete?

1. odborná školení týkající se pouze mého oboru
2. jazykové kurzy
3. IT technologie (výpočetní technika)
4. etika a komunikace
5. žádné

Jste spokojeni s nabízenými vzdělávacími aktivitami?

1. ano
2. ne

Dává Vám vzdělávání něco pozitivního do Vaší práce?

1. ano
2. ne

Zákonem stanovený počet dní vzdělávání pro Vaší profesi je podle Vás (úředníci 18 dní/3 roky, neziskové org.:24hodin/rok, lékaři 150 kreditů/5 let ,zdrav.sestry 40 kreditů/5let)

1. nádhodnocený
2. přiměřený
3. podhodnocený
4. nevím

Využívají se u vás v zaměstnání vzdělávací projekty EU (např.Comenius, Grundtvig apod.)

1. ano
2. ne
3. nevím

Účastnil/a jste se někdy vzdělávací aktivity zastřešené Evropskou unií?

1. ano
2. ne
3. nevím

Vzděláváte se pouze kvůli zákonné povinnosti? (např.: získání kreditů)

1. ano
2. ne

Je v současnosti dostatek příležitostí, které by vás motivovali ke vzdělávání?

1. ano
2. ne

Absolvoval/a jste někdy e-learningový kurz?

1. ano
2. ne

Jakým vzdělávacím aktivitám dáváte přednost?

1. praktické (stáž na jiném pracovišti)
2. teoretické (přednáška)
3. školící akce spojené s relaxací, volnočasovými aktivitami (víkendová školení)
4. realizované zaměstnavatelem na pracovišti (kurz AJ)
5. s vysokým počtem kreditů/ bodů
6. nepreferuji žádné

Jaké kurzy v nabídce na trhu podle vás chybí?

1. Odborné teoretické k mému oboru
2. Praktické k mému oboru
3. Volnočasové kurzy (např. patchwork)
4. Cizojazyčné kurzy
5. Kurz první pomoci
6. Přednášky o novelách zákonů
7. Kurz o získávání grantů z EU
8. Kurz o získávání financí (fundraising)
9. Jiný :.....
10. Žádný kurs nechybí

Pokud jedete na školení:

1. musíte jet ve svém volném čase
2. můžete jet v pracovní době
3. můžete jet v pracovní době ale zameškaný čas musíte nahradit

Pokud jedete na školení:

1. Zaměstnavatel vám hradí náklady pouze spojené s cestou
2. Zaměstnavatel vám hradí náklady pouze na školení (kurzovné)
3. Zaměstnavatel hradí všechno
4. Zaměstnavatel nehradí nic

Proč se vzděláváte na vysoké škole v rámci celoživotního vzdělávání:

1. zaměstnavatel mi slíbil zvýšení platu
2. zaměstnavatel mi slíbil povýšení
3. zaměstnavatel mi nic neslíbil, studuji pouze z vlastní iniciativy
4. studuji za účelem změny zaměstnavatele
5. studuji, protože si musím ze zákona doplnit vzdělání, abych nepřišla o současnou pozici
6. nevzdělávám se na vysoké škole

Vaše pohlaví?

1. muž
2. žena

Jaké vzdělání jste ukončil/a?

1. základní
2. odborné vyučení
3. středoškolské
4. vyšší odborné
5. bakalářské
6. středoškolské se specializací v oboru
7. vysokoškolské se specializací v oboru
8. vysokoškolské

Jaký je Váš věk?

1. 18-30
2. 31-40
3. 41-50
4. 51-60

Pracuji:

1. v neziskové organizaci
2. ve státním sektoru /veřejná správa
3. v soukromém sektoru/OSVČ

Jak dlouho pracujete?

1. méně než 1 rok
2. 1 rok - 5 let
3. od 5- 10 let
4. 10- 15 let
5. víc než 15 let

Jaká je Vaše současná pozice?

1. vedoucí pracovník/pracovnice
2. řadový/á pracovník/pracovnice
(běžný/á úředník/úřednice)

Jsem spokojený se svou současnou pozicí.

1. ano
2. ne

Tabulka 12 Odvětvové programy celoživotního vzdělávání EU

(Zdroj: Celoživotní vzdělávání [online]. EU-Media, s.r.o., 2007 [cit. 2013-01-28]. ISSN ISSN 1803-2486. Dostupné z: <http://www.euractiv.cz/vzdelavani0/link-dossier/celozivotni-vzdelavani>)

4 odvětvové programy			
COMENIUS zaměřený na předškolní a školní vzdělávání až do úrovně ukončení středního vzdělání	ERASMUS zaměřený na vysokoškolské vzdělávání a odborné vzdělávání na vysokoškolské úrovni	LEONARDO DA VINCI zaměřený na odborné vzdělávání a odbornou přípravu	GRUNDTVIG zaměřený na vzdělávání dospělých a celoživotní učení
<p>Průřezový program se skládá ze čtyř hlavních činností:</p> <ul style="list-style-type: none"> - spolupráce a inovace politik, - podpora studia jazyků, - informační a komunikační technologie, - šíření a využívání výsledků v oblasti celoživotního učení 			
<p>program Jean Monnet zahrnuje akce Jean Monnet a provozní granty pro evropské instituce</p>			

Obrázek 2 Úspěšnost žádostí v programu Gundtvig

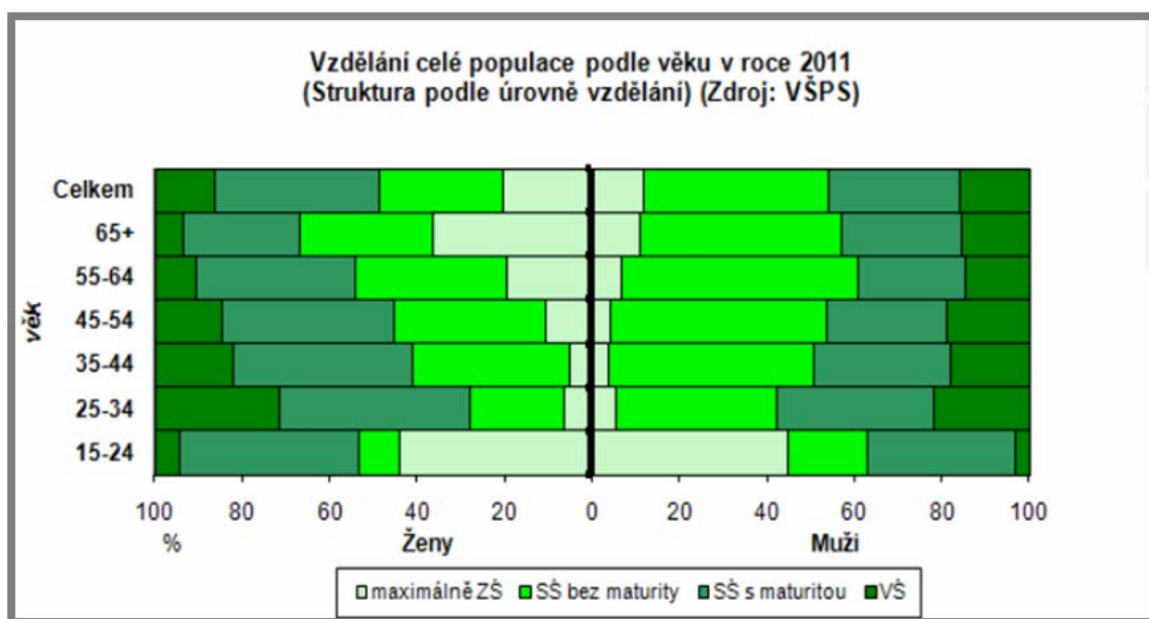


Obrázek 1 Využití programu Grundtvig (Zdroj: Národní agentura pro evropské vzdělávací programy)



Obrázek 3 - Vzdělání obyvatel ČR

(zdroj: Český statistický úřad, 2013 [online]. [cit. 2013-02-05]. Dostupné z: http://www.czso.cz/csu/cizinci.nsf/kapitola/gender_vzdelan)



Tabulka 13 - Obyvatelstvo dle nejvyššího dosaženého vzdělání v zemích EU 27 v roce 2010 v %

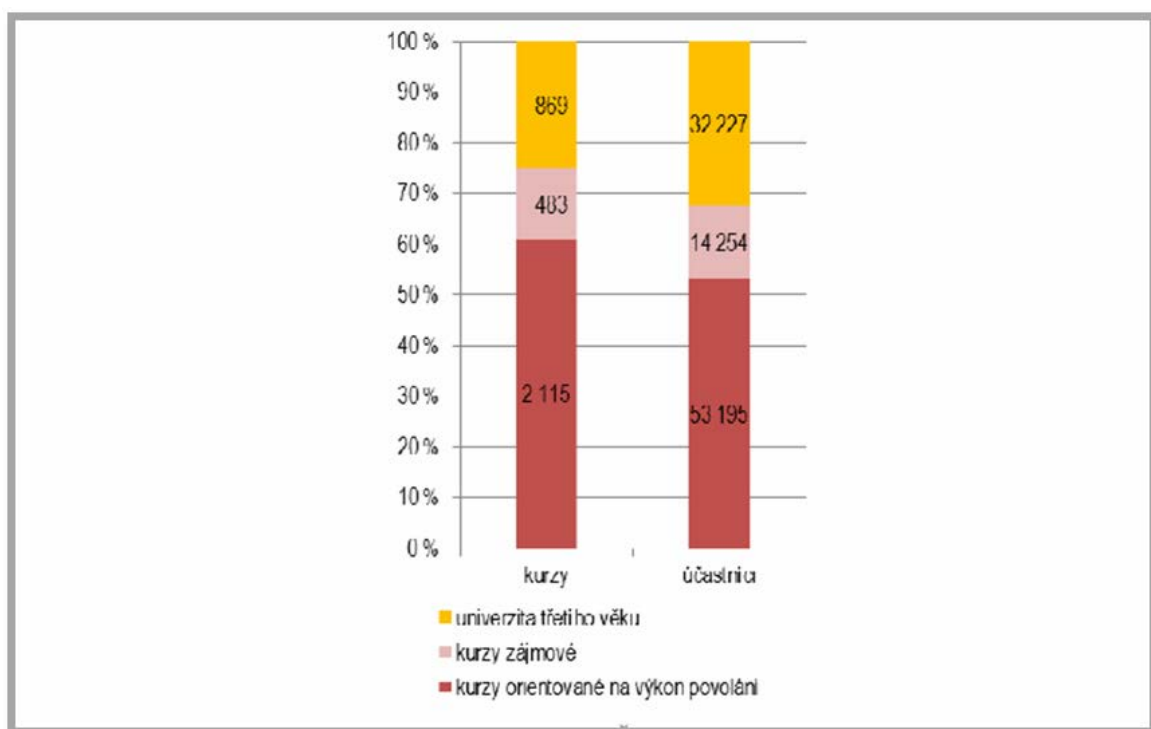
(Zdroj: Eurostat [online]. [cit. 2013-02-05]. (Dostupné z: www.czso.cz/csu/tz.nsf/i/vyznam...cr.../analyza_vzdelani.doc)

Země	15-64 let		
	základní	středoškolské	vysokoškolské
EU 27	30,6	46,2	22,6
Rakousko	23,1	60,6	16,4
Belgie	32,6	36,7	30,7
Bulharsko	25,9	54,7	19,4
Kypr	29,3	38,4	32,3
Česká republika	14,4	71,0	14,5
Dánsko	30,5	39,0	27,2
Estonsko	18,4	51,9	29,7
Finsko	23,6	44,8	31,6
Francie	31,9	41,8	26,3
Německo	21,3	56,0	22,5
Řecko	38,7	40,3	21,0
Maďarsko	24,3	58,5	17,2
Irsko	28,9	36,3	31,8
Itálie	46,2	40,8	13,0

Lotyšsko	19,6	57,9	22,5
Litva	16,9	56,2	27,0
Lucembursko	27,7	39,2	29,1
Malta	69,6	17,7	12,7
Nizozemsko	31,7	40,2	27,5
Polsko	17,8	62,4	19,8
Portugalsko	67,1	19,1	13,8
Rumunsko	30,3	57,8	11,9
Slovensko	16,2	68,7	15,1
Slovinsko	20,9	58,8	20,2
Španělsko	47,7	23,2	27,7
Švédsko	25,1	46,1	28,1
Spojené království	23,5	43,1	30,7

Obrázek 4 Počet kurzů a účastníků celoživotního učení na vysokých školách v roce 2011

(Zdroj: MŠMT: Výroční zpráva o stavu vysokého školství v ČR za rok 2011: Celoživotní vzdělávání na vysokých školách. Praha, 2012. [online]. [cit. 2013-02-05]
Dostupné z: <http://www.msmt.cz/file/26471>)



Tabulka 14 Kurzy celoživotního vzdělávání na veřejných vysokých školách v ČR v roce 2011

(Zdroj: MŠMT: Výroční zpráva o stavu vysokého školství v ČR za rok 2011: Celoživotní vzdělávání na vysokých školách. Praha, 2012. [online]. [cit. 2013-02-05] Dostupné z: <http://www.msmt.cz/file/26471>)

Kurzy celoživotního vzdělávání	Počet kurzů			Počet účastníků		
	do 15 h	do 100 h	více h	do 15 h	do 100 h	více h
Kurzy orientované na výkon povolání	699	894	522	19 569	17 106	16 520
Kurzy zájmové	78	372	33	5 300	7 618	1 336
Univerzita třetího věku	869			32 227		

Obrázek 5 Mapa Královéhradeckého kraje

(Zdroj: Královéhradecký kraj [online]. 2011 [cit. 2013-02-24]. Dostupné z: <http://www.kr-kralovehradecky.cz/cz/kraj-volene-organy/kralovehradecky-kraj/statisticke-udaje-108/>)



Obrázek 6 Počet obyvatel v kraji

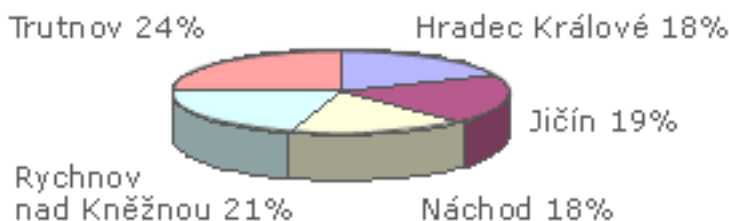
(Zdroj: Počet obyvatel v královéhradeckém kraji [online]. 2012 [cit. 2013-02-24]. Dostupné z: [http://www.hrdeckralove.czso.cz/csu/2012edicniplan.nsf/t/BB002BCAC4/\\$File/w52130212q3d1.pdf](http://www.hrdeckralove.czso.cz/csu/2012edicniplan.nsf/t/BB002BCAC4/$File/w52130212q3d1.pdf))

(předběžné údaje)

	Stav na počátku období 1. ledna 2012			Střední stav obyvatelstva			Stav na konci období 30. září 2012		
	celkem	muži	ženy	celkem	muži	ženy	celkem	muži	ženy
Kraj celkem	553 856	272 236	281 620	553 397	271 990	281 407	552 989	271 713	281 276
v tom okresy:									
Hradec Králové	162 820	79 348	83 472	162 688	79 296	83 392	162 491	79 186	83 305
Jičín	79 686	39 614	40 072	79 565	39 531	40 034	79 448	39 431	40 017
Náchod	112 206	54 904	57 302	112 108	54 875	57 233	111 981	54 828	57 153
Rychnov n. Kn.	79 086	39 101	39 985	79 070	39 084	39 986	79 106	39 089	40 017
Trutnov	120 058	59 269	60 789	119 966	59 204	60 762	119 963	59 179	60 784

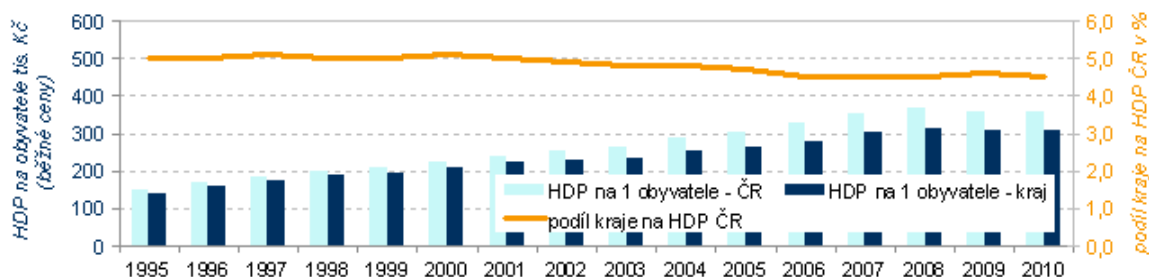
Obrázek 7 Okresy podle rozlohy

(Zdroj:Královéhradecký kraj [online]. 2011 [cit. 2013-02-24]. Dostupné z: <http://www.kr-kralovehradecky.cz/cz/kraj-volene-organy/kralovehradecky-kraj/statisticke-udaje-108/>)



Obrázek 9 HDP v Královéhradeckém kraji

Zdroj: Regionální účty 2010. Český statistický úřad [online]. 2012 [cit. 2013-02-26]. Dostupné z: http://www.czso.cz/xh/redakce.nsf/i/regionalni_ucty_2010t



Obrázek 10 Míra registrované nezaměstnanosti 2006 – 2012

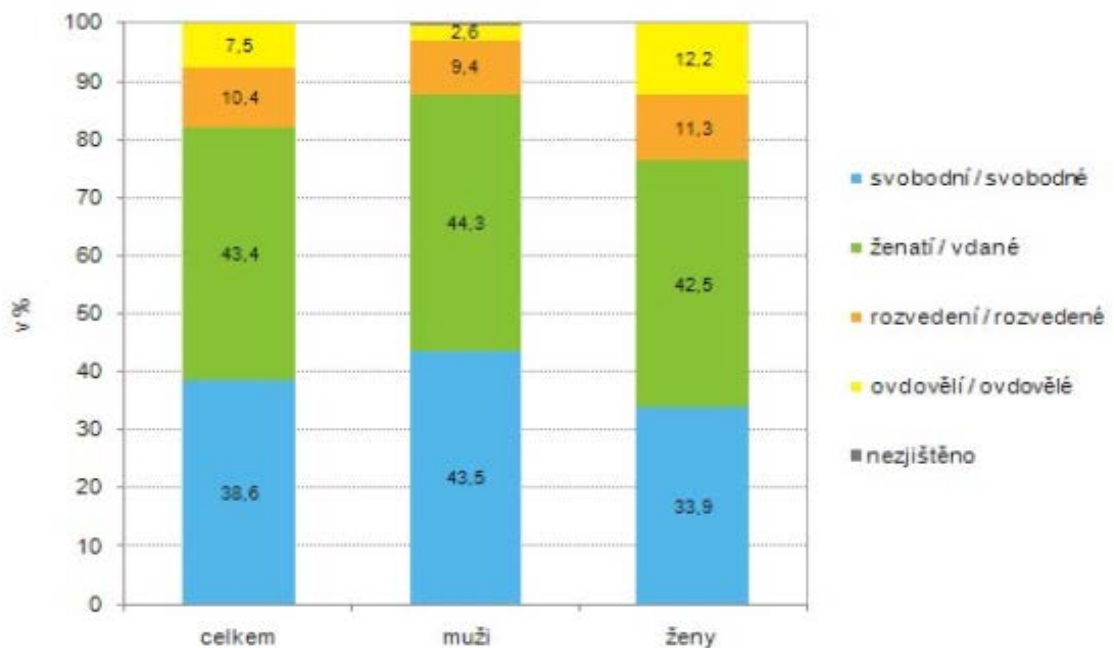
(Zdroj: Nezaměstnanost v Královéhradeckém kraji. Krajská správa ČSÚ v Hradci Králové [online]. 2012 [cit. 2013-02-26]. Dostupné z http://www.czso.cz/xh/redakce.nsf/i/nezamestnanost_v_kralovehradeckem_kraji_k_31_prosinci_2012)



Obrázek 11 Obyvatelstvo podle pohlaví

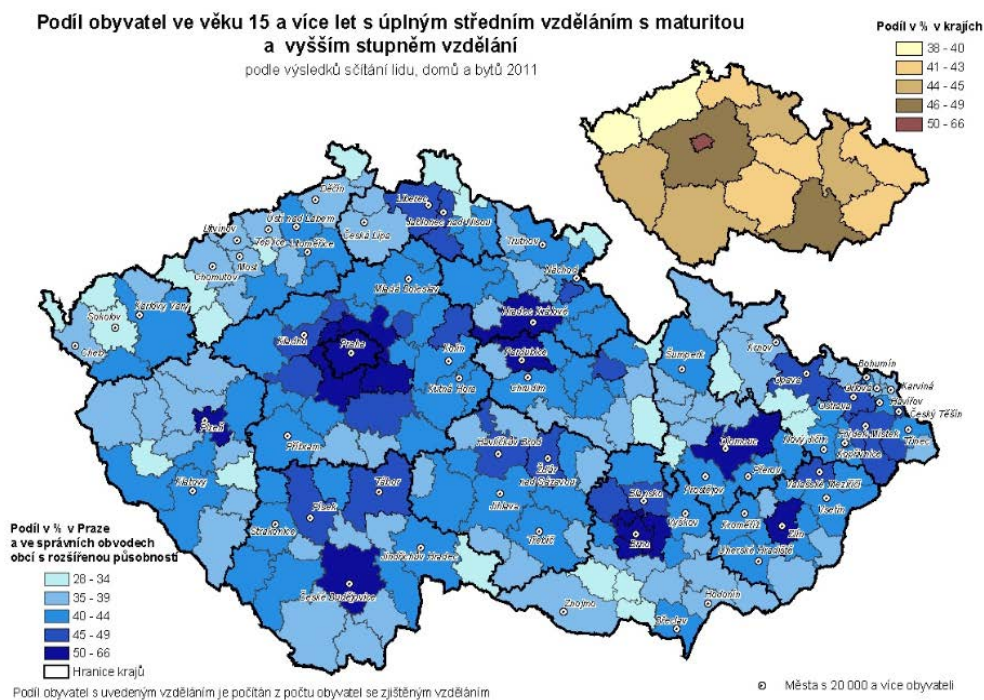
(Zdroj: Obyvatelstvo podle pohlaví. Krajská správa ČSÚ v Hradci Králové [online]. 2012 [cit. 2013-02-26]. Dostupné z: [http://www.czso.cz/csu/2012edicniplan.nsf/t/CD0048DF54/\\$-File/05000k1.jpg](http://www.czso.cz/csu/2012edicniplan.nsf/t/CD0048DF54/$-File/05000k1.jpg))

Obyvatelstvo podle rodinného stavu a pohlaví v Královéhradeckém kraji (SLDB 2011)



Obrázek 12 Obyvatelstvo podle vzdělání

(Zdroj: Obyvatelstvo podle vzdělání. Krajská správa ČSÚ v Hradci Králové [online]. 2012 [cit. 2013-02-26]. Dostupné z: [http://www.czso.cz/csu/2012edicniplan.nsf/t/CD0048DF54/\\$-File/05000k1.jpg](http://www.czso.cz/csu/2012edicniplan.nsf/t/CD0048DF54/$-File/05000k1.jpg))



Tabulka 3 Statistika počtu NNO v jednotlivých krajích ČR v roce 2003.

Kraj	Občanská sdružení		OPS		Nadace		Nadační fondy		Celkem
	počet	index	počet	index	počet	index	počet	index	
Hl. m. Praha	8 519	733,17	223	19,19	154	13,25	238	20,48	9 134
Jihočeský	3 187	509,84	67	10,72	14	2,24	72	11,52	3 340
Jihomoravský	4 989	444,73	120	10,70	41	3,65	100	8,91	5 250
Karlovarský	1 442	474,00	17	5,59	9	2,96	14	4,60	1 482
Královéhradecký	2 801	510,72	27	4,92	12	2,19	59	10,76	2 899
Liberecký	2 027	474,35	34	7,96	11	2,57	14	3,28	2 086
Moravskoslezský	2 543	201,40	74	5,86	17	1,35	71	5,62	2 705
Olomoucký	2 796	439,10	52	8,17	17	2,67	57	8,95	2 922
Pardubický	2 476	488,81	30	5,92	8	1,58	38	7,50	2 552
Plzeňský	2 657	483,64	36	6,55	12	2,18	20	3,64	2 725
Středočeský	6 570	582,10	52	4,61	17	1,51	34	3,01	6 673
Ústecký	3 957	482,73	68	8,30	12	1,46	25	3,05	4 062
Vysočina	2 607	503,64	21	4,06	7	1,35	36	6,95	2 671
Zlínský	2 401	404,80	28	4,72	15	2,53	78	13,15	2 522
CELKEM	50 972	499,57	849	8,32	346	3,39	856	8,39	53 023

index: počet neziskových organizací na 100 000 obyvatel v daném kraji (k 31.12.2002, zdroj ČSÚ).

Obrázek 13 Neziskové organizace v krajích ČR

(Zdroj: Neziskové organizace v České republice. Neziskové organizace dle krajů v ČR [online]. 2003 [cit. 2013-02-27]. Dostupné z: http://www.e-cvns.cz/soubory/CVNS_autorska_studie.pdf)

STATISTIKY ZA ROK 2011	Počet klientů: 68
	z toho:
	Beruška: 32,
	Orange: 14,
	Individuální poradenství: 22
	Počet zájemců o službu: 373
	z toho:
	Beruška: 157,
	Orange: 216
Počet poskytnutých služeb: 9 610	
z toho:	
Beruška: 6 434,	
Orange: 3 102,	
Individuální poradenství: 74	

Tabulka 14 Statistika počtu klientů za rok 2011

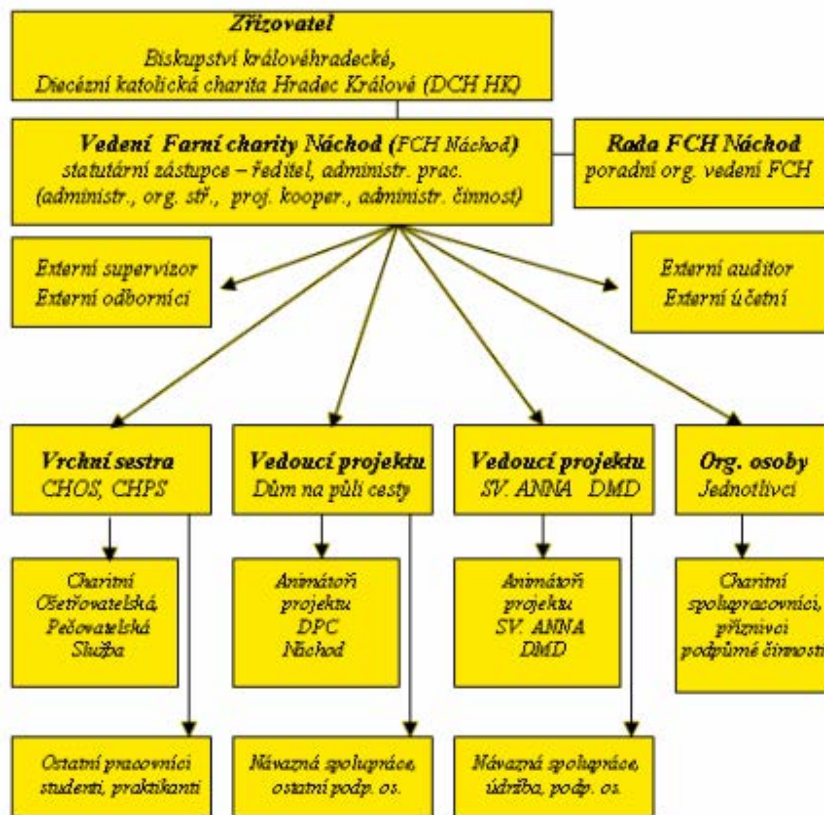
(Zdroj: [Www.salinger.cz](http://www.salinger.cz). In: Výroční zpráva Salinger [online]. 2012 [cit. 2013-03-03]. Dostupné z: http://www.salinger.cz/sdruzeni-salinger/vyrocnizpravy/vyrocnizprava_2011.pdf)

Odbory úřadů v Královehradeckém kraji	Počet
Ekonomické odbory	62
Odbory školství, kultury a tělovýchovy	34
Odbory správy majetku a investic	62
Odbory životního prostředí, zemědělství a lesnictví	30
Živnostenské úřady	32
Odbory dopravy a silničního hospodářství	24
Odbory sociálních věcí a zdravotnictví	40
Odbory stavebních úřadů	66
Správní odbory	56

(Zdroj: [Www.firmy.cz](http://www.firmy.cz). In: Odbory úřadů Královéhradeckého kraje [online]. 1996 - 2013 [cit. 2013-03-03]. Dostupné z: <http://www.firmy.cz/Institute-a-urady/Samosprava/Magistraty-urady-mestskych-obvodu-a-casti/Odbory-uradu/kraj-kralovehradecky>)

Obrázek 15 Organizační struktura Charitní ošetrovatelské služby Náchod

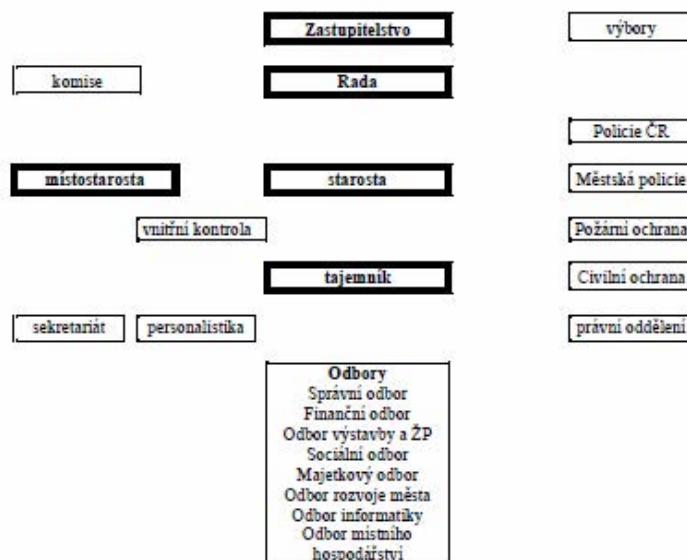
(Zdroj: Organizační struktura CHOS Náchod. www.charitanachod.cz [online]. 2011 [cit. 2013-03-16]. Dostupné z: <http://www.charitanachod.cz/pages/struktura.htm>)



32 zaměstnanců
30 přep. poč. p. ú.

Obrázek 16

(Zdroj: Organizační struktura Městského úřadu Červený Kostelec. In: www.cervenykostelec.cz [online]. 2004 [cit. 2013-03-16]. Dostupné z: http://www.cervenykostelec.cz/index.php?option=com_flexicontent&view=category&cid=154&Itemid=222&lang=cs)



Tabulka 15 - Nabídka kurzu školení pro veřejnou správu

Zdroj: Vzdělávací centrum pro veřejnou správu ČR: Nabídka kurzů a školení. Vzdělávací centrum pro veřejnou správu ČR [online]. 2012 [cit. 2013-02-09]. (Dostupné z: <http://www.vcvscr.cz/homepage/kurzy>)

Datum konání	Název kurzu	Lektor	Místo konání
11.2.2013 Pondělí	Způsobilost, opatrovnictví a nový občanský zákoník	JUDr. Maroš Matiaško	Ostrava
12.2.2013 Úterý	Způsobilost, opatrovnictví a nový občanský zákoník	Mgr. Zuzana Durajová	Olomouc
12.2.2013 Úterý	Trendy v náhradní péči o děti bez možnosti žít ve vlastní rodině	Ph.D. Lenka Průšová	Brno
14.2.2013 Čtvrtek	Kronika 21. století (úvodní seminář)	Mgr. Tomáš Hromádka	Zlín
14.2.2013 Čtvrtek	Postupy stavebních úřadů ve světle judikatury Nejvyššího správního soudu	JUDr. Miluše Jarošová	Brno
14.2.2013 Čtvrtek	Poskytování dotací ze státního rozpočtu a rozpočtů územních celků se zaměřením na prevenci porušení rozpočtové kázně Akreditováno: AK/PV-1018/2012	Ing. Martin Vlček	Praha 8
15.2.2013 Pátek	Kronikářská praxe II.	Mgr. Tomáš Hromádka	Olomouc
19.2.2013 Úterý	Legislativní pohled na poskytování sociálních služeb Akreditováno: 2012/1135-PC/SP/VP	Mgr. Ilona Kolářová	Plzeň
19.2.2013 Úterý	Nahlížení a poskytování informací ze správních spisů a poskytování informací fyzickým a právnickým osobám dle právních předpisů ČR a EU v praxi	Bc. Naďa Ann Olchawski	Brno
20.2.2013 Středa	Tři náročné situace v praxi vedoucího pracovníka Akreditováno: 2012/0522-PC/SP/VP	Mgr. Věra Máchová	Ostrava
21.2.2013 Čtvrtek OBSAZENO	Tři náročné situace v praxi vedoucího pracovníka Akreditováno: 2012/0522-PC/SP/VP	Mgr. Věra Máchová	Ostrava
21.2.2013 Čtvrtek	Zákon o ochraně osobních údajů Akreditováno: AK/PV-140/2006	Mgr. Josef Prokeš	Praha 8

21.2.2013 Čtvrtek	Ústavní výchova a její aplikace Akreditováno: 2009/327-SP	Ph.D. Lenka Průšová	Plzeň
21.2.2013 Čtvrtek	Spisová služba ve veřejné správě Akreditováno: AK/PV-564/2012	PhDr. Radomír Ševčík	Brno
25.2.2013 Pondělí	Účetnictví ÚSC a příspěvkových organizací Akreditováno: AK/PV-1180/2012	Ing. Ivana Ne- toušková	Brno
26.2.2013 Úterý	Zvládání stresu Akreditováno: AK/PV-1019/2012	PhDr. Helena Kalábová Ph.D.	Olomouc
26.2.2013 Úterý	Vnitřní a vnější komunikace úřadu Akreditováno: AK I./PV-310/2004	Dr. Olga Be- barová	Brno
26.2.2013 Úterý	Vedení hodnotícího pohovoru Akreditováno: AK/PV-820/2012	Mgr. Věra Máchová	Praha 8
28.2.2013 Čtvrtek	Inspekce kvality sociálních služeb – aktuality a praxe v roce 2013	Mgr. Květa Staňková	Zlín
28.2.2013 Čtvrtek OBSAZENO	Případové konference Akreditováno: 2012/1314-PC/SP/VP	Ing. Iveta Turková	Praha 8
28.2.2013 Čtvrtek	Přestupkové řízení - aktuality a praxe	JUDr. Svatava Vronská	Brno
5.3.2013 Úterý	Způsobilost, opatrovnictví a nový Občanský zákoník – pro ostatní Akreditováno: AK/PV-1375/2012	Mgr. Zuzana Durajová	Brno
5.3.2013 Úterý	Pečovatelská služba ve světle záko- na o sociálních službách Akreditováno: AK/PV-188/2006	Ing. Vratislav Vojnar	Praha 8
7.3.2013 Čtvrtek	Konkurzní řízení Akreditováno: AK/PV-735/2012	JUDr. Jarmila Veselá	Brno
7.3.2013 Čtvrtek	Zákon č. 101/2000Sb., o ochraně osobních údajů versus zákon č.106/1999Sb., o svobodném přístupu k informacím Akreditováno:	Mgr. Josef Prokeš	Plzeň
8.3.2013 Pátek	Způsobilost, opatrovnictví a nový Občanský zákoník – pro ostatní Akreditováno: AK/PV-1375/2012	Mgr. Denisa Slašťanová	Zlín
8.3.2013 Pátek	Práce s emocemi v profesním vztahu - jak se vyrovnat s křivdou a pocity viny Akreditováno: 2012/0521-PC/SP/VP	Mgr. Věra Máchová	Olomouc

8.3.2013 Pátek	Inventarizace majetku, pohledávek a závazku Akreditováno: AK/PV-1151/2012	Ing. Olga Han- zlová	Brno
12.3.2013 Úterý	Evidence obyvatel, občanské průka- zy a cestovní doklady Akreditováno: AKI./PV-349/2004	Ing. Alena Loudová	Plzeň
12.3.2013 Úterý	Právní odpovědnost při poskytování sociálních služeb Akreditováno: AK/PV-1374/2012	Mgr. Denisa Slašťanová	Praha 8
14.3.2013 Čtvrtek OBSAZENO	Případové konference Akreditováno: 2012/1314-PC/SP/VP	Ing. Iveta Turková	Praha 8
14.3.2013 Čtvrtek	Jednání a možnosti komunikace s problémovými klienty: Zvládání problémových klientů Akreditováno: 2012/0362-PC/SP	Mgr. Věra Máchová	Brno
19.3.2013 Úterý	Legislativní pohled na poskytování sociálních služeb Akreditováno: 2012/1135-PC/SP/VP	Mgr. Ilona Kolářová	Plzeň
21.3.2013 Čtvrtek	Vedení matrik Akreditováno: AK/PV-421/2012	Mgr. Jaroslava Ježková	Olomouc
21.3.2013 Čtvrtek	Opatrovnictví - nové formy podpory opatrovance opatrovníkem Akreditováno: 2012/0365-PC/SP	Yvonna Kozderová	Plzeň
21.3.2013 Čtvrtek	Stavební právo - aktuální změny a praxe Akreditováno: AK/PV-639/2012	Jiří Doležal	Brno
21.3.2013 Čtvrtek	Jak tvořit obecní zpravodaj	Mgr. Michaela Černá	Praha 8
26.3.2013 Úterý	Pravidla pro vyřizování stížností a petic, zkušenosti a praxe Akreditováno: AK/PV-187/2012	Ing. Martin Vlček	Praha 8
26.3.2013 Úterý	Stavební právo - aktuální změny a praxe Akreditováno: AK/PV-639/2012	Mgr. Marcela Válková	Plzeň
28.3.2013 Čtvrtek	Dluhové poradenství v sociálních službách	Mgr. Denisa Slašťanová	Olomouc
29.3.2013 Pátek	Dluhové poradenství v sociálních službách	Mgr. Denisa Slašťanová	Ostrava
5.4.2013 Pátek	Pozitivní a negativní myšlení ve vz- tahu ke zdraví - psychosomatika Akreditováno: 2012/0705-PC/SP/VP	Mgr. Věra Máchová	Brno

9.4.2013 Úterý	Poskytování dotací ze státního rozpočtu a rozpočtů územních celků se zaměřením na prevenci porušení rozpočtové kázně Akreditováno: AK/PV-1018/2012	Ing. Martin Vlček	Brno
9.4.2013 Úterý	Asertivita v praxi Akreditováno: AK/PV-823/2012	Mgr. Věra Máchová	Olomouc
11.4.2013 Čtvrtek	Právní odpovědnost při poskytování sociálních služeb Akreditováno: AK/PV-1374/2012	Mgr. Denisa Slašťanová	Brno
12.4.2013 Pátek	Zvláštní matrika Akreditováno: AK/PV-424/2012	Mgr. Jaroslava Ježková	Plzeň
16.4.2013 Úterý	Případové konference Akreditováno: 2012/1314-PC/SP/VP	Ing. Iveta Turková	Praha 8
18.4.2013 Čtvrtek	Správné vedení výběrových pohovorů Akreditováno: AK/PV-972/2012	Mgr. Věra Máchová	Plzeň
19.4.2013 Pátek	Komunikace v konfliktních situacích Akreditováno: AK/PV-827/2012	Mgr. Věra Máchová	Plzeň
22.4.2013 Pondělí	Inspekce kvality sociálních služeb – aktuality a praxe v roce 2013	Mgr. Květa Staňková	Ostrava
30.4.2013 Úterý	Vidimace a legalizace Akreditováno: AK/PV-420/2012	Mgr. Ida Kárná	Brno
16.5.2013 Čtvrtek	Inventarizace majetku, pohledávek a závazku Akreditováno: AK/PV-1151/2012	Olga Sloupová	Plzeň

Tabulka 16 - Termíny otevřených kurzů

(Zdroj: Otevřené kurzy [online]. 2012 [cit. 2013-02-11]. Dostupné z: <http://www.neziskovky.cz/kurzy/>)

Facilitace pracovních setkání
typ: ŘÍZENÍ A VEDENÍ datum: 18. 2. 2013
místo: Praha 1 lektor: Magdalena Černá
Argumentace a vyjednávání s dárcem a sponzorem
typ: FUNDRAISING, MARKETING, PR datum: 19. 2. - 20. 2. 2013
místo: Praha 1 lektor: Olga Medlíková
Projektové řízení
typ: ŘÍZENÍ A VEDENÍ datum: 20. 2. 2013
místo: Praha 1 lektor: Jan Horký
Úspěšné oslovení donátora s kvalitními prezentačními materiály
typ: FUNDRAISING, MARKETING, PR datum: 21. 2. 2013
místo: Praha 1 lektor: Štefan Novák
Účetní závěrka NNO, daňové přiznání

Přehled neziskových organizací v Královéhradeckém kraji

(Zdroj: Neziskové organizace v Královéhradeckém kraji. Přehled neziskových organizací [online]. 2012 [cit. 2013-02-27]. Dostupné z: <http://khk.neziskovka.cz/cz/katalog.php?order=okres>)

Dvůr Králové nad Labem

Občanské sdružení PEGALE-hrou za poznáním a zábavou	Dvůr Králové nad Labem
---	------------------------

Hradec Králové

(Re)habilis, o.p.s.	Hradec Králové
ADRA - Pyramida pomoci a rozvoje	Hradec Králové

Agentura Pavučinka, o. s.	Hradec Králové
Aliance dětí a mládeže Královéhradeckého kraje	Hradec Králové
Biskupství královéhradecké	Hradec Králové
Butterfly-Aid o.p.s.	Hradec Králové
Camp Center International	Hradec Králové
Centrum evropského projektování - regionální rozvojová agentura	Hradec Králové
Český červený kříž, Oblastní spolek Hradec Králové	Hradec Králové
Český kynologický svaz královéhradecká kynologická organizace č. 828	Hradec Králové
Divadlo Dno, o.s.	Hradec Králové
Duha o.p.s.-pečovatelská služba a respitní péče	Hradec Králové
Dům dětí a mládeže	Hradec Králové
Etické fórum ČR, královéhradecká oblastní pobočka	Hradec Králové
Historický C.k. Řadový pěší pluk č. 18 Hradec Králové	Hradec Králové
INSTINCT o. s.	Hradec Králové
INTEGRUM	Hradec Králové
Junák – svaz skautů a skautek ČR, středisko „K. Šimka“	Hradec Králové
KHK.NEZISKOVKO.CZ	Hradec Králové
Klub bechtěreviků Královéhradecký kraj	Hradec Králové
klub Dětem	Hradec Králové
Křesťanské mateřské centrum Sedmikráska	Hradec Králové
Mamma Help centrum Hradec Králové	Hradec Králové
Masarykova společnost, odbočka Hradec Králové	Hradec Králové

Občanské sdružení BABY TOP	Hradec Králové
Občanské sdružení Město pro lidi	Hradec Králové
Občanské sdružení Podzámčí	Chlumec n.C
Občanské sdružení rodičů při Speciálních školách	Hradec Králové
Občanské sdružení Salinger	Hradec Králové
ORBIS PICTUS	Hradec Králové
Péče o duševní zdraví	Hradec Králové
PIONÝR - Krajská organizace Pionýra KHK	Hradec Králové
POCO A POCO ANIMATO, o.s.	Hradec Králové
PROSTOR PRO, o. s.	Hradec Králové
Rodičovské Centrum Domeček o.s.	Třebechovice pod Orebem
Společnost experimentální archeologie	Všestary
TÁBOROVÝ KLUB HRADEČTÍ LVI o.s.	Hradec Králové
TOM 1725 Plamínek	Hradec Králové
Turistický oddíl mládeže 1722 Pěšinky a Ostříži	Hradec Králové
Tyfloservis, o.p.s.	Hradec Králové
YMCA Hradec Králové	Hradec Králové

Jičín

Akademie J. A. Komenského	Jičín
ARPZPD v ČR,o.s. Klub Klokánek	Hořice
Baševi	Jičín
Dům dětí a mládeže STONOŽKA	Nová Paka
For teenager Apel	Jičín
Lodžie	Jičín
Mateřské centrum Kapička	Jičín
Nadační fond Jičín - město pohádky	Jičín
Občanské poradenské středisko, o. p. s.	Hradec Králové
Oblastní charita	Libošovice
Okresní výbor Sdružení pro pomoc mentálně postiženým Jičín	Jičín
Organum cantate	Jičín

Podkumburský rozhled	Úbislavice
Sdružení rodičů a přátel mentálně postižených v Jičíně; Denní stacionář pro mentálně postižené dospělé osoby	Jičín
Spolek "Závěsné divadlo"	Jičín
Základní škola Bodláka a Pampelišky, o.p.s., Veliš 40, okr. Jičín	Veliš
Život bez bariér, občanské sdružení Nová Paka	Nová Paka

Litvínov

OBČANSKÉ SDRUŽENÍ FANTAZIA	LITVÍNNOV - JANOV
----------------------------	-------------------

Náchod

OBČANSKÉ SDRUŽENÍ FANTAZIA	NOVÉ MĚSTO NAD METUJÍ
AEROKLUB Nové Město nad Metují	Červený Kostelec
Agility Sultánci	Nové Město nad Metují
Akademické týdny	Náchod
BRANKA, obecně prospěšná společnost	Česká Skalice
Centrum rozvoje Česká Skalice	Náchod
CENTRUM VIDA – Život dětí a mládeže	Náchod
Český červený kříž Místní skupina č.1 Náchod	Broumov
Diakonie Broumov	Jaroměř
Diakonie ČCE - středisko Milíčův dům	Náchod
Dokořán, o.s.	Jaroměř - Josefov
DUHA Jaromírova dužina	Česká Skalice
Dům dětí a mládeže Bájo Česká Skalice, okres Náchod	Broumov
Dům dětí a mládeže Ulita Broumov, okres Náchod	Náchod
Eldorado, středisko Náchod	Náchod
Galerie výtvarného umění v Náchodě	Jaroměř
Horolezecký klub TJ Tiba Jaroměř	Broumov
Informační centrum Broumova	Nové Město nad Metují
Junák – středisko „ÚTA“ Nové Město nad Metují	Broumov
JUNÁK – svaz skautů a skautek ČR	Červený Kostelec
Junák, svaz skautů a skautek ČR , středisko Červený Kostelec	Náchod
Klub SUN Náchod, občanské sdružení, mateřské centrum HOPSÁČEK	Náchod

Klub vojenské historie Náchod	Jaroměř
LS BOĎI Jaroměř	Jaroměř
Magická lóže M. S. Patrčky	Jaroměř
Mateřský klub Rozmarýnek	Náchod
Městská knihovna Náchod, obecně prospěšná společnost	Náchod
Náchodská prima sezóna	Náchod
Náchodský sport pro všechny, občanské sdružení	Nové Město nad Metují
NONA-společnost zdravotně postižených	Náchod
Občanské sdružení CESTA	Jaroměř
Občanské sdružení Stáj Paradiso - Fassati	Červený Kostelec
Oblastní charita Červený Kostelec	Hoříčky
OS JK Donarova samota	Broumov
Podnikatelský klub Broumovska, občanské sdružení	Nové Město nad Metují
Pomocná škola NONA, o.p.s.	Náchod
SDRUŽENÍ OBČANSKÁ SPOLEČNOST NÁCHOD (SOS NÁCHOD)	Náchod
Sdružení svatého Isidora ze Sevilly	Náchod
Skupina Historického Šermu Soupeři	Jaroměř
Společné cesty o.s. Krámská 29, 547 01 Náchod	Náchod
Společnost přátel železnice - Meziměstí	Meziměstí
Společnost pro záchranu Babiččina údolí	Česká Skalice
Sportovní klub Rubena Náchod	Náchod
Sportovní zařízení města Náchoda, příspěvková organizace	Náchod
Tělovýchovná jednota SPARTAK Police nad Metují	Police nad Metují
YMCA DAP	Praha 1
Yoshinkan Nové Město nad Metují	Nové Město nad Metují

Rychnov nad Kněžnou

"Děčko" - Dům dětí a mládeže Rychnov nad Kněžnou	Rychnov nad Kněžnou
Dům dětí a mládeže Dobruška	Dobruška
Dům dětí a mládeže Kostelec nad Orlicí	Kostelec nad Orlicí
EMAUZY ČR	Rychnov nad Kněžnou
INEX - SDA Kostelecké Horky	Kostelecké Horky
Kročeje	Javornice
Mateřské centrum Jája	Rychnov n.K.
NAD ORLICÍ, o.p.s.	Kostelec nad Orlicí

o.s. MEZIUM	Rychnov n. Kn.
Občanské sdružení Agapé	Potštejn
PS Brontosauři, Čermná nad Orlicí	Čermná nad Orlicí
Sbor dobrovolných hasičů Doudleby nad Orlicí	Doudleby nad Orlicí
Sdružení Neratov	Rokytnice v Orlických horách
TERCIA VOLTA	Doudleby nad Orlicí
Tetřívěk,o.p.s.	Sedloňov
Villa Nova Uhřínov - středisko experimentální archeologie a regionálních dějin	Uhřínov pod Deštnou

Trutnov

"Bonifác" Ivety Nývltové	Rtyně v Podkrkonoší
Chalupění	Batňovice
Člověk a Krkonoše	Vrchlabí
ČSOP JARO Jaroměř	Jaroměř
Dětský klub Palcát	Lánov
Diakonie ČCE - středisko ve Dvoře Králové nad Labem	Dvůr Králové nad Labem
Diakonie ČCE středisko Světlo ve Vrchlabí	Vrchlabí
Eljon, horské středisko	Špindlerův Mlýn
Farní sbor Českobratrské církve evangelické v Trutnově	Trutnov
Jezdecký oddíl Dvůr Králové nad Labem	Dvůr Králové nad Labem
Junák-svaz skautů a skautek ČR, středisko Krakonoš Vrchlabí	Vrchlabí
Klub loutkářů Úpice	Úpice
Klub NATURA	Dvůr Králové n/L
Klub Vojenské Historie Odolov	Úpice
Království - Jestřebí hory, o. p. s.	Úpice
Kynologický klub Nový Svět Dvůr Králové nad Labem	Dvůr Králové nad Labem
Mateřské centrum Žirafa	Dvůr Králové nad Labem
Most k životu	Trutnov 3
Nový les, občanské sdružení	Kuks
Občanské sdružení Klíč	Trutnov
Občanské sdružení RUKA	Úpice
Oblastní charita Trutnov	Trutnov
OS Kopretina Vrchlabí	Vrchlabí
Parent Project	Vrchlabí
Římskokatolická farnost - děkanství Vrchlabí	Vrchlabí

Příloha 5 Výroční zpráva občanského sdružení Salinger

FINANČNÍ ZPRÁVA
O HOSPODAŘENÍ
SDRUŽENÍ

Celkové náklady	17 146 927,68
z toho:	
mzdové náklady (včetně zákonného sociálního a zdravotního pojištění)	10 036 012,00
ostatní provozní náklady	7 110 915,68
Náklady nejvýznamnějších středisek/projektů	
Nizkoprahovské zařízení pro děti a mládež Modrý pomeranč	3 843 694,91
Komunitní centrum Amaro Phurd - Pražská	2 792 904,65
Komunitní centrum Amaro Phurd - Okružní	3 403 188,95
Triangl	2 569 945,48
Stopa čápa	2 465 772,70
Centrum přátelské rodině Budulíněk - odlehčovací služby a volnočasové aktivity pro rodiny s dětmi	313 739,00
Letní rekreačně výchovný tábor	183 696,00
celkové výnosy	18 482 534,64
z toho:	
tržby za poskytnuté služby (včetně finančních prostředků získaných prostřednictvím Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost v rámci individuálních projektů Královéhradeckého kraje - finanční prostředky z ESF a rozpočtu České republiky, platba za poskytnuté služby od města Náchod, pronájem prostor, ...)	15 567 356,13
úroky	2 323,95
přijaté příspěvky od rodičů	96 310,00
přijaté příspěvky - dary	41 040,00
Nadace VIA	17 234,00
Nové Město nad Metují	7 000,00
Crocodile ČR, spol. s r. o.	3 756,00
GARRIS SERVICES a. s.	10 850,00
Jiřina a Jan Hlebschovi	1 000,00
Nadace Vodafone Česká republika	1 200,00
členské příspěvky	3 500,00
ostatní výnosy	42 692,00
provozní dotace celkem	2 729 312,56
dotace od územně samosprávných celků	879 296,00
Statutární město Hradec Králové	624 296,00
Královéhradecký kraj	255 000,00
dotace od ústředních orgánů státní správy	1 850 016,56
MPSV ČR	1 051 068,00
MŠMT ČR	448 948,56
Úřad vlády České republiky	350 000,00
hospodářský výsledek po zdanění	1 335 606,96

Seznam městských úřadů v Královéhradeckém kraji

Jičín - městský úřad

První písemná zpráva pochází z roku 1293. Město se nachází v nadmořské výšce 287 metrů. Na území žije 17 000 obyvatel.

www.mujicin.cz - Jičín-Valdické Předměstí, Žižkovo náměstí

Jaroměř - městský úřad

První písemná zpráva pochází z roku 1126. Město se nachází v nadmořské výšce 254 metrů. Na území žije 12 736 obyvatel.

www.jaromer-josefov.cz - Jaroměř, nám. Československé armády

Městský úřad Dobruška

První písemná zpráva pochází z roku 1312. Město se nachází v nadmořské výšce 287 metrů. Na území žije 6917 obyvatel.

www.mestodobruska.cz - Dobruška, nám. F. L. Věka

Solnice - městský úřad

První písemná zpráva pochází z roku 1321. Město se nachází v nadmořské výšce 332 metrů. Na území žije 2184 obyvatel.

www.solnice.cz - Solnice, Masarykovo náměstí

Meziměstí - městský úřad

První písemná zpráva pochází z roku 1408. Město se nachází v nadmořské výšce 432 metrů. Na území žije 2641 obyvatel.

www.mezimesti.cz - Meziměstí, 5. května

Častolovice - úřad městyse

První písemná zpráva pochází z roku 1342. Městys se nachází v nadmořské výšce 268 metrů. Na území žije 1675 obyvatel.

www.ou-castolovice.cz - Častolovice, Masarykova

Lázně Bělohrad - městský úřad

První písemná zpráva pochází z roku 1557. Město se nachází v nadmořské výšce 291 metrů. Na území žije 3760 obyvatel.

www.lazne-belohrad.cz - Lázně Bělohrad, Náměstí K. V. Raise

MÚ Červený Kostelec

První písemná zpráva pochází z roku 1362. Město se nachází v nadmořské výšce 414 metrů. Na území žije 8535 obyvatel.

www.cervenykostelec.cz - Červený Kostelec, náměstí T. G. Masaryka

Hronov - městský úřad

První písemná zpráva pochází z roku 1359. Město se nachází v nadmořské výšce 364 metrů. Na území žije 6377 obyvatel.

www.mestohronov.cz - Hronov, nám. Čs. armády

Janské Lázně - městský úřad

První písemná zpráva pochází z roku 1552. Město se nachází v nadmořské výšce 519 metrů. Na území žije 800 obyvatel.

www.janske-lazne.cz - Janské Lázně, náměstí Svobody

Kopidlno - městský úřad

První písemná zpráva pochází z roku 1322. Město se nachází v nadmořské výšce 219 metrů. Na území žije 2250 obyvatel...

www.kopidlno.cz - Kopidlno, náměstí Hilmarovo

Stárvkov - městský úřad

První písemná zpráva pochází z roku 1250. Město se nachází v nadmořské výšce 441 metrů. Na území žije 652 obyvatel.

www.starkov.cz - Stárvkov

Vysoké Veselí - městský úřad

První písemná zpráva pochází z roku 1323. Město se nachází v nadmořské výšce 254 metrů. Na území žije 923 obyvatel.

www.vysokeveseli.cz - Vysoké Veselí, Mírové náměstí

Náchod - městský úřad

První písemná zpráva pochází z roku 1254. Město se nachází v nadmořské výšce 346 metrů. Na území žije 20 688 obyvatel.

www.mestonachod.cz - Náchod, Masarykovo náměstí

Černý Důl - městský úřad

První písemná zpráva pochází z roku 1556. Obec se nachází v nadmořské výšce 684 metrů. Na území žije 722 obyvatel.

www.cernydul.cz - Černý Důl

Rychnov nad Kněžnou - městský úřad

První písemná zpráva pochází z roku 1258. Město se nachází v nadmořské výšce 320 metrů. Na území žije 11 333 obyvatel.

www.rychnov-city.cz - Rychnov nad Kněžnou, Havlíčkova

Trutnov - městský úřad

První písemná zpráva pochází z roku 1260. Město se nachází v nadmořské výšce 414 metrů. Na území žije 31 130 obyvatel.

www.trutnov.cz - Trutnov-Vnitřní Město, Slovanské náměstí

Pec pod Sněžkou - městský úřad

První písemná zpráva pochází z roku 1790. Město se nachází v nadmořské výšce 769 metrů. Na území žije 640 obyvatel.

www.pecpodsnezkou.cz - Pec pod Sněžkou

Železnice - městský úřad

První písemná zpráva pochází z roku 1320. Město se nachází v nadmořské výšce 321 metrů. Na území žije 1292 obyvatel.

www.zeleznice.net - Železnice, Náměstí Svobody

Borohrádek - městský úřad

První písemná zpráva pochází z roku 1342. Město se nachází v nadmořské výšce 258 metrů. Na území žije 2155 obyvatel.

www.mestoborohradek.cz - Borohrádek, Husova

Nové Město nad Metují - městský úřad

První písemná zpráva pochází z roku 1501. Město se nachází v nadmořské výšce 332 metrů. Na území žije 9941 obyvatel.

www.novemestonm.cz - Nové Město nad Metují, náměstí Republiky

Nový Bydžov - městský úřad

První písemná zpráva pochází z roku 1305. Město se nachází v nadmořské výšce 234 metrů. Na území žije 7145 obyvatel.

www.novybydzov.cz - Nový Bydžov, Masarykovo náměstí

Týniště nad Orlicí - městský úřad

První písemná zpráva pochází z roku 1361. Město se nachází v nadmořské výšce 253 metrů. Na území žije 6331 obyvatel.

www.tyniste.cz - Týniště nad Orlicí, Mírové nám.

Vrchlabí - městský úřad

První písemná zpráva pochází z roku 1359. Město se nachází v nadmořské výšce 477 metrů. Na území žije 12 367 obyvatel.

www.muvrchlabi.cz - Vrchlabí, Zámek

Opočno - městský úřad

První písemná zpráva pochází z roku 1068. Město se nachází v nadmořské výšce 292 metrů. Na území žije 3200 obyvatel.

www.opocno.cz - Opočno, Kupkovo nám.

Chlumeck nad Cidlinou - městský úřad

První písemná zpráva pochází z roku 1235. Město se nachází v nadmořské výšce 223 metrů. Na území žije 5407 obyvatel.

www.chlumecknc.cz - Chlumeck nad Cidlinou I, Klicperovo náměstí

Hořice - městský úřad

První písemná zpráva pochází z roku 1143. Město se nachází v nadmořské výšce 311 metrů. Na území žije 9025 obyvatel.

www.horice.org - Hořice, náměstí Jiřího z Poděbrad

Špindlerův Mlýn - městský úřad

První písemná zpráva pochází z roku 1676. Město se nachází v nadmořské výšce 718 metrů. Na území žije 1200 obyvatel.

www.spindleruvmlyn.org - Špindlerův Mlýn

Libáň - městský úřad

První písemná zpráva pochází z roku 1340. Město se nachází v nadmořské výšce 238 metrů. Na území žije 1714 obyvatel.

www.mestoliban.cz - Libáň, náměstí Svobody

Rtyně v Podkrkonoší - městský úřad

První písemná zpráva pochází z roku 1367. Obec se nachází v nadmořské výšce 405 metrů. Na území žije 3024 obyvatel.

www.rtyne.cz - Rtyně v Podkrkonoší, Hronovská

Teplice nad Metují - městský úřad

První písemná zpráva pochází z roku 1834. Město se nachází v nadmořské výšce 463 metrů. Na území žije 1747 obyvatel.

www.teplicenadmetuji.cz - Teplice nad Metují, Rooseveltova

Pilníkov - městský úřad

První písemná zpráva pochází z roku 1357. Obec se nachází v nadmořské výšce 358 metrů. Na území žije 1244 obyvatel.

www.pilnikov.cz - Pilníkov, Náměstí

Žacléř - městský úřad

První písemná zpráva pochází z roku 1334. Město se nachází v nadmořské výšce 612 metrů. Na území žije 3613 obyvatel...

www.zacler.cz - Žacléř, Rýchorské náměstí

Nechanice - městský úřad

První písemná zpráva pochází z roku 1228. Město se nachází v nadmořské výšce 239 metrů. Na území žije 2188 obyvatel.

www.nechanice.cz - Nechanice, Husovo nám.

Smiřice - městský úřad

První písemná zpráva pochází z roku 1361. Město se nachází v nadmořské výšce 240 metrů. Na území žije 3000 obyvatel.

www.mestosmirice.cz - Smiřice, Palackého

Třebechovice pod Orebem - městský úřad

První písemná zpráva pochází z roku 1368. Město se nachází v nadmořské výšce 243 metrů. Na území žije 5771 obyvatel.

www.trebechovice.cz - Třebechovice pod Orebem, Masarykovo náměstí

Rokytnice v Orlických Horách - městský úřad

První písemná zpráva pochází z roku 1318. Město se nachází v nadmořské výšce 580 metrů. Na území žije 2300 obyvatel.

www.rokytnice.cz - Rokytnice v Orlických horách, náměstí Jindřicha Šimka

Nová Paka - městský úřad

První písemná zpráva pochází z roku 1357. Město se nachází v nadmořské výšce 427 metrů. Na území žije 9418 obyvatel.

www.munovapaka.cz - Nová Paka, Dukelské náměstí

Sobotka - městský úřad

První písemná zpráva pochází z roku 1287. Město se nachází v nadmořské výšce 305 metrů. Na území žije 2435 obyvatel.

www.sobotka.cz - Sobotka, Boleslavská

Hostinné - městský úřad

První písemná zpráva pochází z roku 1270. Město se nachází v nadmořské výšce 351 metrů. Na území žije 4643 obyvatel.

www.hostinne.info - Hostinné, Náměstí

Broumov - městský úřad

První písemná zpráva pochází z roku 1256. Město se nachází v nadmořské výšce 395 metrů. Na území žije 7900 obyvatel.

www.broumov-mesto.cz - Broumov, třída Masarykova

Úpice - městský úřad

První písemná zpráva pochází z roku 1359. Město se nachází v nadmořské výšce 352 metrů. Na území žije 5828 obyvatel.

www.upice.cz - Úpice, Pod městem

Police nad Metují - městský úřad

První písemná zpráva pochází z roku 1213. Město se nachází v nadmořské výšce 441 metrů. Na území žije 4261 obyvatel.

www.meu-police.cz - Police nad Metují, Masarykovo náměstí

Dvůr Králové nad Labem - městský úřad

První písemná zpráva pochází z roku 1270. Město se nachází v nadmořské výšce 298 metrů. Na území žije 16 101 obyvatel.

www.mudk.cz - Dvůr Králové nad Labem, náměstí T. G. Masaryka

Kostelec nad Orlicí - městský úřad

První písemná zpráva pochází z roku 1303. Město se nachází v nadmořské výšce 273 metrů. Na území žije 6248 obyvatel.

www.kostelecno.cz - Kostelec nad Orlicí, Palackého náměstí

Vamberk - městský úřad

První písemná zpráva pochází z roku 1341. Město se nachází v nadmořské výšce 320 metrů. Na území žije 4680 obyvatel.

www.vamberk-city.cz - Vamberk, Husovo náměstí

Svoboda nad Úpou - městský úřad

První písemná zpráva pochází z roku 1553. Město se nachází v nadmořské výšce 516 metrů. Na území žije 2160 obyvatel.

www.musvoboda.cz - Svoboda nad Úpou, nám. Svornosti

Miletín - městský úřad

První písemná zpráva pochází z roku 1241. Město se nachází v nadmořské výšce 334 metrů. Na území žije 916 obyvatel.

www.miletin.cz - Miletín, náměstí K. J. Erbena

Česká Skalice - městský úřad

První písemná zpráva pochází z roku 1238. Město se nachází v nadmořské výšce 284 metrů. Na území žije 5283 obyvatel.

www.ceskaskalice.cz - Česká Skalice, třída T. G. Masaryka