

Česká zemědělská univerzita v Praze
Institut vzdělávání a poradenství

Poradenství v odborném vzdělávání



**Analýza potřeb v oblasti dalšího
profesního vzdělávání obyvatel v daném
regionu**

Bakalářská práce

Autor: Karolína Soukupová

Vedoucí práce: doc. PhDr. Radmila Dytrtová, CSc.

2015

PROHLÁŠENÍ

Prohlašuji, že jsem bakalářskou práci na téma

Analýza potřeb v oblasti dalšího profesního vzdělávání obyvatel v daném regionu

vypracovala samostatně a použila jen pramenů, které cituji a uvádím v seznamu použitých zdrojů.

Jsem si vědoma, že odevzdáním bakalářské práce souhlasím s jejím zveřejněním dle zákona č. 111/1998 Sb., o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů, ve znění pozdějších předpisů, a to i bez ohledu na výsledek její obhajoby.

Jsem si vědoma, že moje bakalářská práce bude uložena v elektronické podobě v univerzitní databázi a bude veřejně přístupná k nahlédnutí.

Jsem si vědoma, že na moji bakalářskou práci se plně vztahuje zákon č. 121/2000 Sb., o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů, především ustanovení § 35 odst. 3 tohoto zákona, tj. o užití tohoto díla.

.....

(podpis autora)

V..... dne.....

PODĚKOVÁNÍ

V souvislosti s psaním bakalářské práce bych ráda poděkovala paní tajemnici Městského úřadu v Benešově Mgr. Bc. Miluši Stibůrkové, panu tajemníkovi Městského úřadu ve Vlašimi Karlu Balíkovi a paní tajemnici Městského úřadu ve Voticích Mgr. Jaroslavě Ptáčkové za ochotu a pomoc při pořádání mého průzkumu na těchto úřadech. Dále bych chtěla poděkovat mé vedoucí práce paní doc. PhDr. Radmile Dytrtové, CSc. za vedení mé práce a usměrňování do správných kolejí. V neposlední řadě patří můj velký dík mé rodině, která při mně stála při mých úspěších i neúspěších během všech let mých studií.

ABSTRAKT

Bakalářské práce pojednává o analýze vzdělávacích potřeb na vybraných městských úřadech v regionu Benešovska. Teoretická část této práce je zaměřena na obecnou problematiku vzdělávání dospělých, jejich kompetence a také jejich motivaci ke vzdělávání. V návaznosti na tuto problematiku je zde také představeno téma vzdělávání úředníků, které je legislativně ustanoveno. V části praktické je provedena analýza vzdělávacích potřeb, která proběhla za pomoci dotazníkového šetření a řízených rozhovorů s kompetentními pracovníky úřadů. V rámci tohoto šetření je zjišťována současná situace především na dvou ze tří městských úřadů. V návaznosti na tuto analýzu jsou v závěru práce shrnuty její výsledky a navrženo řešení situace.

ABSTRACT

This bachelor thesis analyses education needs occurring in offices in the region of Benešov city. The theoretical part of this thesis is oriented to the general issue of adult education and training, competencies in education and also on the adults' motivation in education. The topic of education and training of public officers which is required by law is also introduced in this part. An analysis of educational needs was carried out by means of inquiries and by controlled interviews with appropriate employees of public authorities; the results are presented in the second part of this thesis. The current situation was assessed in the course of this research. In addition to this analysis, the conclusion summarises its results and makes suggestions for the future.

OBSAH

SEZNAM TABULEK	8
SEZNAM GRAFŮ	8
ÚVOD	10
1. CÍL A METODIKA PRÁCE	11
2. TEORETICKÁ ČÁST	12
2.1 Další profesní vzdělávání	12
2.1.1 Vymezení pojmu	12
2.1.2 Marketingové pojetí dalšího vzdělávání	13
2.1.3 Terminologie dalších typů vzdělávání	14
2.2 Kompetence v dalším vzdělávání	17
2.2.1 Vymezení pojmu kompetence	17
2.2.2 Členění kompetencí a jejich charakteristika	18
2.2.3 Motivace k dalšímu vzdělávání	19
2.3 Vzdělávání úředníků veřejné správy	21
2.3.1 Úředník veřejné správy	21
2.3.2 Struktura vzdělávání úředníků	21
2.3.3 Subjekty poskytující vzdělávání	24
3. PRAKTICKÁ ČÁST	26
3.1 Představení jednotlivých úřadů	26
3.1.1 Městský úřad Benešov	26
3.1.2 Městský úřad Vlašim	26
3.1.3 Městský úřad Votice	26
3.2 Strukturované rozhovory	27
3.2.1 Rozhovor s personalistkou Městského úřadu v Benešově	27
3.2.2 Rozhovor s tajemnicí Městského úřadu ve Voticích	28
3.2.3 Vyvozené závěry z rozhovorů	30
3.3 Dotazníkové šetření	30
3.3.1 Vzor dotazníku	31
3.3.2 Dotazníkové šetření na Městském úřadě v Benešově	33
3.3.3 Dotazníkové šetření na Městském úřadu ve Vlašimi	39
4. ZHODNOCENÍ VÝSLEDKŮ	45
5. ZÁVĚR	49
6. SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ	51
7. PŘÍLOHY	52

SEZNAM TABULEK

Tabulka 1 Seznam kompetencí.....	19
Tabulka 2 Seznam vzdělávacích institucí.....	25

SEZNAM GRAFŮ

Graf č. 1 Poměr respondentů na jednotlivých odborech.....	33
Graf č. 2 Věkové rozložení respondentů.....	34
Graf č. 3 Nejvyšší dosažené vzdělání úředníků.....	34
Graf č. 4 Potřeba ZOZ na jednotlivých pracovních pozicích.....	34
Graf č. 5 Poměr reálného vlastnění ZOZ.....	34
Graf č. 6 Dodržování lhůty pro další průběžné vzdělávání.....	35
Graf č. 7 Ideální délka lhůty pro další průběžné vzdělávání.....	35
Graf č. 8 Přínosnost školení a kurzů pro respondenty.....	35
Graf č. 9 Možnost vlastního výběru kurzů respondenty.....	36
Graf č. 10 Informovanost respondentů o jednotlivých kurzech.....	36
Graf č. 11 Reálný poměr náplně školení a kurzů.....	36
Graf č. 12 Ideální poměr náplně školení a kurzů.....	36
Graf č. 13 Poměr vhodné délky školení pro respondenty.....	36
Graf č. 14 Ohodnocení možností přínosu školení pro jednotlivce.....	37
Graf č. 15 Poměr vlastní iniciativy při dalším vzdělávání.....	37
Graf č. 16 Poměr vlastní iniciativy ve vzdělávání oproti nejvyššímu dosaženému vzdělání.....	38
Graf č. 17 Poměr vlastní iniciativy ve vzdělávání oproti věku.....	38
Graf č. 18 Poměr témat školení vybraných respondenty.....	38
Graf č. 19 Poměr respondentů na jednotlivých odborech.....	39
Graf č. 20 Věkové rozložení respondentů.....	39
Graf č. 21 Nejvyšší dosažené vzdělání úředníků.....	39
Graf č. 22 Potřeba ZOZ na jednotlivých pracovních pozicích.....	40
Graf č. 23 Poměr reálného vlastnění ZOZ.....	40
Graf č. 24 Dodržování lhůty pro další průběžné vzdělávání.....	40
Graf č. 25 Ideální délka lhůty pro další průběžné vzdělávání.....	40
Graf č. 26 Přínosnost školení a kurzů pro respondenty.....	41
Graf č. 27 Možnost vlastního výběru kurzů respondenty.....	41
Graf č. 28 10 Informovanost respondentů o jednotlivých kurzech.....	41
Graf č. 29 Ohodnocení možností přínosu školení pro jednotlivce.....	42
Graf č. 30 Reálný poměr náplně školení a kurzů.....	42
Graf č. 31 Ideální poměr náplně školení a kurzů.....	42
Graf č. 32 Poměr vhodné délky školení pro respondenty.....	43

Graf č. 33 Poměr vlastní iniciativy při dalším vzdělávání	42
Graf č. 34 Poměr vlastní iniciativy ve vzdělávání oproti nejvyššímu dosaženému vzdělání	42
Graf č. 35 Poměr vlastní iniciativy ve vzdělávání oproti věku	42
Graf č. 36 Poměr témat školení vybraných respondenty	44
Graf č. 37 Poměr nutnosti vlastnění ZOZ; její reálné vlastnění	45
Graf č. 38 Plnění lhůty dalšího průběžného vzdělávání; vhodnost zákonem dané lhůty	46
Graf č. 39 Poměr přínosnosti školení a kurzů pro respondenty	46
Graf č. 40 Poměr informovanosti o školeních a kurzech; možnost výběru druhu kurzů .	47
Graf č. 41 Možnosti přínosu školení pro respondenty – bod 1	48
Graf č. 42 Možnosti přínosu školení pro respondenty – bod 2	48
Graf č. 43 Možnosti přínosu školení pro respondenty – bod 3	48

ÚVOD

Vzdělávání je důležitou součástí každé fáze našeho života. Můžeme si díky němu zlepšovat svou životní situaci ve všech směrech. Může nás naplňovat jak po duševní stránce, tak především po stránce materiální. Právě stránka materiální by měla jedinci zajistit určité a stabilní místo v současném světě, který je v mnoha ohledech nekompromisní a ve kterém vládne silná konkurence. K zachování takové pozice potřebuje jedinec vykonávat takové zaměstnání, které mu pomůže v takovém světě uspět. Právě s tím jde ruku v ruce i další vzdělávání, při kterém by si měl jedinec osvojovat dovednosti, znalosti a tím i kompetence, které vedou ke zlepšení výkonu v jeho pracovní náplni. Svět práce je v dnešní době velmi provázaný, tedy i tato bakalářská práce se bude zabývat povoláním, které je každému velmi známé. Na druhou stranu ne každý je seznámen s tím, jaká přesná náplň se pod ním skrývá. Jedná se o pracovníky ve veřejné správě, tedy úředníky.

Ačkoliv je vzdělávání úředníků relativně přesně stanoveno zákonem, je v této situaci zapotřebí věnovat se právě oborům, ve kterých by úředníci měli být vzděláváni. Základní otázkou zůstává, jaký je celkový zájem těchto úředníků o vzdělávání, i když se v některých případech jedná o jejich povinnost. Pracovníci ve veřejné správě se velmi často dostávají do velmi vypjatých stresových situací, kdy musí ovládat ve značné míře asertivní chování, komunikaci, ale i týmovou spolupráci. K celému tomuto souboru je v nemalé míře připojeno přesné ovládání jejich pracovní náplně, znalost legislativy a jejího precizního dodržování.

Základním cílem vzdělávání pracovníků městských úřadů v okrese Benešov by tedy mělo být předcházení jejich stavům vyhoření, zlepšení komunikace s jejich zákazníky a samozřejmě v neposlední řadě zvyšování kvalifikace jejich pracovní náplně. V následujících kapitolách bude popsáno, jakým způsobem jsou všechny tyto parametry dodržovány. Dále bude v rámci dotazníkového šetření zjišťováno, jak jsou samotní úředníci a zaměstnanci úřadu spokojeni s možností vzdělávání a co by se mělo změnit.

1. CÍL A METODIKA PRÁCE

Cílem bakalářské práce je objasnit situaci potřeb dalšího vzdělávání v regionu Benešovska a to v oblasti veřejné správy. Následně analyzovat danou situaci, poukázat na případné nedostatky, které mohou nastat a nakonec navrhnout vhodné řešení pro další profesní vzdělávání úředníků a to především v rozsahu jejich průběžného vzdělávání.

Na základě prostudované literatury bude v teoretické části metodou analýzy zpracována problematika zadaná tématem bakalářské práce, kdy se bude jednat především o teoretické seznámení s tématem. V další části bude problematika doplněna o dotazníkové šetření, které proběhlo na daných úřadech, a metody řízeného rozhovoru s kompetentními respondenty v daném regionu. Na základě zjištěných dat bude provedena analýza a zhodnocení celé dané problematiky. Dotazníková metoda byla použita, jelikož díky ní bylo možné provést adekvátní průzkum. Vzhledem k velkému množství respondentů byla tedy zhodnocena jako nejvhodnější. Z výsledků dat bude zpracován závěr a doporučení pro zlepšení situace a případné zkvalitnění služeb v oblasti vzdělávání úředníků a to dle jejich představ a potřeb.

2. TEORETICKÁ ČÁST

2.1 Další profesní vzdělávání

2.1.1 Vymezení pojmu

Jedná se o pojem, který v sobě zahrnuje veškeré vzdělávání následující po skončení formálního vzdělávání, ve kterém se jedinec soustavně připravoval na výkon povolání. Probíhá tedy v průběhu aktivního pracovního života jedince. Jeho hlavním posláním je rozvíjet postoje, znalosti, schopnosti a požadované chování, které jsou zapotřebí pro uplatnění se na trhu práce. Jedná se o podmnožinu profesního vzdělávání, které je podmnožinou celkového dalšího vzdělávání. (Průcha, str. 73)

Další profesní vzdělávání má též přímou návaznost na profesní zařazení. Jeho další podstatou je také uplatnění jedince na pracovním trhu. Velmi úzce tudíž souvisí s kvalifikacemi, přesněji s objektivní a subjektivní, což v praxi jedince znamená neustálé přizpůsobování kvalifikace pracovníka kvalifikovanosti práce. (Průcha, str. 73)

Další vzdělávání může být vedeno a organizováno ve dvou formách (Průcha in Beneš, str. 28):

a) školami ve formě mimořádného, externího, dálkového a postgraduálního studia, či formou účelových kurzů, apod.

b) školami a neškolními institucemi (podniky, zájmovými profesními organizacemi, asociacemi apod.) jako vzdělávání specializační, rekvalifikační, kompenzační, či doplňkové

Velmi úzce souvisí s ekonomickou a společenskou situací jedince ve společnosti. Je velmi pravděpodobné, že při permanentním zvyšování jedincovy kvalifikace dojde i ke zvýšení jeho sociálního statusu. A s tímto transferem se ve většině případů zvyšuje i možnost zlepšení finanční situace.

Pod pojem další profesní vzdělávání nepatří jen další vzdělávání v daném oboru, ve kterém jedinec již působí, ale také vzdělávání rekvalifikační. Tato varianta znamená přeměnu své původní kvalifikace v průběhu života jedince, kdy je k tomuto kroku

donucen současnou situací na trhu práce, nebo se rozhodne dobrovolně v rámci touhy po dalším vzdělávání. (Mužík, str. 25)

2.1.2 Marketingové pojetí dalšího vzdělávání

Společně s nárůstem zájemců o další vzdělávání a vzrůstajícím trendem bylo zapotřebí zapojení mnoha dalších vědních disciplín. Na základě vzrůstající poptávky po dalším vzdělávání vznikl tedy marketing spojený s touto problematikou. Dle Mužíka (str. 27, 2012) se jedná o následující hlavní pojmy.

Potřeba profesního vzdělávání

Tento pocit nedostatku informací, či zkušeností vzniká u člověka především v době měnícího se okolního světa. Čím více se mění technologické postupy, a zrychluje technologický pokrok, tím více je kladen důraz na změnu. Pro společnost je tedy nepřípustné, aby jedinec chyboval. Potřeba profesního vzdělávání roste tím více, čím více je jedinec flexibilní.

Poptávka po profesním vzdělávání

V jistém pohledu se jedná o investici. Vzniká totiž ve chvíli, kdy je soukromá osoba či zaměstnavatel ochoten vynaložit finanční náklady na vzdělání, osvojení si dovedností či návyků. Její formování ovlivňuje motivace samotných zaměstnanců a také personální politika jednotlivých podniků.

Nabídka profesního vzdělávání dospělých

Jedná se o souhrnné označení veškerých kurzů, které se objeví na trhu. Tedy množství produktů dalšího vzdělávání, které je určitá instituce ochotná za určitých podmínek umístit na trh. Zákazník považuje za důležité především téma kurzu, časové rozhraní, cenu, studijní materiály, ale také záruku kvality, kterou může prodejce nabídnout.

Produkt profesního vzdělávání

Produktem profesního vzdělávání jsou všechny materiální i nemateriální statky, které jsou zaměřeny na uspokojení potřeb zákazníka. Všechny tyto produkty by měly být popsány v anotaci kurzu. Jedná se především o cíle kurzu, jeho formu, osobnost lektora a také jakou formou budou ověřovány výsledky kurzu. Významným faktorem je

především cena, kterou je posouzena efektivita kurzu. Kvalitu určí užitná hodnota výstupů výuky, tedy to, co si jedinec z kurzu odnesl (vědomosti, dovednosti, návyky, ...).

Prostředí profesního vzdělávání

Toto prostředí je tvořeno makro a mikro složkou. Makro prostředí je celé hospodářské prostředí, kdy u profesního vzdělávání je důležité, aby bylo podloženo kupní silou. Další složkou makroprostředí je společenská situace, tedy jaký přínos bude mít vzdělaný jedinec pro společnost.

Mikroprostředí tvoří zákazníci (firmy a jejich zaměstnanci, soukromé osoby). U obou je důležitý postoj samotných k sobě a také pohled a vztah k budoucnosti. Pohled do budoucna je velmi důležitý pro možnost uplatnění díky vzdělání. Mikroprostředí tvoří také dodavatelé, tedy lektori. Ti jsou uzavírající složkou celého systému. Dotváří totiž image vzdělávací instituce.

Externí efekty profesního vzdělávání

Tyto efekty jsou vedlejším produktem nabídky. Jedinec navštěvující kurz si může osvojit pozitivní i negativní představy a dovednosti. Návštěvníky kurzů bývají většinou velmi vzdělaní lidé a v případě, že jim je oznámena novinka v rámci kurzu, zvyšuje to velmi ekonomický efekt na společnost.

2.1.3 Terminologie dalších typů vzdělávání

V rámci vzdělávání dospělých můžeme rozlišit několik typů a názvů pro vzdělávání a učení. Ačkoliv termíny zní v mnoha případech velmi podobně, jejich význam se liší.

Celoživotní vzdělávání

Pod pojmem celoživotní vzdělávání je zahrnut celý proces vzdělávání, který probíhá v průběhu života jedince. Beneš zdůrazňuje, že procesem celoživotního vzdělávání se zabýval již J. A. Komenský ve svém díle *Obecná porada o nápravě věcí lidských*. Cílem vzdělávání není jen přenos poznatků, ale právě obsah přeneseného. Při vzdělávání je tedy důležité, aby lidstvo usilovalo o tento transfer, a právě tím bude společnost hodnotnější. O to důležitější je to v dospělosti, kdy je člověk schopen o sebe sama pečovat. Také to jedinci pomůže v porozumění sama sobě a ostatním. (Beneš, str. 26)

To znamená, že se jedná o ucelený způsob vzdělávání od předškolního vzdělávání, přes povinnou školní docházku na základní škole. Dále se sem dá zařadit soustavná příprava na povolání, která probíhá na středních odborných školách a odborných učilištích. Všeobecné vzdělávání, které se realizuje na gymnáziích je předpokladem k pokračování ve studiu na vyšších odborných, či vysokých školách a je nedílnou součástí tohoto vzdělávacího procesu. Samozřejmě se sem dá zařadit i vzdělávání dospělého v jeho produktivním věku, ale také období po skončení jeho ekonomické produktivity, kdy má možnost se vzdělávat na různých univerzitách třetího věku, jež jsou součástí mnoha vysokých škol. (Mužík, str. 23)

Dle základního dokumentu pro určení pravidel pro celoživotní vzdělávání, Strategie celoživotního učení ČR z roku 2007, je celoživotní učení rozděleno takto:

Formální vzdělávání

Jedná se o vzdělávání, které je striktně ustanoveno zákonem. Probíhá ve vzdělávacích institucích, tedy ve školách. Má jasně danou strukturu, která na sebe postupně navazuje a je jednotná pro celou Českou republiku. Ukončení vzdělávání na jednotlivých stupních tohoto systému se prokazuje na základě závěrečného dokumentu (vysvědčení, osvědčení, diplom)

Neformální vzdělávání

Tento druh vzdělávání probíhá v soukromých institucích a to na základě dobrovolnosti jedince. Ten zde získává další vědomosti, kompetence a dovednosti, které mu mohou pomoci ke zlepšení jeho sociálního postavení. Nevede k získání stupně vzdělání, jelikož se jedná například o volnočasové aktivity, kurzy či školení. Jedinou podmínkou pro toto vzdělávání je kompetentní osoba (lektor, školitel), který tyto kurzy nebo školení vede.

Informální učení

Informální učení se liší od předchozích dvou druhů především tím, že neprobíhá pod záštitou žádné instituce a je neorganizované. Jedná se o různé druhy samostudia, tedy nabývání zkušeností a znalostí z každodenních činností, kdy jedinec nemá možnost si daná fakta nijak ověřit v rámci organizace.

V současnosti je otázka celoživotního vzdělávání velmi aktuální. Na jednání Výboru pro vzdělávání OECD, které se konalo v roce 1996 v Paříži, bylo ustanoveno, že v 21. století by se mělo stát nezbytným, ale také snadno dostupným. (Beneš, str. 26)

Vzdělávání dospělých

Tento pojem je nutné odlišit od předchozího, tedy od celoživotního vzdělávání. A to i vzhledem k faktu, že probíhá v nejdelším časovém rozsahu života jedince. Toto vzdělávání může probíhat ve dvou základních formách.

První z těchto forem je ucelené, neboli formalizované studium na školách. To znamená, že dospělý jedinec si může kdykoliv během svého produktivního života doplnit vzdělání na středních, vyšších odborných, či vysokých školách. Díky této možnosti tedy usiluje o získání dalšího stupně vzdělání v rámci školského systému. Tento způsob vzdělání může probíhat ve formě prezenční, distanční, kombinované nebo večerní. (Mužík, str. 24)

Druhá forma se v posledních letech stává stále populárnější. Jedná se o vzdělání neformální. Rozšiřuje se nabídka kurzů, které dospělí mohou navštěvovat a tím si osvojovat nové schopnosti a dovednosti. (Průcha, str. 301)

Občanské a zájmové vzdělávání jsou dalšími podskupinami, které spadají do tohoto oboru. Dospělý jedinec má možnost si rozšiřovat své znalosti v různých institucích, které mu zprostředkuje zaměstnavatel, či si je sám aktivně vyhledá.

Potřeby vzdělávání dospělých jsou zřejmé. Patří mezi ně tlak trhu, kdy konkurence má vzrůstající tendenci, nebo také vzrůstající nabídka distančních kurzů. Lidé by měli tedy následovat trend a pracovat na sebezdokonalování, čímž se zvýší i kvalita celé společnosti. Motivace dospělých je vyvolána především profesním růstem, uspokojováním vlastních potřeb, vnějším očekáváním od okolí, či únikem před realitou.

S rostoucím trendem vzdělávání dospělých bylo zapotřebí, aby byla vytvořena síť politických, organizačních, administrativních i legislativních opatření. Tato potřeba vyvolala zájem u světových organizací (OECD, EU, OSN), a tím i institucí jednotlivých států. (Průcha, str. 302)

2.2 Kompetence v dalším vzdělávání

2.2.1 Vymezení pojmu kompetence

V současnosti se pojem kompetence velmi ustálil a zevšeobecněl, ačkoliv mnoho lidí si vysvětluje tento pojem jinými způsoby. Někteří chápou toto slovo jako moc, či pravomoc k vykonávání určitých činností, což ovšem není naprosto správné vysvětlení. V současné době je v pedagogickém pojetí kompetence upřednostňována před jakýmkoliv jiným pojmem. Zahrnuje v sobě totiž schopnost, dovednost, nebo způsobilost k realizování určitých činností nebo úkolů a to jakékoliv životní situaci. (Průcha, str. 129)

Z předchozího odstavce lze snadno odvodit, že člověk potřebuje být kompetentní, aby mohl naplnit své životní aspirace (ve všech ohledech naplněného života). Kompetence jedincům také pomáhají v osobním rozvoji jedinců, ať už se jedná o rozvoj na trhu práce, či rozvoj v osobním životě. Dá se tedy říci, že kompetentním je ten jedinec, který je schopen ve svém životě uplatňovat svůj lidský kapitál. Tedy ten, který dokáže v průběhu svého života uplatňovat znalosti, dovednosti, postoje, zkušenosti a v neposlední míře také motivaci. (Veteška, str. 26)

Ve vzdělávacím procesu především dospělých je důležité, aby byly veškeré schopnosti vzdělávaného navázány na praktické životní situace a tím následně byly využívány efektivně v praxi. Teprve poté dojde k transformaci v kompetenci, jelikož jedinci budou více odpovědní za svou životní dráhu, budou hnáni motivací k dalším úspěchům a v neposlední řadě se významně zlepší jejich schopnost efektivně a rychle se rozhodovat. Tím se jejich životní náplň stane přínosnou nejen pro ně samotné, ale také pro společnost, ve které žijí. (Veteška, str. 26)

Tremblay (in Veteška, 2010) tvrdí, že kompetentnost jedince definuje předem stanovenou úroveň jedince zvládnout určitou situaci. Tento fakt, kdy jsou předem jasně daná kritéria této úrovně, umožňuje jedinci nejen demonstrovat kompetentnost, ale také si ji sám změřit a následně vyhodnotit.

2.2.2 Členění kompetencí a jejich charakteristika

V rámci kompetencí existuje mnoho teorií, dle kterých se dají rozdělit. Zde ovšem platí, že všechny tyto teorie mají společný základ. Jako základní rozdělení je bráno rozdělení na kompetence profesní a kompetence klíčové, kdy klíčovým kompetencím bude věnována vyšší pozornost.

Profesní kompetence jsou zaměřeny čistě na určitou pracovní pozici, kdy je zde sledována především orientace na úzce specializovanou náplň práce či jednotlivých činností. Oproti tomu klíčové kompetence v sobě sice také obsahují orientaci na trh práce, ale dále i osobnostní předpoklady jedince k výkonu povolání. Nevztahují se na jedno konkrétní pracovní místo, ale mají širší záběr kvalifikací. Mezi jejich výhody patří fakt, že díky jejich ne úzce specializovanému obsahu mají delší životnost, což je v dnešní době rychlého technologického, společenského a ekonomického rozvoje velmi důležité. (Veteška, 2010, str. 89)

Tremblay (in Veteška, 2010, str. 89) udělil klíčovým kompetencím tyto základní znaky:

- a) kompetence jsou kontextualizované, tedy zasazené do určitého prostředí nebo situace, kdy vycházejí vždy z předchozích zkušeností či zájmů účastníků dané situace
- b) kompetence jsou multidimenzionální, kdy jsou složeny z mnoha rozličných zdrojů a zároveň se předpokládá, že se bude s těmito zdroji nakládat efektivně; ale také je zde předpoklad, že kompetence v sobě obsahuje chování a toto chování je projevováno navenek
- c) kompetence mají potenciál pro akci a rozvoj, což znamená, že kompetence jsou získávány v průběhu vzdělávání a učení, které jsou považovány za celoživotní proces, jehož výstupem jsou určité, předem vymezené rámce výstupů

Dle Evropského referenčního rámce bylo stanoveno celkem osm klíčových kompetencí, které mají jedinci pomoci při uplatnění v pracovním životě, sociálním začlenění a také v průběhu osobnostního naplnění. Všechny tyto schopnosti jsou stejně důležité a měly by přispět i k efektivnějšímu fungování jednotlivých členských států Evropské unie a tím pomoci k následnému zlepšení situace evropské ekonomiky a integrace. Pokud budou tyto kompetence zavedeny do kurikulárních dokumentů, dostanou se absolventi do

souladu s požadavky různých zaměstnavatelů. V následující tabulce jsou jednotlivé kompetence vyjmenovány.

1	Komunikace v mateřském jazyce
2	Komunikace v cizích jazycích
3	Matematická kompetence a základní kompetence v oblasti vědy a technologií
4	Kompetence k práci s digitálními technologiemi
5	Kompetence k učení
6	Kompetence sociální a občanské
7	Smysl pro iniciativu a podnikavost
8	Kulturní povědomí a vyjádření

Tabulka 1 Seznam kompetencí (Zdroj: Doporučení Evropského parlamentu a rady, 2006)

2.2.3 Motivace k dalšímu vzdělávání

Motivace dospělých k dalšímu vzdělávání je nedílnou součástí celé problematiky vzdělávání dospělých. Pokud by motivace na dospělého jedince nepůsobila při jeho rozhodování a chování, nebylo by možné jakékoliv vzdělávání nikdy aplikovat v praxi. Tento komplex motivů spojených s činností člověka (např. potřeby, zájmy, postoje, vlohy, apod.) má velký vliv nejen na výsledky učení dospělého, ale také na zahájení samotného učení. (Mužík, str. 9)

Dle Andragogického slovníku (str. 185, 2014) můžeme předpokládat, že v průběhu motivace dospělých je zapotřebí, aby byly respektovány individuální zvláštnosti každého, kdo se k dalšímu vzdělávání rozhodne. Je také nutné, aby byly hledány korelace mezi obecnými teoriemi, které jsou uplatňovány v rámci pojmu motivace, a konkrétní motivační strukturou, která se zobrazí v osobnosti jedince. Ke zjišťování motivace dospělých ke vzdělávání je uplatňováno mnoho druhů metod, které se uplatňují především v personalistice. (Průcha, Veteška, str. 185)

Motivaci dospělého jedince lze dělit na motivaci vnitřní a vnější. Vnitřní motivace úzce souvisí s životními postoji člověka, jeho egem a celkovou životní filozofií. Dá se říci, že tato motivace jedince vnitřně přesvědčuje, že má smysl se v životě snažit o dosažení jakýchkoliv cílů. Motivací vnější se rozumí taková motivace, která na jednotlivce působí z okolního světa. Mohou jí být různé podněty, které souvisí s profesním růstem, finančním zabezpečením, či pouhým pocitem uznání od okolního světa.

V rozhodování studujícího jedince se ve většině případů projevuje jako silnější motivace vnitřní. Jedná se i o efektivnější druh, který studujícího jedince pohání dále a v rychlejším tempu při procesu získávání informací. Dle závěrů ve sborníku, který vyšel u příležitosti konference „*Podpora nabídky vzdělávacích procesů*“ je zřejmé, že je zapotřebí vzbudit v dospělých tento druh motivace, aby mohlo být dosahováno efektivnějších výsledků ve vzdělávání. Na základě výzkumů bylo zjištěno, že motivace k dalšímu vzdělávání nejvíce dospělým chybí při jeho vyhledávání. V budoucnu tedy bude zapotřebí, aby byla tato motivace dospělým navrácena, více podporována v neposlední řadě soustavně dále rozvíjena. (Trojan, 2012)

Pokud bude při kurzech dosaženo podpory a pozitivního přístupu ze stran lektora, dá se předpokládat, že se zvýší i motivace jedinců k dalšímu vzdělávání. Ačkoliv mnozí dospělí považují za zdroj schopnosti učit se pouhé nadání, není tomu tak. Z výzkumů vyplývá, že hlavním úspěchem při učení je motivace, výdrž a především správně aplikovaná metoda učení. (Mužík, str. 9)

Z pohledu jedince je možné si představit pyramidu, která představuje čtyři úrovně motivů k učení. Do pevné základny patří především informace, odborné vědomosti, dovednosti a pracovní návyky. Hned v druhém patře je zvýšená výkonnost při pracovním nasazení. Třetí patro pomyslné pyramidy obsahuje sociální jistoty, kterých může jedinec při dosažení dvou pater pod ním získat. Nejvyšší bod pyramidy tvoří individuální užitek, který závisí subjektivně na každém jedinci. Z této pyramidy lze tedy odvodit, že cílem při vzdělávání většiny dospělých je získávání informací a aktivní účast na zvýšení pracovní výkonnosti, což dopomáhá k jejich lepšímu uplatnění na trhu práce. (Mužík, str. 11)

2.3 Vzdělávání úředníků veřejné správy

Vzdělávání úředníků veřejné správy je ve většině případů přesně stanoveno zákonem. Legislativní ustanovení tedy platí i pro další pojmy, které s tímto oborem úzce souvisí. Veškeré tyto pojmy jsou dány Zákonem o úřednících a Zákonem o obcích.

2.3.1 Úředník veřejné správy

V České republice se může úředníkem stát každá fyzická osoba, která je občanem České republiky, či osoba, která má v České republice trvalý pobyt. Společně s tímto musí splňovat dosažení plnoletosti, tedy věku 18 let a musí být též způsobilá k právním úkonům. V neposlední řadě musí ovládat jednací jazyk, tedy češtinu. (Zákon č. 312/2002 Sb.)

Pojem úředník představuje každého zaměstnance úřadů a institucí, které vykonávají územní správu a samosprávu v České republice. Těmito úřady a institucemi je myšlena vláda, ministerstva a jiné orgány státní správy, které vykonávají tuto správu na všech místech území státu. V tom případě je tedy státní správa přenesena na města a obce. To znamená, že obce a města splňují kromě povinností své vlastní samosprávy i povinnosti, které spadají pod státní správu. (Mužík, str. 171)

Státy, které jsou členy Evropské unie, přikládají velký význam specifikaci osobnosti úředníka státní správy. Dle nich by se mělo jednat o vysokoškolsky, či středoškolsky vzdělaného jedince, se všeobecným kulturním rozhledem, který má zájem na průběžném sebezdokonalování ve své profesi. Měl by mít také elementární právní povědomí a v neposlední řadě taktéž schopnost komunikovat s veřejností, a to s dobrými rétorickými schopnostmi. (Palán, Rýznar, str. 40)

Vzhledem k tomu, že se v moderních demokratických státech toto povolání chápe především jako „služba občanům“, je důležité, aby bylo vykonáváno svědomitě a tedy i lidmi, kteří k tomu mají adekvátní vzdělání a kompetence.

2.3.2 Struktura vzdělávání úředníků

Z důvodu předcházení situacím, kdy by na pracovní pozice úředníků byly dosazovány osoby s neadekvátními kompetencemi, je vzdělávání úředníků stanoveno zákonem.

Mezi hlavní cíle tohoto zákona patří především vytvoření profesionálního úřednického sboru, který bude spolehlivým, efektivním, odborným a především nestranným výkonem veřejné správy. Tento zákon o úřednících byl přijat již před vstupem České republiky do Evropské unie. Při zasedání Evropské rady v Madridu roku 1995 bylo vyneseno závazné stanovisko, „že podmínkou pro vstup kandidátských zemí do Evropské unie je existence dostatečných správních kapacit veřejné správy.“ (Mužík, str. 173)

Hlavním prostředkem pro efektivnost státní správy je zejména rozšířený systém pro její profesní vzdělávání. Potřeba vzdělávání je důležitá i z toho důvodu, že společně se zrušením okresních úřadů byla přenesena část působnosti právě na územní samosprávné celky, tedy obce a města. Tímto procesem se přeneslo více pracovních povinností a nároků na menší správní celky, tedy na městské a obecní úřady. (Mužík, str. 174)

Dle Zákona č. 312/2002 Sb. o úřednících územních samosprávných celků a o změně některých zákonů je vzdělávání úředníků založeno na několika vzájemně propojených principech. Pokud nejsou tyto principy dodržovány, nelze vzdělávání uznat jako platné, což i v některých případech znamená, že úředník nesmí vykonávat svou pracovní pozici, na kterou byl dosazen při výběrovém řízení. Mezi tyto principy patří také především aspekt o akreditacích institucí, které mohou vzdělávání poskytovat. Dále se zákon zabývá tématem časového rozvrhu, během kterého by mělo být vzdělávání plněno. To znamená, že by měl každý úředník splňovat 18 pracovních dní školení během tří let výkonu povolání.

Systém, dle kterého jsou úředníci během svého výkonu povolání vzděláváni, je tedy opřen o čtyři základní úrovně. Ovšem ne všichni zaměstnanci úřadů musí podstoupit všechny tyto vzdělávací akce. Záleží na jejich pracovní pozici, kterou vykonávají. V následujících odstavcích budou popsány typy vzdělávání úředníků, které jsou legislativně ustanoveny.

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

Vstupní vzdělávání je povinné pro všechny nastupující úředníky, kteří nemají zvláštní odbornou způsobilost, o které bude zmínka dále v textu. Povinností úředníka je ukončit toto vzdělání do tří měsíců ode dne vzniku pracovního poměru na úřadě. Ukončení

tohoto vstupního vzdělávání je deklarováno osvědčením, které vydává vzdělávací instituce zaštiťující tento kurz.

Náplní kurzů vstupního vzdělávání by měla být základní znalost veřejné správy, jejího celkového působení a také jejích částí. Další náplní by měly být základy veřejného práva, veřejných financí, evropského správního práva a také znalost práv, povinností a pravidel etiky úředníka. V neposlední řadě se kurz týká nejen tématu informačních technologií, které musí úředník při svém výkonu povolání používat, ale také komunikačních dovedností a dalších kompetencí, které při svém výkonu povolání potřebuje.

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

Tento druh vzdělávání je povinný pro všechny úředníky, kteří toto povolání vykonávají. Zákon ustanovuje, že každý z nich musí splnit 18 dní vzdělávání a to v průběhu tří let. Tato vzdělávání jsou splňována formou kurzů. Tyto kurzy by se měly týkat náplně práce, kterou daný úředník na své pozici vykonává. O účasti zaměstnance na kurzu rozhoduje vedení úřadu, a to s ohledem na potřebu daného územního samosprávného celku, na aktuální finanční rozpočet a také s přihlédnutím k plánu vzdělávání úředníka. Pokud vedení úřadu rozhodne, že se úředník kurzu zúčastní, je jeho povinností tuto skutečnost naplnit. Svou účast na kurzu dokládá úředník osvědčením, které na konci kurzu obdrží od akreditované instituce, která kurz pořádala.

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

Cílovou skupinou tohoto vzdělávání jsou úředníci, kteří vykonávají správní činnosti stanovené prováděcím právním předpisem. Tento předpis zajišťuje územní samosprávní celek (město, či obec). K tomu, aby mohli úředníci tyto správní činnosti vykonávat, potřebují k jejich výkonu prokázat zvláštní odbornou způsobilost (dále jen ZOZ). Ve výjimečných případech mohou pozice úředníků zastávat i osoby bez ZOZ. Toho lze dosáhnout pouze po dobu 18 měsíců od vzniku pracovního poměru úředníka, nebo ode dne, kdy začal vykonávat činnost, pro jejíž výkon je prokázání odborné způsobilosti podmínkou. Další výjimkou je možnost požádání o uznání rovnocennosti vzdělání na základě rozhodnutí ministerstva. Proces získání ZOZ je zakončen zkouškou a její vlastnění je prokazováno získaným osvědčením.

Dosažení ZOZ by mělo vést k získání požadovaných znalostí týkajících se obecných a právních norem upravujících výkon povolání a to jak v rovině teoretické, tak především v praxi. Odborná způsobilost je tedy rozdělena na dvě hlavní části – na obecnou a zvláštní. Obecná část je svou náplní obdobná jako vstupní vzdělávání, ovšem v širším měřítku. Ve zvláštní části ZOZ je obsažena nejen aplikace daných poznatků v praxi u správních činností stanovených prováděcím právním předpisem, ale také znalost působnosti orgánů územní samosprávy a územních správních úřadů.

Závěrečná zkouška probíhá ve dvou částech – ústní a písemné. Zajišťování zkoušek a vydávání osvědčení řídí a zaštiťuje Ministerstvo vnitra ČR, a to prostřednictvím příspěvkové organizace Institutu pro veřejnou správu Praha.

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

V případě, že je úředník na základě výběrového řízení jmenován do funkce vedoucího úředníka, je jeho povinností si do dvou let od nástupu na tuto vedoucí pozici splnit vzdělávání vedoucích úředníků. Pokud tak neučiní, není možné, aby v této pozici dále setrval. Úředník podstupuje tento kurz pod záštitou akreditované instituce, kdy finanční náklady na tento kurz jsou hrazeny úřadem, který jej na tento kurz vyslal. V případě, že vedoucí úředník úspěšně kurz absolvuje, tedy složí závěrečnou zkoušku, je jeho povinností setrvat v pracovním poměru na daném úřadě po dobu tří let. Pokud tato podmínka není úředníkem splněna, musí uhradit úřadu všechny finanční náklady na tento kurz. Pokud je podmínka splněna pouze z části, náklady se značně sníží.

Stejně jako ZOZ obsahuje toto vzdělávání obecnou a zvláštní část. V obecné části jsou obsaženy znalosti a dovednosti v řízení úředníků. V části druhé je obsažen přehled o činnostech, které stanovuje prováděcí právní předpis a které vykonávají jeho podřízení pracovníci. Pro praxi je pro každé místo vytipován jeden modul tohoto vzdělávání.

2.3.3 Subjekty poskytující vzdělávání

Silnou stránkou vzdělávání úředníků je především jeho zajištění mnoha institucemi. Dle zákona o úřednících smí poskytovat vzdělávání úředníků pouze právnické nebo fyzické osoby, které vlastní oprávnění k této činnosti. Jedná se tedy například o vysoké školy,

nebo podnikatelské subjekty s tímto oprávněním, kterým jsou akreditace od příslušných ministerstev. (Sciskalová, str. 73)

Vzdělávání zaměstnanců ústředních orgánů státní správy probíhá taktéž ve vzdělávacích zařízeních, která spadají pod jednotlivá ministerstva. O která ministerstva se jedná, ukazuje následující tabulka.

Ministerstvo vnitra ČR	Institut pro veřejnou správu Praha Policejní akademie 6 SOŠ zaměřených na veřejnou správu
Ministerstvo spravedlnosti ČR	Justiční akademie v Kroměříži Institut pro kriminologii a sociální prevenci
Ministerstvo financí ČR	Vzdělávací zařízení MF Vltava Smilovice Vzdělávací zařízení Přehrada Luhačovice Školící středisko Celní správy ČR
Ministerstvo obrany ČR	Školící a vzdělávací středisko MO v Komorním Hrádku Univerzita obrany Vojenská střední škola Brno, Vyškov Střední technická škola Moravská Třebová
Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy ČR	Centrum pro studium vysokého školství
Ministerstvo zdravotnictví ČR	Institut postgraduálního vzdělávání pracovníků ve zdravotnictví, Praha Institut pro další vzdělávání pracovníků ve zdravotnictví, Brno
Ministerstvo zahraničních věcí ČR	Diplomatická akademie

Tabulka 2 Seznam vzdělávacích institucí (Zdroj: Mužík, 2012)

V systému působí i několik dalších institucí, řada z nich jsou nadace, občanská sdružení, příspěvkové organizace, ale také soukromé vzdělávací instituce. Aktuálně je největší počet těchto institucí v Praze a Středočeském kraji, následně v Brně a celém Jihomoravském kraji. Naopak nejméně vzdělávacích institucí můžeme nalézt v kraji Karlovarském a Královehradeckém. (Mužík, str. 178)

3. PRAKTICKÁ ČÁST

3.1 Představení jednotlivých úřadů

V rámci praktické části byl proveden průzkum na třech městských úřadech v oblasti Benešovska. Jedná se o Městský úřad v Benešově, Městský úřad ve Vlašimi a Městský úřad ve Voticích.

3.1.1 Městský úřad Benešov

Město Benešov patří mezi bývalá okresní města, které má v současné době rozšířenou působnost a pověřený obecní úřad. Je jedním ze správních obvodů Středočeského kraje, kdy pod něj spadá dalších 50 obcí. Následkem toho zde sídlí řada úřadů, které spravují celý region a tedy celý bývalý okres. V rámci městského úřadu působí 11 odborů, na nichž pracuje přes 100 zaměstnanců a úředníků. V rámci tohoto úřadu proběhl průzkum nejen formou dotazníkového šetření, ale také formou rozhovoru s personalistkou úřadu.

3.1.2 Městský úřad Vlašim

Městský úřad ve Vlašimi působí formou devíti odborů, kdy se jedná o úřad s rozšířenou působností. V rámci toho má přibližně 70 zaměstnanců a zajišťuje agendu pro své nejbližší okolí. Proběhlo zde dotazníkové šetření, které bylo pod záštitou tajemníka úřadu.

3.1.3 Městský úřad Votice

Městský úřad ve Voticích je nejmenším z daných úřadů. Pod jeho záštitou existuje sedm odborů. V současné době má 53 zaměstnanců a spravuje agendu pro celý svůj region. V rámci tohoto úřadu nebylo možné z vnitřních důvodů poskytnout šetření formou dotazníků u jednotlivých zaměstnanců a úředníků. Díky tomu byla zvolena plnohodnotná alternativa, kdy byl proveden rozhovor s tajemnicí úřadu, při němž byly zodpovězeny všechny potřebné dotazy. Tyto dotazy byly ve většině případů shodné s obsahem dotazníků, které byly použity na ostatních dvou úřadech.

3.2 Strukturované rozhovory

3.2.1 Rozhovor s personalistkou Městského úřadu v Benešově

Na počátku mého průzkumu jsem provedla řízený rozhovor s personalistkou Městského úřadu v Benešově, při kterém jsem byla seznámena s problematikou vzdělávání úředníků. Na základě tohoto rozhovoru mi byla poskytnuta možnost utřídit si přesné cíle a směr mého průzkumu. V souvislosti s tím mi bylo umožněno nejen rozdat strukturované dotazníky mezi úředníky a zaměstnance úřadu, ale také dozvědět se detailní informace o současné situaci vzdělávání na úřadě.

Otázka č. 1 - V jakém stavu se aktuálně nachází vzdělávání na Vašem úřadě?

Vzdělávání na úřadech obecně je ve většině případů striktně ustanoveno zákonem 312 a 512 Sb a také vyhláškou 304. Touto legislativou se zde samozřejmě řídíme, ačkoliv se nejedná vždy o jednoduchou situaci. Při nástupu zaměstnance do výkonu povolání se musí okamžitě vytvořit individuální vzdělávací plán.

Otázka č. 2 – Preferujete některé vzdělávací instituce?

V tomto ohledu není mnoho variant na výběr. Co se týká Vstupního vzdělávání a Zvláštní odborné způsobilosti, existuje pouze jedna instituce, která toto vzdělávání provozuje a je zaštitěna Ministerstvem vnitra. Shodou okolností má sídlo nedaleko Benešova blízko Konopiště, kde též není problém se zajišťováním ubytování. Tento druh „zaškolení“ není ovšem levnou záležitostí. Pohybuje se kolem 15 000,- za osobu a dohromady trvá tři týdny. Náš úřad tedy musí velmi pečlivě vybírat vhodné kandidáty, za které si tuto sumu může dovolit zaplatit.

Otázka č. 3 – Provozuje Váš úřad nějakou vnitřní formu vzdělávání?

Ano, ačkoliv se jedná o občasné projekty, které mají dočasné trvání. V roce 2010 dostalo město Benešov grant na provedení projektu „Výzva 57 – Zlepšení systému řízení lidských zdrojů“. Jednalo se o projekt financovaný Evropským sociálním fondem, kdy se pořádaly různé workshopy, během kterých proběhla také analýza potřeb vedoucích pracovníků. Díky té mělo dojít ke zlepšení situace při poskytování služeb občanům. Dalším takovým projektem pořádaným za podpory Evropského sociálního fondu byl projekt s názvem „Výzva 69 - Profesní rozvoj zaměstnanců obce s rozšířenou působností

Benešov“. Tento projekt sloužil pro vzdělávání vybraných padesáti zaměstnanců, kdy toto vzdělávání probíhalo nad legislativní rámec. V rámci toho vznikl e-learningový program, který byl zaměřen na korupci, komunikaci a manažerské dovednosti. Výhodou tohoto e-learningového kurzu je fakt, že ho mohou nakonec podstoupit všichni úředníci.

3.2.2 Rozhovor s tajemnicí Městského úřadu ve Voticích

V rámci tohoto úřadu nebylo možné provést dotazníkové šetření. Díky komunálním volbám je situace na úřadě nejistá a tudíž se zdejší tajemnice rozhodla nezatěžovat své zaměstnance dotazníky. Ovšem vyšla mi vstříc alespoň s možností řízeného rozhovoru, který byl zaměřen na podobné otázky, které byly uvedeny v dotazníku rozdaném na ostatních dvou úřadech.

Otázka č. 1 – Kolik odborů má úřad ve Voticích?

Městský úřad má celkem sedm odborů, kdy zde není započteno oddělení vedení úřadu. Ovšem vzhledem k tomu, že s největší pravděpodobností dojde k organizačním změnám, tak se nejspíš situace do budoucna změní.

Otázka č. 2 – Kolik zaměstnanců má v současnosti Váš úřad?

V současné době je vytvořeno 52 míst, kdy z nich je obsazeno pouze 49 vzhledem k tomu, že jsou tři pracovnice na mateřské a rodičovské dovolené. Doba, po kterou zde tito zaměstnanci pracují, je různá. Jsou zde pracovníci, kteří zde pracují jeden rok, ale také zkušení, kteří jsou zde zaměstnání přes dvacet let. Já sama jsem tajemnicí jedenáct let, tudíž si troufnu říci, že situaci na úřadě znám opravdu dobře.

Otázka č. 3 – Splňují Vaši zaměstnanci povinnou lhůtu pro vzdělávání, která je dána zákonem?

Ano, splňují ji všichni naši zaměstnanci. Ovšem do této kategorie započítáváme i různé porady odborů, které probíhají na Krajském úřadě v Praze. Ten zaštiťuje většinu našich kurzů, které využíváme. Ovšem jedná se o finančně velmi náročnou aktivitu, proto sem jsou tyto porady započítávány.

Otázka č. 4 - Preferujete spíše vícedenní školení, či jednodenní?

V dnešní situaci, kdy je většina školení velmi finančně nákladných, není možné, aby naši zaměstnanci navštěvovali vícedenní školení. A ani o to většinou sami nemají zájem,

jelikož mají své soukromé povinnosti vůči rodinám apod. Pokud už se jedná o vícedenní školení, je to školení pořádané Krajským úřadem, ale také různými ministerstvy. Pokud se jedná o nutnost navštívit několikadenní školení, jedná se většinou o kongres, který je určen pro vedoucí pracovníky úřadů.

Otázka č. 5 – Splňují všichni zaměstnanci obdržení Zvláštní odborné způsobilosti?

Je to dané zákonem, tudíž je to nutnost. V případě, že přijmeme nového zaměstnance, je naší povinností mu toto školení uhradit a poskytnout. Problém může nastat, pokud se během tříměsíční zkušební lhůty tento pracovník neosvědčí a úřad se s ním musí rozloučit. I takovou situaci jsme zde zažili. V takovou chvíli investované peníze do tohoto jedinice propadají a jedná se o špatnou investici.

Otázka č. 6 – Preferujete nějakou určitou vzdělávací agenturu?

Naši zaměstnanci si vybírají školení zásadně sami. Pokud naleznou kurz, který je v souladu s jejich náplní práce a pohybuje se v přijatelném finančním rozmezí, nebráníme jim v jeho absolvování. Naši zaměstnanci ve většině případů preferují absolvování kurzů v Praze, Táboře, ale také v Benešově. S většinou agentur již máme zkušenosti, a co se týká výběru, je většinou ovlivněn přímo lektorem.

Otázka č. 7 – Zmínila jste, že zaměstnanci mají možnost si vybrat školení sami. O jaké druhy mají většinou zájem?

Většinou se jedná o školení, která souvisí s jejich náplní práce. Například pracovníci odborů mají zájem o vzdělávání ve svém oboru. Situace je jiná například u pracovníků podatelny, kdy není možné, aby byly pokryty všechny jejich kompetence při vzdělávání. Máme též vlastní e-learningový program, ve kterém jsou obsažena témata zabývající se psychologií a komunikací. Díky nim je tato část školení ve většině případů pokryta.

Otázka č. 8 – Probíhá na Vašem úřadě nějaký druh interního vzdělávání?

Jak jsem již zmínila, máme svůj vlastní e-learningový kurz RENTEL. Zaměstnanci ho ovšem většinou neshledávají efektivním. Mají raději osobní jednání s lektory oproti pasivnímu vstřebávání informací. Dále také poskytujeme vzdělávání v informačních technologiích, jelikož bez jejich používání se dnes fungování úřadu neobejde. Toto

školení probíhá v běhu úřadu. Zde ovšem může nastat rozpor mezi generacemi, kdy starší generace odmítá inovace v zaběhnutém systému.

3.2.3 Vyvozené závěry z rozhovorů

Z předcházejících rozhovorů lze vyvodit, že oba úřady usilují o zlepšování situace ve vzdělávání svých zaměstnanců. Bojují ovšem s finanční náročností veškerého veřejného vzdělávání a poskytování všech služeb v tomto oboru. S touto situací se snaží vyrovnat každý úřad jinou cestou. Na základě toho v Benešově vyhledávají různé možnosti projektů, které jsou podporovány různými druhy evropských grantů. Na druhou stranu ve Voticích započítávají do lhůty dané zákonem i veškeré schůze odborů pořádané na krajském úřadě, nebo jakékoliv školení probíhající v rámci úřadu. V obou případech je ovšem na prvním místě spokojenost jejich zaměstnanců a poskytování toho nejlepšího vzdělávání. V rámci obou úřadů existují e-learningové systémy, které by měly dopomoci k rozšíření obzorů především v oblastech psychologie, komunikačních dovedností, asertivity a předcházení syndromu vyhoření. V případě Votického úřadu je ovšem tento druh vzdělávání shledáván jako neefektivní oproti vzdělávání, které probíhá v prezenční formě a dochází v něm k přímému kontaktu s lektorem.

3.3 Dotazníkové šetření

Jak již bylo zmíněno výše, dalším druhem použité metody byl strukturovaný dotazník. Zaměstnanci a úředníci obdrželi tyto dotazníky v tištěné formě, kdy měli možnost vyjádřit se jak pomocí uzavřených, tak otevřených otázek. Dotazník by se dal rozdělit na dvě části. První z nich je část, která zkoumá současný stav, který je na úřadech, tedy jestli je naplněn legislativní rámec a jestli současná situace jednotlivým zaměstnancům vyhovuje. Část druhá byla zaměřena na budoucnost a případná přání jednotlivých zaměstnanců ohledně typu a zaměření vzdělávání. Dotazníkové šetření proběhlo v průběhu druhé půlky ledna roku 2015 a to na dvou úřadech – v Benešově a Vlašimi. Na základě tohoto šetření bude vyhotoven průzkum pomocí grafů a tabulek, tedy analýza vzdělávacích potřeb. Z jejich výsledků bude vyvozen závěr a případný návrh na zlepšení situace, aby vzdělávání na jednotlivých úřadech probíhalo efektivnější a celkově vhodnější formou.

3.3.1 Vzor dotazníku

Dotazník

Analýza potřeb dalšího vzdělávání ve veřejné správě v oblasti Benešovska

Dobrý den,

do rukou jste obdrželi dotazník, který má dopomoci k analýze potřeb dalšího vzdělávání ve veřejné správě. Obracím se na Vás s prosbou o jeho vyplnění, jelikož bude sloužit jako podklad k vypracování mé bakalářské práce právě na toto téma. Prosím Vás tedy o pravdivé vyplnění odpovědí.

Dotazník je plně anonymní a nasbíraná data nebudou použita k jiným účelům.

Děkuji za Váš čas a ochotu,

Karolína Soukupová

Pokud nebude napsáno jinak, vyberte jednu z nabízených možností.

1.) Pro který odbor, popřípadě oddělení, pracujete?

.....

2.) Kolik je Vám let?

- a) do 25 let
- b) 26 – 35
- c) 36 – 45
- d) 46 a více

3.) Jaké je Vaše nejvyšší dosažené vzdělání?

- a) základní
- b) vyučen
- c) střední s maturitou
- d) VOŠ
- e) VŠ

4.) Vyžaduje pozice, kterou vykonáváte „Zkoušku odborné způsobilosti“?

- a) ano
- b) ne

5.) Vztahuje se k otázce č. 4. Pokud jste odpověděli ano, jak dlouho vykonáváte tuto pozici?

.....

6.) Vztahuje se k otázce č. 4. Pokud jste odpověděli ano, jste jejím držitelem?

- a) ano
- b) ne

7.) Splňujete zákonem předepsaný plán prohlubování kvalifikace úředníka (tedy 18 dní vzdělávání během tří let)?

- a) ano
- b) ne

8.) Je pro Vás náplň tohoto plánu dostačující?

- a) ano
- b) ne

9.) Pokud jste v předcházející otázce odpověděli ne, napište, kolik dní by pro Vás bylo dostačujících:

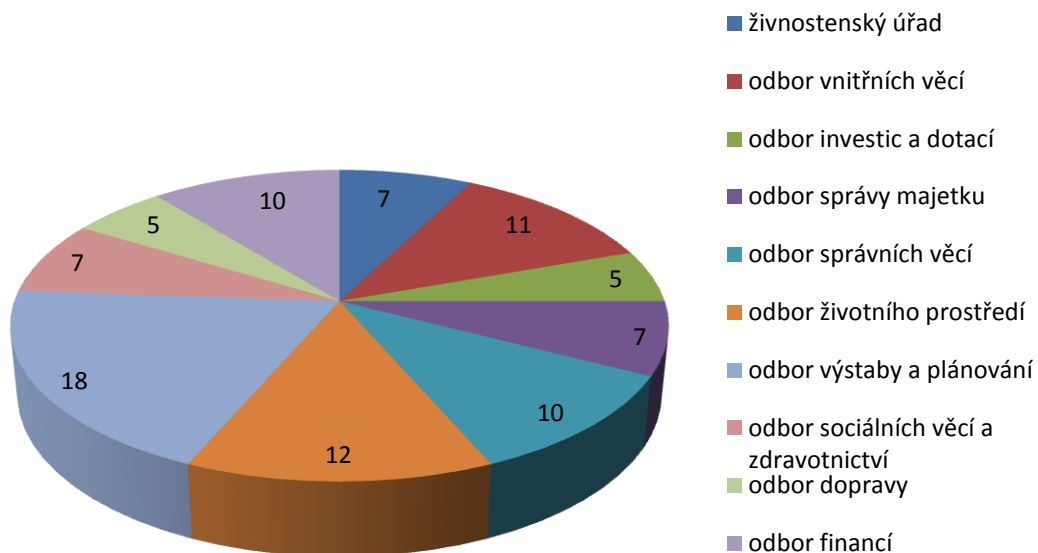
.....

- 10.) Možnost průběžného vzdělávání úředníků považujete za:
- naprosto přínosné
 - celkem přínosné
 - nepřínosné
 - absolutně nepřínosné
- 11.) Máte možnost si sami vybrat druh a téma školení/kurzů?
- ano
 - ne
- 12.) Jakým způsobem plníte školení v poměru profesní odbornost versus osobní rozvoj?
Vyjádřete v procentech:
-
- 13.) Jak by měl tento poměr vypadat dle Vašich představ?
-
- 14.) Co nejvíce oceňujete na možnosti dále se vzdělávat na školeních?
(vyberte maximálně 3 možnosti a obodujte je body 1-3, kdy 3 je nejvíce a 1 nejméně)
- možnost osobního rozvoje
 - možnost bezplatného profesního vzdělávání
 - možnost rozšiřování znalostí v oboru
 - možnost seberealizace
 - možnost zlepšení komunikačních dovedností
 - možnost případného vyššího platového ohodnocení
 - možnost zvýšení kvality vlastní práce
- 15.) Kterým školení dáváte přednost?
- jednodenním, kterých je více do roka
 - jednorázovým vícedenním školením
- 16.) Jste dostatečně informováni o nabídce různých kurzů a školení?
- ano
 - ne
- 17.) Vzděláváte se i sám/sama ze své iniciativy?
- ne
 - ano – jak a v jakém oboru:
- 18.) Jaké zaměření školení byste nejvíce uvítali?
- na zlepšování komunikačních dovedností
 - na gramatiku a pravopis českého jazyka
 - na předcházení syndromu vyhoření
 - na komunikaci s problémovými klienty
 - na školení týkajících se pouze znalostí souvisejících s odbornou způsobilostí
 - na jiné:

3.3.2 Dotazníkové šetření na Městském úřadě v Benešově

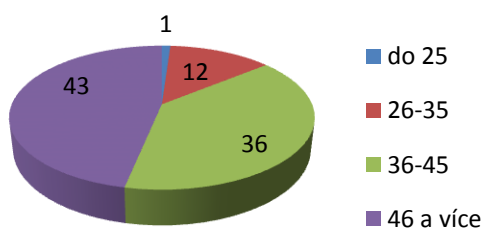
V rámci tohoto úřadu odpovědělo na dotazníky 92 respondentů z deseti odborů. Nedošlo tedy k průzkumu u všech zaměstnanců a úředníků. Ovšem vzhledem k tomu, že se jedná přibližně o 96% z celkového počtu zaměstnanců úřadu, bylo možné z tohoto počtu vyvodit závěry.

Z nadcházejícího grafu můžeme určit poměr odpovědí z jednotlivých odborů. Největší podíl je zde z Odboru výstavby a územního plánování. Nejméně dat se podařilo sesbírat z Odboru dopravy a Odboru investic a dotací.

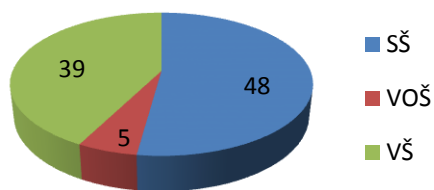


Graf č. 1 Poměr respondentů na jednotlivých odborech

V následujícím grafu č. 2 můžeme vyčíslit poměr věkových skupin na zdejšímu úřadě. Z toho lze dojít k závěru, že největší věkové zastoupení zaměstnanců je 46 a více let. Dalším parametrem, který byl zjišťován v dotazníkovém šetření, bylo dosažené vzdělání jednotlivých zaměstnanců. Ačkoliv respondenti měli v nabídce i formu základní a vyučen, nikdo z nich ji nezvolil a největší zastoupení je zaměstnanců se středním vzděláním.

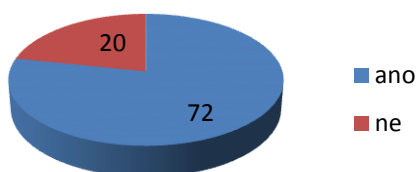


Graf č. 2 Věkové rozložení respondentů

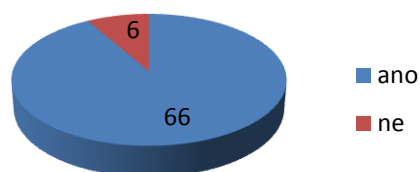


Graf č. 3 Nejvyšší dosažené vzdělání úředníků

Obsahem dalších otázek bylo téma Zvláštní odborné způsobilosti. Z následujících grafů můžeme vyčíst, že zaměstnanců, kteří vykonávají pracovní pozici, která vyžaduje ZOZ, je 72, ovšem pouhých 66 z nich ji vlastní. Mezi odbory, kde není nutná ZOZ patří například Odbor správy majetku a Odbor investic a majetku. Zde jsou zaměstnání lidí, kteří potřebují především ekonomické vzdělání a platí pro ně jiná pravidla, než pro úředníky. Průměrný počet let, který na těchto pozicích zaměstnanci strávili je 10,2 let. Jsou zde zaměstnání úředníci, kteří jsou zde pouhý rok, ale také let třicet.

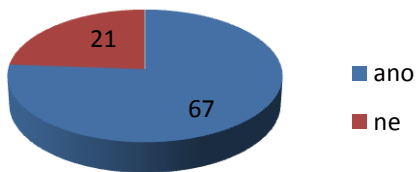


Graf č. 4 Potřeba ZOZ na jednotlivých pracovních pozicích

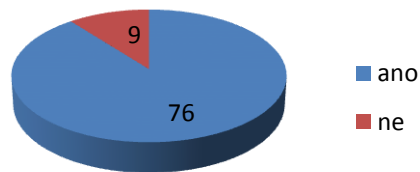


Graf č. 5 Poměr reálného vlastnění ZOZ

Další otázka v dotazníku se týkala tématu dalšího průběžného vzdělávání úředníků, které je dané zákonem. Jednalo se o otázku, jestli úředníci splňují povinnou lhůtu pro toto vzdělávání, tzn. 18 dní během tří let. Následující graf naznačuje, že většina zaměstnanců tuto náplň splňuje. Další s tím související otázka byla, zda je pro respondenty tato lhůta vyhovující. V grafu číslo sedm můžeme vidět, že většina respondentů s touto lhůtou spokojena je. V závislosti na tom byl zjišťován odpovídající počet let v případě, že by lhůta vyhovující nebyla. Po zprůměrování této lhůty vyšel výsledek 21,5 dne.

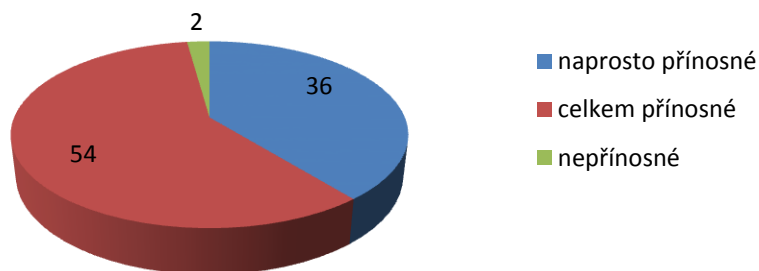


Graf č. 6 Dodržování lhůty pro další průběžné vzdělávání



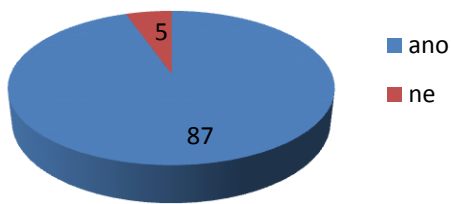
Graf č. 7 Ideální délka lhůty pro další průběžné vzdělávání

S předchozími otázkami souvisí spokojenost respondentů s průběžným vzděláváním a také jaké v něm vidí přínosnost. Naprosto negativní odpověď si ne zvolil z žádných respondentů. V následujícím grafu tuto spokojenost můžeme vidět.

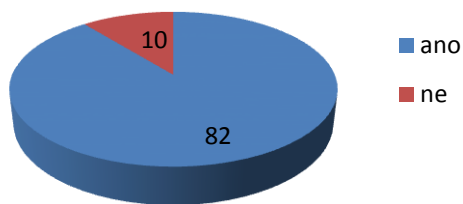


Graf č. 8 Přínosnost školení a kurzů pro respondenty

Dalším důležitým faktorem je fakt, jestli si zaměstnanci mohou vybrat téma a druh školení sami. V tomto ohledu bylo zjištěno, že většina zaměstnanců tuto možnost má. V následujícím grafu můžeme vyčíst hodnoty, které o tom vypovídají. Ve druhém grafu můžeme vyčíst, jakým způsobem jsou zaměstnanci o školeních a kurzech informováni. Můžeme se z něj přesvědčit, že většina zaměstnanců je o školeních informována dostatečně.

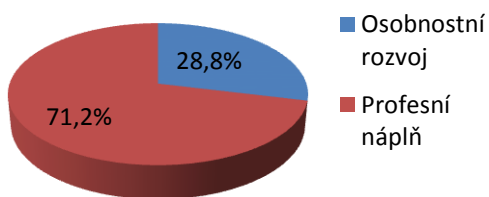


Graf č. 9 Možnost vlastního výběru kurzů respondenty

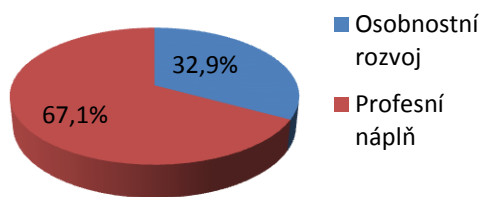


Graf č. 10 Informovanost respondentů o jednotlivých kurzech

Další část dotazníku se týkala náplně vzdělávání. Přesněji, jakým způsobem si naplňují respondenti vzdělávání v poměru profesní náplň školení versus osobnostní rozvoj. Otázky byly položeny tedy položeny dvě, tedy jakým způsobem momentální situace vypadá a jaký by byl pro respondenty ideální poměr.

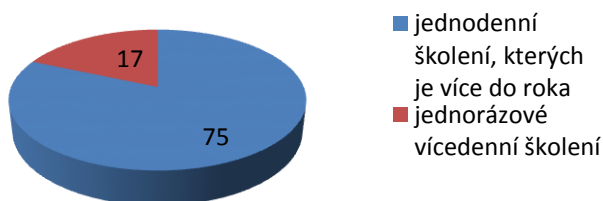


Graf č. 11 Reálný poměr náplně školení a kurzů



Graf č. 12 Ideální poměr náplně školení a kurzů

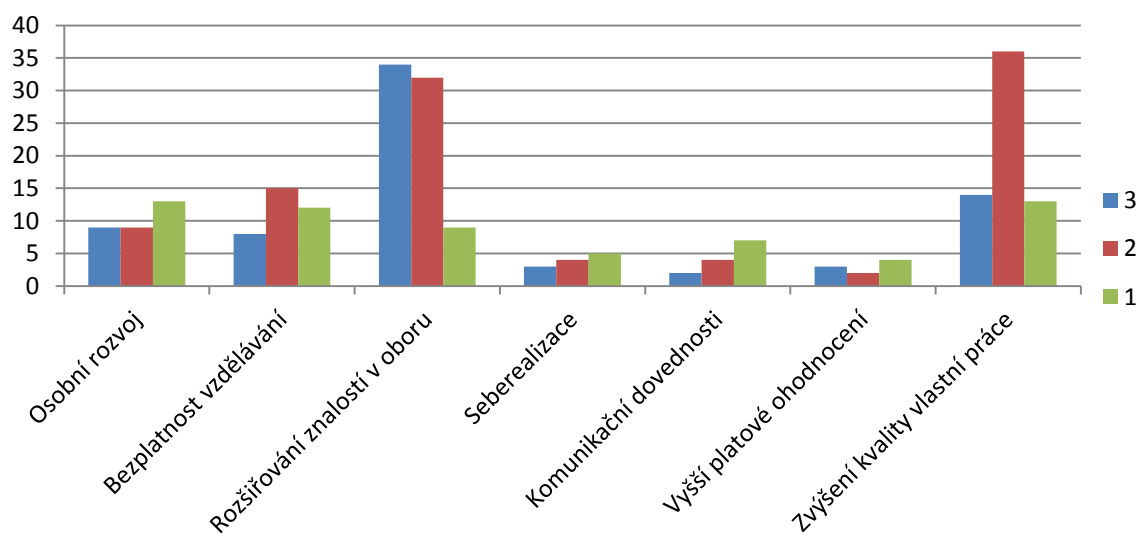
V následující otázce byla věnována pozornost možnosti trvání školení, kterým dávají respondenti přednost. Jedná se o důležitý faktor, jelikož dle něho je možné vybírat vhodnost školení a uspokojit tak potřeby zaměstnanců.



Graf č. 13 Poměr vhodné délky školení pro respondenty

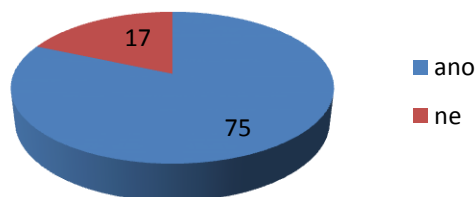
Otázka, která následovala, se zabývala ohodnocením možností, které mohou školení přinášet. Mezi takové možnosti patří například zlepšení komunikačních dovedností, seberealizace, zvyšování povědomí ve vlastním oboru, apod. Odpovědi měli respondenti ohodnotit bodovou hodnotou od tří do jedné, kdy se jednalo o bodovou škálu, tedy tři

byly nejvíce a jedna nejméně. Jak se můžeme přesvědčit z následujícího grafu, bylo zjištěno, že zaměstnanci nejvíce oceňují možnosti, které souvisí přímo s výkonem jejich pracovní náplně, tedy vzdělávání a rozšiřování znalostí v jejich oboru. Naopak nejméně hodnotí možnost případného zvýšení platového ohodnocení. Důvod je zřejmý, jelikož v případě, kdy mají pevně daný tabulkový plat, je vysoce nepravděpodobné, že by k takovému navýšení došlo.



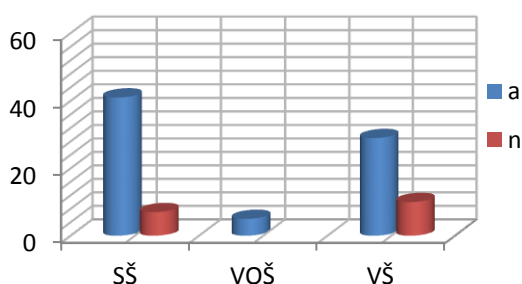
Graf č. 14 Ohodnocení možností přínosu školení pro jednotlivce

Předposlední otázkou bylo téma vzdělávání z vlastní iniciativy. Pokud respondenti odpověděli ano, měli tuto otázku doplnit o obor vzdělávání. Mezi tyto obory ve většině případů patřilo vzdělávání v legislativě, které souvisí s výkonem té určité odbornosti. Tyto znalosti si zaměstnanci rozšiřují pomocí literatury, ale také internetu. Mezi další obory patří cizí jazyky, ale také vysokoškolské studium. V následujícím grafu je znázorněn poměr úředníků, kteří se vzdělávají a kteří ne.

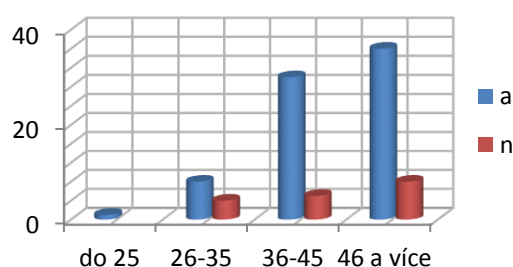


Graf č. 15 Poměr vlastní iniciativy při dalším vzdělávání

V následujícím grafu můžeme vysledovat, jakým způsobem je ovlivněna vlastní iniciativa věkem a nejvyšším dosaženým vzděláním u zaměstnanců úřadu. V levém grafu je znázorněno, že nejvíce se z vlastní iniciativy vzdělávají zaměstnanci se středním vzděláním, kdy poměr vysokoškolsky vzdělaných také není zanedbatelný počet při vlastním vzdělávání. V grafu na pravé straně můžeme vidět porovnání vztahu věku a vlastní iniciativy při vzdělávání. Z něho vyplývá, že nejvíce dbají na své sebe rozvíjení lidé starší čtyřiceti šesti let.

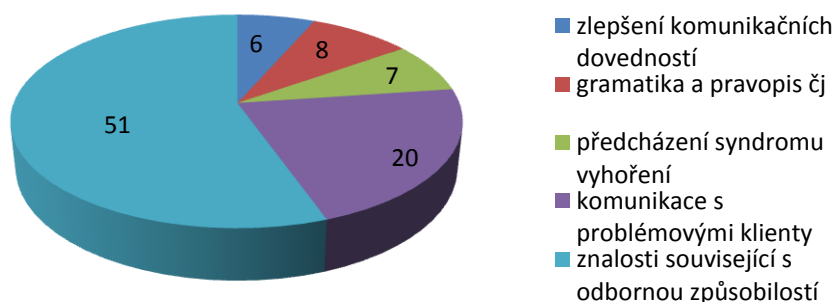


Graf č. 16 Poměr vlastní iniciativy ve vzdělávání proti nejvyššímu dosaženému vzdělání



Graf č. 17 Poměr vlastní iniciativy ve vzdělávání proti věku

Poslední otázka souvisela s výběrem tématu školení, které by zaměstnanci nejvíce uvítali. Na výběr měli poskytnutých pět témat, ze kterých bylo možné si vybrat. Jak je zřejmé z následujícího grafu, nejvíce by respondenti měli zájem o školení, která souvisí přímo s tématem a náplní jejich výkonu práce. Jako druhou nejvhodnější alternativu by si představovali kurzy, jejichž náplní je zaměření na komunikaci s problémovými klienty. Ostatní tři témata byla vyrovnána a to v relativně zanedbatelném počtu.

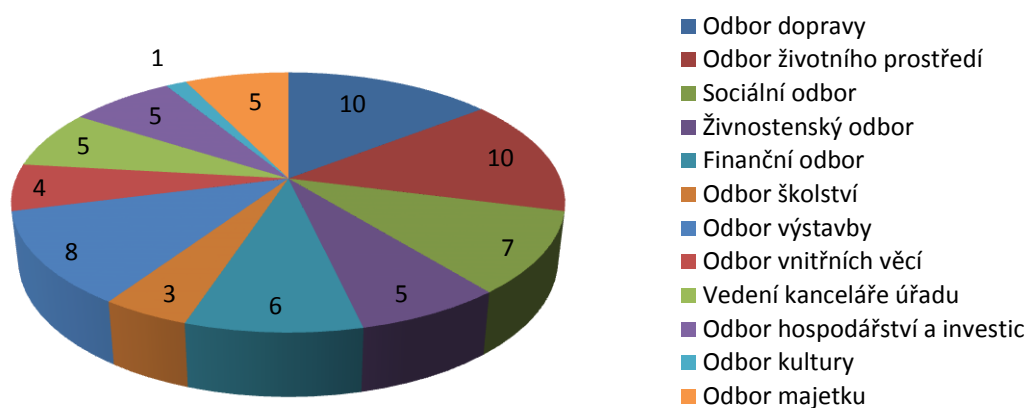


Graf č. 18 Poměr témat školení vybraných respondenty

3.3.3 Dotazníkové šetření na Městském úřadu ve Vlašimi

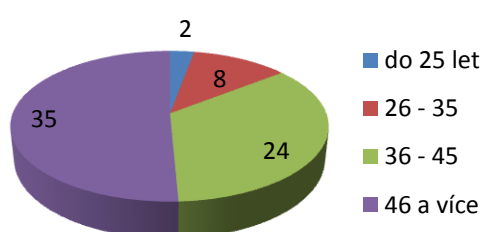
V rámci tohoto úřadu bylo provedeno pouze dotazníkové šetření. Při něm odpovědělo 69 respondentů, což není počet označující celkový počet zaměstnanců úřadu. Vzhledem k tomu, že se ovšem jedná přibližně o 97% ze všech zaměstnanců, bylo možné dotazníkové šetření provést a vyvodit z něho validní výsledky. Dotazníkovou metodou byla zjišťována stejná data jako na úřadě v Benešově.

V následujícím grafu můžeme vyzorovat rozdělení zaměstnanců na jednotlivých odborech. Vzhledem k tomu, že se jedná o menší úřad, než je v Benešově, bude zde i nižší počet odborů, na kterých pracuje méně zaměstnanců.

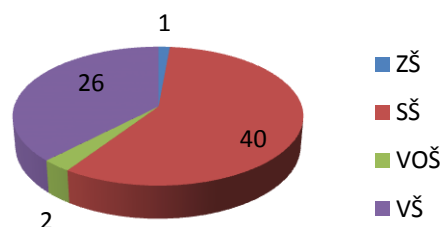


Graf č. 19 Poměr respondentů na jednotlivých odborech

Poměr věkového rozložení můžeme vyvodit z následujícího grafu. Jedná se o podobné rozložení jako na úřadě v Benešově. Z grafu číslo 19 můžeme vidět rozložení dosaženého nejvyššího vzdělání, které mají jednotliví zaměstnanci úřadu.

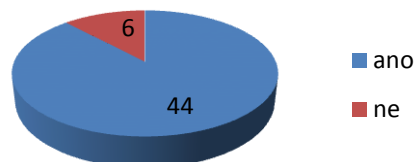
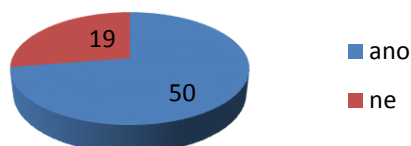


Graf č. 20 Věkové rozložení respondentů



Graf č. 21 Nejvyšší dosažené vzdělání úředníků

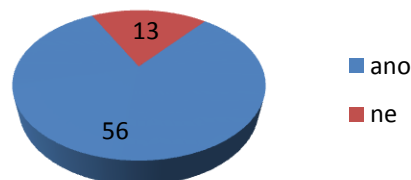
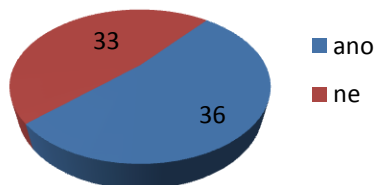
Následující graf číslo 20 znázorňuje, kolik ze zaměstnanců potřebuje pro výkon své náplně práce zvláštní odbornou způsobilost. Z grafu vedlejšího můžeme vypočítat, kolik zaměstnanců tuto způsobilost opravdu vlastní. Průměrná doba, po kterou jsou na úřadě ve Vlašimi jednotlivci zaměstnáni, je 11 a půl roku. Nejvyšší počet let strávených na určité pozici je 37 a nejnižší méně než 1 rok.



Graf č. 22 Potřeba ZOZ na jednotlivých pracovních pozicích

Graf č. 23 Poměr reálného vlastnění ZOZ

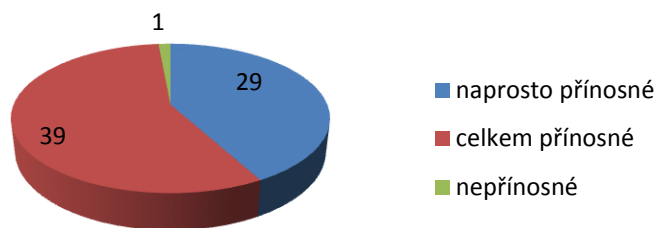
V následujících dvou grafech se můžeme přesvědčit o další součásti legislativně daném způsobu vzdělávání úředníků. Můžeme zde vidět, zda všichni splňují lhůtu pro průběžné vzdělávání a jestli jim tato lhůta vyhovuje. Respondenti, kterým lhůta nevyhovuje, by si představovali v průměru 15 dní během tří let, tedy ideálně 5 dní za rok.



Graf č. 24 Dodržování lhůty pro další průběžné vzdělávání

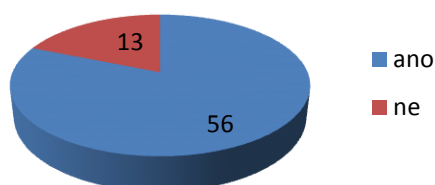
Graf č. 25 Ideální délka lhůty pro další průběžné vzdělávání

Následně byl vyhodnocován přínos, který respondenti vidí v průběžném vzdělávání. V následujícím grafu můžeme vidět, že úředníci přínos v dalším vzdělávání vidí a jsou s ním spokojeni. Nepřínosným ho shledává pouze jeden respondent, tudíž se dá říci, že je to zanedbatelné číslo v celém počtu.

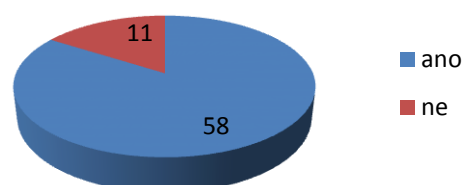


Graf č. 26 Přínosnost školení a kurzů pro respondenty

V následujících dvou grafech můžeme vidět, do jaké míry si mohou zaměstnanci úřadu vybrat téma a druh školení a jakým způsobem jsou o těchto školeních informováni. Dle následujících výsledků můžeme odvodit, že poměr u obou zjišťovaných položek je vyrovnaný a převážně je ve prospěch zaměstnanců.

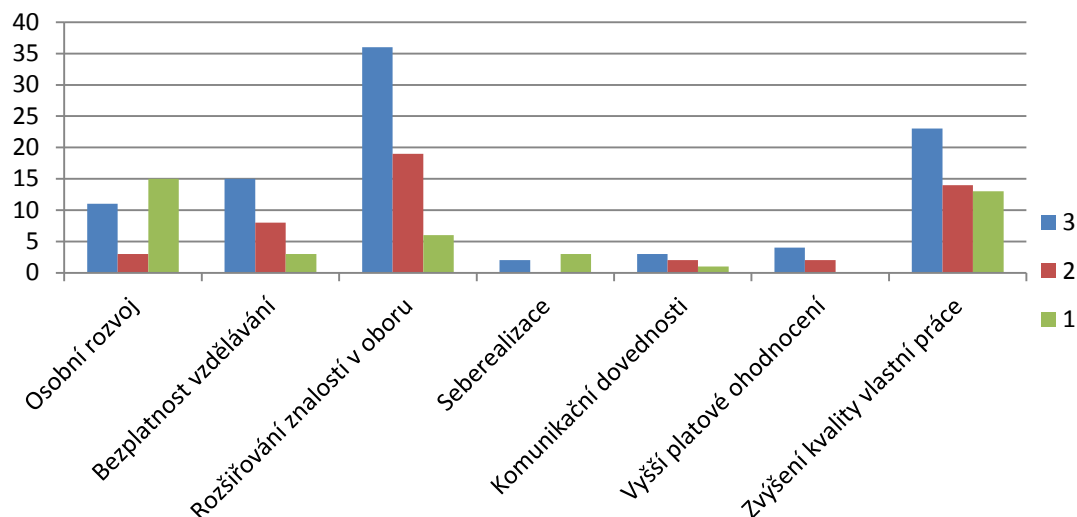


Graf č. 27 Možnost vlastního výběru kurzů respondenty



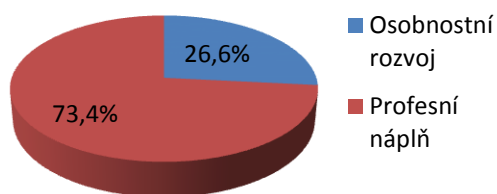
Graf č. 28 Informovanost respondentů o jednotlivých kurzech

S informovaností a možnostmi výběru kurzů a školení úzce souvisí ocenění možností, které zaměstnanci mohou využít při absolvování kurzů. Tyto možnosti mohou vést motivaci, která je vede k výběru daných kurzů a jejich následného absolvování. V následujícím grafu lze vyčíst, jakým podnětům dávají zaměstnanci přednost při výběru. Ovlivnění může být takovými faktory, jako je možnost seberealizace, zvýšení platu apod. V rámci Vlašimského úřadu využívají nejvíce zaměstnanci možnosti rozšiřování znalostí v oboru a zvýšení kvality vlastní práce. To znamená, že při vzdělávání dbají především na náplň své práce a nezohledňují vedlejší účinky, které školení přináší.

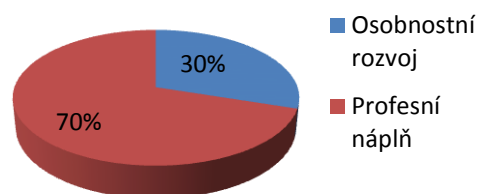


Graf č. 30 Ohodnocení možností přínosu školení pro jednotlivce

Následující dva grafy popisují poměr, jakým úředníci naplňují profesní odbornost versus osobní rozvoj. Tento poměr je vyjádřen v procentech a bylo pouze na pracovnících, jakým způsobem tuto náplň vnímají v současnosti a jak by tento poměr měl vypadat v budoucnosti podle jejich představ. V tomto případě mají zaměstnanci zájem naplňovat svůj osobnostní rozvoj z pouhých třiceti procent. Neliší se to ovšem od současné situace, která je obdobná.

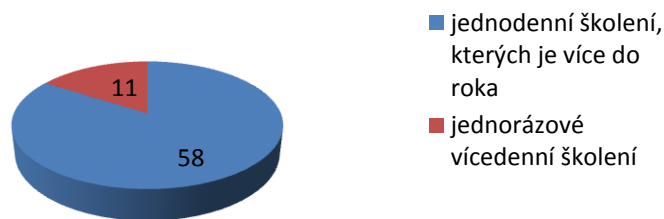


Graf č. 31 Reálný poměr náplně školení a kurzů



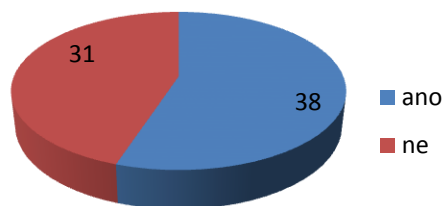
Graf č. 32 Ideální poměr náplně školení a kurzů

V další otázce bylo zjišťováno, o jaká témata školení by měli jedinci zájem. Tentokrát se jednalo o délku školení. Tedy pokud zaměstnanci mají zájem o dlouhodobá jednorázová školení, či jednodenní školení, kterých bývá více do roka.



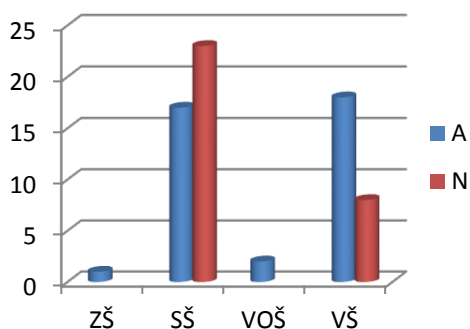
Graf č. 33 Poměr vhodné délky školení pro respondenty

Vzdělávání z vlastní iniciativy je jedním z faktorů, které by měly být samozřejmostí, zvláště pak v pracovní náplni úředníka. Otázka ohledně této problematiky byla položena i respondentům. Zjišťován byl fakt, jestli se jedinci vzdělávají ze své iniciativy a pokud ano, tak v jakých oborech se vzdělávají. Poměr zaměstnanců, kteří se vzdělávají z vlastní iniciativy, je téměř vyrovnaný s těmi, kteří se nevzdělávají. Pokud se vzdělávají, tak pomocí literatury a internetu a ve všech případech se jedná pouze o vzdělávání v legislativě, která souvisí s jejich výkonem pracovní pozice.

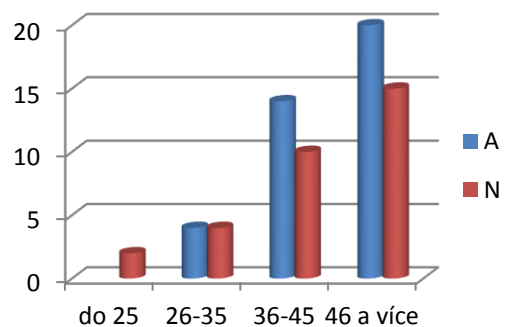


Graf č. 34 Poměr vlastní iniciativy při dalším vzdělávání

V následujícím grafu můžeme vysledovat, jakým způsobem je vlastní iniciativa ovlivněna věkem a nejvyšším dosaženým vzděláním na úřadě. V grafu č. 32 můžeme vidět, že většina zaměstnanců, kteří se dobrovolně vzdělávají, jsou vysokoškolsky vzdělaní lidé. Dá se říci, že v případě středoškolsky vzdělaných zaměstnanců je nejvíce, kteří se dále nevzdělávají dle vlastní vůle. Graf č. 33 popisuje vztah věku a vlastní iniciativy při vzdělávání. Zde můžeme vidět, že se nejvíce samovolně vzdělává skupina zaměstnanců, kterým je více než 46 let. Je to také skupina, která je nejpočetnější na celém úřadě, tudíž je zřejmé, že je zde i mnoho jedinců, kteří se nevzdělávají.

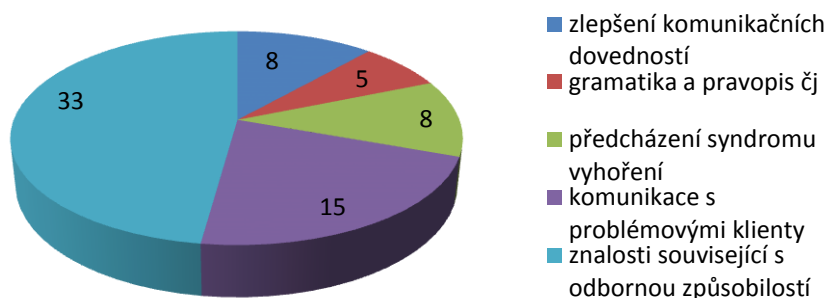


Graf č. 35 Poměr vlastní iniciativy ve vzdělávání oproti nejvyššímu dosaženému vzdělání



Graf č. 36 Poměr vlastní iniciativy ve vzdělávání oproti věku

Poslední otázka se věnuje tématům, kterým by dali respondenti přednost při jejich výběru. Z výsledků, které jsou znázorněny v grafu číslo 31, můžeme odvodit, že největší zájem by byl o témata, která souvisí s profesní způsobilostí. Dále komunikace s problematikou komunikace s problémovými klienty. Nejmenší zájem je by byl o kurzy, které se zabývají českou gramatikou a pravopisem.

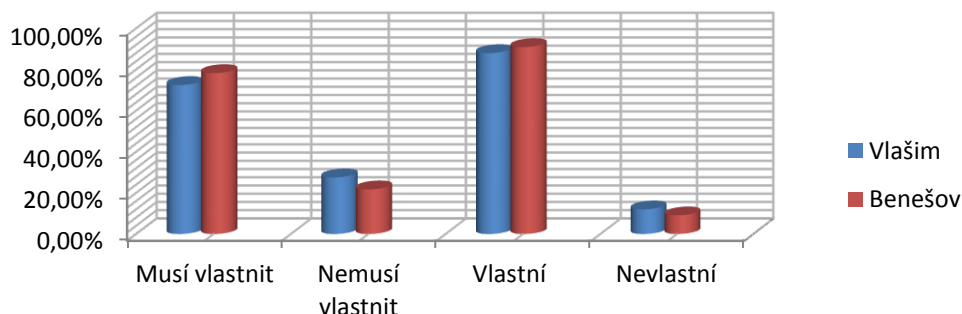


Graf č. 37 Poměr témat školení vybraných respondenty

4. ZHODNOCENÍ VÝSLEDKŮ

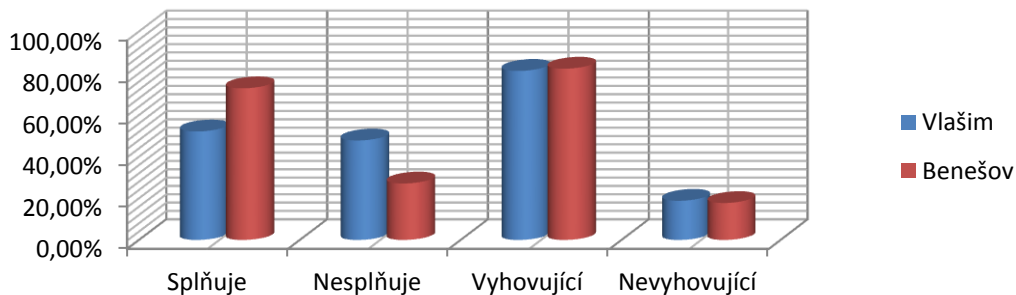
Aby bylo možné posoudit a vyvodit určité výsledky daného šetření, je nutné, aby proběhla analýza dat, která byla prezentována v předchozí kapitole. Na základě této analýzy budou moci být vyvozeny závěry, jak je rozdílné vzdělávání na jednotlivých úřadech, jaká mohou být případná rizika, ale také výhody jednotlivých úřadů. Například na Městském úřadě v Benešově je rozpočet přibližně 3 000 korun na vzdělávání jednoho úředníka ročně. To znamená, že to není dostačující výše finančních prostředků pro vzdělávání jeho zaměstnanců. V následujících grafech můžeme porovnat situace na obou úřadech, na kterých probíhalo dotazníkové šetření, tedy v Benešově a ve Vlašimi.

V následujícím grafu můžeme vidět poměr v procentech u jednotlivých úřadů, který se týká Zvláštní odborné způsobilosti a jejího vlastnění. Poměr vůči celkovému počtu zaměstnanců je téměř vyrovnaný. V levé půlce grafu můžeme vidět, kolik zaměstnanců by mělo vlastnit ZOZ a kolik ne. V pravé části vidíme, kolik z lidí, kteří by měli vlastnit ZOZ ji opravdu vlastní a kolik ne. Na každém úřadě je šest zaměstnanců, kteří by měli vlastnit ZOZ, ale prozatím ji nevlastní.



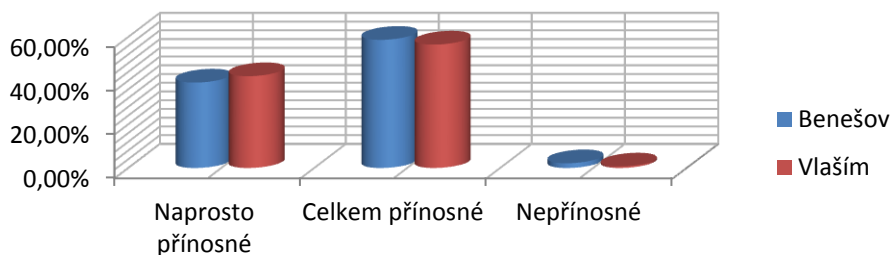
Graf č. 38 Poměr nutnosti vlastnění ZOZ; její reálné vlastnění

Dalším faktorem, který bude porovnáván, je zákonem předepsaný plán prohlubování kvalifikace úředníka. V tomto ohledu se bude zkoumat, v jakém poměru je na úřadech opravdu splňován a jestli tato daná lhůta (18 dní během tří let) úředníkům vyhovuje, nebo by ji chtěli změnit. Oba faktory jsou opět znázorněny v následujícím grafu, kdy první, tedy levá část obsahuje splňování lhůty úředníky a pravá část se týká vyhovění lhůty. Z grafu tedy můžeme vidět, že na vlašimském úřadu není tato lhůta splňována tolik jako na úřadě v Benešově.



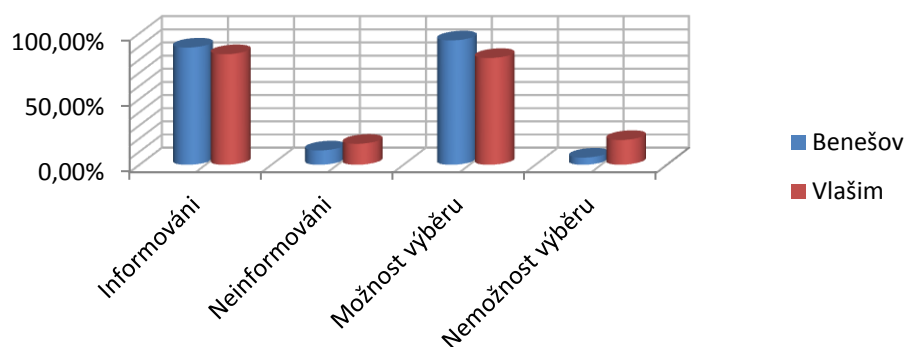
Graf č. 39 Plnění lhůty dalšího průběžného vzdělávání; vhodnost zákonem dané lhůty

V následujícím grafu se můžeme seznámit s porovnáním, jak vyhovuje jednotlivým zaměstnancům profesní vzdělávání a jestli v něm vidí přínos. Většina respondentů odpovídala obdobně. Tedy že školení jsou pro ně celkem přínosná, až naprosto přínosná. Pouze v naprosto zanedbatelných případech považují zaměstnanci školení za nepřínosná.



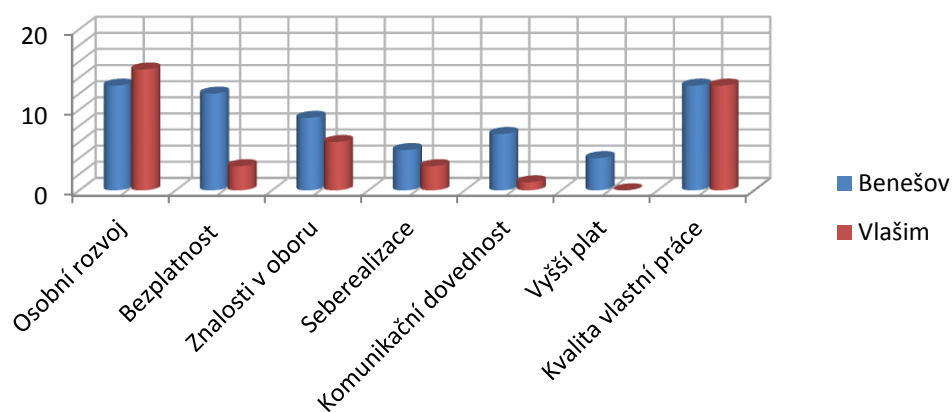
Graf č. 40 Poměr přínosnosti školení a kurzů pro respondenty

Z grafu, který následuje, lze popsat, zda si zaměstnanci na jednotlivých úřadech mohou vybrat druh školení sami a jestli jsou dostatečně informováni o různých nabídkách kurzů. V těchto případech je zřejmé, že Vlašimský úřad má slabší výsledky než úřad Benešovský. Zaměstnanci zde mají menší možnost výběru kurzů a také jsou o nich celkově méně informováni.

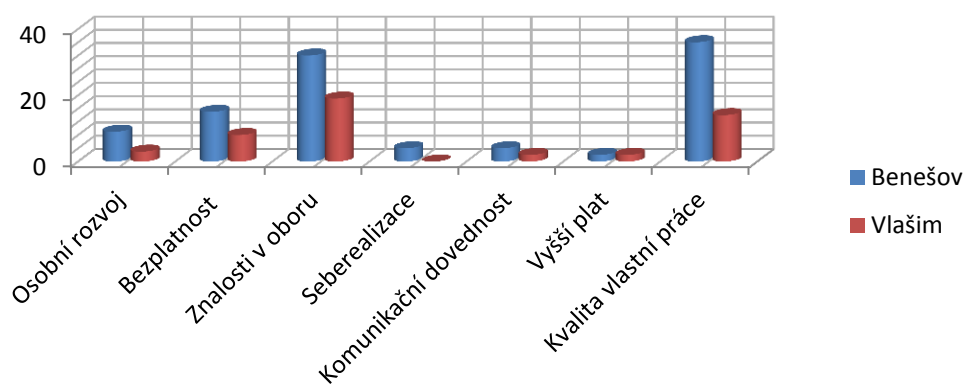


Graf č. 41 Poměr informovanosti o školeních a kurzech; možnost výběru druhu kurzů

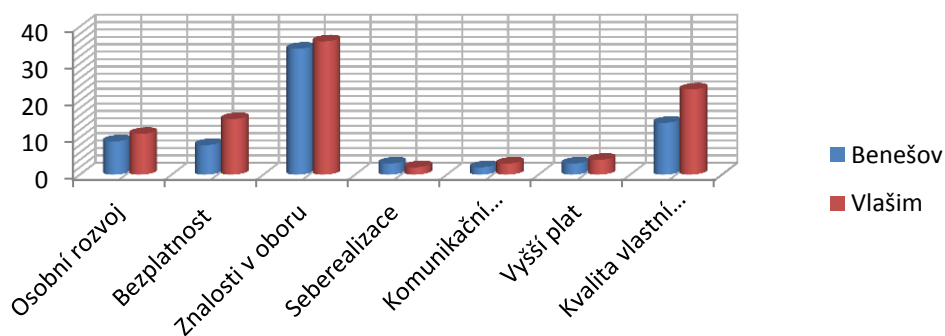
V závěru průzkumu je porovnán poměr odpovědí na otázku ohledně možností, které přináší různé kurzy a školení. Jak již bylo zmíněno výše, tato otázka byla zpracována způsobem ohodnocení jednotlivých odpovědí body od tří do jednoho bodu, kdy tři znamenalo nejvíce a jedna nejméně. Respondenti si tedy mohli zvolit pouze tři odpovědi ze sedmi možných. V následujících grafech budou porovnány jednotlivé odpovědi respondentů, a to podle bodového ohodnocení na jednotlivých úřadech, tedy podle jednoho, dvou, či tří bodů. V prvním grafu můžeme vyzorovat, že jednobodové ohodnocení bylo rozličnějšího rázu u Benešovského úřadu oproti Vlašimskému, kde respondenti nejvíce ocenili na školeních osobní rozvoj a zvýšení kvality vlastní práce. Na prostředním grafu lze shledat, že Benešovský úřad nejvíce oceňuje vlastnosti, které pomohou jednotlivcům především v pracovním rozvoji. V případě Vlašimského úřadu si zde mimo tohoto ocenění váží také možnosti bezplatného vzdělávání. Tříbodovou škálu obdržely nejvíce opět hodnoty týkající se pracovní náplně práce, ale také byla kladně ohodnocena možnost osobního rozvoje.



Graf č. 42 Možnosti přínosu školení pro respondenty – bod 1



Graf č. 43 Možnosti přínosu školení pro respondenty – bod 2



Graf č. 44 Možnosti přínosu školení pro respondenty – bod 3

5. ZÁVĚR

Na základě výsledků zjištěných v předchozí kapitole je zřejmé, že situace při vzdělávání je na obou úřadech velmi podobná. Když pomineme fakt, že na Vlašimském úřadě bylo méně respondentů, dá se říci, že v mnoha oblastech velmi dobře dosahoval pozitivních výsledků. Jako hlavní nedostatek, na který by měla být zaměřena pozornost je doplnění školení ze Zvláštní odborné způsobilosti u jedinců, kterým chybí. Tím dojde nejen ke splnění legislativního rámce, ale také ke zlepšení profesních znalostí jednotlivých úředníků. Z pohledu přínosnosti školení a kurzů pro respondenty by bylo vhodné tohoto faktu efektivně využít. Pokud zaměstnanci mají zájem o školení, je to známkou možnosti zlepšování služeb a efektivnosti práce úřadu. V případě Vlašimského úřadu se dá shledat nižší míra informovanosti a možnosti výběru daných kurzů. Témata kurzů, o které by měli úředníci zájem, jsou většinou zaměřena na jejich profesní působnost a témata, která jsou náplní jejich práce. Mají také zájem o kurzy, které budou zlepšovat jejich pracovní dovednosti a tvrdé kompetence. V neposlední řadě je ovšem zájem i o kurzy, které by rozvíjely jejich osobnost. O tyto kurzy mají zájem spíše zaměstnanci Vlašimského úřadu. Jejich náplní by mohly být kurzy zaměřené na měkké kompetence, které by neměly chybět při výkonu povolání.

Všechny tři úřady, na kterých probíhal průzkum, se potýkají s nedostatkem financí pro podporu vzdělávání svých zaměstnanců. Řešením této situace by mohly být projekty, které by byly zaměřeny na čerpání dotací z Evropské unie na podporu vzdělávání. Úřady již mají zkušenosti s podobnými projekty ve formě e-learningových programů. Tyto druhy projektů ovšem nebyly shledány jako efektivní vzhledem k věkovému poměru na všech úřadech. Další možností, jak zefektivnit možnost vzdělávání by mohla být kooperace všech tří úřadů. Všechny z těchto úřadů mají tzv. neúřední dny, v rámci kterých by mohly být v určitém intervalu pořádány kurzy a školení, na kterých by vystupovali externí lektori. Tyto kurzy by byly zaměřeny jak na znalosti z oboru, tak i na komunikační dovednosti, zvyšování efektivity práce a předcházení syndromu vyhoření. Tyto kurzy by byly pořádány vždy pro určité odbory ze všech zmíněných úřadů, čímž by mohlo dojít i ke snížení nákladů na pořádání takového školení. Tímto způsobem by se mohla prohloubit i vzájemná kooperace mezi úřady, kdy se jedná o jeden region a

vyměňování zkušeností a znalostí mezi pracovníky by mohlo znamenat i propojení informací v regionu a tím zefektivnění práce zaměstnanců.

Z provedeného šetření je zřejmé, že zaměstnanci všech úřadů jsou příznivě nakloněni dalšímu vzdělávání. Kanceláře vedení úřadů by tedy tuto problematiku neměli zanedbávat jak při jejím řešení, tak i při jejím financování. Jedná se totiž o velmi náročnou práci, kde jsou úředníci pod tlakem zákonů, vedení úřadu, ale i klientů. Je tedy nezbytné, aby měli vždy dostatek informací a povědomí o komunikaci a jednání s lidmi.

6. SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ

Hůrka, P. et al. *Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku: s podrobným komentářem k 1. 1. 2014.* 3., aktualizované a rozšířené vydání Olomouc: ANAG, (c)2014. 1063 s. ISBN 978-80-7263-857-4.

Mužík, J. *Profesní vzdělávání dospělých.* Vydání 1. Praha: Mowshe pro katedru andragogiky a personálního řízení FF UK v Praze, 2009. 94 s. Edice celoživotního vzdělávání, sv. 29. ISBN 978-80-904 426-1-0.

Palán, Z. *Profesní vzdělávání 2002.* Vydání 1. Praha: Katedra andragogiky a personálního řízení, UK v Praze FF v nakladatelství MJF, 2003. 144 s. Edice celoživotního vzdělávání. Svazek 8. ISBN 80-86284-29-8.

Palán, Z. a Rýznar, L. *Vzdělávání dospělých a Evropa.* Vyd. 1. Hradec Králové: Gaudeamus, 2000. 127 s. ISBN 80-7041-879-6.

Průcha, J. a Veteška, J. *Andragogický slovník.* 2., aktualiz. a rozš. vyd. Praha: Grada, 2014. 320 s. ISBN 978-80-247-4748-4.

Průcha, J. *Pedagogický slovník.* Vyd. 1. Praha: Portál, 1995. ISBN 80-7178-029-4

Strategie celoživotního učení ČR. Praha: MŠMT, 2007.

Trojan, J., ed. a Zdráhalová, P., ed. *Cílené další profesní vzdělávání: konkrétní cíl - konkrétní výsledky: sborník příspěvků z konference k projektu "Podpora nabídky vzdělávacích programů".* V Tribunu EU vyd. 1. Brno: Tribun EU, 2012. 128 s. Knihovnicka.cz. ISBN 978-80-263-0236-0.

Veteška J., Tureckiová M. *Kompetence ve vzdělávání.* Grada Publishing a.s., 2008. 160 s. ISBN: 8024768712.

Zákon o obcích. In: č.128/2000. 2000.

Zákon o úřednicích územních samosprávných celků a o změně některých zákonů. In: č.312/2002. 2002.

Město Benešov. [online]. [cit. 2015-02-23]. Dostupné z: www.benesov-city.cz

Město Vlašim. [online]. [cit. 2015-02-23]. Dostupné z: www.mesto-vlasim.cz

Město Votice. [online]. [cit. 2015-02-28]. Dostupné z: www.mesto-votice.cz

7. PŘÍLOHY

Součástí příloh jsou vyplněné dotazníky respondentů na následujících stránkách.