

Česká zemědělská univerzita v Praze

Provozně ekonomická fakulta

Katedra humanitních věd



Bakalářská práce

**Celoživotní vzdělávání pracovníků ve veřejné správě a
význam celoživotního vzdělávání v neziskovém sektoru
(srovnávací studie)**

Zita Sotorníková

© 2011 ČZU v Praze

Česká zemědělská univerzita v Praze

Provozně ekonomická fakulta

Katedra humanitních věd

Akademický rok 2008/2009

ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

Zita Sotorníková

obor Veřejná správa a regionální rozvoj - k.s. Litoměřice

Vedoucí katedry Vám ve smyslu Studijního a zkušebního řádu ČZU v Praze
čl. 16 určuje tuto bakalářskou práci.

Název tématu: **Celoživotní vzdělávání pracovníků ve veřejné správě a význam celoživotního vzdělávání v neziskovém sektoru (srovnávací studie)**

Struktura bakalářské práce:

1. Úvod
2. Cíl práce a metodika
3. Přehled řešené problematiky (vzdělávání pracovníků ve veřejné správě a v neziskovém sektoru, vymezení pojmu „vzdělávání člověka“, historie vzdělávání)
4. Vlastní výsledky práce (šetření v oblasti vzdělávání pracovníků ve veřejné správě a v neziskových organizacích, kvalitativní šetření vzdělávání pracovníků ve veřejné správě a v neziskových organizacích, kvantitativní šetření vzdělávání pracovníků)
5. Závěr
6. Seznam literatury
7. Přílohy

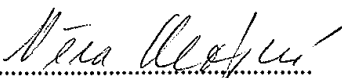
Rozsah původní zprávy: 30 - 40 stran

Seznam odborné literatury:

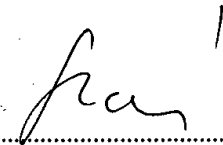
- Čepelka, O., Jilemnický, J., Sochůrek, J.: Práce s veřejností v nepodnikatelském sektoru, Liberec: Nadace Omega, 1997. 243 s. ISBN 80-902376-0-6
- Disman, M.: Jak se vyrábí sociologická znalost, Praha: Univerzita Karlova v Praze, 2007. 374 s. ISBN 978-80-246-0139-7
- Foot, M., Hook, C.: Personalistika, Praha: Vydavatelství a nakladatelství Computer Press, 2002. 462 s. ISBN 80-7226-515-6
- Hendl, J.: Úvod do kvalitativního výzkumu, Praha: Karolinum, 1999. 278 s. ISBN 80-246-0030-7
- Leštinská, V., Vidláková, O., Šelešovský, J., Špaček, D.
Personalistika ve veřejné správě (manuál pro personalisty územních samosprávných celků)
Brno: Masarykova Univerzita, 2006. 133 s.
- Livian, Y.F., Pražská, L.: Řízení lidských zdrojů, Praha: Národní vzdělávací fond, 1997. 148 s. ISBN 80-86009-19-x
- Růžičková, R.: Neziskové organizace, Olomouc: Ang. 2002. 124 s. ISBN 80-7263-120-9
- Vydal: Úřad vlády České republiky, Ministerstvo práce a sociálních věcí České republiky :
Strategie rozvoje lidských zdrojů pro Českou republiku, Praha: 2003. 63 s. ISBN 80-86734-02-1

Vedoucí bakalářské práce: **Ing. Pavla Varvažovská**

Termín odevzdání bakalářské práce: duben 2010


.....
Vedoucí katedry




.....
Děkan

V Praze dne: 19.11.2008

Čestné prohlášení

Prohlašuji, že jsem bakalářskou práci na téma „, Celoživotní vzdělávání pracovníků ve veřejné správě a význam celoživotního vzdělávání v neziskovém sektoru (srovnávací studie) jsem vypracovala samostatně pod vedením vedoucího bakalářské 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 bakalářské práce dále prohlašuji, že jsem v souvislosti s jejím vytvořením neporušila autorská práva třetích osob.

V Praze dne 23. března 2011

Zita Sotorníková

Poděkování

Děkuji touto cestou vedoucí své bakalářské práce paní Ing. Varvažovské za odborné rady, metodické vedení, konzultace a pozornost, kterou mi věnovala při psaní této práce.

Zároveň děkuji zaměstnancům Magistrátu města Teplice, Finančnímu úřadu v Teplicích, Občanskému sdružení Fokus, Občanského sdružení Arkadie a Občanského sdružení pro zdravotně postižené za poskytnutí všech potřebných materiálů a informací týkajících se této práce.

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

Lifelong education of employees in public administrative and meaning of lifelong education in nonprofit organizations (comparative study)

Souhrn

Zaměření bakalářské práce je na téma celoživotní vzdělávání. A to formou srovnávací studie dvou rozdílných sektorů: veřejné správy a neziskových organizací. Lidský kapitál, který stál za životním úspěchem třeba v 60. letech minulého století, těžko může být zdrojem úspěchu či velké profesní kariéry dnes. Tempo změn ve vědě, technice, technologií a ve veškeré hospodářské činnosti se velmi rychle zrychluje. Tudíž i člověk se musí neustále vzdělávat.

Ke zpracování bakalářské práce bylo absolvováno několik rozhovorů s pracovníky veřejného a neziskového sektoru z Teplic a okolí. Za veřejnou správu byl vybrán Magistrát města Teplice a Finanční úřad v Teplicích. Z neziskového sektoru Občanské sdružení Fokus, Občanské sdružení Arkádie a Občanské sdružení pro zdravotně postižené. Kvalitativním a kvantitativním šetřením a na základě analýzy byl zjišťován skutečný stav a možnosti veřejného a neziskového sektoru v dalším vzdělávání.

Výsledkem této práce bylo zjistit stav, význam, realizaci a důležitost celoživotního vzdělávání v obou sektorech a to formou anketního šetření.

Summary

Orientation of this bachelor thesis is about lifelong learning. It is a comparison study of two different sectors: public service and non-profit-making-organization. Human capital which was behind the life success in 60s of last century can not be so easily the source of success or professional career today. Change rate in science, engineering, technology and in whole economic actual is accelerating a lot. So the human has to educate itself all the time.

For my bachelor thesis it was done several discussions with public service and non-profit-making-organization employees from Teplice and its surrounding. For public service

it was chosen town council and revenue office in Teplice. From non-profit-making-organizations it was chosen public association Fokus, public association Arkadie and public association for health disabled.

By qualitative and quantitative research and based on analysis was investigating real status and possibilities for farther education in public services and non-profit-making-organizations.

As a result of the thesis was to investigate status, meaning, importance and realization of the lifelong learning in both sectors by the system of questionnaire.

Klíčová slova: celoživotní vzdělávání, lidský kapitál, plánování vzdělávání, realizace vzdělávání, veřejná správa, státní správa, samospráva, neziskové organizace, efektivita vzdělávání.

Keywords: lifelong learning, human capital, planning learning, realisation learning, public administrativ, state administration, self-government, non-profit organizations, effective learning.

OBSAH

1	Úvod	10
2	Cíl práce a metodika.....	11
3	Přehled řešené problematiky	12
3.1	Celoživotní vzdělávání.....	12
3.1.1	Lidský kapitál	13
3.1.2	Potřeba vzdělávání.....	14
3.1.3	Klíčová kompetence v kontextu celoživotního vzdělávání	15
3.1.4	Plán vzdělávání.....	16
3.2	Veřejná správa	16
3.2.1	Pojem a činnost veřejné správy	17
3.2.2	Státní správa.....	18
3.2.3	Územní samospráva.....	18
3.2.4	Vzdělávání úředníků veřejné správy.....	21
3.2.5	Vstupní vzdělávání a průběžné vzdělávání.....	21
3.2.6	Rovnocennost vzdělávání	22
3.2.7	Akreditace vzdělávací instituce a akreditace vzdělávacího programu	23
3.2.8	Právní rámec	24
3.3	Neziskové organizace.....	25
3.3.1	Územní působnost neziskového sektoru.....	25
3.3.2	P – organizace a B organizace	26
3.3.3	Důvěryhodnost organizace	27
3.3.4	Vzdělávání a prezentační akce	28
4	Vlastní výsledky práce.....	29
4.1	Kvalitativní šetření	29
4.1.1	MgM Teplice	30
4.1.2	Finanční úřad v Teplicích	33
4.1.3	Občanské sdružení Fokus	36
4.1.4	Občanské sdružení Arkadie	38
4.1.5	Občanské sdružení pro zdravotně postižené v Ústeckém kraji.....	40
4.2.	Srovnání veřejné správy a neziskových organizací	42

4.3	Kvantitativní šetření	43
4.3.1	Anketa	43
4.4	Zhodnocení kvantitativního šetření	58
5	Závěr	59
6	Seznam literatury	61
7	Přílohy	65

1. ÚVOD

Kvalita veřejné správy se odvíjí ve značné míře od kvality úředníků, kteří výkon veřejné správy zabezpečují. Jejich kvalita je dána také jejich právním postavením. Od počátku devadesátých let byla práva a povinnosti prakticky všech zaměstnanců veřejné správy stanovena především zákoníkem práce, což ne vždy odpovídalo potřebám veřejné správy. V letech 2000 a 2001 byly připraveny koncepce zákonů řešící tyto problémy a v roce 2002 byly schváleny zákony č.218/2002 Sb., o službě státních zaměstnanců ve správních úřadech o odměňování těchto zaměstnanců a ostatních zaměstnanců ve správních úřadech (služební zákon) a č.312/2002 Sb., o úřednících samosprávných celků a o změně některých zákonů. Společným rysem těchto zákonů je snaha o větší profesionalizaci zaměstnanců ve veřejné správě prostřednictvím větší stabilizace, přesnějším vymezením práv a povinností a vytvořením komplexního systému vzdělávání zaměstnanců veřejné správy.

Neziskový sektor lze označit jako tzv. třetí sektor čím je zdůrazněna jeho pozice mezi státem a trhem. Je nedílnou součástí národního hospodářství. Tvořen je neziskovými organizacemi, které mohou nabývat různých právních forem a vznikají za různým účelem a z rozličných důvodů. Neziskové organizace vznikají proto, aby zajišťovaly a poskytovaly určité služby nebo produkty obyvatelstvu. Ve většině případů zastupují stát a to zejména v sociálních oblastech, péče o životní prostředí, péče o ohrožené živočišné druhy. Tato oblast veřejného zájmu je podstatnou součástí života civilizované společnosti, ale bohužel nepřináší takový zisk, který je podstatný pro soukromý sektor, kde je zisk tím hlavním. Takovýchto činností se z tohoto důvodu ujímají organizace neziskového sektoru, které jsou financovány ze státního rozpočtu, z darů, grantů apod. Tudiž i vzdělávání pracovníků v neziskovém sektoru je velice závislé na finančních dotacích jeho zřizovatele, který zvažuje možnosti dalšího vzdělávání svých zaměstnanců s přihlédnutím důležitostí a efektivností v rozvoji neziskových organizací a tím i poskytovaných služeb. Výše uvedené důvody mne vedly k tomu zabývat se hlouběji, jaké typy a možnosti vzdělávání poskytují organizace ve veřejném a v neziskovém sektoru. S tímto také úzce souvisí další aspekty, jako jsou potřeby a nároky ve VS a NO, jejich příjmy a výdaje, jaký přínos má vzdělávání nejen pro jednotlivé zaměstnance, ale i pro celou organizaci.

2. Cíle práce a metodika

Cílem bakalářské práce je z dostupných podkladů shrnout celoživotní vzdělávání úředníků veřejné správy (v tomto případě Magistrátu města Teplice, Finančního úřadu v Teplicích) a třech nestátních neziskových organizací (Občanského sdružení Fokus, Občanského sdružení Arkadie a Občanského sdružení pro zdravotně postižené) a charakterizovat současný stav celoživotního vzdělávání ve veřejné správě a v neziskovém sektoru, význam a potřeba celoživotního vzdělávání v těchto organizacích a jejich vzájemného srovnání. A to na základě kvalitativního a kvantitativního šetření. Je nutné upozornit na nedostatky a zároveň navrhnout řešení.

Při psaní teoretické části bakalářské práce byly podklady čerpány z odborných publikací a dalších materiálů vzniklých v souvislosti s přijímáním nových zákonů, zejména zákona č. 312/2000 Sb., o úřednících územních samosprávných celků. Některé informace byly získány z internetových stránek a dat na internetu. Veškerá použitá literatura a zdroje jsou uvedeny.

Kvalitativním šetřením byly shromážděny informace o konkrétních organizacích veřejného sektoru a neziskovém sektoru. Dále byly provedeny nestandardizované a polo-standardizované rozhovory s vedoucími pracovníky Magistrátu města Teplice, Finančního úřadu a neziskových organizací. Rozhovory byly vedeny v místě jejich pracoviště. Dalším zdrojem byly informace a zkušenosti personálních pracovníků, kteří mají na starosti vzdělávání úředníků na jednotlivých úřadech měst a obcí.

Zároveň jsem analyzovala skutečné znalosti úředníků Magistrátu města Teplice, Finančního úřadu Teplice a neziskových organizací a jejich další zájem se vzdělávat. Kvantitativní šetření bylo provedeno dotazováním pracovníků jednotlivých organizací jak ve veřejném sektoru tak i v neziskovém sektoru, prostřednictvím ankety. Výsledky tohoto šetření by měly ukázat na potřebu, důležitost a význam celoživotního vzdělávání ve veřejné správě i v neziskovém sektoru.

3. PŘEHLED ŘEŠENÉ PROBLEMATIKY

3.1 CELOŽIVOTNÍ VZDĚLÁVÁNÍ

„ Domnívá se, že postavení člověka v této naší civilizační situaci není snadné, že je těžší, než bylo v minulosti. Člověk stojí vůči silám, které vypustil jako dřina z lahve, fakticky bezbranný, zátěž, které je vystaven, jen těžko zvládá. Aby se s těmito civilizačními nástrahami vyrovnal, potřebuje účinnou pomoc. Je nezbytné mu pomoci, rozšířit a zesílit péči o člověka. Cílem není ekonomika, technika, věda, nýbrž člověk“

[Jochman, 1998: 40]

Žijeme v době neustálých a stále se zrychlujících změn. Tak jako se v komerční sféře organizace přizpůsobují měnícím se požadavkům trhu, jsou i organizace veřejné správy, kraje, města a obce nuceny přizpůsobovat veřejné služby nejen změnám legislativním, ale především změnám ve vnímání standardů veřejných služeb. Klienty institucí veřejné správy jsou občané, kteří vyžadují rychlé, dostupné a především kvalitní služby.

Zvyšování kvality veřejných služeb je nepředstavitelné bez vzdělaných, orientovaných, progresivních a motivovaných zaměstnanců veřejné správy, tj. úředníků, kteří se ztotožňují s cíli organizace. Tento důležitý aspekt je současně ústředním tématem této části práce, jelikož zásadní potenciál každého úřadu tvoří lidé „*Nejvzácnějším zdrojem v jakékoliv organizaci jsou výkonní lidé*“ [Drucker, 2004, s. 97]

Česká společnost prochází od roku 1989 hlubokými proměnami ve všech aspektech svého života. Podmětem se staly změny politické, které se promítaly do všech sfér vývoje naší společnosti. Také ve veřejné správě probíhají rozsáhlé změny, které se dějí v kontextu pohybu k postindustriální společnosti, ve které dominuje zejména finanční cyklus a sektor služeb, ekonomický růst nevytváří nutně pracovní místa, značná je nestabilita zaměstnání apod. [Srovnej Sirovátka, 1997, s. 6].

Vzdělávání může pomáhat úřadům k získání potřebných pracovníků a ulehčovat také výběr pracovníků na jednotlivé pracovní pozice. Usnadňovat plánování, např. pokrytí dodatečné potřeby pracovních sil z vnitřních rezerv. Ovlivňovat i oblast plánování personálního a sociálního rozvoje, tj. plánování kariéry či následnictví, což má celou řadu výhod nejen pro zaměstnavatele, ale i pro pracovníky, pro něž znamená zejména perspektivu a vyšší ztotožnění s organizací. Vzdělávání má i velmi silnou vazbu na oblast

hodnocení, kterou je možno spatřovat v získávání podkladů pro rozhodování o potřebných vzdělávacích aktivitách a vhodných účastnících a tím napomáhá k dosažení lepšího pracovního výkonu. [Srovnej Koubek, 1995, s. 233-234]

Vzdělávání má též vztah k odměňování, jelikož špatným oceněním zaměstnanců může docházet k nežádoucím odchodům vysoce způsobilých pracovníků a nedostatku interních náhrad (zdrojů) při obsazování pracovních pozic. Tím, že vzdělávání ovlivňuje potenciál jednotlivých zaměstnanců, ulehčuje i proces jejich rozmístování v rámci úřadu, ale opačně zase přináší organizacím nové úkoly, na něž je nutno operativně reagovat.

Vzdělávání působí i na oblast pracovních a mezilidských vztahů. V neposlední řadě představuje i výraz péče o pracovníky. Vede totiž ke zvyšování spokojenosti zaměstnanců v organizaci, ke ztotožňování se s cíli, k akceleraci personálního a sociálního rozvoje pracovníků a především ke zlepšení pracovního výkonu na úřadu, ale též i k zlepšování organizačního klimatu a kultury jednání úředníků. [Srovnej Koubek, 1995, s. 233-234].

V této nové společnosti se zákonitě role veřejné správy mění. Nepůjde zřejmě o jednoduchý vývoj vzhledem k dědictví minulosti, jelikož minulá společnost provedla destrukci veřejné správy, kterou lze dosti těžko napravovat. Na dlouhodobý vývoj lze usuzovat i vzhledem ke z politizovanosti veřejné správy a složitosti změn, souvisejících zejména s přenosem kompetencí na územní samosprávné celky v rámci reformy veřejné správy. [Drucker, 2004, s. 254].

Stálé změny nutí jednotlivé úřady plně využívat pracovní potenciál zaměstnanců a hledat nové, účinnější formy vzdělávání a rozvoje, zkvalitňování řízení, komunikace, motivace a stimulace pracovníků apod. Od úředníků se nyní očekává adaptabilita a flexibilita pro nové životní situace. Cílem je tedy kompetence, to znamená schopnost člověka se přizpůsobovat novostem a tvůrčím způsobem k nim přistupovat.

Nově se objevující dominantní skupinou jsou pracovníci disponující znalostmi „Pracovník disponující znalostmi získává přístup k práci, zaměstnání a společenskému postavení prostřednictvím formálního vzdělání.“

3.1.1 Lidský kapitál

Pojem lidský kapitál není teoreticky ukotven ani přesně prakticky specifikován. Neexistuje nějaká jednotná definice. Ze sociologie je např. známa teorie lidského kapitálu, jejíž autorem je Bourdieu. Ten rozděluje lidský kapitál do čtyř oblastí: ekonomický

(materiální bohatství), kulturní (vzdělání, informovanost), sociální (uznání, známosti) a symbolický (prestiž plynoucí z různých typů kapitálu).

V souvislosti s obsahem či strukturou různých vymezení lidského kapitálu je však vždy zmíněna důležitá role školního vzdělávání při jeho tvorbě.

V zásadě lze z andragogického hlediska předložit následující představu o pojmu lidský kapitál. Východiskem, hlavní složkou tvorby a rozvoje lidského kapitálu, jsou teoretické vědomosti. Teoretické vědomosti se získávají především studiem v rámci školského systému, zejména na středních a vysokých školách. Naproti tomu se praktické zkušenosti získávají při výkonu určité profese, v konkrétních pracovních podmínkách, tedy v praxi.

Vlastní využívání teoretických znalostí ze školního vzdělání se tedy váže na výkon profese (nárůst praktických zkušeností), ale také na další profesní vzdělávání, které může probíhat ve formalizovaných kurzech nebo formou sebevzdělávání (samoučení). Úloha učení v „kultivaci“ lidského kapitálu ekonomická teorie zmiňuje jen velmi málo. [Beneš a kol., 2004, s. 12] Skutečností zůstává, že jestliže někdo má talent, kultivuje ho a může využívat v určitém prostředí, tak to pro něho představuje mnohdy nezanedbatelnou výhodu.

Z ekonomického hlediska to znamená, že může dosahovat s menším úsilím (náklady) větších např. profesních úspěchů (výnosů).

Základní složky (prvky) lidského kapitálu tvoří:

- stupeň dosaženého školního vzdělání,
- praktické zkušenosti,
- další profesní vzdělávání.

3.1.2 Potřeba vzdělávání

V současné době se většina odborníků shoduje v názoru, že jedním z výstupů školního vzdělání by měla být motivace a **zejména schopnost jedince dále se celoživotně vzdělávat**. Z hlediska lidského kapitálu (nositelem pracovní síly je člověk) je nutno (vzhledem k trhu práce) usilovat o určitou disponibilní: „nadstavbu“.

V dalším profesním vzdělávání nejde jen o doplnění poznatků, dovedností a návyků, nýbrž i o formování klíčových kompetencí. Význam klíčových kompetencí zdůrazňuje i Národní vzdělávání v České republice: zahrnují schopnosti, dovednosti,

postoje, hodnoty a další charakteristiky osobností, které umožňují člověku jednat adekvátně a efektivně v různých pracovních a životních situacích.

Také další profesní vzdělávání obsahuje problematické situace: přínos dalšího vzdělávání se obtížně kvantifikuje. Např. v rámci podniku se jeho užitek dá vyjádřit většinou pouze nepřímě, obvykle komparací za použití běžně sledovaných ukazatelů.

Vliv dalšího vzdělávání na zvýšení pracovního výkonu se zkoumá, např. zvýšení objemu produkce, prodeje, zisku (po skončeném vzdělávání). Vzděláváním můžeme pomoci zracionalizovat pracovní postupy ve firmě a případně tak snížit počet pracovníků (ušetřit mzdové náklady). [Beneš a kol., 2004, s. 12-13].

3.1.3 Klíčové kompetence v kontextu celoživotního učení

Je nejčastěji vnímána jako pravomoc (souhrn pravomocí a odpovědností svěřených určitému pracovnímu místu či subjektu) nebo schopnost vykonávat určitou funkci. Kompetence je tedy chápána jako „soubor“ způsobů chování, které určité osoby ovládají lépe než jiné, což jim umožňuje lépe zvládat dané situace“ [Palán, 2002, s. 99].

Obecně řečeno, kompetence bývají nejčastěji vyjádřeny znalostmi, schopnostmi, povahovými rysy, postoji, dovednostmi a zkušenostmi konkrétního pracovníka. Být kompetentní tedy znamená být schopný. V odborné literatuře je tento pojem mnohdy používán synonymně s pojmem kompetence, způsobilost či klíčová kvalifikace (soustava schopností potřebných k získání potřebné způsobilosti k výkonu určité specifické činnosti, tedy vztah člověka a práce), i když jejich diferencování v poslední době převažuje [Beneš a kol., 2004, s. 35]

Přehled klíčových kompetencí:

- komunikace – spolupráce
- schopnost učit se – schopnost myslet
- samostatnost – výkonnost
- schopnost nést odpovědnost
- kreativita – schopnost řešit problémy
- odůvodnění – hodnocení. [Beneš a kol., 2004, s. 40].

3.1.4 Plán vzdělávání

Plán vzdělávání je součástí personální činnosti organizace, která podporuje a organizuje vzdělávání svých zaměstnanců. Na vzdělávání a rozvoj zaměstnanců se pohlíží jako na celou oblast řízení organizace a personální činnost. Vytvořením efektivního plánu vzdělávání a tím i rozvoje zaměstnanců by mělo být dosaženo systematického a kontinuálního vzdělávání. Účinnější systém vzdělávání se projeví zejména na zvýšené výkonnosti (kvality poskytovaných služeb), tak i v možnostech růstu v kariérním žebříčku.

Efektivní plán vzdělávání a rozvoje zaměstnanců přispívá nejen k vyšší výkonnosti, ale též ke zvýšení jejich spokojenosti, motivace a identity s cíli (úřadu) organizace.

Cílem veřejné správy je:

- zvýšení kvality poskytovaných služeb občanů,
- profesionalita úředníků
- decentralizace veřejné správy

Veřejná správa je zde, aby sloužila občanům: aby občané jí důvěřovali a měli pocit, že s nimi úředník jedná profesionálně, přátelsky a otevřeně.

3.2 Veřejná správa

Je správa veřejných záležitostí, realizovaná jako projev výkonné moci ve státě. Sestává se ze státní správy a samosprávy. Je vykonávána ve veřejném zájmu veřejnoprávními subjekty, které je realizují jako právem stanovenou povinnost a z titulu a v rozsahu svého zákonného zmocnění. Veřejná správa se liší od soudní či zákonodárné moci v technickém smyslu. Vykonává ji netoliko stát, nýbrž i jiné veřejnoprávní korporace a subjekty povoláné k tomu právním řádem. Je tedy uskutečňována i jinými veřejnoprávními subjekty ve vlastní tzv. samostatné působnosti. Jedná se o samosprávné subjekty – tzv. územní samosprávné celky.

V podmínkách České republiky je veřejná správa realizována v modelu spojeného výkonu veřejné správy. Tedy v modelu, ve kterém je státní správa v přímé působnosti realizována výhradně ústředními správními úřady. Územní samosprávné celky samozřejmě zabezpečují samosprávné působnosti, ale dále neúzemními samosprávnými celky zajišťována i státní správa na základě zákonného zmocnění, tzv. přenesené působnosti.

Základem společnosti je, z historického pohledu, obec. Obec sdružuje občany, kteří mají na jejím území bydliště. Obec, jako základní samosprávný celek přirozeně vzniklý, stejně jako kraj, vytvořený cíleně jako vyšší územní samosprávný celek, jsou samostatnými ekonomickými subjekty (v našem pojetí „právníckými osobami“), které zejména:

- vlastní majetek a hospodaří s ním
- mají vlastní finanční prostředky
- sestavují svůj vlastní rozpočet
- vstupují do právních vztahů a nesou za ně odpovědnost
- pečují o rozvoj vlastního území

V demokratických zemích se na municipální úrovni kombinují volené orgány a výkonné placené aparáty a dobrovolné orgány. Voleným orgánem je zastupitelstvo obce a kraje, které má různý počet zastupitelů podle velikosti municipality a zvyklostí v příslušné zemi. Počty členů zastupitelstev jsou většinou zakotveny v právní normě. Zastupitelstvo volí ze svého středu starostu (hejtmana) a obecní radu (radu zastupitelstva kraje). V čele výkonného orgánu zastupitelstva, tj. rady stojí starosta a jeho zástupci. V řadě zemí volené municipální orgány využívají jako svůj poradní orgán dobrovolné občanské aktivity (veřejné schůze občanů – např. k hospodaření dané municipality), což může zajišťovat důležitou zpětnou vazbu pro municipalitu.

Výkonným placeným aparátem je, jak již bylo zmíněno, úřad. V čele úřadu stojí ředitel nebo tajemník, který řídí všechny zaměstnance a úředníky úřadu zejména zajišťuje výkon přenesené působnosti. Vykonává, mimo jiné, funkci statutárního orgánu zaměstnavatele, tj. funkci personálního „šéfa“. Do funkce je ustanoven jmenováním na základě provedeného výběrového řízení. I ostatní úředníci jsou vybíráni na základě veřejného výběru. V rámci výběru úředníků a vedoucích úřadů je jedním z nejdůležitějších kritérií odbornost, osobní vlastnosti a také schopnost a zájem se nadále vzdělávat [Editor: Cimbál a kol., 2003, s. 29-30].

3.2.1 Pojem a činnost veřejné správy

Veřejná správa může být definována jako správa veřejných záležitostí ve veřejném zájmu. Veřejnou správu vykonávají orgány státu a orgány územní samosprávy.

Veřejnou správu chápeme jako činnost (vydávání správních aktů, službu apod.) a jednak jako souhrn institucí, které tuto činnost přímo či zprostředkovaně vykonávají.

Veřejná správa jako záměrná činnost představuje činnosti vykonávané ve veřejném zájmu, jehož naplnění je cílem takové činnosti. Působení veřejné správy nás provází téměř nepřetržitě, aniž bychom si to mnohdy uvědomovali.

Veřejná správa jako souhrn institucí umožňuje celou řadu členění, z nichž uvádím tři základní:

a) jako instituce podle míry zapojení do veřejné správy

- přímo vykonávající veřejnou správu (např. ministerstva, územní orgány státní správy, obce, kraje)
- instituce, které části své činnosti veřejnou správu ovlivňují (např. parlament, vláda, soudy apod.)

b) vnitřní diferenciaci uvnitř institucí vykonávajících veřejnou správu přímo a to dle subjektů veřejné správy (stát, obce, kraje, územní samosprávné celky apod.)

c) členění veřejné správy z hlediska územního (úroveň ústřední, úroveň regionální s dalším členěním na úroveň krajskou, obecní...)¹.

3.2.2 Státní správa

Je druh veřejné správy, jehož charakteristickým rysem je jednotná úprava výkonu pro celé území státu dána zákonem. Nositelem správy je v tomto případě stát a vykonavatelem orgány státu. V případě, že státní správu vykonávají orgány samosprávy, hovoříme o výkonu přenesené státní správy. Pro státní správu je charakteristická její autonomie rozhodování, vertikální hierarchická struktura s podřízeností nižších orgánů státní správy vyšším orgánům, převažuje monokratický způsob rozhodování, ustanovování vedoucích orgánů státní správy se děje zpravidla jmenováním.

3.2.3 Územní samospráva

Je druhem veřejné správy. Vyjadřuje právo občanů žijících na určitém území samostatně spravovat své záležitosti v rozsahu vymezeném ústavou a zákony. Při výkonu veřejné správy se uplatňuje v samosprávě autonomie rozhodování, která může být omezena jen zákonem, stát může do činnosti samosprávy zasahovat pouze na základě zákona a za účelem respektování zákonů.

¹ [Kolektiv autorů, Reforma veřejné správy v České republice, Praha: Ministerstvo vnitra České republiky 2003, s. 17].

V samosprávě neplatí vertikální hierarchie, orgány samosprávy nejsou podřízeny ani orgánům státu, ani orgánům vyšší samosprávy. Základní samosprávný orgán je vždy ustanovován volbou, ostatní orgány samosprávy se od něj odvozují.

Uvedené charakteristiky se plně vztahují k výkonu vlastní samosprávy, čili tzv. samostatné působnosti. Pokud samospráva vykonává i státní správu v rámci tzv. přenesené působnosti, uplatňují se jiná pravidla. Při výkonu přenesené působnosti platí i pro orgány samosprávy omezená autonomie rozhodování a podřízenosti orgánům na vyšším stupni z věcného hlediska. Organizační a personální vztahy v územní samosprávě setmění ani při výkonu přenesené působnosti.

V České republice existují dva stupně územní samosprávy – základní územní samospráva (obecní samospráva) a vyšší územní samosprávný celek (samospráva krajská). Základním orgánem samosprávy je zastupitelstvo. Základní práva samosprávy jsou zakotvena a požívají ústavně ústavní ochranu, včetně možnosti vznést ústavní stížnost k Ústavnímu soudu².

Spojený model výkonu veřejné správy je v České republice uplatňován od zřízení obecní samospráv tzv. spojený model výkonu veřejné správy. V ČR je celkem 6248 obcí, z toho počtu byl na 388 určených obcí s tzv. pověřeným obecním úřadem (obce typu II.) delegován zvláštními zákony výkon státní správy v širším rozsahu v přesně vymezených oblastech státní správy (např. stavební úřad nebo agendy v životním prostředí). Od 1. 1. 2003 v území působí 205 obcí s rozšířenou působností (obce typu III.) na něž byla přenesena většina kompetencí zrušených okresních úřadů. Obdobně vykonávají státní správu v přenesené působnosti pro všechny obce ve svém správním obvodu, který je pro každou obec vydán vyhláškou. Skutečnost, že orgán samosprávy, který je obecně nadán autonomií rozhodování v samostatné působnosti, je vázán odlišným mechanismem rozhodování přenesené působnosti, vede k označení tohoto přístupu jako spojeného modelu výkonu veřejné správy.

Úředníkem se rozumí zaměstnanec územního samosprávného celku podílející se na výkonu správních činností, zařazený do obecního úřadu, do městského úřadu, do magistrátu statutárního města nebo do magistrátu územně členěného statutárního města, do

²[Kolektiv autorů, Reforma veřejné správy v České republice 2003, Praha: Ministerstvo vnitra České republiky 2003, s. 17 – 18]

úřadu městského obvodu nebo úřadu městské části územně členěného statutárního města, do krajského úřadu, do Magistrátu hlavního města Prahy nebo do úřadu městské části hlavního města Prahy. Musí to být bezúhonná osoba, která je státním občanem České

republiky, popřípadě cizí státní občan, který má trvalý pobyt české republiky, a dosáhla věku 18 let, je způsobilá k právním úkonům, ovládá jednací jazyk.

[Zákon č.312/2002 Sb.,].

Za **vedoucí úředníky** jsou považováni úředníci, kteří jsou vedoucími zaměstnanci dle § 9 odst. 3 zákona č. 65/1965 Sb., zákoníku práce. To znamená, že jsou pověřeni vedením na jednotlivých stupních řízení zaměstnavatele, jsou oprávněni stanovit a ukládat podřízeným zaměstnancům pracovní úkoly, organizovat, řídit a kontrolovat jejich práci a dávat jim k tomu závazné pokyny [Zákon č.312/2002 Sb.,].

Vedoucí úřadu je vedoucí úředník, který vykonává funkci tajemníka obecního úřadu, tajemníka magistrátu statutárního města, tajemníka úřadu městského obvodu nebo městské části územně členěného statutárního města, ředitele krajského úřadu, ředitele Magistrátu hlavního města Prahy nebo tajemníka úřadu městské části hlavního města Prahy, který splňuje nejméně tříletou praxi jako vedoucí zaměstnanec, nebo při výkonu správní činnosti v pracovním poměru k územnímu samosprávnému celku nebo při výkonu státní správy v pracovním nebo služebním poměru ke státu nebo ve funkci člena zastupitelstva územního samosprávného celku dlouhodobě uvolněného pro výkon této funkce. Délka praxe musí být splněna v průběhu 8 let bezprostředně předcházejících jmenování do funkce.

V obcích, městských obvodech a městských částech, kde není funkce tajemníka zřízena nebo kde není tajemník ustanoven, plní úkoly vedoucího úřadu starosta. [Zákon č. 312/2002 Sb.,].

Za správní činnosti se považuje plnění úkolů v samostatné nebo přenesené působnosti územního samosprávného celku podle zvláštních právních předpisů [Zákon č.312/2002 Sb.,].

3.2.4 Vzdělávání úředníků veřejné správy v ČR

Ze základních předpoklad pro kvalitní výkon veřejné správy je kvalitně pracující vzdělaný úředník dodržující pravidla etiky a morálky ve veřejné správě, schopný se stále zdokonalovat a vzdělávat, aby mohl reagovat na změny ve svém okolí. Proto byl od roku 1999 v rámci postupující reformy veřejné správy připravován, jeden z velmi důležitých kroků, systém vzdělávání úředníků veřejné správy.

Systém vzdělávání byl postupně rozpracován do dvou zákonů. Zákon č. 218/2002 Sb., o státní službě upravující práva a povinnosti státních zaměstnanců a Zákon č. 312/2002 Sb., o úřednících územních samosprávných celků a změně některých zákonů, upravující práva a povinnosti úředníků územních samosprávných celků, který nabyl účinnosti dnem 1. 1. 2003 (s výjimkou části věnované akreditačním řízením, která nabyla účinnosti dnem 13. 6. 2002), který kvalitativně novým způsobem upravuje oblast vzdělávání úředníků územních samosprávných celků.

Systém vzdělávání stanovený výše uvedeným zákonem je postaven na principu pyramidy. Tedy na principu, který zasahuje v systému vzdělávání profesní a kariérní růst úředníka územní veřejné správy od jeho vstupu do veřejné správy až po jeho případné uplatnění v řídicích funkcích. Každý úředník územních samosprávných celků je podle tohoto zákona povinen prohlubovat si kvalifikaci účastí na:

- vstupním vzdělávání
- průběžném vzdělávání a
- přípravě a ověřování zvláštní odborné způsobilosti

vedoucí úředníci a vedoucí úřadu jsou povinni prohlubovat si kvalifikaci účastí na vzdělávání vedoucích úředníků.

3.2.5 Vstupní a průběžné vzdělávání

Vstupní vzdělávání je povinné pro všechny úředníky, kteří nově vstoupili do veřejné správy a slouží k uvedení nových úředníků do problematiky systému veřejné správy, zvláště obecných zásad organizace a činnosti veřejné správy a územního samosprávného celku, do základů veřejného práva a do práv a povinností a pravidel etiky úředníka.

Součástí vstupního vzdělávání je získání základních dovedností a návyků potřebných pro výkon správních činností a základní znalosti informačních technologií, základní komunikační, organizační a další dovednosti, které se vztahují k pracovnímu zařazení úředníka.

Průběžné vzdělávání, jehož hlavním cílem je udržet aktuálnost vědomostí a znalostí všech úředníků územních samosprávných celků. Jedná se o prohlubující, aktualizací a specializační vzdělávání úředníků, které je zaměřené na výkon správních činností. Nedílnou součástí je získávání a prohlubování jazykových znalostí. [Editor: Václav Cimbál., 2003, s. 30-3].

Příprava k ověřování a ověřování zvláštní odborné způsobilosti je základním předpokladem pro každého úředníka, který bude zabezpečovat vybrané správní činnosti v působnosti výkonu státní správy v přenesené působnosti a samosprávné působnosti. Zvláštní odborná způsobilost se ověřuje zkouškou, kterou provádí každý úředník u Institutu pro místní správu Praha. Zkouška je rozdělena na dvě části písemnou a ústní. Osvědčení ověřující zvláštní odbornou způsobilost vydává úředníkovi výhradně Institut pro místní správu Praha.

Příprava k ověření zvláštní odborné způsobilosti je většinou organizována v rozsahu několikátýdenních kurzů dle zaměření správní činnosti a je realizována akreditovaných vzdělávacích programu.

Vzdělávání vedoucích úředníků a vedoucích úřadů je určeno řídicím zaměstnancům od úrovně vedoucích oddělení. Toto vzdělávání je rozděleno na dvě části, obecnou a zvláštní. V obecné části si úředník prohlubuje znalosti a dovednosti v oblasti řízení úředníků, kontroly, marketinku, managementu, apod. Ve zvláštní části získává přehled o všech činnostech stanovených právním předpisem a vykonávaných podřízenými úředníky.

Podle zákona je úředník územního samosprávného celku povinen se vzdělávat v rozsahu 18 dní ve třech po sobě jdoucích letech [Editor: Václav Cimbál a kol., 2003, s. 31].

3.2.6 Rovnocennost vzdělání

Povinnost účastnit se vzdělávání vedoucích úředníků a vedoucích úřadů, povinnost prokázat zvláštní způsobilost nebo povinnost účastnit se vstupního vzdělávání nemá úředník, který získal vzdělání v bakalářských nebo magisterských studijních programech

stanovených prováděcím právním předpisem (vyhláška ministerstva vnitra č. 511/2002 Sb., o uznání rovnocennosti vzdělání úředníků územních samosprávných celků) nebo kterému bylo vydáno osvědčení o uznání rovnocennosti vzdělání případně jeho části.

Na základě žádosti územního samosprávného celku nebo úředníka ministerstvo vydá osvědčení o uznání rovnocennosti vzdělání nebo jeho části získaného úředníkem v jiném studijním programu, než který je stanoven prováděcím právním předpisem, nebo vzdělání získaného v jiném oboru, pokud žadatel prokáže, že obsah a rozsah vzdělávání, o jehož uznání se žádá, jsou rovnocenné příslušnému vzdělávacímu programu pro prohlubování kvalifikace podle tohoto zákona nebo jeho části.

3.2.7 Akreditace vzdělávací instituce a akreditace vzdělávacího programu

Záměrem zákona je, mimo jiné i vytvoření sítě akreditovaných vzdělávacích institucí a akreditovaných vzdělávacích programů k prohlubování kvalifikace tak, aby bylo zabezpečeno pokrytí všech potřeb územních samosprávných celků přímo v území a zároveň došlo ke zkrácení lhůt potřebných pro získání prohlubování kvalifikace. Vzdělávací instituce, které jsou podle zákona akreditované, mají vytvořit nabídku ve všech modulech prohlubování kvalifikace spádově ve všech krajích. Prohlubování kvalifikace je postaveno na principu nabídky jednotlivých akreditovaných vzdělávacích institucí na straně jedné a na druhé straně poptávkou ze strany územních samosprávných celků. Zákonem jsou upraveny podmínky akreditačního řízení, které by mělo zabezpečit vstup pouze kvalitních vzdělávacích institucí do systému prohlubování kvalifikace. Je skutečností, že zatím nedošlo k úplnému pokrytí území akreditovanými vzdělávacími institucemi, protože, oproti plánovanému předpokladu, nebyl v dostatečné míře projeven zájem ze strany právnických a fyzických osob o udělení akreditace nebo zájemci předložili nekvalitně zpracované žádosti o udělení akreditací. Tento prvek, akreditace byl do zákona včleněn s cílem vytvořit rovnocenné podmínky pro všechny zájemce o poskytování vzdělávání, aby se rozšířil počet vzdělávacích institucí, které mohou zajišťovat vzdělávání úředníků, a tím přiblížit vzdělávání přímo do území. Do zavedení zákona, byla tato působnost svěřena výhradně státní příspěvkové organizaci Institut pro místní správu Praha, který dále spolupracoval v územích s vlastními smluvními partnery. [Editor: Václav Cimbál a kol, 2003, s. 31].

Institut jako jediná vzdělávací instituce má dvoj jedinou úlohu v systému vzdělávání a plní ze zákona tyto dvě základní úlohy:

- V oblasti zvláštních odborných způsobilostí a průběžného vzdělávání navazujícího na ověření zvláštní odborné způsobilosti zabezpečuje výkon státní správy na úseku vzdělávání, tj. koordinuje oblast zvláštní odborné způsobilosti a průběžného vzdělávání navazujícího na zvláštní odbornou způsobilost. Realizuje provádění zkoušek a poskytuje přípravu u správních činností, kde je zodpovědným ústředním správním úřadem ve zvláštní části MVČR.
- Dále jako jakákoliv vzdělávací instituce nabízí akreditované vzdělávací programy ve vstupním vzdělávání, průběžném vzdělávání, přípravě k ověření zvláštní odborné způsobilosti zkouškou a vzdělávání vedoucích úředníků a vedoucích úřadů. [Editor: Václav Cimbál a kol., 2003, s. 31].

3.2.8 Právní rámec

Právní rámec vzdělávání zaměstnanců ve veřejné správě je dán mnoha zákony, vyhláškami a nařízeními. Je ovlivněn celým vývojem po roce 1989 a následnými změnami vývoje celé společnosti v Československé a později České republice.

Důležité právní normy pro reformu vzdělávání ve veřejné správě v České republice jsou tyto:

- **Usnesení vlády ČR ze dne 16. Června 1999 č. 601** k návrhu koncepce pracovníků veřejné správy
- **Usnesení vlády ČR ze dne 23. Srpna 2000 č. 814** k návrhu systému přípravy pracovníků ve veřejné správě
- **Usnesení vlády ČR ze dne 18. Dubna 2001 č. 349** k systému vzdělávání pracovníků ve veřejné správě a o veřejné správě
- **Vyhláška č. 512 ze dne 28. Listopadu 2002**, o zvláštní odborné způsobilosti úředníků územních samosprávných celků
- **Vyhláška č. 511 ze dne 28. Listopadu 2002**, o uznání rovnocennosti vzdělání úředníků územních samosprávných celků

- **Zákon č. 231/2002 Sb., kterým se mění zákon č. 129/2000 Sb., o krajích (krajské zařazení), ve znění pozdějších předpisů**
- **Zákon č. 290/2002 Sb., o přechodu některých dalších věcí, práv a závazků České republiky na kraje a obce a o souvisejících změnách**
- **Zákon č. 312/2002 Sb., o úřednících územních samosprávných celků**
- **Zákon č. 313/2002 Sb., kterým se mění zákon č. 128/2000 Sb., o obcích (obecní zařazení), ve znění pozdějších předpisů**
- **Zákon č. 314/2002 Sb., o stanovení obcí s pověřeným obecním úřadem a stanovení obcí s rozšířenou působností**
- **Zákon č. 320/2002 Sb., o změně a zrušení některých zákonů v souvislosti s ukončením činnosti okresních úřadů**

3.3 Neziskové organizace

Jsou tři „klasické typy, vlastně právní formy nestátních necírkevních neziskových organizací: občanská sdružení, nadace a obecně prospěšné společnosti. Charakter neziskové organizace mají nebo mohou mít také zájmová sdružení právnických osob (např. sdružení měst a obcí, (církve a náboženské společnosti, politické strany a další [Čepelka a kol., 1997, s. 31].

Kromě poslání (zaměření, obsahu činností) tu jsou důležité tři charakteristiky, které se dají zjednodušeně vyjádřit jako alternativy:

- působnost celostátní nebo místní (popř. regionální),
 - organizace s členskou základnou, nebo bez ní,
 - organizace, které uspokojují osobní zájmy členů, nebo veřejný zájem či zájmy druhých lidí,
- organizace zaměřené na „péči“, nebo na „boj“ [Čepelka a kol., 1997, s. 32].

3.3.1 Územní působnost neziskového sektoru

Některé organizace vyvíjejí činnost na celém území ČR, některé pouze na regionální či místní. Přitom neplatí, že regionálně či místně působící organizace musí být

„horší“ nebo méně úspěšné, nehledě na to, že celostátní struktura byla do organizací spíše vnesena zvenčí (Armáda spásy) či zděděna z minulosti (např. Červený kříž).

Z hlediska práce s veřejností mají jistě odlišnou situaci ta sdružení, která se starají pouze o vlastní členy, např. tým, že uspokojují jejich společný koníček. Naproti tomu sdružení, která se starají o lidi stojící převážně mimo organizaci, pracují v jiných podmínkách. Nemají zdroj příjmů v členských příspěvcích, musí specificky pracovat se svými dobrovolníky, jsou více na očích veřejnosti, poskytují služby zákazníkům (podobně jako jiné organizace služeb) a musí tedy rozvíjet marketing [Čepelka a kol., 1997, s. 32].

Mezi zájmovými a veřejnými prospěšnými organizacemi je důležitý rozdíl: v dominantní motivaci, která vedla k založení, ke členství, k aktivitě. Tedy k jejich poslání. U veřejně prospěšných organizací je od počátku hlavním cílem prospěch lidí, kteří stojí většinou mimo organizaci – jsou klienty nebo příjemci určité péče nebo služby, anebo jsou cílovou skupinou, kterou chce organizace přesvědčit o správnosti myšlenek.

Pro zájmové členské organizace je konečným cílem uspokojit společnými silami individuální zájmy členů „volno časové“, sportovní, umělecké a jiné osobní zájmy, které mají povahu koníčka, libůstky. Do těchto organizací mohou stále proudit noví zájemci, takže členstvo se obnovuje, dokud vůbec existuje zájem lidí na této aktivitě. Opírají se o členské příspěvky, příspěvky z obecních rozpočtů a o dobrovolnou práci členů. Žijí víceméně poklidným životem, neboť jejich zájmy se viditelně nekříží se zájmy jiných.

Právě členské organizace často – ale ne vždy – takzvaně zájmové a tento zájem předurčuje povahu vztahů s veřejností. Mívají povahu klubů a spolků (sportovních, zájmových aj.)

V jiné situaci jsou organizace, které sledují zájmy druhých lidí nebo jiný mimoosobní užitek. Potřebují komunikovat více se svým okolím – mají tam klienty nebo odpůrce. [Čepelka a kol., 1997, s. 33]

3.3.2 P-organizace a B-organizace

Je také užitečné rozlišovat organizace, které se zaměřují především na péči o někoho nebo něco, a organizace zaměřené na prosazení určité hodnoty, myšlenky záměru nebo ideologie. Některé organizace prostě „pečují o ...“ (P – organizace) a jiné „bojují za ...“ (B – organizace). Zde nemusí být valný rozdíl co do velikosti organizace, její vnitřní

struktury či finanční situace, avšak velký rozdíl, pokud jde o taktiku práce s veřejností a o způsoby komunikace s cílovými skupinami.

Lidé v obou typech organizací neuspokojují záliby svých členů (jako členské zájmové organizace), nýbrž buď „vážné zájmy“ jiných lidí (zájmy bezdomovců, narkomanů, invalidů) anebo existenční či ideové zájmy (organizace nájemníků, ochránců přírody apod. [Čepelka a kol., 1997, s. 34].

Výraz „boj“ tu možná není dost přiléhavý ani hezký, neboť prostředky, které **B – organizace** používají, jsou většinou přesvědčování, lobování.

Z hlediska public relations a komunikačních taktik má význam, že **P – organizace** vyvíjí činnost, kterou obvykle sledují **nekonfliktní zájmy**. Jsou to např. humanitární, sociální či kulturní instituce.

Na pomezí mezi oběma typy stojí pochopitelně řada dalších organizací – např. náboženských nebo zaměřených na určitý životní styl – které neprosazují svůj program a ideje proti [Čepelka a kol., 1997, s. 35].

zorganizovaným odpůrcům, nýbrž volně mezi lidmi. Jejich hlavní komunikační technikou je přesvědčování.

Ne všechny organizace zaměřené na sociální oblast jsou typu P a ne všechny ekologické jsou typu B. V sociální oblasti působí třeba sdružení na ochranu nájemníků, které musí víc bojovat než pečovat, i když se tento boj často vede pomocí právnických porad, zastupování u soudu a osvěty. Naopak mezi ekologickými organizacemi najdeme Český svaz ochránců přírody, který je zaměřen spíše na péči o přírodní prvky než na prosazování změny v chování jiných institucí a firem [Čepelka a kol., 1997, s. 3].

3.3.3 Důvěryhodnost organizace

Organizace potřebuje vypadat důvěryhodně, když se snaží vytvořit občanů příznivý postoj k vlastní činnosti, získat sponzorský dar nebo příspěvek, přesvědčit zastupitelstvo města, aby pro činnost pronajalo určitý objekt nebo zaujmout novináře, aby o práci organizace něco publikovali. K posílení důvěryhodnosti se používá řada prostředků. Nejdůležitějším je neustálé informování a nezatajování poměrů v organizaci a podmínek pro činnost.

3.3.4 Vzdělávací a prezentační akce

Jsou to především semináře, konference, výstavy, účast a veletržích a dny otevřených dveří.

Seminář je akcí, která spojuje výměnu informací s prezentací pořadatele. Nemá však smysl pořádat seminář, nemáte-li co říci, nemáte-li kontakty na jiné odborníky, kteří by vystoupili, a nemůžete-li očekávat dostatek zájemců o účast. Přesto si myslím, že řada *neziskových organizací* má co říci jiným, *zejména v oblasti sociální a zdravotní péče*.

Konference má ještě silnější společenský aspekt než seminář. Je to většinou formálnější a honosnější záležitost. Na konferenci se sejde mnoho zajímavých lidí z různých míst a přiláká pozornost médií. Bez publicity může mít konference poloviční efekt.

Výstavy a veletrhy jsou příležitostí, jak se prezentovat pomocí prostředků reklamy. Je dobré, máte-li možnost se jich účastnit [Čepelka a kol., 1997, s. 196].

Dny otevřených dveří je též další z akcí, která slouží k prezentaci organizace, seznámení a poučení veřejnosti o své činnosti [Čepelka, a kol., 1997, s. 197].

Dobročinné akce

Příjmy z vlastních činností, mezi něž patří i výtěžky z benefičních akcí, jsou též důležitým zdrojem financování činnosti organizace. Není to jen pro absolutní výši zisku, ale především, že tímto nezůstává organizace závislou výhradně na dotacích, příspěvcích a grantech.

4. Vlastní výsledky práce

Tato část bakalářské práce je zaměřena na pět konkrétních případů celoživotního vzdělávání, a to v oblasti veřejné správy (Magistrátu města Teplice, Finančního úřadu v Teplicích a neziskového sektoru (Občanské sdružení Fokus, Občanské sdružení Arkádie a Občanské sdružení pro zdravotně postižené), které sídlí v Teplicích. Byla provedena kvalitativní a kvantitativní šetření. Kvalitativní šetření bylo provedeno na základě vedení polo-standardizovaných rozhovorů s vedoucími neziskových organizací a personálními pracovníky a vedoucími jednotlivých odborů VS, dále ze zpracování poskytnutých interních materiálů. Další informace byly získány z výročních zpráv a interních materiálů jednotlivých organizací.

Kvantitativní šetření bylo provedeno formou ankety, které se zúčastnili zaměstnanci ve veřejném sektoru a v neziskovém sektoru. Na základě šetření byla provedena analýza. Cílem je zjistit co je známo o vzdělávání ve výše jmenovaných organizacích a jak podstatné a významné je další (celoživotní) vzdělávání v obou těchto sektorech. Byla provedena metoda účastněného pozorování.

4.1 Kvalitativní šetření

Byly provedeny rozhovory se zaměstnanci pěti organizací, jak z veřejného sektoru, tak i v neziskovém. Organizace, které nějakým způsobem zastupují různé oblasti. Za samosprávní (MgM Teplice), za finanční (Finanční úřad v Teplicích) za sociální oblast (Občanské sdružení Fokus, Občanské sdružení Arkádie a Občanské sdružení pro zdravotně postižené. Byly též prostudovány vnitřní dokumenty organizací, výroční zprávy a jejich webové stránky.

Veřejná správa

Z tohoto sektoru jsem vybrala dvě organizace:

- Magistrát města Teplice
- Finanční úřad v Teplicích

V těchto organizací jsem provedla rozhovory s několika pracovníky.

Na MgM Teplice jsem vykonala bakalářskou praxi.

4.1.1 Magistrát města Teplice

Postavení a působnost magistrátu je stanovena zákonem č. 128/2000 Sb., o obcích a dalšími právními předpisy, které se k jeho činnosti a působnosti vztahují. Vykonává samostatnou působnost pro územní obvod Statutárního města Teplice a zároveň vykonává přenesenou působnost rozsahu obecního úřadu obce s rozšířenou působností ve vymezeném územním obvodu Statutárního města Teplice a obcí Bořislav, Bystřany, Bžany, Dubí, Duchcov, Háj u Duchcova, Hrob, Jeníkov, Kladruby, Kostomlaty pod Milešovkou, Košťany, Krupka, Lahošť, Mikulov, Modlany, Moldava, Novosedlice, Osek, Proboštov, Rtyně nad Bílinou, Srstice, Újezdeček, Zabuřany, Žalany a Žim.

V oblasti samostatné působnosti plní úkoly, které mu uložilo zastupitelstvo nebo rada města, a pomáhá výborům a komisím v jejich činnosti, v oblasti přenesené působnosti vykonává státní správu s výjimkou věcí, které patří do působnosti jiného orgánu města.

V čele magistrátu stojí primátor, který jmenuje a odvolává tajemníka.

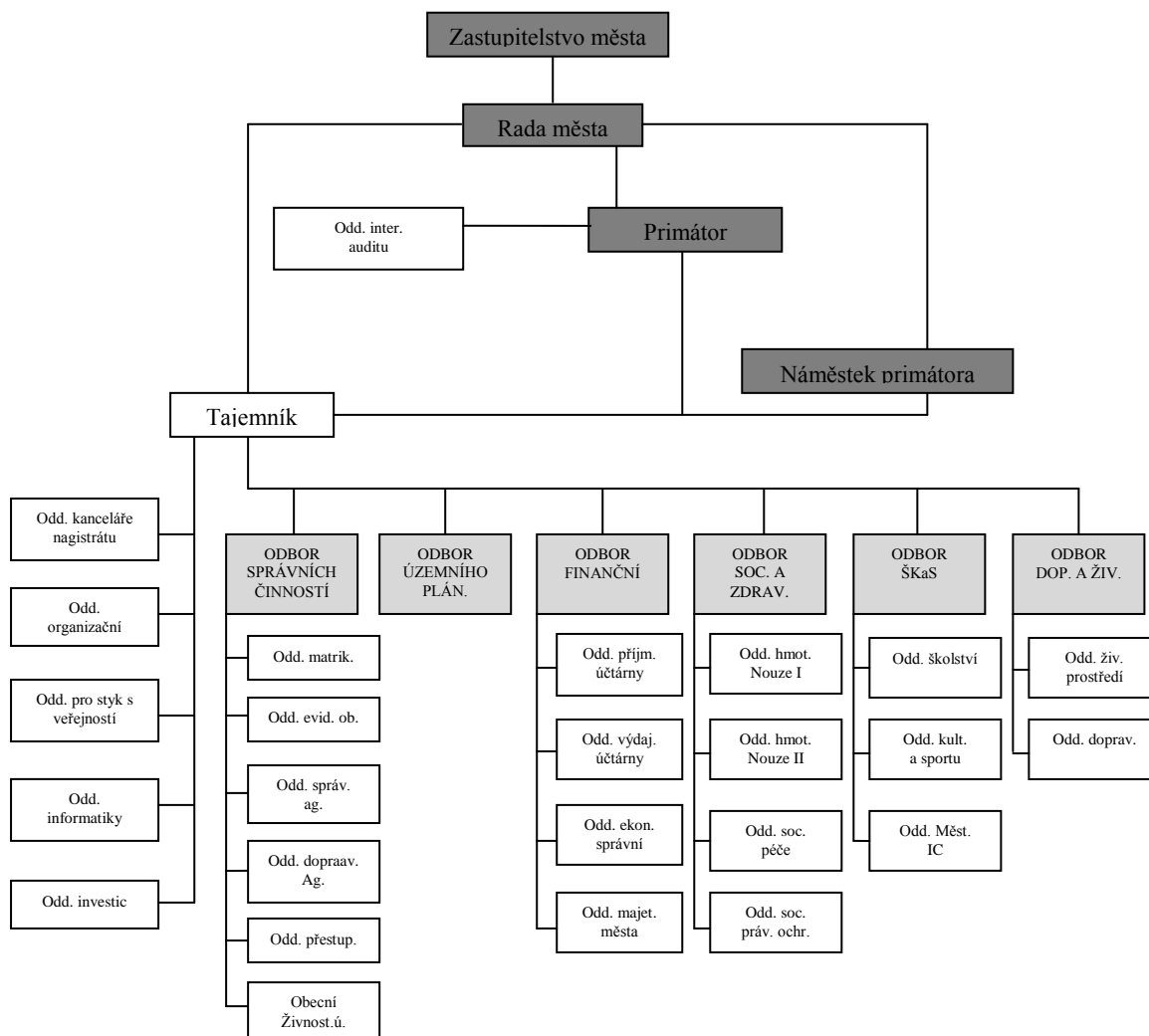
Tajemník magistrátu města je odpovědný za:

- zajištění výkonu přenesené působnosti s výjimkou věcí, které jsou zákonem svěřeny radě města nebo zvláštnímu orgánu obce,
- plnění úkolů uložených mu zastupitelstvem města, radou obce nebo primátorem,
- stanovení platů všem zaměstnancům obce zařazeným do magistrátu města,
- plnění úkolů statutárního orgánu zaměstnavatele vůči zaměstnancům zařazeným do magistrátu města,
- vydání spisového řádu, skartačního řádu a pracovního řádu magistrátu a dalších vnitřních směrnic, pokud je nevydává rada města.

Tajemník magistrátu se zúčastňuje zasedání zastupitelstva města a schůzí rady města s hlasem poradním.

Rada města stanovila rozdělení pravomocí magistrátu a pro jednotlivé úseky činnosti zřídila odbory a oddělení, v nichž jsou začleněni zaměstnanci měst zařazení do magistrátu města

Obrázek č. 1 Organizační struktura MgM Teplice (materiál, vnitřní předpis)



Vzdělávání úředníků na Magistrátu města Teplice

Vzdělávání úředníků je upraveno zákonem č.312/2002 Sb., o úřednících územních samosprávných celků od doby jeho účinnosti, tedy od 1. 1. 2003. Vzdelávání úředníků na Magistrátu města v Teplicích je plně v kompetenci tajemníka ve spolupráci vedoucích odborů a personálního oddělení.

Úspěšné vzdělávání úředníků je závislé na kvalitně sestaveném plánu vzdělávání. V zákoně o úřednících územních samosprávných celků, §17, odst. 5 je uveden takto plán vzdělávání obsahuje časový rozvrh prohlubování kvalifikace úředníka v rozsahu nejméně 18 pracovních dnů po dobu následujících 3 let. Územní samosprávný celek je povinen vypracovat plán vzdělávání do 1 roku od vzniku pracovního poměru úředníka, nejméně

jedenkrát za 3 roky, plnění tohoto plánu hodnotit a podle výsledků hodnocení provést aktualizaci.

Plán vzdělávání

O každém ze zaměstnanců je veden Osobní list úředníka obsahující základní údaje o úředníkovi včetně názvu pracovního místa a jeho zařazení do organizační struktury úřadu. Dále je v něm vedena informace o dosaženém vzdělání, včetně odborné způsobilosti, profesním kurzům a ukončeného vstupního vzdělávání.

Součástí Osobního listu úředníka je Plán vzdělávání úředníka, v kterém je oběma stranami (úředníkem a úřadem) dohodnuto další vzdělávání – průběžné vzdělávání, zvláštní odborná způsobilost, případně vzdělávání vedoucích úředníků a vedoucích úřadů.

Jednou ročně je nutné tento plán aktualizovat s ohledem na průběžné vzdělávání úředníků a dle potřeb úřadu, neboť poskytuje individuální pohled na jednotlivého úředníka a tím i možnost dalšího jeho vývoje.

Hodnocení zaměstnanců

S ohledem na povinnost vést plán vzdělávání se stalo nutností zavedení hodnocení zaměstnanců. Tím se stal plán vzdělávání úředníků koncepčním naplněním zákona. Hodnocení je klasickou součástí personální práce v organizacích.

Od hodnocení se očekává:

- rozpoznání potřeb v oblasti vzdělávání,
- zkvalitnění řízení a vedení lidí,
- stabilita pracovníků a podpora jejich seberealizace,
- racionální vynakládání financí,

Tento systém hodnocení byl na Magistrátu města Teplice zaveden k 1. 1. 2005, týká se všech zaměstnanců, úředníků i „ne úředníků“.

Hodnocení provádí vždy bezprostřední nadřízený, neboť nejlépe zná pracovní náplň svého podřízeného kvalitu jeho práce.

Na MgM je realizováno nejpozději do 3 měsíců od vzniku pracovního poměru vstupní vzdělávání, výjimku má jen úředník, který již absolvoval úspěšně odbornou způsobilost z minulosti.

Dalším (průběžným) vzděláváním, kterého se musí úředník zúčastnit a díky tomu je možné i naplňovat rozsah 18 - ti dnů určených na vzdělávání. Nejčastěji jde o absolvovaný druh vzdělávání, v němž je i největší nabídka. Průběžné vzdělávání zahrnuje prohlubující, aktualizací a specializační vzdělávání úředníků zaměřené nad výkon správních činností v územním samosprávném celku.

Na Magistrátu pracuje 207 úředníků a z toho má **Zvláštní odbornou způsobilost** 197 úředníků. Jde o druh vzdělávání, který je na základě zmocnění v zákoně č. 312/2002 Sb., o úřednících územních samosprávných celků, upraven ve vyhlášce ministerstva vnitra č. 512/2002 Sb., o zvláštní odborné způsobilosti úředníků územních samosprávných celků.

Úředníci Magistrátu se vzdělávají v jazykových a počítačových kurzech.

4.1.2 Finanční úřad v Teplicích

Finanční úřad má 102 pracovníků a systém profesního vzdělávání zaměřený na činnosti tohoto úřadu. Školení pracovníků probíhá ve školicím středisku v Luhačovicích a v Příbrami.

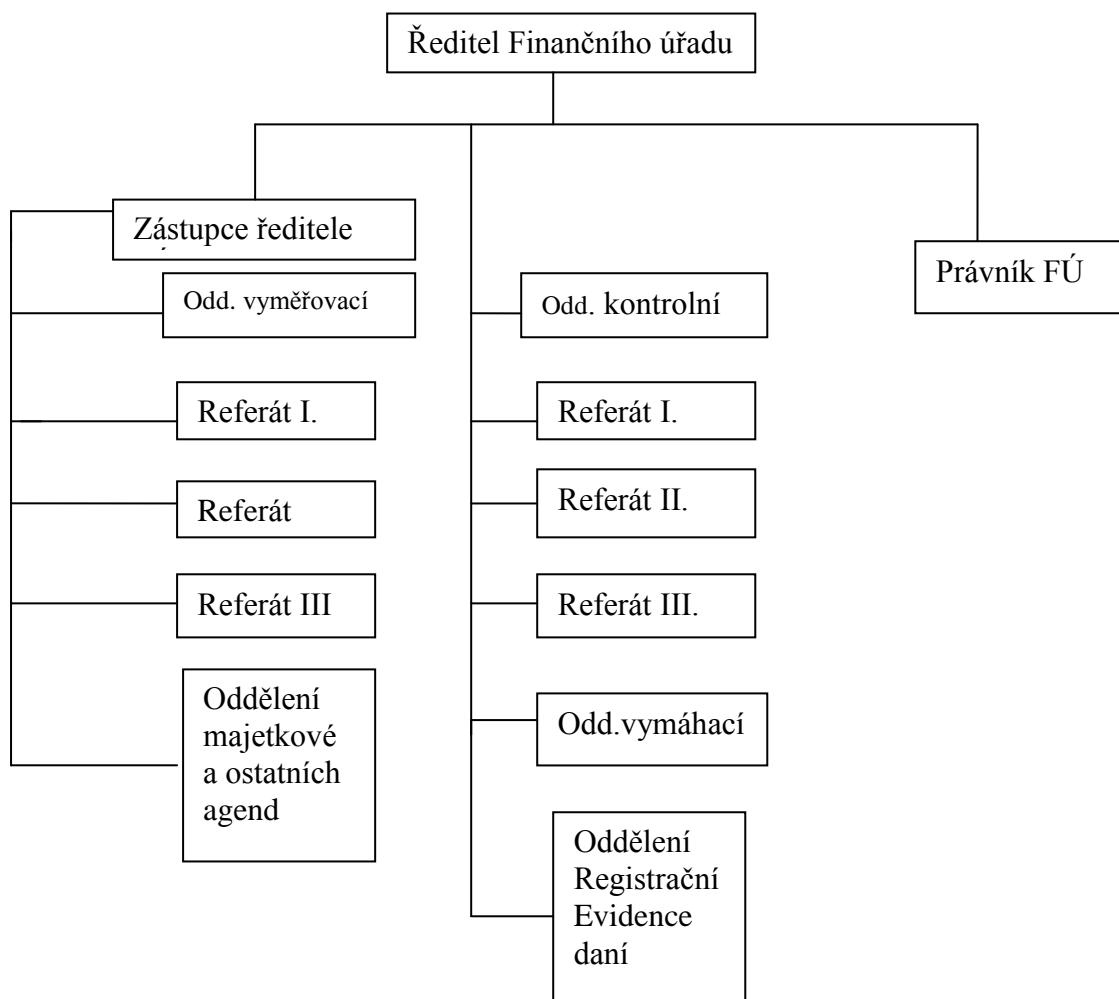
Průběh a náplň školení jsou různá dle aktuálních změn v zákonech, právě končících daňových obdobích a podle přírůstku či úbytku zaměstnanců. Zaškolovací akce jsou různého typu. Ředitelství Finančního úřadu je v Ústí nad Labem, kde je u vedoucích oddělení požadována znalost cizího jazyka na úrovni základní komunikace. Na FÚ v Teplicích je jazyková znalost pracovníků na bázi dobrovolnosti, přičemž úřad poskytuje možnost výuky v rámci pracovní doby v prostorách FÚ na vlastní náklady.

Finanční úřady se dělí na pět kategorií. Finanční úřad v Teplicích svým počtem pracovníků spadá do kategorie A, patří mezi největší. Je v pořadí třetím největším Finančním úřadem v rámci Ústeckého a Libereckého kraje (kam patří FÚ Ústí nad Labem, Liberce a Teplice).

Zaměstnanci FÚ vykonávají službu pro veřejnost na odborné úrovni, kterou si studiem (kurzy, školeními) průběžně prohlubují.

Obrázek č. 2 Organizační struktura Finančního úřadu Teplice

(materiál, vnitřní předpis)



Kurzy jsou rozděleny do několika kategorií:

- Kurzy typu A: Vstupní vzdělání
- Kurzy typu B: Registrace daní, Evidence daní, Vyměrování daní, Správa daně z nemovitostí, Správa daně dědické, darovací a z převodu nemovitostí, Správa odvodů za porušení rozpočtové kázně, Daňová kontrola, Vymáhání
- Kurzy typu C: Jednoduché účetnictví, Podvojně účetnictví, Základy účetnictví, Daňová evidence, Účetnictví pro pracovníky vyměrování
- Kurzy typu D: Úloha ADIS v registračním řízení a podpůrné aplikace daňové

správy (ADIS = počítačový software, agenda všech daní)

Podpůrné informační systémy pro pracovníky - evidence daní

Úloha ADIS při vyměřování daně z příjmů právnických osob

Úloha ADIS při vyměřování daně z příjmů fyzických osob

Úloha ADIS pro správu daní vybraných srážkou (DPZ a DPS)

Úloha ADIS při správě daně z nemovitostí

Úloha ADIS při správě daně dědické, darovací a z převodu nemovit.

Podpůrné informační systémy pro pracovníky správy odvodů za porušení rozpočtové kázně

Úloha ADIS při vymáhání daní

- Kurzy typu E: Základy komunikace, Sociální dovednosti a sociální percepce při správě daní
- Kurzy typu F: Základy daní pro pracovníky oceňování, Oceňování
- Kurzy typu G: Výpočetní technika pro začátečníky
- Kurzy typu H: Základy práva, Základy občanského práva hmotného, Základy závazkového práva, Finanční právo, Nehmotné statky
- Kurzy typu I: Výpočetní technika – Aplikace produktů Microsoft, Informační systémy se zaměřením na podpůrné informační systémy mimo ADIS
- Kurzy typu OK: Správa daně nemovitosti, Správa daně dědické, darovací a z převodu nemovitosti, Vymáhání, Vyměřování daní, Daňová kontrola, Registrace daňových subjektů, Správa odvodů za porušení rozpočtové kázně, Oceňování
- Kurzy typu OSK: Kurzy pro nové pracovníky, Kurzy udržovací, obnovovací a procvičovací.

Neziskové organizace

Z tohoto sektoru jsem vybrala tři organizace:

- Občanské sdružení Fokus
- Občanské sdružení Arkadie
- Občanské sdružení pro zdravotně postižené

V těchto organizacích jsem provedla rozhovory s několika pracovníky.

4.1.3 Občanské sdružení Fokus

Fokus Ústí nad Labem je nevládní nezisková organizace (NNO). Je občanským – dobrovolným, nepolitickým – sdružením, které sdružuje odbornou i laickou veřejnost v oblasti péče o duševní zdraví a občany s duševním onemocněním. Je samostatnou právnickou osobou s regionální působností, provozující svou činnost od roku 1992 v Ústeckém regionu a od roku 2008 i v Teplicích.

Počet zaměstnanců 117, v přímé péči 18, ostatní je management, technickohospodářští pracovníci, odborní mistři v dílnách, administrativní pracovníci a klienti na zkrácený úvazek v chráněných dílnách.

Poskytuje služby občanům, kteří onemocněli duševním onemocněním v okruhu psychóz, např. schizofrenií, bipolární poruchou, hraničními stavy osobnosti, těžkou neurózou apod., a kteří hledají seberealizaci, sebeuplatnění a určitý druh zázemí. Fokus Ústí nad Labem je místem, kam se mohou obrátit jak mladí lidé po prvním střetu s nemocí, tak i lidé žijící v invalidním důchodu. Služby jsou zaměřeny na rozvoj v oblastech života jednotlivých zájemců (vzdělávání, volný čas, příprava na pracovní uplatnění, samostatnost v bydlení, vztahy apod. dle zájmu jednotlivce).

Nabídka jejich služeb je různorodá. V současné době Fokus poskytuje celkem osm sociálních služeb, z nichž tři služby jsou realizovány v pobočce v Teplicích.

Provozuje zařízení „denního typu“, a chráněné dílny. Realizuje projekty národní i mezinárodní úrovně.

Přehled činností:

Sociální služby

Chráněné dílny (tj. dílnu zahradnickou, šicí, truhlářskou, kuchařskou)

Kavárna Bárka - ve které pracují lidé se zdravotním postižením. Jedná se o druh chráněného zaměstnávání. V kavárně obsluhu pro širokou veřejnost zajišťují handicapovaní spoluobčané pod vedením pracovních asistentů. Důraz je kladen na trénink a rozvoj pracovních dovedností, na nácvik zvládnutí pracovní a sociální zátěže. V současnosti v kavárně pracuje devět zaměstnanců se zdravotním handicapem.

Tyto výrobní programy za sebou mají již dlouhou historii a většina z nich vzešla z původních programů pracovní rehabilitace pro dlouhodobě duševně nemocné klienty

Fokusu, v nichž se snažili adaptovat na pracovní režim, zdokonalovat své pracovní a sociální dovednosti.

Posláním občanského sdružení je poskytování služeb v oblasti péče o občany s duševním onemocněním a jejich návratu a uplatnění ve společnosti, Rozvíjením různých forem psychosociální a pracovní rehabilitace. Přispívá ke komplexní péči a naplňování potřeb lidí s duševním onemocněním včetně prosazování jejich práv.

Počet zaměstnanců 117, v přímé péči 18, ostatní je management, technickohospodářští pracovníci, odborní mistři v dílnách, administrativní pracovníci a klienti na zkrácený úvazek v chráněných dílnách.

Zákonem 108/2006 Sb. o sociálních službách – je zaměstnavatel povinen zabezpečit sociálnímu pracovníkovi další vzdělávání v rozsahu 24 hodin za kalendářní rok, kterým si obnovuje, upevňuje a doplňuje kvalifikaci. Další vzdělávání se uskutečňuje na základě akreditace vzdělávacích zařízení a vzdělávacích programů udělené ministerstvem na VŠ, 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 sociálního pracovníka, účast v akreditovaných kurzech, odborné stáže v zařízeních sociálních služeb a účast na školicích akcích.

Dále jsou to kvalifikační kurz pro pracovníky v sociálních službách (vyhláška 505/2006 Sb.), který se skládá z obecné a zvláštní část. Obecná část obsahuje tyto tematické okruhy: kvalita sociálních služeb, základy komunikace, psychologie, základy ochrany zdraví, etika výkonu činnosti pracovníka v sociálních službách, lidská práva a důstojnost, sociální právní minimum, metody sociální práce. Zvláštní část kurzu: základy péče o nemocné, základy hygieny, aktivizační, vzdělávací a výchovné techniky, základy pedagogiky volného času, odborná praxe, krizová intervence, problematika zdravotního postižení. Minimální rozsah kurzu je celkem 150 výukových hodin, přičemž zvláštní část kurzu činí minimálně 80 výukových hodin. Počet výukových hodin jednotlivých tematických okruhů zvláštní části kurzu se stanoví s přihlédnutím k odbornému zaměření účastníků kurzu, jejich pracovnímu zařazení a druhu sociální služby, kterou poskytují. Absolvování kvalifikačního kurzu pro pracovníky v sociálních službách se nevyžaduje u fyzických osob, které získaly střední vzdělání s maturitní zkouškou v oborech vzdělání

Dle §37 a (příloha č. 4 Obory vzdělávání, při jejichž absolvování se nevyžaduje absolvování kvalifikačního kurzu pro pracovníky v sociálních službách).

Činnost a vzdělávání zaměstnanců v této nestátní neziskové organizaci by nebyla možná bez finanční pomoci Ústeckého kraje, města Ústí nad Labem, MPSV ČR, MZ ČR, projektů z EU a bez finanční podpory hlavních sponzorů ENERGY Ústí nad Labem, a.s. a American Express. Přesto se nezisková organizace Fokus potýká s nedostatkem finančních prostředků na vzdělávání svých zaměstnanců. Dostupný z www.fokusul.cz



4.1.4 Občanské sdružení ARKADIE

Obrázek č. 3 Znak Občanského sdružení Arkadie (z vnitřního zdroje)

Občanské sdružení bylo založeno v roce 1990. Je zřizovatelem obecně prospěšné společnosti Základní škola a praktická škola Arkadie, o.p.s., škola má svojí právní subjektivitu, vlastní orgány, rozpočet a hospodaření.

Posláním občanského sdružení Arkadie je podpora důstojného, plnohodnotného života dětí a dospělých se zdravotním znevýhodněním, v jejich přirozeném prostředí, ve spolupráci s rodinou na území Ústeckého kraje.

Orgány organizace:

Valná hromada je nejvyšším orgánem sdružení.

Správní rada je statutárním orgánem sdružení, ředitelka správní rady je statutárním zástupcem

Počet zaměstnanců o. s. Arkadie k 31. 12. 2010 - 117 osob z toho 71 osob se zdravotním postižením (z toho 23 osob s těžším zdravotním postižením), tj. 89 žen a 28 mužů

Přehled činností:

Provoz speciální školy pro žáky s více vadami, v té našla své prostory také praktická škola pro starší děti. Dnes má škola v obou budovách více než 70 žáků.

Další službou je doprava klientů z celého Teplicka. K dispozici jsou tři mikrobusey, které denně svezou z celého regionu za vzděláním, sociální službou či zaměstnáním na 80 klientů se zdravotním postižením. V souvislosti s rozvojem chráněných dílen vznikají zvýšené nároky na dopravu materiálu, je také třeba mít k dispozici náhradní vůz pro případ

poruchy mikrobuseů, zajišťující denní dopravu klientů. Řešení přišlo v podobě užitkového vozu Renault Kango, který v rámci projektu sociální automobil předala Arkadii v květnu 2009 reklamní agentura Kompakt spol. s r.o.

V nestátním zdravotnickém rehabilitačním zařízení je poskytována léčebná rehabilitace podle potřeby klientů všech zařízení Arkádie.

Denní stacionář, který vznik v budově školy při otevření druhé budovy v roce 1995 jako sociální služba pro dospělé se zdravotním, převážně kombinovaným postižením, svou kapacitou brzy nestačil a tak byl v roce 2001 otevřen v další.

V roce 1997 opouštěli první absolventi praktickou školu, bylo pro ně nemožné na Teplicku zatíženém jednou z nejvyšších nezaměstnaností v republice, najít zaměstnání. Proto zahájila Arkádie již na počátku roku 1998 provoz první chráněné dílny, zprvu se šesti pracovními místy. Dnes pracuje ve čtyřech dílnách, z nichž dvě jsou mimo Teplice (v Krupce vznikla spolu se stacionářem v roce 2001, v Úpořínách ve statku byl zahájen provoz v roce 2006), na 60 zaměstnanců se zdravotním postižením. Vedle keramiky, která je nosným programem dílen, je zpracováván textil, vyrábějí se svíčky, ruční papír, dílny kooperují s průmyslovými podniky při kompletačních pracích, součástí dílen je také prádelna. Při všech provozech chráněných dílen pracují i dílny sociálně terapeutické, připravující absolventy speciálních škol, či jiné zájemce se zdravotním postižením pro budoucí pracovní uplatnění.

S postupným přenášením těžiště služeb mezi dospělé (přirozený důsledek „odrástání“ původních žáčků školy), bylo nutno vyřešit samostatný život klientů. V roce 2003 byly od města Teplice pronajaty první malometrážní byty a zahájen projekt tréninkového chráněného bydlení. Dnes obývá 8 bytů 10 klientů. V devátém bytě je denně k dispozici asistenční služba. V roce 2006 byl pro snazší cestu výrobků chráněných dílen k zákazníkům, otevřen obchůdek Arkádie. Od podzimu 2008 je na úpořinském statku v provozu „Krčma na statku“, která je rovněž chráněným pracovištěm a kromě restauračního provozu zajišťuje také stravování v jednotlivých střediscích Arkádie.

Díky zapojení do projektu SROP (společný regionální operační program) čerpající prostředky EU, jsou služby doplněny přípravou na zaměstnání v rehabilitačních dílnách, sociálním, pracovním poradenstvím a podporovaným zaměstnáváním. Výsledkem těchto služeb je stále úspěšnější integrace spoluobčanů se zdravotním postižením do běžné společnosti. Služby Arkádie jsou doplňovány řadou aktivit v oblasti účelného využití

volného času, které ale velmi úzce souvisí s terapií. V průběhu roku pracují zájmové kroužky (keramika, sportovní aktivity), klienti se zúčastňují hipoterapie, canisterapie a hudebních vystoupení.

Tato veškerá činnost by nebyla možná bez pomoci měst a obcí v regionu (města Teplice a Krupka umožňují činnost ve svých objektech za symbolický pronájem, některá města a obce regionu přispívají finančně), sponzorů (ti nejaktivnější jsou každoročně oceňováni Cenou Arkadie), obchodních partnerů chráněných dílen, dotací ministerstev (MŠMT, MPSV) a Krajského úřadu Ústí nad Labem, prostředků EU, ať už v rámci projektu SROP, nebo dalších projektů.

(Podklady z výroční zprávy)

4.1.5 Občanské sdružení Centrum pro zdravotně postižené Ústeckého kraje

Tato organizace byla založena 28. 8. 2002 jako „Centrum pro zdravotně postižené Ústeckého kraje“. Občanské sdružení je navazující organizací sdružení pro zdravotně postižené, které vzniklo 1993 s působností po celé republice.

Centrum je sdružením právnických osob. Hlavním cílem centra je přispívat ke zkvalitňování života zdravotně postižených občanů a jejich integraci do společnosti. Centrum vytváří ve spolupráci s členy podmínky pro rozvoj specializovaných činností pro zdravotně postižené občany. Centrum rozvíjí činnosti bez ohledu na druh a rozsah zdravotního postižení, členství v organizacích zdravotně postižených, věk a situaci, zda klient již je v obtížné sociální situaci, či je teprve takovou situací ohrožován.

Centrum v trvalé součinnosti s členy plní roli: kontaktní místa pro zdravotně postižené a jejich rodiny a blízké, kontaktní místa pro právnické osoby zabývající se činnostmi ve prospěch zdravotně postižených, informační a poradenská centra, zajišťuje osobní asistenci pro těžce zdravotně postižené občany a seniory, zprostředkovatele pomoci při řešení obtížné sociální situace formou spolupráce a kooperace s příslušnými úřady a jinými subjekty v daném regionu, obhájce práv zdravotně postižených.

Činnosti centra: standardní činností je poradenství občanům se zdravotním postižením a zajištění osobní asistence. Zejména zajišťuje: služby základního a odborného sociálního poradenství včetně poradenství sociálně právního, pomoc při uplatňování práv, oprávněných zájmů a při obstarávání osobních záležitostí, kontaktní sociální práce –

zprostředkování kontaktů se společenským prostředím, osobní asistenci, odlehčovací služby, sociálně terapeutické činnosti, poskytování všeobecných informací, realizaci činností a postupů, které napomáhají integraci zdravotně postižených do společnosti včetně realizaci regionálních projektů, organizaci aktivit pro zdravotně postižené a ve prospěch zdravotně postižených, vydavatelskou činnost a podnikatelskou činnost.

Formy poskytování sociálních služeb: ambulantní, terénní. Cílová skupina klientů: osoby s chronickým onemocněním, osoby s jiným zdravotním postižením, osoby s kombinovaným postižením, osoby s mentálním postižením, osoby s tělesným postižením, osoby se sluchovým postižením, osoby se zrakovým postižením, rodiny s dítětem/děťmi. Služba je určena rodinám se zdravotně postiženými či chronicky nemocnými dětmi a seniorům. Věková hranice klientů bez omezení věku.

Centrum poskytuje terénní a ambulantní formy pomoci na území okresu Teplice. Orgány Centra jsou: valná hromada, výkonný výbor, revizní komise, statutární zástupci: krajský ředitel a předseda výkonného výboru.

Poradny pro zdravotně postižené a seniory (detašovaná pracoviště) jsou v Děčíně, v Litoměřicích, v Mostě, v Teplicích a v Ústí nad Labem.

Vzdělávání v organizaci – všichni zaměstnanci jsou plně kvalifikovaní. A během roku se zúčastňují pravidelně několika seminářů a kvalifikačních kurzů. Tyto kurzy jsou akreditované a financované ze schválených projektů EU. Jen kurzy pořádané pro naši organizaci Krajskou zdravotní a.s. jsou námi hrazeny, a to z dotačních prostředků MPSV a Krajského úřadu Ústí nad Labem, nebo ze sponzorských darů jako protislužba za poskytnutou asistenční službu pro okolní obce Teplicka.

Dle finančních možností se asistentky zúčastňují dalších vzdělávacích akcí pro zdokonalení svých profesních schopností, což je závislé na finanční situaci a ceně dotyčného kurzu. Cestovné a stravné je též hrazeno z dotačních prostředků a sponzorských darů.

Každým rokem je z centrály v Ústí nad Labem vypsán projekt na úhradu činností a vzdělávání jednotlivých detašovaných pracovišť.

4.2 SROVNÁNÍ VEŘEJNÉ SPRÁVY A NEZISKOVÝCH ORGANIZACÍ

Veřejnou správu a neziskový sektor je velice těžké srovnávat, neboť je zde mnoho okolností, které jsou značně rozdílné. Především to, že veřejná správa má vzdělávání dáno zákonem, tudíž povinné. Jednotlivé úřady mají vypracován plán vzdělávání svých zaměstnanců, kvóty, které musí splnit. Počet školení a kurzů, které musí zaměstnanci v daném roce absolvovat.

V porovnání sledovaných NO jednoznačně vyplývá, že Občanské sdružení Arkadie má dlouholetou tradici, je dobře známá svému okolí a nepotýká se s finančními ani existenčními problémy. Školení a vzdělávání pracovníků probíhá na základě projektu EU a sponzorských darů.

Občanské sdružení Fokus, jehož existence je známá již od roku 1992 se přes sponzorské dary, dotace atd. potýká s nedostatkem finančních prostředků na vzdělávání svých zaměstnanců a plní jen tak nezbytně nutné kvalifikační a akreditované vzdělávání svých zaměstnanců.

Občanské sdružení Centrum pro zdravotně postižené má všechny zaměstnance plně kvalifikované, během roku se zúčastňují pravidelně akreditovaných povinných kurzů a školení zaměřených na komunikaci s klientem, etiku sociální práce a prevence vyhoření. Tyto kurzy jsou též hrazeny z projektů EU, dotačních prostředků MPSV a Krajského úřadu Ústí nad Labem. Další účast na kurzech je závislá na finanční situaci NO.

Dá se srovnat VS se svým daným zákonem pravidelným vzděláváním svých zaměstnanců a neziskovým sektorem závislým na finančních darech, dotacích a dobrovolnou účastí na vzdělávání? Ve veřejné správě se zaměstnanci zúčastňují školení a kurzů poměrně pravidelně, mají vše hrazeno, dostávají vyplacené i cestovné. Kdežto v neziskovém sektoru je vše závislé na finančních možnostech té či oné organizace. I přes tyto finanční těžkosti neziskový sektor školení svých zaměstnanců využívá a věří, že veškeré vzdělávání se brzy navrtí v podobě kvalifikovaných, spokojených a efektivně pracujících zaměstnanců, kteří svými nabytými vědomostmi pomohou k prosperitě, k rozvoji své organizace a k snazšímu získání dalších kontaktů, sponzorů a dobrovolníků. Tyto neziskové organizace zveřejňují své výroční zprávy, které tímto zaručují transparentnost svého hospodaření a deklarují tak svou důvěryhodnost své existence.

4.3 KVANTITATIVNÍ ŠETŘENÍ

Kvantitativní šetření probíhalo formou internetové ankety. Nejdříve probíhal pilotní průzkum na 6 respondentech VS a 3 respondentech NO. Po korekci anketních otázek se realizovalo šetření, které se uskutečnilo dne 21. 1. 2011 v dopoledních hodinách. Byla rozeslána anketa 200 respondentům MgM Teplice, Finančního úřadu v Teplicích, vráceno jich bylo 154. Taktéž byla rozeslána anketa 180 respondentům NO (Občanské sdružení Fokus, Občanské sdružení Arkadie a Občanského sdružení pro zdravotně postižené), vráceno jich bylo shodně 154.

4.3.1 ANKETA

Šetření ve Veřejné správě a v Neziskovém sektoru

Následné tabulky a grafy jsou zpracovány autorkou bakalářské práce na základě zjištěných výsledků z obou sektorů.

Otázka č 1

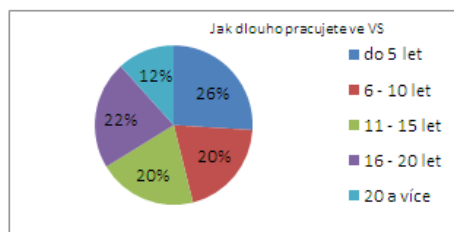
Jak dlouho pracujete ve VS?(Odpověděla VS)

Na otázku jak dlouho pracujete ve VS? Do 5 let to bylo nejvíce zaměstnanců a to 26%. Do 10 let to bylo 20% což bylo shodné i u zaměstnanců do 15 let. Do 20 let to bylo 22% a 20let a více to činilo 12%.

Tabulka č.1

Jak dlouho pracujete ve VS?	%	počet
do 5 let	26	40
6 - 10 let	20	31
11 - 15 let	20	31
16 - 20 let	22	34
20 a více	12	18
Celkem	100	154

Graf č.1



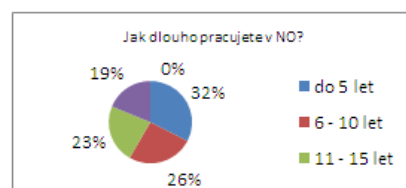
Otázka č. 1a

Jak dlouho pracujete v NO?(Odpověděla NO) Na tuto otázku odpovědělo do 5 let 32% zaměstnanců, do 10let 26% zaměstnanců, do 15 let 23% zaměstnanců a do 20 let 19 % zaměstnanců.

Tabulka č.1 a

Jak dlouho pracujete v NO?	%	počet
do 5 let	32	50
6 - 10 let	26	40
11 - 15 let	23	35
16 - 20 let	19	29
20 a více	0	0
Celkem	100	154

Graf č.1a



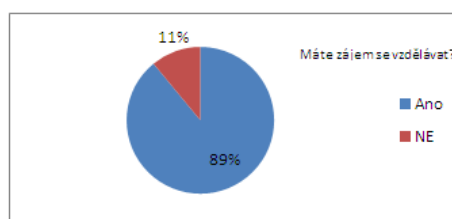
Otázka č. 2

Máte zájem se vzdělávat? (Odpověděla VS) Na otázku máte zájem se vzdělávat? Ano sdělilo 89% zaměstnanců. Nezájem se vzdělávat 11% zaměstnanců (důvod - nepočítají se změnou svého pracovního zařazení).

Tabulka č.2

Máte zájem se vzdělávat?	%	počet
Ano	89	137
NE	11	17
Celkem	100	154

Graf č.2



Otázka č. 2a

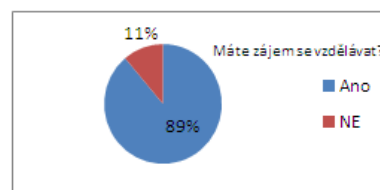
Máte zájem se vzdělávat? (Odpověděla NO)

V neziskovém sektoru mělo zájem se vzdělávat 89% zaměstnanců a 11% sdělilo, že neuvažuje o dalším vzdělávání.

Tabulka č.2 a

Máte zájem se vzdělávat?	%	počet
Ano	89	137
NE	11	17
Celkem	100	154

Graf č.2a



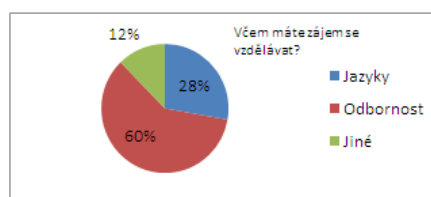
Otázka č. 3

V čem máte zájem se vzdělávat? (Odpověděla VS) Nejvíce zaměstnanců mělo zájem se vzdělávat ve své odbornosti 60%, dále následoval zájem o studium jazyků 28% a jiné 12% (etika,). Někteří zaměstnanci uváděli /dva typy vzdělání/ odbornost i zdokonalování v cizích jazycích.

Tabulka č. 3

V čem máte zájem se vzdělávat?	%	počet
Jazyky	28	57
Odbornost	60	123
Jiné	12	25
Celkem	100	205

Graf č.3



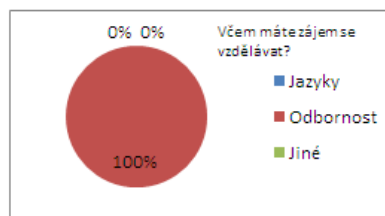
Otázka č.3a

V čem máte zájem se vzdělávat?(Odpověděla NO)Na tuto otázku v NO převládá zájem o odbornost a to u všech dotázaných tj. 100%.

Graf č.3a

Tabulka č. 3 a

V čem máte zájem se vzdělávat?	%	počet
Jazyky	0	0
Odbornost	100	154
Jiné	0	0
Celkem	100	154



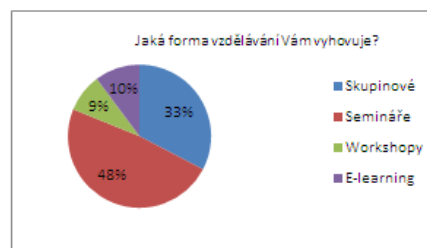
Otázka č. 4

Forma vzdělání. (Odpověděla VS)Na otázku jaká forma vzdělávání Vám vyhovuje? 33% zaměstnancům vyhovují skupinová školení, 48% vyhovují semináře, 9% dotázaných odpovědělo, že jim vyhovují workshopy a 10% vyhovuje e-learning.

Graf č.4

Tabulka č. 4

Forma vzdělávání	%	počet
Skupinové	33	64
Semináře	48	95
Workshopy	9	17
E-learning	10	20
Celkem	100	196



Otázka č. 4a

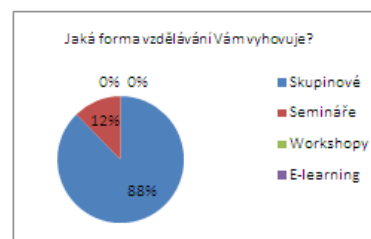
Forma vzdělávání.(Odpověděla NO)

Na tuto otázku odpověděla většina tj. 88% respondentů, že jim vyhovuje skupinové školení a 12 % respondentům vyhovují semináře.

Graf č.4a

Tabulka č. 4 a

Forma vzdělávání	%	počet
Skupinové	88	135
Semináře	12	19
Workshopy	0	0
E-learning	0	0
Celkem	100	154



Otázka č. 5

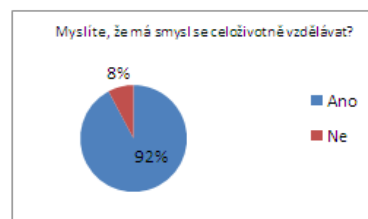
Smysl celoživotního vzdělání. (Odpověděla VS)

Na otázku má smysl se celoživotně vzdělávat? Odpovědělo nejvíce zaměstnanců ano 92%, jen 8% odpovědělo ne (jejich názor byl, že se do budoucna nezmění jejich pracovní pozice, takže nevidí smysl v dalším vzdělávání).

Tabulka č. 5

Smysl celoživotního vzdělávání?	%	počet
Ano	92	142
Ne	8	12
Celkem	100	154

Graf č. 5



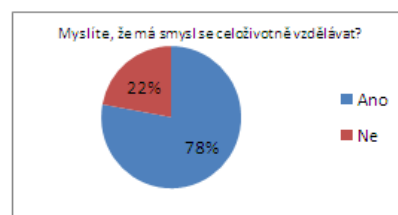
Otázka č.5a

Smysl celoživotního vzdělávání. (Odpověděla NO) I na tuto otázku převažovala kladná odpověď 78% respondentů odpovědělo, že ano, a jen 22% odpovědí bylo záporných.

Tabulka č. 5 a

Smysl celoživotního vzdělávání?	%	počet
Ano	78	120
Ne	22	34
Celkem	100	154

Graf č.5a



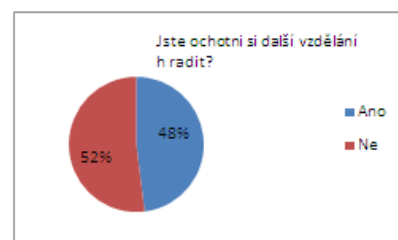
Otázka č. 6

Jste ochotni si dále vzdělávání hradit? (Odpověděla VS) Otázka zda jste ochotni si vzdělání hradit, rozdělila dotazované téměř na polovinu, 52% odpovědělo ne (přikláněli se k názoru, že by jim další vzdělávání měla poskytnout organizace zdarma), 48% respondentů uvedlo ano, že jsou ochotni si další vzdělávání hradit (někteří uvedli, že počítají s dalším vzděláváním, aby měli šanci lepšího finančního ohodnocení a postupu).

Tabulka č. 6

Jste ochotni si další vzdělání hradit?	%	počet
Ano	48	74
Ne	52	80
Celkem	100	154

Graf č. 6



Otázka č.6a

Jste ochotni si další vzdělávání hradit? (Odpověděla NO) Na tuto otázku odpověděla převážná většina záporně tj. 94%, jen 6% odpovědí bylo ano.

Graf č.6a

Tabulka č. 6 a

Jste ochotni si další vzdělávání hradit?	%	počet
Ano	6	10
Ne	94	144
Celkem	100	154



Otázka č. 7

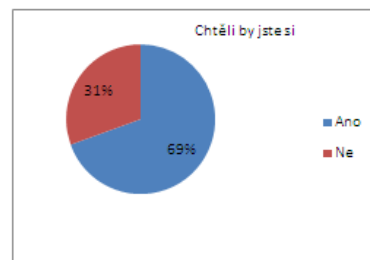
Chtěli by jste si zvýšit kvalifikaci? (Odpověděla VS)

Většina dotázaných odpověděla ano 69% a ne odpovědělo 31% dotázaných (tato část respondentů neviděla důvod dalšího vzdělání v rámci svého pracovního zařazení v organizaci).

Graf č.7

Tabulka č. 7

Chtěli by jste si zvýšit kvalifikaci?	%	počet
Ano	69	107
Ne	31	47
Celkem	100	154



Otázka č.7a

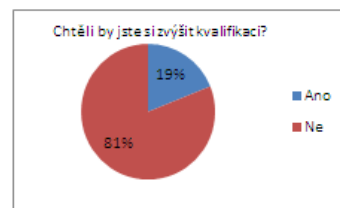
Chtěli by jste si zvýšit kvalifikaci? (Odpověděla NO)

Na tuto otázku odpověděla většina respondentů ne 81% a 19% odpovědělo ano.

Graf č.7a

Tabulka č. 7 a

Chtěli by jste si zvýšit kvalifikaci?	%	počet
Ano	19	29
Ne	81	125
Celkem	100	154



Otázka č. 8

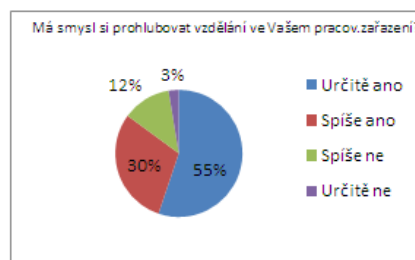
Má smysl si prohlubovat vzdělání ve vašem pracovním zařazení? (Odpověděla VS)

Převážná většina respondentů 55% uvedla, že má smysl si ve svém pracovním zařazení prohlubovat vzdělání, 30% uvedlo, že spíše ano má smysl si dále zvyšovat vzdělání, jen 12% respondentů uvedlo, že spíše ne a 3% uvedlo, že určitě ne.

Tabulka č. 8

Má smysl si prohlubovat vzdělání?	%	počet
Určitě ano	55	85
Spíše ano	30	46
Spíše ne	12	19
Určitě ne	3	4
Celkem	100	154

Graf č. 8



Otázka č.8a

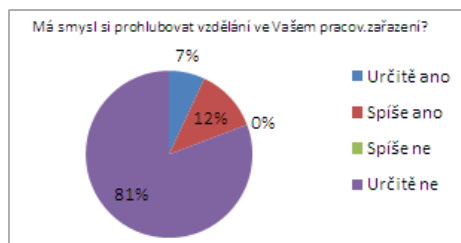
Má smysl si prohlubovat vzdělání ve vašem pracovním zařazení? (Odpověděla NO)

Opět u NO převážila záporná odpověď tj. 81% respondentů sdělilo, že určitě nemá smysl ve svém zařazení si prohlubovat vzdělání. Určitě ano odpovědělo 7% respondentů a spíše ano 12 % respondentů.

Tabulka č. 8 a

Má smysl si prohlubovat vzdělání?	%	počet
Určitě ano	7	10
Spíše ano	12	19
Spíše ne	0	0
Určitě ne	81	125
Celkem	100	154

Graf č.8a



Otázka č. 9

Je ve Vaší organizaci dostačující nabídka vzdělávacích kurzů? (Odpověděla VS)

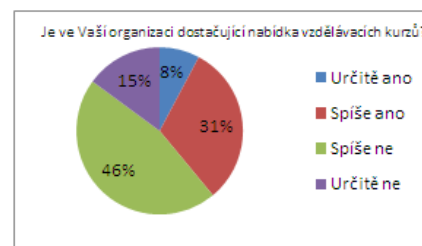
Na tuto otázku většina napsala zápornou odpověď. 46% dotázaných uvedla, že v jejich organizaci spíše není dostatek vzdělávacích kurzů a 15% uvedlo, že určitě není dostatek vzdělávacích

kurzů. Dále 31% dotázaných bylo s pořádáním kurzů ve své organizaci spíše spokojeno a 8% je naprosto spokojeno s množstvím pořádaných vzdělávacích kurzů ve své organizaci.

Graf č. 9

Tabulka č. 9

Je u Vás dostačující nab. Vzděl. kurzů?	%	počet
Určitě ano	8	12
Spíše ano	31	48
Spíše ne	46	71
Určitě ne	15	23
Celkem	100	154



Otázka č.9a

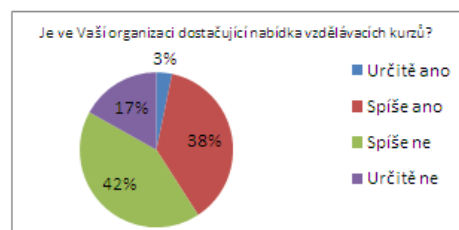
Je ve Vaší organizaci dostačující nabídka vzdělávacích kurzů?(Odpověděla NO)

Na tuto otázku určitě ano odpověděla 3% respondentů, spíše ano sdělilo 38 % respondentů, spíše ne 42% respondentů a určitě ne odpovědělo 17% respondentů.

Graf č.9a

Tabulka č. 9 a

Je ve Vaší organizaci dostačující nab. Vzděl. kurzů?	%	počet
Určitě ano	3	5
Spíše ano	38	58
Spíše ne	42	65
Určitě ne	17	26
Celkem	100	154



Otázka č. 10

Víte co je NO a jaké má poslání?(Odpověděla VS)

Na tuto otázku odpověděla většina respondentů (88%), že je jim známo co je a jaké má poslání NO, jen 12% uvedlo, že neví co je NO a jaké je její poslání.

Graf č. 10

Tabulka č. 10

Víte co je NO a jaké má poslání?	%	počet
Ano	88	135
Ne	12	19
Celkem	100	154



Otázka č.10a

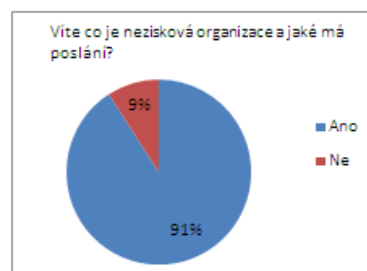
Víte co je NO a jaké má poslání?(Odpověděla NO)

Na tuto otázku byla jednoznačná odpověď ano 91%, a jen 9% odpovědí bylo záporných.

Tabulka č. 10 a

Víte co je NO a jaké má poslání?	%	počet
Ano	91	140
Ne	9	14
Celkem	100	154

Graf č.10a



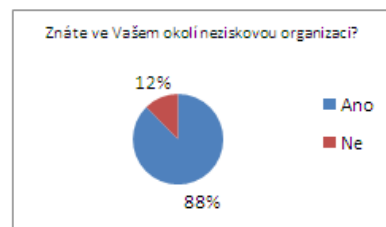
Otázka č. 11

Znáte ve Vašem okolí NO? (Odpověděla VS) Na tuto otázku odpovědělo kladně 88% dotázaných (většina respondentů jmenovala Občanské sdružení Arkadie), jen 12% odpovědělo, že jim není známa v jejich okolí existence NO.

Tabulka č. 11

Znáte ve svém okolí NO?	%	počet
Ano	88	135
Ne	12	19
Celkem	100	154

Graf č. 11



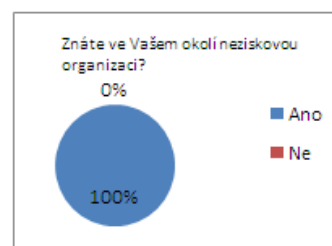
Otázka č.11a

Znáte ve Vašem okolí NO? (Odpověděla NO) Na tuto otázku ano uvedlo 100 % respondentů. Byla jmenována NO Arkadie, Fokus a Občanské sdružení pro zdravotně postižené.

Tabulka č. 11 a

Znáte ve svém okolí NO?	%	počet
Ano	100	154
Ne	0	0
Celkem	100	154

Graf č.11a



Otázka č. 12

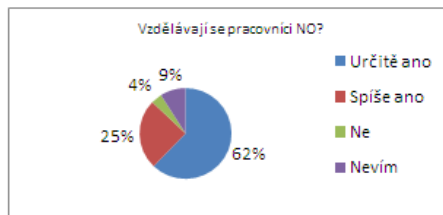
Vzdělávají se pracovníci NO?(Odpověděla VS)

Na tuto otázku většina respondentů odpověděla 62% určitě ano (neboť se jedná o specifickou činnost pomoci) a 25% spíše ano. Jen 4% respondentů uvedlo ne (nevidělo důvod vzdělávat pracovníky NO) a 9% respondentů nevědělo.

Graf č.12

Tabulka č. 12

Vzdělávají se pracovníci NO?	%	počet
Určitě ano	62	96
Spíše ano	25	38
Ne	4	6
Nevím	9	14
Celkem	100	154



Otázka č.12a

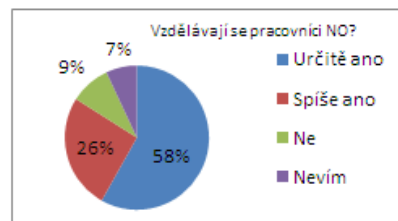
Vzdělávají se pracovníci NO?(Odpověděla NO)

Určitě ano odpovědělo 58% respondentů, spíše ano uvedlo 26% respondentů a 9% odpovědělo, že ne a 7% neví.

Graf č.12a

Tabulka č. 12 a

Vzdělávají se pracovníci NO?	%	počet
Určitě ano	58	90
Spíše ano	26	40
Ne	9	14
Nevím	7	10
Celkem	100	154



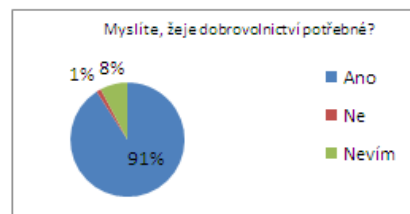
Otázka č. 13

Je dobrovolnictví potřebné?(Odpověděla VS) Na tuto otázku s převahou odpovědělo 91% respondentů, že dobrovolnictví je potřebné (zejména v neziskových organizacích, v zájmových a sportovních organizacích a též v sociální a zdravotní oblasti) jen 1% dotázaných dalo zápornou odpověď a 8% uvedlo, že neví.

Graf č. 13

Tabulka č. 13

Myslíte, že je dobrovolnictví potřebné?	%	počet
Ano	91	140
Ne	1	2
Nevím	8	12
Celkem	100	154



Otázka č.13a

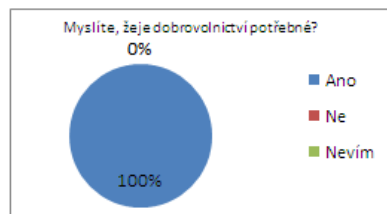
Je dobrovolnictví potřebné?(Odpověděla NO)

Rozhodně ano odpovědělo všech 100 % respondentů.

Tabulka č. 13 a

Myslíte, že je dobrovolnictví potřebné?	%	počet
Ano	100	154
Ne	0	0
Nevím	0	0
Celkem	100	154

Graf č.13a



Otázka č. 14

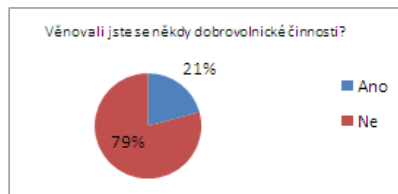
Věnovali jste se někdy dobrovolnické činnosti?(Odpověděla VS)

Převážná většina dotázaných sdělila, že dobrovolnickou činnost nevykonávala tj. 79%, pouze 21% respondentů se někdy věnovali dobrovolnictví a to (převažovala činnost s mládeží, u tělesně postižených dětí, pomoc seniorům, červený kříž, pomoc při povodních, ekologická sdružení, pomoc v nouzi).

Tabulka č. 14

Věnovali jste se někdy dobrovol. čin.?	%	počet
Ano	21	32
Ne	79	122
Celkem	100	154

Graf č. 14



Otázka č.14a

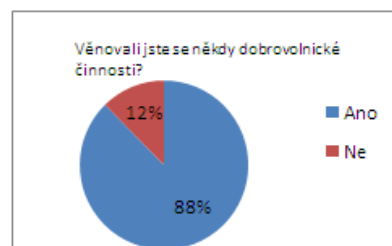
Věnovali jste se někdy dobrovolnické činnosti?(Odpověděla NO)

Rozhodně ano sdělilo 88% respondentů a jen 12 % odpovědělo záporně.

Tabulka č. 14 a

Věnovali jste se někdy dobrovol. čin.?	%	počet
Ano	88	135
Ne	12	19
Celkem	100	154

Graf č.14a



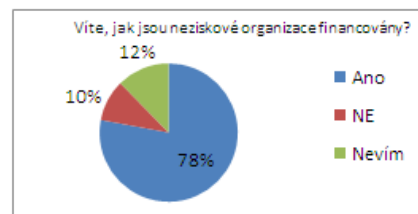
Otázka č. 15

Financování NO.(Odpověděla VS)Převážná většina 78% respondentů sdělila, že ví jak jsou NO financovány (dary, dotace, projekty z EU), jen 10% a 12% odpovědělo, že neví a není jim známo jak jsou financovány NO.

Tabulka č. 15

Víte, jak jsou NO financovány?	%	počet
Ano	78	120
NE	10	15
Nevím	12	19
Celkem	100	154

Graf č.15



Otázka č.15a

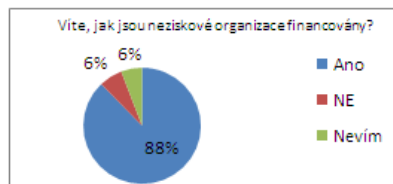
Financování NO.(Odpověděla NO)

Na tuto otázku převážná většina respondentů odpověděla ano tj. 88%, ne 6% a neví odpovědělo též 6%.

Tabulka č. 15 a

Víte, jak jsou NO financovány?	%	počet
Ano	88	135
NE	6	10
Nevím	6	9
Celkem	100	154

Graf č.15a



Otázka č. 16

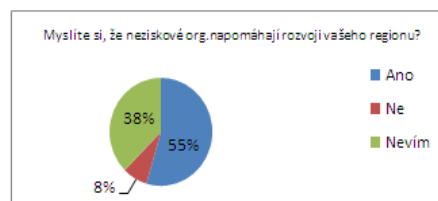
Pomáhají NO Vašemu regionu k rozvoji? (Odpověděla VS)

55% respondentů je přesvědčeno, že NO pomáhají rozvoji jejich regionu (pořádním kulturních akcí, chráněnými dílnami, začleněním zdravotně postižených občanů do společenského dění) 38% respondentů neví zda NO napomáhají k rozvoji regionu a 8% odpovědělo záporně, že NO nepomáhají k rozvoji jejich regionu.

Graf č. 16

Tabulka č. 16

Napomáhají NO rozvoji regionu?	%	počet
Ano	55	84
Ne	8	12
Nevím	38	58
Celkem	100	154



Otázka č.16a

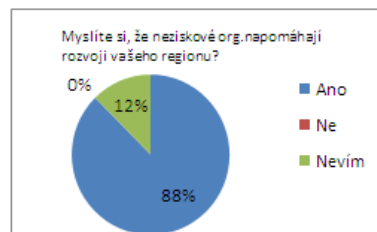
Pomáhají NO Vašemu regionu k rozvoji? (Odpověděla NO)

Rozhodně ano odpovědělo 88% respondentů a nevim odpovědělo 12% respondentů

Tabulka č. 16 a

Napomáhají NO rozvoji regionu?	%	počet
Ano	88	135
Ne	0	0
Nevím	12	19
Celkem	100	154

Graf č.16a



Otázka č. 17

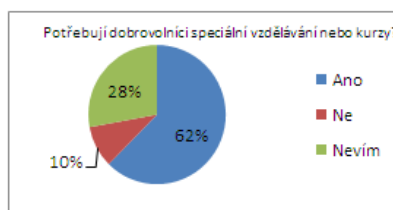
Potřebují dobrovolníci speciální vzdělávání nebo kurzy? (Odpověděla VS)

Převážná většina respondentů je přesvědčena, že dobrovolníci potřebují vzdělávání (62%) zejména v sociální oblasti, jen 10% respondentů si myslí, že dobrovolníci žádné speciální vzdělávání nepotřebují a 28% respondentů neví, zda je zapotřebí nějakých kurzů nebo vzdělávání.

Tabulka č. 17

Potřebují dobrov spec. vzděl. kurzy?	%	počet
Ano	62	96
Ne	10	15
Nevím	28	43
Celkem	100	154

Graf č.17



Otázka č. 17a

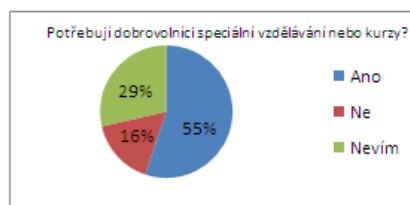
Potřebují dobrovolníci speciální vzdělávání nebo kurzy? (Odpověděla NO)

Na tuto otázku odpovědělo 55% respondentů ano, ne 16% a nevim sdělilo 29%.

Tabulka č. 17 a

Potřebují dobrov spec. vzděl. kurzy?	%	počet
Ano	55	85
Ne	16	25
Nevím	29	44
Celkem	100	154

Graf č.17a



Otázka č. 18

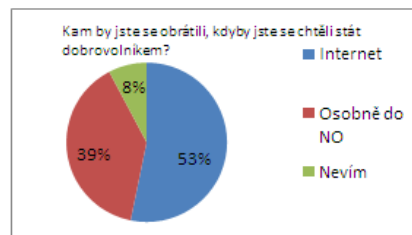
Kam byste se obrátil/la kdybyste se chtěl/la stát dobrovolníkem?(Odpověděla VS)

Na tuto otázku odpovědělo 53% respondentů, že by hledali NO na internetu, 39% respondentů by navštívilo NO ve svém okolí a jen 8% respondentů by nevěděla kam se obrátit, aby se stali dobrovolníkem.

Graf č. 18

Tabulka č. 18

Informace ohledně dobrovolnictví?	%	počet
Internet	53	82
Osobně do NO	39	60
Nevím	8	12
Celkem	100	154



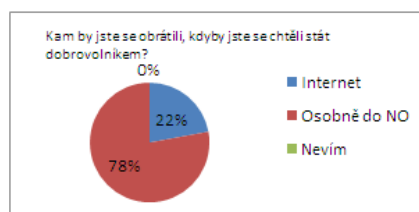
Otázka č. 18a

Kam byste se obrátil/la kdybyste se chtěl/la stát dobrovolníkem?(Odpověděla NO) Na tuto otázku odpovědělo 78% respondentů, že by zašli do NO a 22% respondentů udalo jako zdroj informací internet.

Graf č. 18a

Tabulka č. 18 a

Informace ohledně dobrovolnictví?	%	počet
Internet	22	34
Osobně do NO	78	120
Nevím	0	0
Celkem	100	154



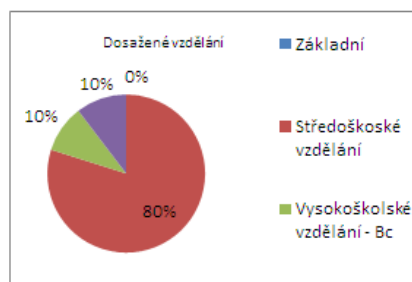
Otázka č. 19

Vzdělání dotázaných.(Odpověděla VS)Převážná většina dotázaných má středoškolské vzdělání tj. 80%, 10% respondentů má VŠ – Bc. vzdělání, VŠ magisterské má 10% a základní vzdělání neměl žádný z respondentů.

Graf č. 19

Tabulka č. 19

Vzdělávání dotázaných?	%	počet
Základní	0	0
Středoškolské vzdělání	80	123
Vysokoškolské vzdělání - Bc	10	15
Vysokoškolské magisterské vzdělání	10	16
Celkem	100	154



Otázka č.19a

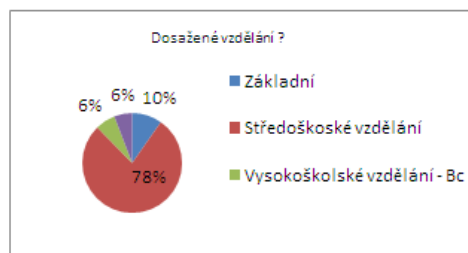
Vzdělání dotázaných.(Odpověděla NO)

Základní vzdělání má 10% dotázaných, středoškolské vzdělání má 78% a vysokoškolské vzdělání Bc. má 6% respondentů a VŠ magisterské vzdělání má též 6% respondentů.

Grafč.19a

Tabulka č.19 a

Vzdělávání dotázaných?	%	počet
Základní	10	15
Středoškolské vzdělání	78	120
Vysokoškolské vzdělání - Bc	6	10
Vysokoškolské magisterské vzdělání	6	9
Celkem	100	154



Otázka č. 20

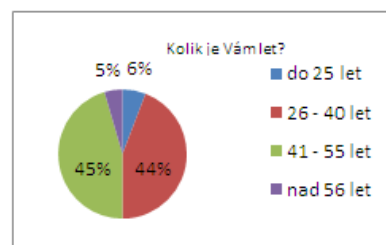
Věkové rozmezí.(Odpověděla VS)

U 44 % respondentů byla věková hranice v rozmezí 26 – 40 let. U 45 % respondentů byla věková hranice v rozmezí 41 – 55 let. Nad 56 let bylo dotázáno 5% respondentů a do 25 let bylo dotázáno 6% respondentů.

Graf č.20

Tabulka č.20

Kolik Vám je let?	%	počet
do 25 let	6	9
26 - 40 let	44	68
41 - 55 let	45	70
nad 56 let	5	7
Celkem	100	154



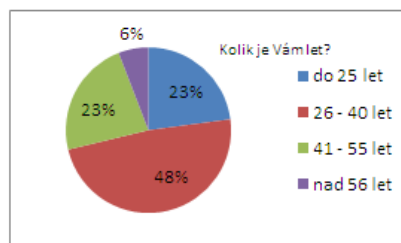
Otázka č.20a

Věkové rozmezí.(Odpověděla NO)Do 25 let je celkem 23% respondentů, v rozmezí 26 – 40 let je 48% respondentů, v rozmezí 41 – 55 let je 23% respondentů a nad 56 let je 6% respondentů.

Graf č.20a

Tabulka č.20 a

Kolik Vám je let?	%	počet
do 25 let	23	35
26 - 40 let	48	75
41 - 55 let	23	35
nad 56 let	6	9
Celkem	100	154



Otázka č. 21

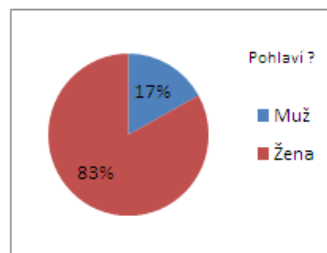
Pohlaví respondentů?(Odpověděla VS)

Převážná většina dotázaných byly ženy tj. 83%, pouze 17% byli muži. To zjištění nasvědčuje tomu, že ve Veřejné správě a v NO převažují na pracovních pozicích ženy.

Graf č. 21

Tabulka č.21

Pohlaví respondentů?	%	počet
Muž	17	26
Žena	83	128
Celkem	100	154



Otázka č. 21a

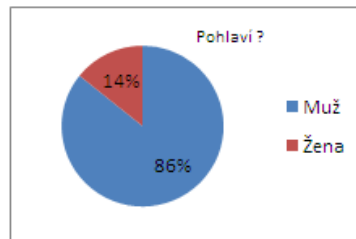
Pohlaví respondentů?(Odpověděla NO)

Též v NO pracuje převážná většina žena a tj, 86% a pouze 14% mužů.

Graf č.21a

Tabulka č.21 a

Pohlaví respondentů?	%	počet
Muž	14	22
Žena	86	132
Celkem	100	154



Z tohoto šetření je znatelné, že jak v administrativě, tak i ve službách, zejména v sociální oblasti (péče o seniory, mladistvé, duševně nemocné), převažují ženy. Tato činnost je ještě stále doménou žen. Ženám již v dávné minulosti byly předurčeny činnosti tohoto druhu. Je to dáno i povahovými vlastnostmi (trpělivostí a přirozenou citlivostí), starost o blízké, rodinu, pečovatelská činnost.

4.4 Zhodnocení kvantitativního šetření .

Z odpovědí respondentů vyplynulo, že celoživotní vzdělávání má rozhodně smysl jak ve VS tak v NO. V obou těchto sektorech měli dotázaní zájem se dále vzdělávat zvláště v prohlubování svých odborností a velký zájem byl též o jazykové kurzy. Prohlubování jazykových znalostí je součástí povinného průběžného vzdělávání zakotveného v zákoně č. 312/ 2002 Sb., o úřednících. Vzhledem k tomu, že význam znalostí jazyka neustále roste, je nutné zaměstnance motivovat ke vzdělávání v této oblasti. Magistrát města Teplice i Finanční úřad v Teplicích umožňují svým zaměstnancům účast v jazykových kurzech v průběhu pracovní doby, lektori dochází do úřadu a pracovníci hradí pouze polovinu kurzovného. Přesto, pokud zaměstnanci nevidí reálnou možnost využití cizího jazyka pro svou práci, nemají o rozšíření vzdělání v této oblasti velký zájem.

V neziskovém sektoru se tak děje pomocí dotačních programů a převážně osobního zájmu zaměstnanců. Překvapující zjištění bylo u dotazu, co se týče hrazení dalšího vzdělávání, respondenti se rozdělili téměř na polovinu, půl by si vzdělání hradilo samo a další polovina, ne.

Na vzdělávání pracovníků v neziskových organizacích byl názor, že je též zapotřebí speciálních kurzů zvláště při pomoci zdravotně postižených dětí a seniorů.

Chápání dobrovolnictví jako činnost převážně v zájmových organizacích, přetrvává doposud, oblast sociální a zdravotní je stále ještě přisuzována na starost státním organizacím.

O existenci neziskových organizací ve svém regionu a o tom zda je dobrovolnictví potřebné velká část respondentů odpověděla, že ano. Zejména mezi dotázanými je známá nezisková organizace Občanské sdružení Arkadie, která má na Teplicku velice dobré jméno a rozsáhlé aktivity.

Dále bylo zjištěno, že ve službách a v administrativě stále převažují ženy, tato činnost vždy byla bližší ženám než mužům a tak je to i v dnešní době.

Šetřením bylo zjištěno, že celoživotní vzdělávání je velice důležité jak ve veřejném sektoru, tak i v neziskových organizacích, bez pravidelného školení a různých vzdělávacích kurzů by byla činnost a úroveň jak ve VS, tak v NO na pováženou a neodpovídala by nutným standardům dnešní doby. Nejen nastupujícími novými trendy, ale i stále nové technologie, informační systémy, které ovlivňují život kolem nás, nutí nás novým věcem se přizpůsobit a bez neustálého vzdělávání toho nelze dosáhnout.

Celoživotním vzděláváním se zvyšují šance jednotlivců i organizací v dalším rozvoji, konkurence schopnosti a možnosti dalších nových činností.

5. Závěr

Práce se zabývala problematikou Celoživotního vzdělávání pracovníků ve veřejné správě a význam celoživotního vzdělávání neziskového sektoru. Autorka se snažila tuto problematiku názorně ukázat na pěti konkrétních organizacích, (za VS – MgM Teplice a FÚ v Teplicích a za NO -Občanské sdružení Fokus, Občanské sdružení Arkadie a Občanské sdružení pro zdravotně postižené). Získaly jsme informace o vzdělávání a hodnocení úředníků veřejné správy a vzdělávání zaměstnanců v neziskových organizacích.

I když je vzdělávání úředníků dáno zákonem č. 312/2002 Sb., o úřednících, není na úřadech prováděno systematicky, v souladu s tímto zákonem by měl být zpracován plán vzdělávání s časovým rozvrhem prohlubování kvalifikace úředníka ve stanoveném rozsahu, který by měl být nejméně jedenkrát za 3 roky vyhodnocen a aktualizován. Bohužel provedené šetření potvrdilo, že na úřadech je toto prováděno pouze formálně, výběr vzdělávacích akcí je ponechán na pracovnících a jednotlivých vedoucích odborů.

Řešení je poměrně problematické, protože oblast vzdělávání spadá přímo pod vedoucího úřadu – tajemníka. Vedoucí odboru se mohou snažit prosadit vzdělávání pro své pracovníky a zpracovat interně plán vzdělávání na svém odboru, ale bohužel není ani dostatečná nabídka akreditovaných vzdělávacích akcí na všechny pozice (např. památková péče, cestovní ruch se objevují velmi zřídka).

Doporučení – pravidelné provádění hodnocení vzdělávání úředníků, abychom získali přehled o vývoji v této oblasti a mohli jí dále zlepšovat a rozvíjet, abychom zjistili co nejlepší efektivitu vynakládaných finančních prostředků na vzdělávání úředníků. Přestože povinnost provádění pravidelného hodnocení nemá úřad zakotven v žádné zákonné normě ani vnitřním předpisem, je určitě přínosem pro zlepšení řídicí práce, poskytne zpětnou vazbu.

Povědomí o vybraných NO je poměrně velká, neboť tyto organizace mají dost velkou působnost na Teplicku (Arkadie, Fokus). Zvláště Občanské sdružení Arkadie, která má již dlouholetou tradici. Tyto neziskové organizace přispívají k rozvoji regionu, např. pořádáním kulturních akcí, zapojením seniorů do běžného života, budováním nových objektů, ve kterých neziskové organizace působí a poskytují nové služby.

Vzdělávání pracovníků v neziskových organizacích je též potřebné a důležité, neboť jejich činnost a aktivity jsou různorodé tj. v sociálních, zdravotních službách (domovy pro seniory, asistenční služby), dále zaměstnávání handicapovaných (pracovní dílny, restaurační činnost, kulturní výtvarná vystoupení). Bohužel jejich vzdělávání je závislé na dotacích, darech a vzdělávacích projektech z EU. I přes tyto těžkosti bylo šetřením zjištěno, že vzdělávání v těchto organizacích má svoji tradici a pracovníci jsou pravidelně vzděláváni v různých akreditovaných a dotačních kurzech. Oslovení vedoucí pracovníci těchto neziskových organizací potvrdili nutnost účasti svých pracovníků na pravidelných vzdělávacích kurzech (školeních).

Doporučení – NO potřebují publicitu, aby byla lépe obeznámena příslušná část veřejnosti s organizací, s jejími cíli, s jejími akcemi. Vhodná publicita napomáhá k stabilitě organizace ve struktuře společenského života v obci i v celém státě a je základem pozitivního image organizace. Tím usnadňuje „prodej“ jejích myšlenek, záměrů a služeb. Prodejem se zde míní i získání sponzorů a jejich peněz na činnost, nebo získávání dalších dobrovolníků a členů. Publicita pomáhá vytvářet atmosféru, v níž je pak snadné dávat organizaci vlastní peníze nebo vlastní čas.

Závěrem lze konstatovat, že vzdělávání ve VS je vnímáno jako součást výkonu úřednické profese. Vytvořením efektivního systému vzdělávání a rozvoje zaměstnanců jak ve VS, tak NO by mělo umožnit systematické vzdělávání, což by se mělo projevit zejména na zvýšení výkonnosti a kvality poskytovaných služeb. Efektivní systém vzdělávání a rozvoje zaměstnanců by měl přispívat nejen k vyšší výkonnosti, ale též ke zvýšení jejich spokojenosti a motivace.

6. Seznam literatury

1. **Barták, J.:** Jak vzdělávat dospělé. Praha 2008. 200 s. ISBN 978-8087197-12-7
Praha 2004. 180 s. ISBN 80-86861-04-x.
2. **Beneš, M. a kol.:** Lidský kapitál a vzdělávací marketing v andragogice pohledu.
Praha 2004. 180 s. ISBN 80-86862-04-x .
3. **Editor: Cimbál a kol., :** Reforma veřejné správy v České republice. Praha.:
Ministerstvo vnitra České republiky. 2003. 115 s.
4. **Čepelka, O., Jilemnický, J., Sochůrek, J.:** Práce s veřejností v nepodnikatelském
sektoru. Liberec: Nadace Omega, 1997. 243 s. ISBN 80-902376-0-6.
5. **Disman, M.:** Jak se vyrábí sociologická znalost. Praha: Univerzita Karlova v Praze,
2007. 374 s. ISBN 978-80-246-0139-7.
6. **Foot, M., Hook, C.:** Personalistika, Praha: Vydavatelství a nakladatelství
Computer Press, 2002. 462 s. ISBN 80-7226-515-6.
7. **Hendl, J.:** Úvod do kvalitativního výzkumu, Praha: Karolinum, 1999. 278 s. ISBN
80-246-003-7.
8. **Leštinská, V., Vidláková, O., Šelešovský, J., Špaček, D.:** Personalistika ve
veřejné správě (manuál pro personalisty územních samosprávných celků). Brno:
Masarykova Univerzita, 2006. 133 s.
9. **Livian, Y. F., Pražská, L.:** Řízení lidských zdrojů. Praha: Národní vzdělávací
fond, 1997. 148 s. ISBN 80-86009-19-X.
10. **Růžičková, R.:** Neziskové organizace. Olomouc: Ang. 2002. 124 s. ISBN 80-7263-
120-9.
11. **Vodák, J. a Alžběta Kucharčíková:** Efektivní vzdělávání zaměstnanců, Grada
Praha 2000. 205 s. ISBN 978-80-247-1904-7
12. **Vydal: Úřad vlády České republiky, Ministerstvo práce a sociálních věcí České
republiky:** Strategie rozvoje lidských zdrojů pro Českou republiku. Praha: 2003.
63 s. ISBN 80-86734-02-1.
13. **Kolektiv autorů, Reforma veřejné správy v České republice,** Praha:
Ministerstvo vnitra České republiky 2003, 115s.
14. **Výroční správa 2003,** Institut pro veřejnou správu Praha, Praha 2004.
15. **Zákon č. 128/2000 Sb., o obcích** (obecní zřízení)
16. **Zákon č. 312/2002 Sb., o úřednících územních samosprávných celků**

Internetové zdroje:

Teplice- oficiální stránky města [07. 03. 2011]. Dostupný z WWW: <www.teplice.cz/>.
Občanské sdružení Fokus [07. 03. 2011]. Dostupný z WWW: <<http://www.fokusul.cz/>>.
Občanské sdružení Arkádie [09. 02. 2011] Dostupný www: <<http://www.arkadie.cz/>>.
Zákon 312/2002 Sb. [07. 02. 2011] Dostupný na Portálu veřejné správy ČR<portal.gov.cz>.

Seznam obrázků

Obrázek 1 Organizační struktura Magistrátu města Teplice

Obrázek 2 Organizační struktura Finančního úřadu Teplice

Obrázek 3 Znak Občanského sdružení Arkádie

Seznam tabulek a grafů

Tabulka 1 a graf 1	Jak dlouho pracujete ve VS
Tabulka 1a a graf 1a	Jak dlouho pracujete v NO
Tabulka 2 a graf 2	Máte zájem se vzdělávat (VS)
Tabulka 2a a graf 2a	Máte zájem se vzdělávat (NO)
Tabulka 3 a graf 3	V čem máte zájem se vzdělávat (VS)
Tabulka 3a a graf 3a	V čem máte zájem se vzdělávat (NO)
Tabulka 4 a graf 4	Forma vzdělávání (VS)
Tabulka 4a a graf 4a	Forma vzdělávání (NO)
Tabulka 5 a graf 5	Smysl celoživotního vzdělávání (VS)
Tabulka 5a a graf 5a	Smysl celoživotního vzdělávání (NO)
Tabulka 6 a graf 6	Jste ochotni si další vzdělání hradit (VS)
Tabulka 6 a graf 6a	Jste ochotni si další vzdělání hradit (NO)
Tabulka 7 a graf 7	Chtě-li byste si zvýšit kvalifikaci (VS)
Tabulka 7a a graf 7a	Chtě-li byste si zvýšit kvalifikaci (VS)
Tabulka 8 a graf 8	Má smysl si prohlubovat vzdělání ve vašem pracovním zařazení (VS)

Tabulka 8 a a graf 8a	Má smysl si prohlubovat vzdělání ve vašem pracovním zařazení (NO)
Tabulka 9 a graf 9	Je ve Vaší organizaci dostačující nabídka vzdělávacích kurzů (VS)
Tabulka 9a a graf 9a	Je ve Vaší organizaci dostačující nabídka vzdělávacích kurzů (NO)
Tabulka 10 a graf 10	Víte co je NO a jaké má poslání (VS)
Tabulka 10a a graf 10a	Víte co je NO a jaké má poslání (NO)
Tabulka 11 a graf 11	Znáte ve Vašem okolí NO (VS)
Tabulka 11a a graf 11a	Znáte ve Vašem okolí NO (NO)
Tabulka 12 a graf 12	Vzdělávají se pracovníci NO (VS)
Tabulka 12a a graf 12a	Vzdělávají se pracovníci NO (NO)
Tabulka 13 a graf 13	Je dobrovolnictví potřebné (VS)
Tabulka 13a a graf 13a	Je dobrovolnictví potřebné (NO)
Tabulka 14 a graf 14	Věnovali jste se někdy dobrovolnické činnosti (VS)
Tabulka 14a a graf 14a	Věnovali jste se někdy dobrovolnické činnosti (NO)
Tabulka 15 a graf 15	Financování NO (VS)
Tabulka 15a a graf 15a	Financování NO (NO)
Tabulka 16 a graf 16	Pomáhají NO Vašemu regionu k rozvoji (VS)
Tabulka 16a a graf 16a	Pomáhají NO Vašemu regionu k rozvoji (NO)
Tabulka 17 a graf 17	Potřebují dobrovolníci speciální vzdělávání nebo kurzy (VS)
Tabulka 17a a graf 17a	Potřebují dobrovolníci speciální vzdělávání nebo kurzy (NO)
Tabulka 18 a graf 18	Kam byste se obrátil/a kdybyste se chtěl/a stát dobrovolníkem (VS)
Tabulka 18a a graf 18a	Kam byste se obrátil/a kdybyste se chtěl/a stát dobrovolníkem (NO)
Tabulka 19 a graf 19	Vzdělání dotázaných (VS)
Tabulka 19a a graf 19a	Vzdělání dotázaných (NO)
Tabulka 20 a graf 20	Věkové rozmezí (VS)
Tabulka 20a a graf 20a	Věkové rozmezí (NO)

Tabulka 21 a graf 21

Pohlaví respondentů (VS)

Tabulka 21a a graf 21a

Pohlaví respondentů (NO)

Seznam použitých zkratk

atd.	a tak dále
EU	Evropská unie
FÚ	Finanční úřad
MgM	magistrát města
MPSV	ministerstvo práce a sociálních věcí
MŠMT	ministerstvo školství mládeže a tělovýchovy
MVČR	ministerstvo vnitra České republiky
NNO	nestátní nezisková organizace
NO	nezisková organizace
Sb.	Sbírka zákonů
SROP	společný regionální operační program
tj.	to je
tzv.	tak zvaně
VS	veřejná správa
VŠ	vysoká škola

7. Přílohy

Příloha č. 1 Průvodní dopis a anketa

Příloha č. 2 Ukázka internetových stránek města Teplice

Příloha č. 3 Ukázka internetových stránek Občanského sdružení Fokus

Příloha č. 1 Průvodní dopis a anketa

Vážené/í kolegyně a kolegové,

studuji 3. ročník na Provozně ekonomické fakultě České zemědělské univerzity v Praze.

Chtěla bych Vás poprosit o vyplnění ankety, která bude sloužit k vypracování mé bakalářské práce na téma: *Celoživotní vzdělávání pracovníků ve veřejné správě a význam celoživotního vzdělávání v neziskovém sektoru (srovnávací studie)*. **Dotazník je zcela anonymní.**

Ráda bych Vás ujistila, že Vámi poskytnutá data nebudou zneužita žádným jiným způsobem.

Děkuji

Zita Sotorníková

A n k e t a

Otázka číslo 1. *Jak dlouho pracujete ve Veřejné správě?*

- 1 do 5 let
- 2 6 – 10 let
- 3 11- 15 let
- 4 16 – 20 let
- 5 20 a více

Otázka číslo 2. *Máte zájem se vzdělávat?*

- 1 Ano
- 2 Ne

Otázka číslo 3. *V čem máte zájem se vzdělávat?*

- 1 Jazyky
- 2 Odbornost
- 3 Jiné

Otázka číslo 4. *Jaká forma vzdělávání Vám vyhovuje?*

- 1 Skupinové kurzy
- 2 Semináře
- 3 Workshop
- 4 E-learning

Otázka číslo 5. *Myslíte, že má smysl se celoživotně vzdělávat?*

- 1 Ano
- 2 Ne

Otázka číslo 6. *Jste ochotni si další vzdělání hradit?*

- 1 Ano
- 2 Ne

Otázka číslo 7. ***Chtěla byste si zvýšit kvalifikaci?***

- 1 Ano
- 2 Ne

Otázka číslo 8. ***Myslíte, že má smysl si prohlubovat vzdělání ve Vašem pracovním zařazení?***

- 1 Určitě ano
- 2 Spíše ano
- 3 Spíše ne
- 4 Určitě ne

Otázka číslo 9. ***Myslíte, že je ve Vaší organizaci dostačující nabídka vzdělávacích kurzů, seminářů atd.***

- 1 Určitě ano
- 2 Spíše ano
- 3 Spíše ne
- 4 Určitě ne

Otázka číslo 10. ***Víte co je nezisková organizace a jaké má poslání?***

- 1 Ano
- 2 Ne

Otázka číslo 11. ***Znáte ve Vašem okolí neziskovou organizaci?***

- 1 Ano
- 2 Ne

Otázka číslo 12. ***Pokud Vy byste vedl neziskovou organizaci, školil byste své pracovníky?***

- 1 Určitě ano
- 2 Spíše ano
- 3 Ne
- 4 Nevím

Otázka číslo 13. ***Myslíte, že je dobrovolnictví potřebné?***

- 1 Ano
- 2 Ne
- 3 Nevím

Otázka číslo 14. ***Věnovali jste se někdy dobrovolnické činnosti?***

- 1 Ano (napište jaké
- 2 Ne

Otázka číslo 15. ***Víte, jak jsou neziskové organizace financovány?***

- 1 Ano
- 2 Ne
- 3 Nevím

Otázka číslo 16. ***Myslíte si, že neziskové organizace napomáhají rozvoji vašeho regionu?***

- 1 Ano
- 2 Ne
- 3 Nevím

Otázka číslo 17. **Potřebují dobrovolníci speciální vzdělání nebo kurzy?**

- 1 Ano
- 2 NE
- 3 Nevím

Otázka číslo 18. **Kam byste se obrátili, kdybyste se chtěli stát dobrovolníkem?**

- 1 Internet
- 2 Osobně do NO
- 3 Nevím

Otázka číslo 19. **Dosažené vzdělání?**

- 1 Základní
- 2 Středoškolské
- 3 Bc
- 4 Vysokoškolské

Otázka číslo 20. **Kolik je Vám let?**

- 1 do 25 let
- 2 26 – 40 let
- 3 41 – 55 let
- 4 nad 56 let

Otázka číslo 21. **Pohlaví?**

- 1 Muž
- 2 Žena

Příloha č.2 Ukázka internetových stránek města Teplice [www.teplice.cz 17. 3. 2011]

Příloha 3 Ukázka internetových stránek Občanského sdružení Fokus [www.fokusul.cz 17. 3. 2011]