

Česká zemědělská univerzita v Praze

Provozně ekonomická fakulta

Katedra humanitních věd



Diplomová práce

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

Bc. Dagmar Tesařová

© 2016 ČZU v Praze

ČESKÁ ZEMĚDĚLSKÁ UNIVERZITA V PRAZE

Provozně ekonomická fakulta

ZADÁNÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE

Dagmar Tesařová

Veřejná správa a regionální rozvoj

Název práce

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

Název anglicky

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

Cíle práce

Cílem diplomové práce je na základě analýzy navrhnout možnosti celoživotního vzdělávání pracovníků ve státním sektoru a v nestátním neziskovém sektoru. Dílčím cílem bude zjistit důvody, které pracovníky vedou k zahájení vzdělávání a účasti na vzdělávacích seminářích. Dalším dílčím cílem bude zjištění podpory ze strany zaměstnavatele nebo organizace.

Metodika

Teoretická část a charakteristika prostředí bude vycházet ze studia dokumentů. Kvantitativní šetření bude probíhat pomocí dotazníkového šetření mezi účastníky celoživotního vzdělávání a kvalitativní šetření bude probíhat mezi představiteli organizací a dalšími aktéry pomocí polostandardizovaných rozhovorů. Výsledky budou zhodnoceny, diskutovány a bude stanoven závěr.

Osnova práce: 1. úvod 2. cíl a metodika 3. teoretická část 4. charakteristika prostředí 5. šetření v terénu 6. výsledky a diskuze 7. závěr 8. seznam použité literatury 9. přílohy

Doporučený rozsah práce

40 – 60

Klíčová slova

andragogika, celoživotní vzdělávání dospělých, kvalifikace, motivace, neziskový sektor, státní sektor, studium, učení, veřejná správa, vzdělávání

Doporučené zdroje informací

- DISMAN, M. – UNIVERZITA KARLOVA. *Jak se vyrábí sociologická znalost : příručka pro uživatele*. Praha: Karolinum, 2000. ISBN 80-246-0139-7.
- DVOŘÁKOVÁ, M., a kol. *Základní učebnice pedagogiky*. 1. vyd. Praha: Grada Publishing, 2015. ISBN 978-80-247-5039-2.
- HORIZNKOVÁ, E. – NOVOTNÝ, V. *Základy organizace veřejné správy v ČR*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2013. ISBN 978-80-7380-459-6.
- JARVIS, P. *Democracy, lifelong learning and the learning society: active citizenship in a late modern age*. 1. vyd. London: Routledge, 2008. ISBN 978-0-415-35544-5.
- KOPECKÝ, M. *Vědění a učení v globalizovaném světě: aktéři a změny*. Praha: Filozofická fakulta Univerzity Karlovy, 2013. ISBN 978-80-7308-474-5.
- MUŽÍK, J. *Profesní vzdělávání dospělých*. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2012. ISBN 978-80-7357-738-4.
- PLAMÍNEK, J. *Vzdělávání dospělých : průvodce pro lektory, účastníky a zadavatele*. Praha: Grada, 2014. ISBN 978-80-247-4806-1.
- PRŮCHA, J. *Andragogický výzkum*. Praha: Grada, 2014. ISBN 978-80-247-5232-7.
- RABUŠIC, L. – RABUŠICOVÁ, M. – MASARYKOVA UNIVERZITA. FAKULTA SOCIÁLNÍCH STUDIÍ. *Učíme se po celý život? : o vzdělávání dospělých v České republice*. Brno: Masarykova univerzita, 2008. ISBN 978-80-210-4779-2.
- VETEŠKA, J., a kol. *Nové paradigma v kurikulu vzdělávání dospělých*. Praha: Educa Service, 2009. ISBN 978-80-87306-04-8.

Předběžný termín obhajoby

2015/16 LS – PEF

Vedoucí práce

Ing. Pavla Varvažovská

Garantující pracoviště

Katedra humanitních věd

Elektronicky schváleno dne 9. 11. 2015

doc. PhDr. Michal Lošťák, Ph.D.

Vedoucí katedry

Elektronicky schváleno dne 11. 11. 2015

Ing. Martin Pelikán, Ph.D.

Děkan

V Praze dne 07. 03. 2016

Čestné prohlášení

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

V Praze dne 29. března 2016

Poděkování

Ráda bych touto cestou poděkovala Ing. Pavle Varvažovské za odbornou pomoc a cenné rady, které mi pomohly k vytvoření této diplomové práce.

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

Souhrn

Předmětem diplomové práce je zhodnocení současného stavu celoživotního vzdělávání ve státním sektoru a nestátním neziskovém sektoru. Cílem práce je navrhnout možnosti celoživotního vzdělávání ve státním sektoru a v nestátním neziskovém sektoru. Práce se zaměřuje na důvody, které pracovníky vedou ke zvyšování dosaženého vzdělávání a k účasti na vzdělávacích seminářích. Práce se zabývá i stavem podpory ze strany zaměstnavatele nebo organizace. V teoretické části se vychází ze studia dokumentů. V praktické části byly vybrány konkrétní úřady a organizace, u kterých bylo provedeno kvantitativní šetření pomocí standardizovaného dotazníku a kvalitativní šetření pomocí polostandardizovaných rozhovorů. Shromážděná data byla vyhodnocena a byl konstatován závěr. Diplomová práce ukázala cestu pro zlepšení práce se zaměstnanci, kterým chybí potřebné vzdělání.

Klíčová slova: andragogika, celoživotní vzdělávání dospělých, kvalifikace, motivace, neziskový sektor, státní sektor, studium, učení, veřejná správa, vzdělávání

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

Summary

The subject of the the diploma thesis is the evaluation the current state of lifelong learning in the governmental and non-governmental non-profit sectors. The aim of the thesis to suggest possibilities for lifelong learning in governmental and non-governmental non-profit sectors. The thesis focuses on reasons which lead workers to increase the level of their achieved education and to participate in educational workshops. It deals with the state of employer or company support. Its theoretical part is based on studying of documents. For conducting the practical part there were chosen particular authorities and organizations where a quantitative survey using a standardized questionnaire and qualitative research using semi-structured interviews were done. The collected data were analyzed and the conclusion stated. Diploma thesis shows the way for the improvement of work with employees who lack the necessary education.

Keywords: andragogy, lifelong adult education, qualification, motivation, non-profit sector, public sector, learning, study, public administration, education

Obsah

1 Úvod.....	11
2 Cíl práce a metodika	13
2.1 Cíl práce	13
2.2 Metodika	13
3 Teoretická část.....	15
3.1 Terminologie	15
3.2 Celoživotní vzdělávání.....	21
3.2.1 Vysokoškolské	21
3.2.2 Mimoškolní.....	21
3.2.3 Občanské.....	22
3.2.4 Zájmové	22
3.2.5 Podnikové (firemní).....	23
3.3 Úloha vzdělávání.....	23
3.4 Legislativa	28
3.5 Hodnota vzdělávání.....	29
3.6 Motivace subjektů ke vzdělávání	31
3.7 Údaje o vzdělávání.....	33
4 Vlastní práce	36
4.1 Charakteristika prostředí	36
4.1.1 Plzeňský kraj.....	36
4.2 Vybrané subjekty	38
4.2.1 Krajské ředitelství policie Plzeňského kraje.....	38
4.2.2 Krajské státní zastupitelství v Plzni	39
4.2.3 Krajský úřad Plzeňského kraje	41
4.2.4 Neziskový sektor.....	43
5 Výsledky šetření	48
5.1 Kvantitativní šetření	48
5.1.1 Stanovení hypotéz.....	49
5.1.2 Výsledky dotazníkového šetření.....	49
5.2 Vyhodnocení stanovených hypotéz.....	69
5.3 Kvalitativní šetření	76
5.3.1 Předpisy	76
5.3.2 Personální údaje.....	77
5.3.3 Nabídky seminářů	78
5.3.4 Finanční zajištění	80

6	Výsledky a diskuse	83
7	Závěr.....	87
8	Seznam použitých zdrojů	92
9	Přílohy	98

Seznam obrázků

Obrázek 1: Mapka Plzeňského kraje	36
Obrázek 2: Graf k otázce č. 1	51
Obrázek 3: Graf k otázce č. 5a.....	54
Obrázek 4: Graf k otázce č. 5b	56
Obrázek 5: Graf k otázce č. 6	57
Obrázek 6: Graf k otázce č. 7	59
Obrázek 7: Graf k otázce č. 8	60
Obrázek 8: Graf k otázce č. 9	61
Obrázek 9: Graf k otázce č. 12	63
Obrázek 10: Graf k otázce č. 13	64
Obrázek 11: Graf k otázce č. 20	69
Obrázek 12: Hypotéza č. 2.....	71
Obrázek 13: Hypotéza č. 6.....	74
Obrázek 14: Hypotéza č. 7.....	75

Seznam tabulek

Tabulka 1 - Mezinárodní standardní klasifikace vzdělávání – International Standard Classification of Education (stupně ISCED)	25
Tabulka 2: Plzeňský kraj v číslech	37
Tabulka 3: Otázka č. 1	50
Tabulka 4: Otázka č. 1 - pokračování	50
Tabulka 5: Otázka č. 2	51
Tabulka 6: Otázka č. 2 - pokračování	51
Tabulka 7: Otázka č. 3	52
Tabulka 8: Otázka č. 3 - pokračování	52
Tabulka 9: Otázka č. 4	53
Tabulka 10: Otázka č. 4 - pokračování	53
Tabulka 11: Otázka č. 5a	54
Tabulka 12: Otázka č. 5a - pokračování	54
Tabulka 13: Otázka 5b.....	55
Tabulka 14: Otázka 5b - pokračování.....	55
Tabulka 15: Otázka č. 6	56
Tabulka 16: Otázka č. 6 - pokračování	57
Tabulka 17: Otázka č. 7	58
Tabulka 18: Otázka č. 7 - pokračování	58
Tabulka 19: Otázka č. 8	59
Tabulka 20: Otázka č. 8 - pokračování	59

Tabulka 21: Otázka č. 9	60
Tabulka 22: Otázka č. 9 - pokračování	61
Tabulka 23: Otázka č. 10	62
Tabulka 24: Otázka č. 10 - pokračování	62
Tabulka 25: Otázka č. 11	62
Tabulka 26: Otázka č. 11 - pokračování	62
Tabulka 27: Otázka č. 12	63
Tabulka 28: Otázka č. 12 - pokračování	63
Tabulka 29: Otázka č. 13	64
Tabulka 30: Otázka č. 13 - pokračování	64
Tabulka 31: Otázka č. 14	65
Tabulka 32: Otázka č. 14 - pokračování	65
Tabulka 33: Otázka č. 15	65
Tabulka 34: Otázka č. 15 - pokračování	66
Tabulka 35: Otázka č. 16	66
Tabulka 36: Otázka č. 16 - pokračování	66
Tabulka 37: Otázka č. 17	66
Tabulka 38: Otázka č. 17 - pokračování	67
Tabulka 39: Otázka č. 18	67
Tabulka 40: Otázka č. 18 - pokračování	67
Tabulka 41: Otázka č. 19	68
Tabulka 42: Otázka č. 19 - pokračování	68
Tabulka 43: Otázka č. 20	68
Tabulka 44: Otázka č. 20 - pokračování	69
Tabulka 45: Hypotéza č. 1 – Veřejná správa	70
Tabulka 46: Hypotéza č. 1 – Neziskový sektor	70
Tabulka 47: Hypotéza č. 2	71
Tabulka 48: Hypotéza č. 3	72
Tabulka 49: Hypotéza č. 4	73
Tabulka 50: Hypotéza č. 5 – Veřejná správa	73
Tabulka 51: Hypotéza č. 5 – Neziskový sektor	74
Tabulka 52: Hypotéza č. 6	74
Tabulka 53: Hypotéza č. 7	75
Tabulka 54: Vynaložené náklady u KSZ v Plzni.....	81
Tabulka 55: Vynaložené náklady u KÚPK.....	81
Tabulka 56: Vynaložené náklady u Poradny pro cizince a uprchlíky	82

1 Úvod

Diplomová práce se zabývá celoživotním vzděláváním, na které je v dnešní době kladen vysoký důraz. Stává se životním stylem moderního člověka. Vede k rozvoji školství. Celoživotní vzdělávání vytvořilo mnoho nových pracovních míst, vzniká řada vzdělávacích institucí. Využívá různé moderní technologie, čímž podporuje i jejich další vývoj.

Člověk se začíná učit od okamžiku svého zrození a v učení pokračuje po celou dobu svého života. Dříve škola vybavila žáka potřebnými znalostmi, se kterými vystačil téměř po celý svůj život. Ale současný svět, svět rychlého technického a technologického vývoje, přináší jednu změnu za druhou. Školní znalosti již nestačí a tvoří jen jakýsi základ, ke kterému je nutno neustále přidávat nové a nové informace, znalosti a dovednosti. Na změny je nutno reagovat. Rychle reagovat umí zpravidla jen člověk s náležitými znalostmi a dovednostmi.

Mladý člověk, který dokončí studium, má k dispozici neuvěřitelné množství informací a vědomostí. Přichází do praxe a učí se dalším novým konkrétním znalostem, které potřebuje na svém pracovišti. V posledních letech ani dlouholetý zaměstnanec nevystačí s dříve nabytými znalostmi a musí se neustále seznamovat se všemi novinkami, které se týkají jeho oboru.

Firmy mají zájem o pracovníky, kteří mají znalosti, umí je použít a mají zájem je neustále prohlubovat. Změny se nevyhýbají ani různým státním institucím, a proto jsou také požadavky vztahující se na úředníky neustále zvyšovány. Pořádají se různá školení a semináře, které organizují zaměstnavatelé, speciální firmy nebo různá občanská sdružení.

V rámci celoživotního vzdělávání se nejedná o prodlužování školního vzdělávání, ale o požadavek vzdělávat se po celou dobu svého života. Již několik desetiletí se ve světě hovoří o celoživotním neboli permanentním vzdělávání. Řeší se motivace lidí, jak podnítit jejich zájem. S tím souvisí také ekonomická stránka vzdělávání, aby bylo dostupné širokému okruhu osob. Do centra zájmu se dostává vzdělávání dospělých, aby byli schopni získat zaměstnání, případně udržet své stávající místo. V této situaci nelze opomenout ani zvyšující se hranici věku pro odchod do starobního důchodu. Dnešní mladí lidé budou odcházet do důchodu později než předešlé generace. I v pozdějším věku budou muset udržet krok s ostatními, což se jim podaří lépe, budou-li zvyklí se neustále vzdělávat. Celoživotní vzdělávání dává příležitost dospělým lidem změnit pracovní místo, změnit

svůj život. Mají možnost změnit kvalifikaci a věnovat se jinému oboru, a to nejen z důvodu neuplatnění na místním trhu práce (např. u nezaměstnaných osob).

Otázka celoživotního vzdělávání je také předmětem mnoha politických jednání a rozprav. Politická rozhodnutí mohou výrazně ovlivnit stav celoživotního vzdělávání v celé České republice, a to jak pozitivně, tak i negativně.¹

Tlak společnosti na zvyšování kvalifikace sílí v celém světě a objevuje se termín učící se společnost. Touto situací se zabývají také různé dokumenty na mezinárodní úrovni např. UNESCO, Evropské unie atd. (Průcha, Walterová, Mareš, 2013: 33).

Celoživotní vzdělávání se stává důležitou složkou našeho každodenního života, a to nejen v práci, ale i v běžném životě, kdy se setkáváme s novými technologiemi např. v mobilním telefonu, počítači nebo televizoru.

¹ V dnešní době se např. s ohledem na nedostatek zdravotního personálu otevřeně diskutuje o změně vzdělávání u zdravotních sester. Současně se otevřela otázka jejich nízkého ohodnocení, které způsobuje odchod zejména mladých zdravotních sester do zahraničí.

2 Cíl práce a metodika

2.1 Cíl práce

Tato diplomová práce se zabývá celoživotním vzděláváním. Zaměřuje se na tu část, kdy se jedná o vzdělávání dospělých osob, které prošly školním vzdělávacím systémem, mají své zaměstnání a jsou tedy ekonomicky aktivní. Jejím cílem je na základě analýzy navrhnout možnosti celoživotního vzdělávání pracovníků ve státním sektoru a v nestátním neziskovém sektoru.

Díličím cílem je zjistit důvody, které pracovníky vybraných úřadů a organizací státního a neziskového sektoru vedou k zahájení dalšího vzdělávání, co je příčinou jejich účasti na různých vzdělávacích seminářích.

Diplomová práce se bude zabývat také podporou ze strany zaměstnavatele nebo organizace. Bude zjišťováno, jak přistupuje k dalšímu vzdělávání (aktivně či pasivně), zda je vzdělávání umožněno např. v pracovní době a zda na vzdělávání finančně přispívá.

2.2 Metodika

V teoretické části bylo vycházeno ze studia odborné literatury a platné legislativy v oblasti vzdělávání, se zaměřením na celoživotní vzdělávání. Nejprve byla popsána odborná terminologie, ze které je patrný posun v celoživotním vzdělávání. Následují zákonné předpisy a poté jsou uvedeny druhy současného celoživotního vzdělávání.

Studium dokumentů bylo zaměřeno na úlohu vzdělávání, její postupný vývoj a současný stav v České republice a také na hodnotu vzdělávání.

Poté byla vypracována charakteristika zvoleného území, tj. Plzeňského kraje.

V praktické části jsou popsány vybrané úřady a organizace.

Při sběru dat byly použity metody kvantitativního i kvalitativního charakteru.

V případě kvantitativního šetření byl použit standardizovaný dotazník. Dotazníky byly rozdány osobně nebo zaslány elektronickou cestou společně s průvodním dopisem, ke kterému byly připojeny instrukce k jeho vyplnění. Dotazník mohli vyplnit všichni zaměstnanci, nebyly osloveny pouze určité vybrané skupiny zaměstnanců. Návratnost dotazníků byla sledována. V několika případech byla žádost o jejich vyplnění zopakována.

Současně probíhalo kvalitativní šetření, kdy byly osloveny vybrané úřady a organizace. V této části byl použit polostandardizovaný rozhovor. Určeným zástupcům byly kladeny předem připravené otázky s tím, že dle získaných dat byly případně položeny ještě i další doplňující otázky.

Na provedené šetření navazuje zpracování shromážděných dat. Následovala diskuse. Výsledky byly porovnány metodou komparace. Bylo sledováno, ve kterých oblastech se státní a nezisková sféra liší a v čem si je podobná.

Data získaná výzkumným šetřením byla sumarizována pomocí metody syntézy a byl stanoven závěr.

3 Teoretická část

3.1 Terminologie

Andragogika – toto slovo pochází z řečtiny: anér – muž, dospělý jedinec; 2. pád má podobu andros; agogé – vedení (Průcha, Veteška, 2014: 39). Je to vědní obor zaměřený na vzdělávání a učení se u dospělých osob. Nesleduje pouze situaci, kdy dospělý navštěvuje vyšší odbornou nebo vysokou školu, ale zabývá se též dalšími možnostmi, kdy se dospělý člověk dozvídá nové informace (např. žena na mateřské či rodičovské dovolené navštěvující jazykový kurz, studium seniorů na univerzitě třetího věku, zacvičování účetní v novém počítačovém programu, divák sledující pořady o historických událostech atd.). Celkově je možno uvést, že se zabývá všemi životními situacemi, na které člověk musí reagovat, ať už je to v práci nebo osobním životě (Průcha, 2014: 18–19).

Dospělý se učí jinak než dítě, a proto i výuka musí být tomu přizpůsobena. S touto myšlenkou je spjato jméno Malcolma Knowlese, který definoval řadu zásad učení dospělých: dospělý si zachoval dětskou zvědavost, chce vědět proč, co a jak, dospělý může řídit vlastní učení, předchozí zkušenosti dospělého představují bohatý zdroj, ze kterého čerpá, připravenost učit se, zaměřené učení – na problém či úkol, vysoká motivace (Napper, Newton, 2010: 20).

Didaktika (z řečtiny: didaskó = učení) jako každá věda se vyvíjí. Zabývá se otázkami učení, vyučování a vzdělávání.

Didaktika dospělých se orientuje na dospělého účastníka vzdělávání, neopomíjí ani jeho schopnost učení. Je součástí andragogiky. Pedagogika slouží jako označení teorie výchovy a vzdělávání dětí a mládeže (Mužík, 2005: 6-7).

Didaktické formy – Mužík rozlišuje pět základních didaktických forem: přímou výuku, kombinovanou výuku, distanční studium – korespondenční vzdělávání, terénní vzdělávání a sebevzdělávání a jako formy studia uvádí prezenční (denní), distanční (dálkové, externí), kombinaci těchto forem a nakonec celoživotní vzdělávání (2005: 84-85).

Vzdělávání je možno chápat jako činnost směřující nejen k získání vědomostí, znalostí a informací, ale také formující člověka k odpovědnosti a sebeuvědomění, což vede k jeho

začlenění do společnosti, zpravidla je prováděno ve školských zařízeních (Mužík, 2012: 23).

Také Dvořáková vzdělávání označuje jako proces, kterým se rozvíjí osobnost člověka. Ten si vytváří postoje k poznané skutečnosti, poznává sama sebe, kulturu lidstva i svět kolem sebe. Vzdělání je široký pojem a zahrnuje nejen vědomosti a dovednosti, ale i hodnotové orientace, vlastnosti člověka, jeho motivaci (2015: 39).

Vzdělávání je považováno za základní pojem pedagogické teorie a praxe, ale upozorňuje se na častou záměnu s výrazem „vzdělání“ (Průcha, Walterová, Mareš, 2013: 381-382).

Průcha uvádí, že původně se pojem vzdělávání vztahoval pouze na přípravu mladých lidí na své povolání. Až v poslední době se rozšířil také na další vzdělávání dospělých, kteří již jsou zapojeni v pracovním procesu (2013: 43).

Veteška rozlišuje pět cyklů vzdělávání:

- a) neprimární - předškolní vzdělávání
- b) primární - základní vzdělávání
- c) sekundární - gymnaziální a střední odborné vzdělávání
- d) terciární - obsahující tři stupně: bakalářské, magisterské a doktorské
- e) další vzdělávání upravené zákonem č. 179/2006 Sb., o ověřování a uznávání výsledků dalšího vzdělávání a o změně některých zákonů, kam lze zařadit např. celoživotní vzdělávání vysokých škol, rekvalifikační, podnikové, zájmové, odborné vzdělávání nebo vzdělávání seniorů. (2010: 65).

Další vzdělávání Průcha upřesňuje s tím, že se týká osob, které již prošly nějakým stupněm formálního vzdělávání a věnují se dalšímu vzdělávání. Může se jednat o vzdělávání spojené se zaměstnáním, při kterém získávají nové znalosti a dovednosti, nebo o rekvalifikační vzdělávání určené pro nezaměstnané osoby a osoby bez kvalifikace, aby se lépe uplatnily na trhu práce. Dále sem řadí nástavbové, dálkové a další podobné studium, které má v naší republice dlouhodobou tradici, a zájmové vzdělávání, které si lidé vybírají sami podle svých potřeb a zájmů. Jedná se např. o cizí jazyky, umění, sport. Zpravidla se jedná o poskytnutí služby za úhradu. Zvyšují kvalitu života, ve vyspělých zemích se počty lidí navštěvujících tyto instituce zvyšuje. Podle mezinárodních srovnávacích analýz vykazujeme nižší míru účasti než např. ve Finsku, Švédsku a Dánsku. Ale i v České

republiky osoby s vyšším dosaženým formálním vzděláním tyto instituce navštěvují častěji (31 %) než osoby s nižším vzděláním, kde jsou to pouze 4 % (2013: 43).

Také je možno použít následující rozdělení:

- a) formální vzdělávání dospělých (formal education) týkající se některého stupně školního vzdělávání – středního (s výučním listem, maturitou), vyššího odborného, vysokoškolského (bakalářského, magisterského) a doktorského
- b) neformální vzdělávání dospělých probíhající v podnikových, zájmových, sportovních, uměleckých zařízeních, a to bezplatně nebo za úplatu. Podstatným znakem je, že je zde přítomna osoba lektora, školitele, instruktora a absolvent obdrží certifikát, osvědčení či jiné potvrzení. Jedná se zpravidla o podnikové vzdělávání, kurzy cizích jazyků, rekvalifikační kurzy, kurzy informační atd.
- c) informační vzdělávání dospělých.

Existuje šest teorií vzdělávání:

- a) liberální – tradiční model, nestranný, usiluje o rovnováhu, zkoumá různé stránky předmětu, zvažuje různé pohledy, důraz klade na myšlení, intelekt a rozum; řadí se sem přednášky, diskuse, čtení knih
- b) progresivní – protiklad liberálního, aktivní model, řeší problémy, rozhodovat, převzít osobní zodpovědnost, dovoleno chybovat a učit se z těchto chyb
- c) humanistická – zaměřena na jednotlivce, pouze podpůrná role vzdělavatele, zaměřena na osobní růst a celost (70. léta 20. století)
- d) technologická – důraz na plnění konkrétního úkolu, na výsledek, ve Velké Británii spojen s termínem národní profesní kvalifikace, původně se jednalo o učňovský model (výkon práce pod vedením mistra)
- e) radikální – změna dodává lidem větší moc a sílu, všichni mohou ovlivnit svět, mohou ho změnit, činy hýbou světem
- f) dogmatická – předávání z generace na generaci, tradiční vyučování, nepřeje novým myšlenkám, potřebná autorita, model shora dolů, láká studenty, kteří hledají jistotu, nyní jen ojediněle

(Napper, Newton, 2010: 27 - 28).

Vzdělání je významný faktor, který představuje lepší možnost uplatnění na trhu práce. Vysokoškolské vzdělání ale ztratilo na exkluzivitu, když v České republice je již v populaci přibližně 13 % vysokoškoláků. (Mužík, 2012: 30-31).

Celoživotní vzdělávání je postupný proces, který se skládá ze vzdělávání dětí a mládeže, za kterým následuje vzdělávání dospělých. U dětí a mládeže probíhá ve třech liniích. Ucelené (formalizované) studium začíná na základní škole a končí na vysoké škole doktorským studiem. Může mít různou podobu - prezenční, distanční, dálkové. Současně probíhá vzdělávání a výchova v rodině. Navíc děti a mládež navštěvují různé zájmové kroužky. U dospělých lze vzdělávání rozčlenit podle věku, a to v produktivním věku a vzdělávání seniorů, kam řadíme univerzity a akademie třetího věku (Mužík, 2012: 24).

Průcha již u celoživotního vzdělávání používá termín permanentní vzdělávání, když se v posledních letech prosazuje nutnost lidí učit se a vzdělávat v průběhu celého života. Jde o nový pohled na roli vzdělávání, která má dopad na jednotlivce a celé lidstvo. Snaha je zajistit dostupnost tohoto vzdělávání pro všechny, bez ohledu na věk. Zmiňuje nutnost vytvořit motivaci pro lidi. Bude to dlouhodobý proces, který směřuje k učící se společnosti. Nezanedbatelnou roli sehrávají mezinárodní dokumenty UNESCO, OECD, Evropské unie atd. (2013: 33).

Učení je záměrné i náhodné shromažďování informací, schopností a zkušeností. Lze rozlišit otevřené, které nesměřuje ke konkrétnímu cíli, a zaměřené na výsledek, kde již je konkrétní cíl a očekávání. Výsledkem je dosažení nového pohledu na dění kolem sebe i na svět jako takový (Napper, Newton, 2010: 18-19).

Celoživotní učení je podle Vetešky (2010) chápáno jako učení „od kolébky do zralého věku“. Člověk se naučí učit se, získá kladný vztah k učení, dokáže se vyrovnat se změnami a získat své místo v současné ekonomice založené na znalostech (Veteška, 2010: 10).

Vzdělávání dospělých je užší pojem než celoživotní vzdělávání a lze ho rovněž rozdělit na tři oblasti. První tvoří ucelené (formalizované) studium školního typu (od základních po vysoké školy). Do druhé patří další profesní vzdělávání a do třetí občanské a zájmové. Zajišťují ho různé subjekty např. firmy, úřady, ministerstva, různé vzdělávací instituce, soukromé osoby atd. (Mužík, 2012: 24).

Mluví-li se o vzdělávání dospělých, myslí se tím především (ale nesprávně) profesní vzdělávání, jehož cílem je zvýšení kvalifikace zaměstnance, takže pak splývá poptávka po

odborné kvalifikaci s poptávkou po vzdělání. Vzdělávání se podřizuje požadavkům praxe a ekonomická hlediska ovlivňují počet studentů a zaměření jednotlivých škol. Projevuje se krize humanitního (všeobecného) vzdělávání. Dříve byl vzdělaný jedinec především humanista znalý intelektuálního a duchovního bohatství, které využíval po celý svůj život. Dnes je vzdělanec úzce specifikován a zaměřen na svůj profesní rozvoj, a to na úkor všeobecných znalostí (Šerák, 2009: 21–23).

Podle Bartáka došlo u vzdělávání dospělých k posunu od klasické gramotnosti k modifikované formě, zahrnující občanskou, informační, jazykovou a ekonomickou složku, souhrnně označenou jako gramotnost trvale udržitelného rozvoje. Jen široká mezioborová vzdělanost umožní minimalizovat negativní socioekonomické dopady na jednotlivce (2008: 10).

Barták navíc mezi odlišnosti vzdělávání dospělých zahrnuje i zdravotní stav a disponibilní čas. Konstatuje, že dospělé osoby s ohledem na svůj věk mají značné rozdíly v paměťových schopnostech, pozornosti, pružnosti myšlení, praktické orientaci myšlení atd. (2008:17).

Podle Šeráka by rozvoji vzdělávání dospělých měly pomoci zejména státní zásahy ze strany vlády, ministerstev a jiných institucí, které vydávají legislativu, zajišťují financování, stanovují potřebné standardy. Svůj význam mají také odborná a vědecká pracoviště. Dále konstatuje, že ke vzdělávání by měl mít přístup stále větší a větší okruh zájemců (2009: 9).

Dospělý se na rozdíl od dítěte rozhoduje sám, zda se bude učit dál, či nikoli. Mužík hovoří o vlastní motivaci (sebemotivaci) a při vzdělávání dospělých rozlišuje tři principy učení: slyším a zapomenu (zachová se jen 20 % předávaného vědění), vidím a vzpomenu si (zvýší se na 30 %) a jednám a osvojím si (až do 90 %). Současně ale konstatuje, že dospělé motivuje úspěch a odrazuje strach, převážně strach z chyb (2005: 9, 20 a 48).

Počátky vzdělávání dospělých lze zařadit do osmnáctého století do doby osvícenství a doby průmyslové revoluce. Pokrok přinesl potřebu vzdělávat se, a to nejen ve školských zařízeních. Učení umožňovaly nejen církve, ale i odbory a další instituce (Veteška a kol., 2011: 17-18).

Postupem doby se vzdělávání dospělých z rozvoje osobnosti rozšířilo na důležitý ekonomický faktor. Je známkou zejména konkurenceschopnosti a zaměstnatelnosti

jedince, který postupně projde jednotlivými školními stupni a přibližně ve věku dvaceti pěti let (i více) začíná pracovat s předpokládaným odchodem do důchodu za čtyřicet nebo až za padesát let (Veteška a kol., 2011: 33-35).

Vzdělávací politika podle Průchy již znamená vlastní rozhodování o vzdělávání, o jeho systému, prioritách a samozřejmě i o financování. Nezastupitelnou roli zde sehrává stát. Mezi aktéry patří např. parlament, vláda, starostové, ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy, učitelé, studenti a žáci, jejich rodiče, zaměstnavatelé. Nelze však pominout ani mezinárodní vliv, zejména ze strany UNESCO, OECD, Světové banky, Evropské unie (2013: 364-365).

Barták ve vzdělávací politice vidí uplatnění společenského vlivu na vzdělávání, které zahrnuje rozhodování o dalším vývoji vzdělávání, financování, podpory a kontrolování (2008: 189).

Odborné vzdělávání je podle Mužíka již specificky zaměřeno na konkrétní pracovní profesi nebo pozici. Rozlišuje formalizované a neformalizované podle toho, kým je prováděno, např. různými institucemi, vlastními odborníky, samostudiem (2012: 23).

Kvalifikace v sobě zahrnuje přípravu na povolání (zejména školní vzdělání) společně s délkou praxe v daném oboru, která přináší profesní zkušenosti. (Mužík, 2012: 83 - 85).

Učící se organizace podle Průchy a Vetešky znamená určitý ideální typ inovativního a úspěšného podniku. Rozlišují pět základních částí: *„řízení a sebeřízení lidí v celkovém zájmu organizace, kritické zkoumání vzorů myšlení a chování, společné sdílení střednědobé a dlouhodobé vize, kooperativní výměna individuálních a společných zkušeností pro další vývoj organizace a myšlení v systémech včetně komplexní problémové analýzy“* (2014: 280).

Univerzity třetího věku jsou zřizovány při uznávaných institucích (vysokých školách) a nabízejí seniorům studium různých oborů s cílem seznámit je s novými vědeckými poznatky. Studium udržuje a zlepšuje dušení i fyzické zdraví seniorů. Současně jim pomáhá orientovat se v dnešním neustále se měnícím a složitým prostředí. V České republice je navštěvuje přes 37 000 seniorů. (Průcha, Veteška, 2014: 282-283). S ohledem na zvyšující se procento zastoupení starších osob v populaci bude stoupat i zájem o tento druh studia.

3.2 Celoživotní vzdělávání

3.2.1 Vysokoškolské

Pro zájemce nabízejí vysoké školy řadu akreditovaných studijních programů nahrazujících prezenční studium a umožňující dospělým vzdělávat se při plné ekonomické i rodinné aktivitě. Nechybí ani nabídka profesních a zájmových kurzů. Patří sem i rigorózní zkoušky.

Např. na Univerzitě Karlově se jedná o programy zaměřené na výkon povolání (profesní programy) určené pro odbornou veřejnost, které jsou dále členěny na kurzy specializační, rozšiřující, doplňující, rekvalifikační, o zájmové programy (dlouhodobé i krátkodobé) z oblasti společenských, zdravotnických, lékařských a přírodních věd a nauk, z oblasti pedagogiky, psychologie, kultury a umění. Konkrétně oslovují lékaře, právníky, pedagogické pracovníky, nelékařské pracovníky ve zdravotnictví, pracovníky státní správy atd. (Univerzita Karlova, 2015).

Univerzita Karlova nabízí specializovaný program „univerzita třetího věku“ (U3V) pro osoby v postproduktivním věku. Studenti se seznamují s poznatky z oblasti vědy, historie, politiky, kultury atd. Nelze opomenout ani její sociální funkci, navíc seniory motivuje k další aktivitě (Univerzita Karlova, 2015).

3.2.2 Mimoškolní

Podle Plamínka se naším osudem stává celoživotní učení. Pro úspěšné vzdělání je důležitý jeho smysl, důvod, proč se učíme, a užitek, který nám přinese. Rozlišuje šest základních forem: školení, trénink, konzultace, koučování a učení z výkonu.

Školení (kurs, přednáška) je zpravidla předávání teoretických znalostí. Blíží se školní výuce, neboť účastníci sedí a poslouchají. Přednášející zodpovídá jejich případné dotazy.

Trénink (praktický kurs) je nácvik postupů, účastníci získávají praktické dovednosti např. v učebně s počítači s nově zaváděným programem.

Konzultace (poradenství) – konzultant přichází do firmy s cílem zmapovat a vyhodnotit situaci, setkat se s firemními odborníky a poté (společně) nalézt řešení, které povede ke zlepšení sledovaného problému, příp. celkového stavu firmy.

Koučování znamená změnit myšlení lidí ve firmě, naučit vlastní lidi přemýšlet a hledat nová řešení, která přinesou firmě užitek. Tato forma je výhodnější, protože ve firmě zůstávají lidé, kteří později mohou sami (bez dalších výdajů za službu odborníků zvenčí) řešit nově vzniklé problémy. Jeho název ne náhodou připomíná činnost sportovního trenéra. Zvyšuje motivaci lidí a posiluje jejich sebedůvěru.

Učení z výkonu může mít dvě podoby:

- učení z výkonu učitele, kdy zaměstnanec firmy sleduje výkon učitele, což klade nároky na praktické znalosti vyučujícího (např. při vedení porady, obchodního rozhovoru, přijímacím řízení). I zde účastníci mohou klást konkrétní dotazy k předváděné činnosti.
- učení z vlastního výkonu, kde dochází k výměně rolí. Sám zaměstnanec provádí výkon a učitel ho sleduje. Poté následuje zpětná vazba, kdy učitel projednává případné nedostatky, radí, jak výkon zlepšit, urychlit.

Jak uvádí Plamínek, v praxi se tyto formy mohou navzájem prolínat, když nejdříve se účastníci seznámí s teorií, poté (třeba i s časovým odstupem) navazuje praktické vyzkoušení získaných znalostí (2014: 42-44).

3.2.3 Občanské

Podle Vetešky se zaměřuje na vzdělávání v oblasti práv a povinností osob v občanských, politických, společenských a rodinných vztazích. Jeho cílem je vzdělávat občana v současných měnících se společenských, ekonomických a politických podmínkách. Patří sem také např. náboženská, zdravotnická, tělovýchovná, historická, právní, ekologická, filozofická problematika (2009: 18).

3.2.4 Zájmové

Široká oblast zájmového vzdělávání je podle Vetešky dána rozsáhlým počtem různých koníčků a zájmů, kterými se lidé ve svém volném čase zabývají. I zde se jedná o kulturní, naučnou, historickou, náboženskou, sportovní, zdravotnickou a další problematiku (2009: 19).

Šerák zdůrazňuje, že je založeno na čistém zájmu jednotlivce, je oproštěno od každodenního života, je odděleno od každodenní pracovní povinnosti. Každému

jednotlivci by mělo být umožněno libovolně se vzdělávat v jakémkoli oboru, ale nemělo by odporovat morálním nebo právním zásadám společnosti (2009: 11).

3.2.5 Podnikové (firemní)

Organizuje ho zaměstnavatel (např. firma). Jeho cílem je zvyšování nebo prohlubování kvalifikace zaměstnanců, příp. jejich rekvalifikace. Lze rozlišit:

- interní (vnitropodnikové), které se uskutečňuje ve vlastním vzdělávacím středisku
- externí (mimo podnik), které probíhá na objednávku ve specializovaném vzdělávacím zařízení, příp. ve škole.

Může mít kratší podobu (školení, kurzy) nebo se jedná o dlouhodobé studium. V České republice je o tento typ velký zájem a neustále se rozvíjí (Průcha a kol., 2013: 205).

Podle Bartáka u podnikového vzdělávání dochází k přesunu od univerzálních k adresným programům, které přesně odpovídají konkrétní objednávce s požadavkem praktického uplatnění. Stále více je vyhodnocován i dopad na účastníky a získaný přínos (nejlépe v měřitelných jednotkách). návratnost vložených prostředků umožňuje náklady na vzdělávání vyhodnotit jako investici, která přináší novou přidanou hodnotu (2008: 121-122).

3.3 Úloha vzdělávání

Jak uvádí Veteška, současný svět klade na člověka vysoké požadavky. Rozvoj vědy, techniky a moderních informačních a komunikačních technologií žene vývoj neuvěřitelně rychle dopředu. Zaměstnavatel požaduje od svého zaměstnance stále více a více znalostí a dovedností. Kdo chce uspět a být úspěšný, musí se neustále vzdělávat a rozvíjet. Myšlenka celoživotního vzdělávání není nová, objevila se již v době antiky. Prošla renesancí, humanismem a osvícenstvím. Najdeme ji také v díle Jana Ámose Komenského (systém výchovy pro každý věk). V moderním pojetí je spojena se jmény Eduard Lindenman a Basil Alfred Yeaxlee, kteří uvádí, že vzdělání se týká osobnostního rozvoje a musí ho podpořit stát, církev, odbory atd. (2010: 7, 9).

Šerák zdůrazňuje, že do popředí se vzdělávání dostává po druhé světové válce, kdy se s nastalými ekonomickými a sociálními změnami zvýšila poptávka po kvalifikované pracovní síle a následně se zvýšil tlak na změnu nevyhovujících vzdělávacích systémů.

Vzdělávání se dostává nejen do zájmu ekonomického, ale i politického a sociálního. Přelomovým lze označit rok 1970, který Organizace spojených národů vyhlásila rokem výchovy a vzdělávání. Celoživotní vzdělávání se stává doprovodným jevem života člověka a nástrojem proti sociálnímu vyloučení a nezaměstnanosti. Jeho úkolem se stává příprava jedince na život ve společnosti plné změn. Nedošlo však k potřebnému legislativnímu zastřešení a rozšíření, když ve druhé polovině 70. let minulého století převážila ekonomická stránka, včetně posouzení jeho kvality, efektivity a návratnosti. Ke změně pohledu dochází až v 90. letech minulého století, způsobily to další velké změny ve světě, jako byla např. ropná krize, rozpad socialistického bloku, rozvoj informačních technologií a znalostní ekonomiky (2009: 13–15).

Dále Šerák uvádí důležité milníky. V roce 1970 UNESCO zveřejnilo koncept celoživotního vzdělávání, který byl rozpracován ve zprávě Mezinárodní komise pro rozvoj vzdělávání UNESCO „*Learning to be: The World of education today and tomorrow (1972)*“.

Mezinárodní komise pro vzdělávání UNESCO v roce 1996 vydává další zprávu *Learning: the treasure within (Učení je skryté bohatství)*, která je známá jako Delorsova zpráva. Podle ní je učení „*založeno na čtyřech pilířích: učit se vědět, učit se jednat, učit se žít pohromadě s druhými a učit se být*“.

Současně OECD přišla s aktualizovaným konceptem celoživotního učení „*Lifelong learning for all*“ (Celoživotní vzdělávání pro všechny), ve kterém je zřejmé ekonomické zohlednění (zvýšení zaměstnanosti a ekonomického rozvoje).

Rok 1996 byl vyhlášen Evropským rokem celoživotního učení a aktivity a byla v něm zveřejněna Bílá kniha o vzdělávání a odborné přípravě.

V roce 2000 bylo zveřejněno Memorandum o celoživotním učení, kde jsou uvedena tato „*východiska: nové základní dovednosti pro všechny, více investic do lidských zdrojů, inovace ve vyučování a učení, oceňování učení, přehodnocení poradenství, přiblížení učení z domova*.“ (2009: 14-15).

Memorandum se stává průlomovým, neboť zavádí tři různé způsoby získávání potřebných dovedností, a to:

- a) **formální učení** probíhající ve formálních vzdělávacích institucích, zejména ve školách, spojené se získáním potvrzení o dosaženém vzdělání (vysvědčení, diplom atd.). Tento druh měl donedávna dominantní a monopolní postavení
- b) **neformální učení** probíhající mimo formální instituce, mimo školní prostředí. Bývá zaměřeno na konkrétní skupiny např. na ženy. Nejčastěji se uvádí podnikové vzdělávání.
- c) **informální učení** zahrnuje nezáměrné získávání informací, postojů, vědomostí a dovedností, ke kterému dochází v pracovním prostředí i mimo pracoviště, v rodině i mimo rodinu, bez ohledu na dobu, kdy k tomu dojde. Patří sem četba, poslech rádia a sledování televizních programů. Rozvoj osobnosti z těchto zdrojů je obrovský (Šerák, 2009: 16).

Lisabonská strategie Evropské unie obsahuje myšlenky, že rozvoj společnosti je možný při ekonomickém růstu, kdy se zvyšuje materiální bohatství, což je umožněno pouze kvalifikovanými pracovníky. Změny ve společnosti jsou už tak obsáhlé a četné, že jedinec se musí neustále vzdělávat. Tradiční způsoby vzdělávání již nejsou dostačující, když jsou zaměřeny na děti a mládež.

Tabulka 1 - Mezinárodní standardní klasifikace vzdělávání – International Standard Classification of Education (stupně ISCED)

Stupeň	Školství	Education	Školy v ČR
ISCED 0	předškolní stupeň	pre-primary	mateřské školy (3 - 6 let)
ISCED 1	primární	primary	základní školy (1. až 5. ročník)
ISCED 2	nižší sekundární/střední	lower secondary	základní školy (1. až 5. ročník)/ nižší stupeň osmiletých gymnázií
ISCED 3	vyšší sekundární/střední	supper secondary	čtyřletá gymnázia, vyšší stupeň víceletých gymnázií, střední odborné školy, odborná učiliště
ISCED 4	nevysoké terciární	non-university	vyšší odborné školy
ISCED 5	vysokoškolské terciární	higher/university	tříleté bakalářské až 5/6leté magisterské studium
ISCED 6	doktorandské	post-graduate/ doctoral studies	doktorandské studium na vysokých školách

Zdroj: vlastní zpracování podle M. Dvořákové (2015: 46)

V České republice byly zpracovány a zveřejněny následující dokumenty: v roce 2001 Národní program rozvoje vzdělávání v ČR, tzv. Bílá kniha, v roce 2003 Operační program

Rozvoj lidských zdrojů a Strategie rozvoje lidských zdrojů, v roce 2007 Dlouhodobý záměr rozvoje vzdělávání a rozvoje výchovně vzdělávací soustavy v ČR a Strategie celoživotního učení ČR (Šerák, 2009: 18).

Podle Průchy se Česká republika od ostatních zemí zásadně neliší, i když najdeme některé odlišnosti. Většina západní Evropy má jednotné nižší střední školství. U nás kromě základních škol byla po roce 1989 zavedena čtyřletá a víceletá gymnázia. Selektace žáků v tomto věku však není vnímána vždy pozitivně, když na základních školách zůstávají převážně ti méně úspěšní. Druhou zvláštností jsou vyšší odborné školy, kde studují ti, kteří se nedostali na vysokou školu, nebo ji nechtěli studovat. Zde se již platí školné (2013: 400-401).

Šerák však konstatuje, že v České republice je vzdělávání na mnohem nižší úrovni než v Evropské unii. Důvodů je mnoho, např. málo času a málo finančních prostředků, není motivace, protože další vzdělání není požadováno, péče o děti, nevhodná doba pořádání kurzů (intenzivní kurzy v letních měsících), nedostupnost vzdělávacích středisek (ve větších městech). Nelze pominout ani vlastní zájem dospělého. Základní školou projde téměř každé dítě, ale vysokoškolské vzdělávání zůstává stále jen pro užší výběr občanů. Vysokoškolák věnuje svému sebevzdělávání přibližně o 2,5 hodiny týdně více, než dospělý se základním vzděláním, neboť si je vědom hodnoty, kterou si musí udržovat (2009: 19).

Mužík naopak uvádí, že Česká republika se může pochlubit tím, že 99 % dětí dokončuje základní vzdělání. Po sametové revoluci se otevřelo terciární vzdělávání a přibližně o 300.000 stoupl počet studentů na vysokých školách. Zlepšení situace potvrdilo sčítání lidu v roce 2010, při kterém již přes 1,3 milionu obyvatel uvedlo vysokoškolské vzdělání. Zvyšování počtu studentů na vysokých školách ale vyvolává diskuse odborníků i široké veřejnosti (2012, s: 9-10).

Dále Mužík kritizuje, že v České republice se vzdělávání dospělých neobjevuje mezi politickými tématy. Pouze okrajově je navázáno na problematiku nezaměstnaných, etnické menšiny nebo žen s malými dětmi. Intenzivně se rozvíjí pouze profesní vzdělávání, které je zapláceno zaměstnavatelem a zpětně mu přináší nějaký zisk. Navíc Mužík se vzděláváním spojuje i socializaci, tj. proces vedoucí k začlenění člověka do společnosti. Důležitou roli zde hraje rodina, škola a masové komunikační prostředky. Člověk se sociálnímu chování

učí po celý svůj život. Cílem je dosažení všestranně harmonicky rozvinuté osobnosti (2011: 31-32).

Kreuzzieger upozorňuje na nutnost změny nároků na vzdělání, kterou vyžaduje transformace společnosti. Česká republika jako součást Evropské unie se musí vyrovnat s výraznými demografickými změnami a silící migrací. Po roce 1989 je vzdělání směřováno k ekonomické stránce, je chápáno jako komodita, produkt. Opomíjí se proces proměny člověka, jeho schopnost porozumět důležitým tématům a problémům současného světa. Jsme příliš orientováni na národní rámec, chybí nám začlenění do evropského kontextu. Také většina médií považuje jiné evropské země za zahraničí. Kreuzzieger konstatuje, že evropská kultura v celé své historii těžila nejen z židovské a křesťanské kultury, ale obracela se také ke vědění čínskému a islámskému. Dnešní středoškoláci a vysokoškoláci se však o těchto kulturách dozvídají jen minimálně. Je opomíjena i kultura indická, latinskoamerická, africká. Nelze se proto divit, že nemohou rozumět problémům, které přesahují rámec naší republiky nebo Evropy (Kopecký a kol., 2013: 75, 86-87).

Nutno poukázat také na změny, které výrazně ovlivnily vzdělávání. Keynesiánský model státu (po druhé světové válce) přijal aktivní odpovědnost za ekonomický a sociální rozvoj společnosti. Hospodářská krize z počátku 70. let ale umožnila vzestup neoliberalismu, kde vzdělávání přestává být chápáno jako veřejná (bezplatná) služba poskytovaná státem a stává se obchodovatelnou komoditou na trhu se vzděláváním. Dochází ke standardizaci vzdělávání, neboť s propojováním světa různé státy očekávají od vzdělávání stejné výsledky. Stále větší rozhodující vliv mají mezinárodní politické a ekonomické organizace. Ve výsledku je ale odpovědnost za učení připisována jednotlivci, ne vzdělávacímu systému. Neopomíjí se ani problémy spojené s náboženstvím, ke kterým došlo např. v Srbsku a Polsku, kde docházelo k úpravám výuky přírodopisu na základě evoluční teorie (Kopecký a kol., 2013: 88-89, 91, 107). Dále je vyjádřena potřeba *„školství, které naučí slovenské, vietnamské, ukrajinské a romské děti kritické a obezřetné hrdosti na český stát, který usiluje o to, abychom spolu mohli žít svobodně se stejnými právy a stejným respektem ze strany druhých“* (Kopecký a kol., 2013: 114). Tato slova v dnešní době uprchlické krize nabývají zcela jiného charakteru.

3.4 Legislativa

Výběr nejdůležitějších předpisů

Zákon č. 111/1998 Sb., o vysokých školách, ve znění pozdějších předpisů

V úvodním ustanovení je zakotveno, že vysoké školy umožňují získávat, rozšiřovat, prohlubovat a obnovovat znalosti a podílejí se na celoživotním vzdělávání. Paragraf 2 určuje tři typy studijních programů (bakalářský, magisterský a doktorský). Paragraf 60 umožňuje vysokým školám programy celoživotního vzdělávání poskytovat bezplatně nebo za úplatu (Portál veřejné správy, 2016).

Zákon č. 561/2004 Sb., o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání (školský zákon), ve znění pozdějších předpisů

V § 44 se konstatuje, že základní vzdělávání vede k osvojení potřebné strategie učení, aby žáci byli motivováni k celoživotnímu učení. Obdobně § 57 uvádí, že střední vzdělávání vytváří předpoklady pro samostatné získávání informací a celoživotní učení, umožňuje pokračovat v navazujícím vzdělávání a připravit se na výkon svého povolání. Paragraf 25 uvádí, že střední a vyšší odborné vzdělávání lze navštěvovat nejen v denní formě, ale i ve večerní, dálkové, distanční a kombinované formě, která je nejvýše o jeden rok delší. Současně stanoví, že dosažené vzdělávání je rovnocenné. Podle § 109 základní umělecké školy organizují studium pro dospělé (Portál veřejné správy, 2016).

Zákon č. 563/2004 Sb., o pedagogických pracovnících, ve znění pozdějších předpisů

Další vzdělávání pedagogických pracovníků je upraveno v § 24 (Portál veřejné správy, 2016).

Zákon č. 179/2006 Sb., o ověřování a uznávání výsledků dalšího vzdělávání (zákon o uznávání výsledků dalšího vzdělávání), ve znění pozdějších předpisů

Celoživotní vzdělávání je v obou zákonech zmíněno v souvislosti s povinným studiem ředitele školy, učitelů, vychovatelů, pedagogů volného času, asistentů pedagoga (Portál veřejné správy, 2016).

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

Podle § 123 (platové tarify) vládní nařízení stanoví kvalifikační předpoklady vzdělání pro výkon prací v jednotlivých platových třídách. Paragraf 230 upravuje prohlubování

kvalifikace, tj. průběžné doplňování, udržování a obnovování, které je pro zaměstnance povinné. Za účast na školení zaměstnanci náleží mzda nebo plat. Je zde také uložena povinnost zaměstnavateli hradit vynaložené náklady. Zvýšení kvalifikace a kvalifikační dohoda jsou obsaženy v paragrafech 231 až 235. Podle § 231 zvýšení kvalifikace znamená změnu hodnoty kvalifikace, zvýšením je také její získání nebo rozšíření. Dále jsou stanoveny podmínky kvalifikační dohody. Podle § 287 je zaměstnavatel povinen projednat s odborovou organizací systém školení a vzdělávání zaměstnanců (Portál veřejné správy, 2016).

Zákon č. 234/2014 Sb., o státní službě, ve znění pozdějších předpisů

V § 5 je stanovena služba a obory služby, v § 6 pojem státní zaměstnanec. Požadavky na vzdělání jsou uvedeny v § 7 odst. 2. Rozlišuje se služební poměr na dobu neurčitou a určitou (§ 20 a § 21). Podrobně popisuje výběrové řízení na obsazení volného služebního místa v paragrafech 24 až 34 a provedení úřednické zkoušky v paragrafech 35 až 42 (Portál veřejné správy, 2016).

Strategie EVROPA 2020 – Strategie pro inteligentní a udržitelný růst podporující začlenění

Evropská unie v tomto dokumentu vymezuje úroveň, které by mělo být dosaženo do roku 2020. V oblasti vzdělávání Komise jako hlavní cíl uvedla „*podíl dětí, které předčasně ukončí školní docházku, by měl být snížen ze současných 15 % na 10 %, a podíl osob ve věku 30 až 34 let, jež dosáhly terciárního vzdělání, by měl být navýšen ze současných 31 % na nejméně 40 %*“ (Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy, Strategie Evropa 2020, 2010:5).

3.5 Hodnota vzdělávání

Hodnotu vzdělání ocenil již Jan Amos Komenský ve své knize Informatorium školy mateřské slovy: „*Moudrost dražší jest než kamení drahé*“ (2014: 15).

U vzdělávání se podle Průchy v České republice politické strany liší v posouzení role státu a jednotlivce. Strany se socialistickými (státněpaternalistickými) ideami dávají přednost primární roli státu, zdůrazňují rovné podmínky pro přístup k vysokoškolskému vzdělávání bez placení školeného na vysokých školách. Naopak strany s liberálně-konzervativními ideami přenášejí odpovědnost na jednotlivce, který by měl platit školené. Vystává obava,

že tlak na zvyšování počtu studentů na vysokých školách bez placení školného povede ke snižování kvality studia (2013: 96).

Rovněž Sycha zdůrazňuje, že roste význam znalostí a vědomostí na trhu práce. Jsou nezbytné pro zapojení do občanské společnosti. Bez nich se nelze správně rozhodovat. Umožňují adaptaci na nové vzniklé situace. Jak roste jejich společenské ohodnocení, roste i jejich skutečná cena na pracovním trhu. Současně vyjadřuje obavu, zda bude možno udržet potřebné standardy a kvalitu vzdělávání při zapojení většího procenta populace. Jako negativní příklad uvádí Velkou Británii, kde musel být jeden nadějný projekt ukončen. V České republice jako problematické uvádí zapojení sociálních skupin s nízkou kvalifikací, kteří si uvědomují přínos celoživotního vzdělávání, ale na druhé straně se ho odmítají účastnit (Tureckiová, ed., 2008: 23, 25-26).

Na plýtvání finančními prostředky upozorňuje Evangelu, když připouští, že až třicet procent nákladů vynaložených na školení zaměstnanců firmy utratí zbytečně. Je to způsobeno např. neznalostí potřebných metodik, nesprávným výběrem, nedostatečnou motivací účastníků. Větší firmy mají propracovanější systém vzdělávání. Proškolení zajišťují personalisté, kteří si musí na každý rok vyčlenit potřebnou finanční částku a vynaložené náklady musí odůvodnit a doložit jejich návratnost (2013: 7-8).

Podle Bartáka ve třicátých letech minulého století se Československá republika řadila mezi průmyslově nejvyspělejší země. V dnešní době je však nutno držet krok s technickým a technologickým vývojem, a tak se nejdůležitějším zdrojem stávají lidé – zaměstnanci s potřebnými znalostmi a zkušenostmi s náležitou motivací. Jejich úloha roste, je tedy nutno do nich investovat. Tyto investice budou dosahovat vysoké návratnosti (2007: 29-30).

Průcha zvažuje obě stránky pro a proti zavedení školného. Argumenty pro zavedení školného: zvýší se odpovědnost studentů, školné je nutno chápat jako investici, která se vrátí s vyšším výdělkem vysokoškoláka, školné motivuje studenta k rychlému dokončení studia, školné odradí část studentů, kteří o studium nemají vážný zájem, část studentů si školné bude hradit z vlastních výdělků při studiu, tím získávají další zkušenosti a učí se odpovědnosti, studenti ze sociálně slabších vrstev mohou využít studentské půjčky, stipendia atd. Argumenty proti zavedení školného: znevýhodňuje studenty ze sociálně slabších vrstev, školné lze chápat jako bariéru pro získání vyššího vzdělání, školné

povede k degradaci vysokoškolských učitelů (studenti = platící klienti), útlum neatraktivních studijních oborů (některých humanitních), školené neuhradí všechny náklady, i nadále se musí postarat stát. V současné době je školné zavedeno, a to nejen na soukromých středních, vyšších odborných a vysokých školách, ale také na veřejných vysokých školách v rámci tzv. programu celoživotního vzdělávání (2013: 96-97).²

Zvyšující se potřeba vzdělávání dospělých, které nabývá stále vyššího ocenění, posiluje poptávku, nabídka ze strany státu již nepostačuje, a proto se prudce zvyšuje podíl nestátní nabídky vzdělávání dospělých. Vzdělávání je zaměřeno také na rozvoj osobnosti a na manažerské dovednosti. Spojitost má i se sociálním cítěním, solidaritou a výchovou k občanství. Soukromý sektor reaguje na měnící se požadavky zákazníka (studujícího), které se neustále zvyšují. S rozšiřující se elektronizací, kterou Barták přirovnává k vynálezu knihtisku, je vzdělávání přístupno širokým vrstvám obyvatelstva (Barták, 2008: 10-12).

Podle Průchy bylo v naší dřívější socialistické společnosti odměňování uměle vyrovnáváno. Postupně se stav zlepšuje a s vyšším vzděláním přichází i vyšší ohodnocení. Očekává se, že rozdíly v příjmech se budou neustále zvyšovat (2013: 380).

3.6 Motivace subjektů ke vzdělávání

Podle Průchy motivace dospělých osob ke vzdělávání označuje rozhodnutí, důvod, pohnutku (např. vidina úspěchu, uznání), která vede dospělého jedince k zapojení se do další formy vzdělávání (2014: 33-36).

Mužik jako nejlepší motivaci označuje tu vlastní. Sebemotivace v člověku probudí sílu se učit, co zvládnou ostatní, zvládnou také. Pochybnosti sem rovněž patří. Jako příklad uvádí učení cizích jazyků, které považuje za nejobtížnější proces, i když k němu dospělý člověk najde mnoho důvodů, např. lidé kolem mě umí cizí jazyk, lepší pracovní uplatnění, dnes je to téměř nutnost, získat více informací, zvýšení duševní kondice (2005: 9).

Také Kopecký odpovědnost za učení připisuje spíše konkrétnímu jednotlivci než vzdělávacím systémům a organizacím, jednatel se musí rozhodnout a konat (2013: 96).

² Otázka zavedení školného (přímého nebo odloženého) a souvisejících studentských půjček se na politickém poli projednává v souvislosti se zvýšením kvality vysokoškolského vzdělávání.

Barták upozorňuje, že organizaci, která vyčkává, hrozí v budoucnu těžkosti. Chytré organizace své zaměstnance neustále vzdělávají a připravují na změny, ke kterým neustále dochází (2008: 122-123). V tomto případě budou tedy zaměstnavatelé zaměstnance v jejich celoživotním vzdělávání podporovat.

Eger konstatuje, že u dospělých účastníků je motivace různorodá a složitá. U někoho se může jednat o donucení ke studiu přímo spojené s existenčními problémy. U nejstarší generace je naopak patrná potřeba sociálního kontaktu (2012: 66).

V české populaci jednoznačně zůstává zakořeněn klasický model životní dráhy, tj. nejprve vystudovat, až poté následuje pracovní a rodinný život. Pouze 9 % se vrací ke studiu na střední nebo vysoké škole, motivují je pracovní důvody (např. obava ze ztráty zaměstnání nebo krachu vlastní firmy). Dále se objevuje jen malá skupina osob se zájmem v blízké době znovu začít studovat. Jedná se zpravidla o mladé lidi s vyšším vzděláním, kteří si sami chtějí zvýšit svoji úroveň vzdělání. Pro dokreslení je uveden i další typ vzdělávání s tím, že převážná část navštěvovaných kurzů se týká zaměstnání, výpočetní techniky a cizích jazyků. Navíc lékařské výzkumy prokázaly pozitivní vliv společenských aktivit na zdravotní stav starší populace, což potvrzuje koncept aktivního stárnutí (Rabušicová, Rabušic, ed., 2008: 320-321).

U dospělých se ale nejedná o jednoduchý proces, svědčí o tom i citát prof. PhDr. Františka Hyhlíka, zakladatele teorie vzdělávání dospělých, uvedený Mužíkem: „*Vzdělávání dospělých lidí je jejich znásilňování až ke znalostem...*“ (2011: 5).

O důležitosti celoživotního vzdělávání se zmiňuje i Jarvis s tím, že učení pro většinu lidí nikdy neskončí, je nutno se učit neustále, učit se po celý život. Celou situaci zjemňuje tím, že současně je nutno podporovat lásku k učení. Učení a znalosti lidstvo posunou dál – k lepší a šťastnější existenci. Dnešní společnost se neustále mění, to je naše jediná jistota, a proto musíme spoléhat jen sami na sebe. V učení rovněž spatřuje cestu k dalšímu vývoji lidstva, když učení lidské bytosti posunuje neustále dál. Tento proces je bez konce, nikdy nebude dokončen (2008: 224–225).

3.7 Údaje o vzdělávání

České školství v mezinárodním srovnání 2015

Pro získání přehledu ohledně stavu vzdělávání v České republice, které by mělo být základem pro stanovení jeho hodnoty, je důležité znát mezinárodní srovnání.

Dne 24. listopadu 2015 zveřejnila OECD publikaci Education at a Glance, ze které jsou patrné následující údaje:

- nejvyšší dosažené vzdělání dospělých - Česká republika patří k nejlepším v rámci zemí OECD s 95 % osob ve věku 25-34 let, kteří dokončí vyšší sekundární vzdělání. V roce 2014 bylo ve věkové skupině 25-64 let 72 % osob s vyšším sekundárním vzděláním (průměr 43 %).
- vyšší sekundární vzdělání – v České republice získá v průběhu svého života vyšší sekundární vzdělání pouze 78 % (průměr 85 % dnešních mladých lidí)
- terciární vzdělání (míra graduace) – 34 % dnešních mladých lidí získá terciární vzdělání před dosažením 30 let (průměr 35 %)
- vliv dosaženého vzdělání na uplatnění na trhu práce – Česká republika se s 2,6 % řadí mezi země s nejnižší nezaměstnaností terciárně vzdělaných dospělých osob
- výhody vzdělávání z hlediska příjmů – v České republice ženy s nižším a vyšším sekundárním vzděláním ve věku 25-64 let dosahují pouze 80 % výše příjmu stejně starých mužů, u terciárního vzdělání dokonce jen 71 %
- finanční pobídky pro vzdělávání – návratnost investice do vzdělávání je vysoká, osoby snáze získávají zaměstnání a dosahují vyšších příjmů. Je konstatován i pozitivní společenský efekt
- sociální efekty vzdělávání – osoby s vyšším vzděláním kladně hodnotí osobní pocit zdraví, zapojují se do dobrovolnických aktivit
- na vzdělávání se v průměru vynakládá 5,3 % hrubého domácího produktu, v České republice je to ale pouze 4,4 %
- 50 % zaměstnaných dospělých osob se účastní formálního nebo neformálního vzdělávání placeného zaměstnavatelem, v České republice se jedná o 51 %

(Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy, České školství v mezinárodním srovnání 2015, 2015: 3-12, 16, 29).

Další údaje

Průcha používá souhrnné údaje o vzdělávání dospělých získaných šetřením Českého statistického úřadu pro rok 2011:

Účast ve formálním vzdělávání: 6 % ve vyšším odborném nebo vysokoškolském, nejvíce, tj. 90 % ve středním, 4 % se neúčastní. V posledních 12 měsících účast v neformálním vzdělávání potvrdilo pouze 32 % (jedna a více aktivit), 68 % bez účasti. Účast v informálním učení: 22% se zúčastnilo jedné a více aktivit, 78 % bez účasti (Veteška, ed., 2014).

Rabušic a Rabušicová se zabývají důvodem, proč dospělí nepokračují ve studiu. V šetření Vzdělávání dospělých - 2005 jsou nejčastěji uváděny tyto důvody: 27,5 % dosáhlo dostatečného vzdělání (ale v roce 1997 to bylo jen 13,4 %), 22,9 % již chtělo začít pracovat (20,6 %), 7,3 % uvedlo rodinné důvody (16,6 %). V blízké budoucnosti se do lavic nechce vrátit 88 % respondentů, pokud by důvodem byl pouze doklad o vzdělání. O studiu uvažuje 12 % ve věkové kategorii 20-35 let. Ke studiu však nastoupí necelé 4 %. U dalšího výzkumu studentů kombinovaného studia ve školním roce 2007/2008 bylo zjištěno, že 82 % studentů tvoří ženy, průměrný věk byl 31 let, 36 % respondentů již dříve vystudovalo jinou vysokou školu, 48 % respondentů studuje pro svůj vlastní osobní rozvoj, zlepšení pracovních možností uvedlo 39 %, požadavek zaměstnavatele jen 7 % (2008: 51, 57-58).

V dalším výzkumu stoupl zájem o zlepšení pracovního uplatnění u 53 % respondentů, dále požadavek zaměstnavatele 12% a osobní rozvoj 25 %. Mezi překážky dalšího studia respondenti zařadili např. nedostatek finančních prostředků 53 %, není důvod pro další studium 49 %, pracovní vytížení 48 %, rodinu 33 %, strach z neúspěchu 36 % (Rabušic, Rabušicová, 2008: 103-104).

Stejní autoři se zabývali i účastí starších ročníků na dalším vzdělávání, neboť jejich zastoupení je oproti Evropské unii nízké, jak vyplývá z výzkumu Eurostatu z roku 2003 Ad hoc module on lifelong learning. Osoby ve věku 55 – 64 let jsou zastoupeny pouze 20 % (v Rakousku 93 %). S přibývajícím věkem v České republice klesá zájem o studium. Důvod ke studiu již nemá 67 % dotázaných. Nedostatek finančních

prostředků uvedlo 51 % respondentů, poté následuje obava ze selhání 48 %. Čím je vyšší vzdělání, tím je ale vyšší zájem účastnit se jiných vzdělávacích kurzů. Ke zlepšení došlo ohledně nabídky vzdělávání, s jejím nedostatkem se již respondenti neselekávali.

4 Vlastní práce

4.1 Charakteristika prostředí

4.1.1 Plzeňský kraj

Pro diplomovou práci byl zvolen Plzeňský kraj, který vznikl rozdělením Západočeského kraje na Plzeňský a Karlovarský kraj. Sousedí s Karlovarským, Ústeckým, Středočeským a Jihočeským krajem. Společnou hranici má dále se Spolkovou republikou Německo (konkrétně s Bavorskem), čímž zaujímá strategickou pozici na trase východ – západ Evropy. Plzeňský kraj má hustou silniční síť. Nezanedbatelný význam má i železniční doprava.

Rozlohou se řadí na třetí místo v České republice, ale počtem obyvatel zaujímá až devátou příčku. Centrem je velké město Plzeň (od roku 1990 statutární město), kde sídlí téměř 30 % všech obyvatel. Další města (i ta okresní - Domažlice, Klatovy, Rokycany a Tachov) však jsou malá. Bývalé okresy Plzeň-jih a Plzeň-sever měly svá sídla přímo v Plzni.

Obrázek 1: Mapka Plzeňského kraje



Zdroj: Plzeňský kraj - turistů ráj. Turistický portál Plzeňského kraje. *O kraji*. Dostupné z <http://www.turisturaj.cz/clanek/o-kraji>, 2016.

V Plzeňském kraji je zastoupeno zejména strojírenství, potravinářství, průmysl stavebních hmot a keramiky.

Sídlo zde mají tři vysoké školy: Západočeská univerzita v Plzni, Lékařská fakulta Univerzity Karlovy v Praze a Metropolitní univerzita.

Plzeňský kraj společně s Jihočeským krajem vytváří územní jednotku NUTS II Jihozápad.

Plzeňský kraj získal v roce 2014 titul „nejlepší místo pro život“. Oceněn byl např. pro nízkou nezaměstnanost, péči o děti, úroveň vzdělání, vysoký počet společenských akcí.

Město Plzeň se pro rok 2015 stalo Evropským hlavním městem kultury.

Kraj dlouhodobě patří k oblastem s nízkou mírou nezaměstnanosti. Ke dni 31. 12. 2015 zde podíl nezaměstnaných osob činil 4,62 %. Nižší podíl dosáhlo pouze Hlavní město Praha s 4,20 % (příloha A). Podíl nezaměstnaných osob postupně klesá, když v roce 2012 činil 5,94 %, v roce 2013 6,45 % a v roce 2014 5,70 % (příloha B). Snižující se počet uchazečů na jedno volné pracovní místo je patrný také z přílohy C, kde jsou podchyceny údaje za poslední čtyři roky pro jednotlivé okresy v Plzeňském kraji. Výrazné snížení je patrné zejména u okresů Rokycany a Tachov (Český statistický úřad v Plzni, 2016).

Tabulka 2: Plzeňský kraj v číslech

Ukazatel	Hodnota
Počet obyvatel	576 186 (k 30. 9. 2015)
Regionální HDP	220 471 mil. Kč (rok 2014)
Tvorba hrubého fixního kapitálu na obyvatele	81 539 Kč (rok 2013)
Disponibilní důchod domácností na obyvatele	205 083 Kč (rok 2014)
Průměrná hrubá mzda	24 945 Kč (1. – 3. čtvrtletí 2015)
Podíl nezaměstnaných osob (na obyvatelstvu ve věku 15 – 64 let)	4,82 % (k 31. 1. 2016)
Obecná míra nezaměstnanosti	4,0 % (3. čtvrtletí)
Počet ekonomických subjektů	143 478 (k 31. 12. 2015)
Počet stavebních povolení	5 183 (1. – 4. čtvrtletí 2015)
Mzdy v průmyslu	29 022 Kč (1. – 4. čtvrtletí 2015)
Počet hostů v hromadných ubytovacích zařízeních	649 190 (1. – 4. čtvrtletí 2015)

Zdroj: Vlastní zpracování podle údajů Českého statistického úřadu. Dostupné z <https://www.czso.cz/csu/xp/1-xp>, 2016.

4.2 Vybrané subjekty

4.2.1 Krajské ředitelství policie Plzeňského kraje

Policie České republiky byla zřízena jako jednotný ozbrojený bezpečnostní sbor zákonem České národní rady č. 283/1991 Sb., o Policii České republiky (dále jen „PČR“). V zákoně jsou uvedeny její úkoly a také oprávnění a povinnosti policistů. PČR slouží veřejnosti a jejím úkolem je především chránit bezpečnost osob a majetku, chránit veřejný pořádek a předcházet trestné činnosti. Dále plní úkoly stanovené trestním řádem.

Příslušníci PČR jsou ve služebním poměru podle zákona č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů, ve znění pozdějších předpisů.

Krajské ředitelství policie Plzeňského kraje má 2.248 policistů a 512 občanských zaměstnanců. Výše dosaženého vzdělání u policistů: 941 vysokoškolské vzdělání a 1.307 středoškolské vzdělání s maturitou. Z občanských zaměstnanců má 93 vysokoškolské vzdělání, 250 středoškolské vzdělání s maturitou a 169 základní vzdělání.

Nadřízeným orgánem PČR je Ministerstvo vnitra České republiky. V každém kraji České republiky sídlí krajské ředitelství policie.

Krajské ředitelství policie Plzeňského kraje má svoji působnost vymezenou územím Plzeňského kraje. Krajské ředitelství policie Plzeňského kraje se člení na pět územních odborů (Domažlice, Klatovy, Plzeň-venkov, Rokycany a Tachov) a Městské ředitelství policie Plzeň, dále je zde kancelář ředitele, služba kriminální policie, dálniční oddělení Svojkovice a Ostrov u Stříbra a odbory vnitřní kontroly, personální, mezinárodních vztahů, služby pořádkové policie, služby dopravní policie, služby pro zbraně a bezpečnostní materiál a cizinecké policie (PČR. O PČR, kontakty, 2016).

Ministerstvo vnitra má své vlastní policejní školy. Vyšší policejní škola a Střední policejní škola Ministerstva vnitra v Praze zajišťuje jazykové vzdělávání, kvalifikační a další odbornou přípravu v odborných kurzech a působí jako vzdělávací instituce pro úředníky Ministerstva vnitra. Policejní akademie České republiky v Praze je státní vysokou školou univerzitního typu s Fakultou bezpečnostně právní a Fakultou bezpečnostního managementu. Studium probíhá v prezenční nebo kombinované formě. Policejní akademie nabízí bakalářské, magisterské a doktorské studijní programy (Policejní akademie České republiky. Informace, 2016).

Policistům z celé republiky slouží Školní policejní středisko Domažlice, které vzniklo jako samostatný článek dne 1. října 1994. Ve středisku vykonávají odbornou praxi studenti středních policejních škol. Provádí se zde pravidelná služební příprava (fyzická, střelecká) a výcvik příslušníků. Středisko také slouží pro další vzdělávání policistů a občanských zaměstnanců policie. Zabezpečuje služební zkoušky policistů. Základní odborná příprava má dvě části: nástupní výcvik a odbornou praxi po studiu střední policejní školy. Nástupní výcvik je stejný pro všechny policisty (pořádkové služby, dopravní a železniční policie). Cílem je zvýšenou psychickou a fyzickou zátěží ověřit vhodnost posluchače pro práci u PČR, umožnit získání návyků potřebných pro službu u PČR a emocionální prožitky navázat vztah k PČR. Po úspěšném absolvování této odborné přípravy policista splní kritéria stanovaná pro přidělení služební zbraně, naučí se služební povely a pečovat o svoji fyzickou kondici. Ve druhé části, která je opět stejná pro všechny policisty (pořádkové, dopravní a železniční policie), je kladen důraz na odborné a sociální kompetence. Probíhá pomocí modelových situací a praktických cvičení, které vycházejí z běžného výkonu služby (ovládání donucovacích prostředků, střelecký výcvik, vlastní bezpečnost). Policisté si zvyšují sebevědomí a nabývají jistotu v rozhodování při služební činnosti (PČR. Školní policejní středisko Domažlice, 2016).

4.2.2 Krajské státní zastupitelství v Plzni

Krajské státní zastupitelství v Plzni bylo zřízeno zákonem č. 283/1993 Sb., o státním zastupitelství, ve znění pozdějších předpisů. Jedná se o úřad, který zastupuje stát v případech stanovených zákonem. Státní zástupci zastupují veřejnou žalobu v trestním řízení před Krajským soudem v Plzni jako soudem prvního nebo druhého stupně. Pověření státní zástupci vykonávají dozor nad dodržováním právních předpisů při výkonu vazby a při výkonu trestu odnětí svobody. Prošetřují také podněty ke stížnosti pro porušování zákona. V netrestní oblasti státní zastupitelství vstupuje do některých civilních řízení, podává návrhy na zahájení řízení, vykonává dohled nad dozorem pověřeného státního zástupce nad dodržováním právních předpisů při výkonu ústavní výchovy a ochranné výchovy v tzv. školských zařízeních (Justice. Důvod a způsob založení, 2016).

Do působnosti Krajského státního zastupitelství v Plzni v Plzeňském kraji spadá sedm úřadů, které sídlí v dřívějších okresních městech. Jedná se o Okresní státní zastupitelství

v Domažlicích, v Klatovech, v Rokycanech a v Tachově a o Okresní státní zastupitelství Plzeň-město, Plzeň-jih a Plzeň-sever.

Krajské státní zastupitelství v Plzni má 56 zaměstnanců, z toho 31 s vysokoškolským vzděláním a 17 se středoškolským vzděláním s maturitou.

Legislativa týkající se vzdělávání v justici, resp. u státního zastupitelství

- Zákon č. 6/2002 Sb., o soudech, soudcích, přísedících a státní správě soudů (zákon o soudech a soudcích), ve znění pozdějších předpisů
- Vyhláška Ministerstva spravedlnosti č. 303/2002 Sb., o výběru, přijímání a odborné přípravě justičních a právních čekatelů a o odborné justiční zkoušce a odborné závěrečné zkoušce právních čekatelů, ve znění pozdějších předpisů
- Zákon č. 412/2005 Sb., o ochraně utajovaných informací a o bezpečnostní způsobilosti, ve znění pozdějších předpisů
- Zákon č. 121/2008 Sb., o vyšších soudních úřednících a vyšších úřednících státního zastupitelství, ve znění pozdějších předpisů
- Instrukce Ministerstva spravedlnosti č. j. 167/2012-OJ-ORGV, o přijímání ke studiu vyšších soudních úředníků a vyšších úředníků státního zastupitelství, organizaci, podmínkách a průběhu tohoto studia (studijní řád)

(Portál veřejné správy. Zákony, 2016).

Justiční akademie

Vzdělávání státních zástupců, právních čekatelů a středního odborného justičního personálu zajišťuje Justiční akademie. Stará se rovněž i o kvalifikační studium vyšších úředníků státního zastupitelství.

Justiční akademie byla zřízena zákonem č. 6/2002 Sb., o soudech a soudcích, ve znění pozdějších předpisů. Vzdělávání probíhá podle Plánu vzdělávání, který se vytváří samostatně pro každý kalendářní rok a dle potřeby je průběžně doplňován o aktuální vzdělávací akce reagující na legislativní situaci. Vzdělávání probíhá v Kroměříži nebo v Praze, příp. v regionálních střediscích v sídlech krajských soudů. Vzdělávání zajišťují pedagogičtí zaměstnanci Justiční akademie a lektori, kteří jsou vybíráni ze státních zástupců, akademických pracovníků vysokých škol a dalších významných odborníků (Justiční akademie. Vzdělávání v Justiční akademii, 2016).

Studium vyšších úředníků státního zastupitelství zajišťuje Justiční akademie na základě zákona č. 121/2008 Sb., o vyšších soudních úřednících a vyšších úřednících státního zastupitelství, ve znění pozdějších předpisů. Účastníka, který musí mít střední vzdělání s maturitní zkouškou a po celou dobu studia musí být zaměstnancem zařazeným k výkonu práce u státního zastupitelství, musí doporučit vedoucí státního zastupitelství. Studium probíhá ve 24 týdenních prezenčních studijních soustředěních, které jsou rozloženy do období nejméně 18 měsíců. Zkončeno je závěrečnou zkouškou.

Semináře pořádané Justiční akademií se týkají těchto oblastí: civilní soudnictví, cizí jazyky, ekonomie, finance a management, mezinárodní spolupráce, ostatní vzdělávání, správní soudnictví, trestní soudnictví, ústavní, evropské a mezinárodní právo a vzdělávání odborného personálu justice (Justiční akademie. Aktuální informace o kvalifikačním vzdělávání, 2016).

Ostatní vzdělávání

Každé dva roky se uskutečňuje proškolení o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci a proškolení o požární ochraně. Účast je povinná pro všechny zaměstnance, zajišťují ho příslušní vedoucí zaměstnanci.

Podle § 67 odst. 1 písm. b) zákona č. 412/2005 Sb., o ochraně utajovaných informací a o bezpečnostní způsobilosti, ve znění pozdějších předpisů, je ze strany Ministerstva spravedlnosti zajištěno centrálně v celé České republice proškolení osob, které mají přístup k utajovaným informacím. Paragrafem § 66 odst. 1 písm. f) výše uvedeného zákona je stanovena povinnost osob účastnit se tohoto školení, neboť účast je podmínkou pro přístup k utajovaným informacím. Proškolení má dvě části: kurz a vlastní test. Probíhá formou e-learningu prostřednictvím speciální aplikace, která po absolvování vystaví účastníkovi osvědčení. V případě, že zaměstnanec nepředloží osvědčení o úspěšném složení závěrečného testu, muselo by ze strany zaměstnavatele dojít k úpravě jeho pracovní náplně, příp. by to mohlo být i důvodem pro ukončení pracovního poměru.

4.2.3 Krajský úřad Plzeňského kraje

V právních normách České republiky nenajdeme definici veřejné správy, přesto se tento pojem užívá. Veřejná správa je řídicí činnost provázená veřejným zájmem. Základním

subjektem veřejné správy jsou kromě státu veřejnoprávní korporace, kam řadíme i kraje (Horzinková, Novotný, 2013:13, 29).

Krajský úřad Plzeňského kraje patří mezi orgány Plzeňského kraje a vykonává přenesenou působnost, nejedná-li se o věci zákonem svěřené přímo zastupitelstvu nebo zvláštnímu orgánu. Na úseku samostatné působnosti mu úkoly zadává zastupitelstvo. Napomáhá výborům a komisím.

Krajský úřad poskytuje odbornou a metodickou pomoc obcím v Plzeňském kraji. V jeho čele stojí ředitel, který je zaměstnancem kraje. Je nadřízen všem zaměstnancům úřadu, kterým stanovuje platy. Zodpovídá se hejtmánovi. Krajský úřad má 17 odborů (např. investic a majetku, regionálního rozvoje, informatiky, kultury, památkové péče a cestovního ruchu, životního prostředí, sociálních věcí, školství, mládeže a sportu, zdravotnictví, právní a legislativní, ekonomický, fondů a programů EU), které se dále člení na oddělení. Počet zaměstnanců: 439 zaměstnanců, z toho 291 s vysokoškolským vzděláním a 128 se středoškolským vzděláním.

Ze zákona č. 234/2014 Sb., o státní službě, ve znění pozdějších předpisů, vyplynulo několik velkých změn, které se týkají služebních míst. U vedoucích zaměstnanců služební poměr vznikne automaticky (s podmínkou složení služebního slibu), ale svá místa budou obhajovat ve výběrových řízeních, která budou následovat. Ostatní zaměstnanci, jejichž činnost bude zařazena do služeb podle § 5 výše uvedeného zákona, museli o přijetí do služebního poměru ve lhůtě od 1. července do 31. srpna 2015 sami požádat. Zákon stanoví základní předpoklady pro přijetí do služebního poměru (státní občan České republiky, příp. jiného členského státu Evropské unie, dosáhl věku 18 let, je plně svéprávný, je bezúhonný, dosáhl požadovaného vzdělání, má potřebnou zdravotní způsobilost). Výjimku z předpokladu vzdělání je možno učinit pouze u chybějícího vyššího odborného vzdělání nebo vysokoškolského vzdělání. Výjimku nelze poskytnout v případě, že zaměstnanec nedosáhl středního vzdělání s maturitní zkouškou.³ Státní zaměstnanci budou povinně vykonávat úřednickou zkoušku, která má dvě části, obecnou a zvláštní.

³ Odhaduje se, že se bude jednat o stovky zaměstnanců např. z České správy sociálního zabezpečení, Úřadů práce, Katastrálních úřadů. Je důvodná obava, že hromadný odchod ohrozí řádný výkon státní správy, neboť nově přijatí státní zaměstnanci nebudou mít ještě dostatečné znalosti a zkušenosti. Odbory se proto snaží v této části prosadit změnu zákona o státní službě.

4.2.4 Neziskový sektor

V neziskovém sektoru bylo osloveno více organizací, ze kterých byly vytvořeny tři skupiny: sociální (Diecézní charita Plzeň, Poradna pro cizince a uprchlíky), bezpečnost (Bílý kruh bezpečí, Point 14) a ostatní (např. Nadace pro transplantaci kostní dřeně Plzeň, Nadace Žena, Nadace 700 let města Plzně, Nadace sportující mládeže, Nadace Kardiocentrum Plzeň, Rada seniorů Plzeňského kraje, Podpurný spolek haléřový dělníků v Plzni, Plzeňská diecéze).

Nadace a nadační fondy jsou právnické osoby zřízené na základě zákona, jejichž smyslem je provádět obecně prospěšnou činnost, kam lze zařadit např. ochranu lidských práv (Horzinková, Novotný, 2013:30).

První skupina: Sociální

Diecézní charita Plzeň

Zřizovatelem je Biskupství plzeňské. Působí na území Plzeňského i Karlovarského kraje. Posláním je pomáhat lidem v nouzi bez rozdílu náboženství, barvy pleti či národnosti. Zastřešuje několik desítek sociálních služeb. Počet zaměstnanců: 465. Zapojují se i dobrovolníci (cca 300). Do Tříkrálové sbírky se zapojilo přes 3.000 dobrovolníků. Charita ČR se od 1. ledna 2016 stala generálním poskytovatelem integračních služeb pro azylanty pro rok 2016. Státní integrační program má pro rok 2016 určenu kapacitu 2.000 oprávněných osob. Charita ke spolupráci přizvala další organizace. Podrobné údaje poskytla **Poradna pro cizince a uprchlíky**, která poskytuje sociální a právní poradenství cizincům a uprchlíkům (např. nárok na sociální dávky, řešení bytových problémů, pomoc při hledání zaměstnání, pomoc při vyřizování povolení k pobytu). Činnost poradny rozvíjí také vztahy mezi cizinci a většinovou společností a pomáhá jim sociálně se začlenit. Poradna nabízí jazykové kurzy českého jazyka⁴, řeší školní docházku u dětí nebo zdravotní ošetření. Rovněž zvyšuje informovanost cizinců a umožňuje jim řešit jejich složité osobní situace. Poskytuje např. i asistenční služby, kdy zejména pomáhají s vyplňováním formulářů a při jednání u úředních přepážek, také zajišťují tlumočení. Poradna navíc upozorňuje na nedostatky legislativních norem, se kterými se při jednání s cizinci setkává, a pořádá besedy se studenty středních a vyšších odborných škol. V roce 2015 služeb

⁴ Kurzy se konají v prostorách Poradny pro cizince a uprchlíky (90 minut výuky stojí 10 Kč).

poradny využilo 907 osob. Cizinci upřednostňují osobní zkušenosti, je pro ně důležité osobní doporučení jiného cizince (Poradna pro cizince a uprchlíky. Statistické přehledy, 2015).

Předpoklady pro výkon povolání sociálního pracovníka jsou uvedeny v zákoně č. 108/2006 Sb., o sociálních službách, ve znění pozdějších předpisů. Paragraf 110 odst. 4 písm. a) až d) citovaného zákona přesně stanoví předepsané vzdělání. Výjimky zde nejsou povoleny. Povinnost zaměstnavatele zajistit další vzdělávání sociálních pracovníků vyplývá z § 111 odst. 1 až 8 (v rozsahu nejméně 24 hodin za kalendářní rok), jedná se o specializační vzdělávání, účasti v kurzech s akreditovaným programem, odborné stáže a další akce.

V poradně v současné době pracuje pět pracovníků, z toho jedna s vyšším odborným vzděláním, jedna s nižším vysokoškolským vzděláním a tři s vyšším vysokoškolským vzděláním. Využívají se i pracovní dohody o práci konané mimo pracovní poměr.

Druhá skupina: Bezpečnost

Bílý kruh bezpečí

Pomáhá obětem trestných činů zejména poskytnutím právních rad, nabízí psychologické a sociální poradenství. Nezapomněli ani na svědky a pozůstalé po obětech. Služby poskytují uznávaní experti a odborníci (právníci, sociální pracovníci, psychologové, psychiatři, soudci, státní zástupci, advokáti), a to ve svém volném čase. V současné době má Bílý kruh bezpečí čtrnáct poraden a pracovišť, jedno také v Plzni. Poskytuje i bezplatnou krizovou nonstop linku. K dispozici jsou pouze údaje za celou Českou republiku a za rok 2014: působilo zde celkem 365 dobrovolníků, z toho 68 mužů a 297 žen, s věkovým průměrem 38,3 let. Základní předpoklady u dobrovolníků: osoba starší 21 let, ukončené vysokoškolské vzdělání (v oboru právo, psychologie, lékařství, sociální práce). V Plzeňské poradně evidovali 898 kontaktů (telefonických, písemných a osobních). Semináře nejsou nabízeny, neboť se jedná o vysokoškolské odborníky, kteří se vzdělávají ve své profesi (Bílý kruh bezpečí. Výroční zpráva 2014).

Point 14

Zaměřuje svoji činnost na pomoc lidem s problémem závislosti (užívání legálních i nelegálních drog). Věnuje se také primární prevenci drogových závislostí, poskytují

objektivní informace mladým lidem s cílem předejít vzniku rizikového chování. Pokud k tomu již dojde, snaží se společně hledat řešení. Provozuje kontaktní centrum a středisko následné péče, které je určeno pro osoby po léčbě závislosti (gambling, alkohol, nelegální látky). Má i terénní program. V roce 2014 získali finanční částku 1.497.000 Kč prostřednictvím Plzeňského kraje v rámci programu „Podpora sociálních služeb v Plzeňském kraji“ (Point 14. Výroční zpráva 2014).

V týmu jsou čtyři muži, z toho dva s magisterským vzděláním, 10 žen, z toho čtyři s magisterským vzděláním, tři s vyšším odborným vzděláním, další si toto vzdělání doplňuje, dvě střední s maturitou. Aktivně se zúčastňují odborných (i dlouhodobých) seminářů a kurzů. I zde působí dobrovolníci např. při zajištění technického chodu kontaktního centra. (Point 14. Organizační struktura, 2016).

Třetí skupina: Ostatní

Nadace pro transplantace kostní dřeně Plzeň

Nadace se zaměřuje na osoby ve věku 18 až 35 let, které vyzývá ke vstupu do Českého národního registru dárců. Darováním zdravých krvetvorných buněk pro transplantaci mohou zachránit život vážně nemocných lidí (leukémie, zhoubné nádory krvetvorby, těžké útlumy krvetvorby nebo imunity). Počet dárců v České republice činí 62 309, ve světě 27 732 260 (ke dni 31. ledna 2016). Ostatní se mohou stát dobrovolnými spolupracovníky.

V této nadaci pracují tři zaměstnanci na částečný úvazek. Dva zaměstnanci mají vysokoškolské (muž, žena) a jeden středoškolské vzdělání (žena). Seminářů se nezúčastňují (Nadace pro transplantaci kostní dřeně Plzeň. Pomoci může každý, 2016).

Nadace Žena

Nadace je vedena na Krajském soudu v Plzni v oddílu N, vložka 96, IČ 26193337. Byla zřízena Českým svazem žen s cílem ochrany lidských práv a podpory ženských práv. Finanční prostředky poskytuje na projekty, které souvisí s jejím posláním. V roce 2011 se vítězkou ankety „Česká žena“ stala ředitelka Domova Zvíkovská kytička PaedDr. Jana Česká (okres Rokycany). Pro rok 2016 byla vyhlášena grantová témata: Preventivní prohlídky – základ péče o zdraví, České potraviny na náš stůl, Jak se žije seniorům v Česku, Ženy a jejich zapojení do občanské společnosti. Tato nadace dle sdělení

manažerky Českého svazu žen nemá žádné zaměstnance. Působí v ní šestičlenná správní rada a tříčlenná dozorčí rada (Nadace Žena, 2016).

Nadace 700 let města Plzně

Tato nadace byla zřízena dne 14. ledna 1993. Podporuje projekty pro rozvoj a obnovu města Plzně. Zejména se zaměřuje na zlepšení životních podmínek obyvatel města Plzně a jeho propagaci. Vytváří pestřejší nabídku kulturních, sportovních, společenských, humanitárních a dalších akcí. Spolupracuje s dalšími společenskými, vzdělávacími a zájmovými organizacemi, se státními orgány, vědeckými, hospodářskými, uměleckými a podnikatelskými organizacemi, i s jednotlivými občany. Do povědomí občanů Plzně se zapsala např. pořádáním červnových historických víkendů (Nadace 700 let města Plzně. O nadaci, 2016). Nadace má dle sdělení asistentky ředitelky dvě zaměstnankyně (s vysokoškolským a středoškolským vzděláním). Další zaměstnanec (s vysokoškolským vzděláním) odešel do starobního důchodu.

Nadace sportující mládeže

Nadace sportující mládeže byla založena v roce 1993. Je zaměřena na podporu sportovních talentů přibližně do 18 let. Nejdříve působila pouze na území města Plzně, později od roku 2003 svoji činnost rozšířila na území celé České republiky. Jejím cílem je zlepšovat podmínky pro výběr a další rozvoj sportovně talentované mládeže. Podporuje také sportovní akce pro mladé sportovce. Oceňuje úspěchy mladých sportovců (vyhlašuje nejlepší sportovce v dětských a mládežnických kategoriích), které zveřejňuje např. různými výstavami. Poskytuje konkrétní podporu a předává zkušenosti a rady úspěšných sportovců. Založila obecně prospěšnou společnost Pohyb a zdraví pro širší podporu sportování mládeže. Nadace nemá žádné zaměstnance s výjimkou uzavíraných dohod o provedení práce; mzdové náklady za rok 2014 činily 147.950 Kč (Nadace sportující mládeže, 2016).

Nadace Kardiocentrum Plzeň

Jejím účelem je získat finanční prostředky pro vznik kardiocentra a vybudování komplexního kardiologického pracoviště 1. interní kliniky Fakultní nemocnice v Plzni, zabezpečit odbornou přípravu lékařů a zdravotnického personálu, a to formou školení, stáží, účastní na kongresech, výzkumech atd. (Nadace Kardiocentrum Plzeň. Výpis z nadačního rejstříku, 2016).

Rada seniorů Plzeňského kraje

Tato organizace hájí práva seniorů, podporuje seniory s postižením, upozorňuje na problematiku valorizace důchodů, připomínkuje zákon o seniorech atd. Klíčovým úkolem je ustavení dalších rad nejen v plzeňských obvodech, ale i v dalších městech kraje (Rada seniorů Plzeňského kraje, 2016).

Tato nezisková organizace má podle sdělení předsedy krajské rady pouze dva placené zaměstnance, dvě ženy na částečný úvazek, jednu s vysokoškolským a jednu se středoškolským vzděláním. Seminářů se nezúčastňují. Ostatní jsou dobrovolníci. Vzdělávání nabízejí svým členům. Jedná se např. o studium na Univerzitě třetího věku, v Akademii třetího věku nebo v Klubu aktivního stáří. Vzhledem ke stárnutí populace se mohou jejich zkušenosti v budoucnu stát důležitým podkladem pro další vzdělávání, neboť dnešní důchodci jsou ve věku, kdy se později bude ještě aktivně pracovat.

Do současné doby neobdrželi žádnou žádost, která by se vztahovala k uprchlické krizi.

Podpůrný spolek haléřový dělníků v Plzni

Spolek má dlouhodobou tradici. Založen byl v roce 1920 dělníky Škodovky. Dnes sdružuje občany (do důchodového věku), členům poskytují řadu podpor např. při nemoci, na léčebné pomůcky, lázeňskou léčbu, příspěvek na zotavenou pro děti – dětské tábory, školy v přírodě, sportovní soustředění aj. (Podpůrný spolek haléřový dělníků v Plzni. Historie, 2016). Pracují zde zaměstnankyně (se středoškolským vzděláním s maturitou). Nezúčastňují se žádných seminářů. Nejsou jim ani nabízeny.

Plzeňská diecéze

Diecéze plzeňská římskokatolické církve byla zřízena bulou papeže Jana Pavla II. v roce 1993. Rozloha činí 9.661 km² a zahrnuje i vikariáty Karlovy Vary, Cheb a Sokolov. Žije zde přibližně 836.000 obyvatel, z toho je 120.000 katolíků. K dispozici jsou pouze údaje za rok 2014, kdy plzeňská diecéze měla 168 zaměstnanců, z toho 89 kněží a jáhnů⁵. **Nadační fond Dominanty** slouží k záchraně poškozených a chátrajících církevních památek v plzeňské diecézi. Dříve měl každý kostel svého patrona, který o něho pečoval. Navíc ke kostelu patřil pozemek, z jehož výnosu byly financovány opravy a potřeby duchovního.

⁵ V křesťanské církvi označuje člověka vykonávající službu charitativního a administrativního charakteru, předčítá posvátné texty, vyučuje náboženství. Musí být vysvěcen. Jáhenství je prvním stupněm svátosti kněžství.

5 Výsledky šetření

V praktické části diplomové práce byla použita kvantitativní a kvalitativní metoda. Osloveny byly tři velké organizace ve státním sektoru a několik organizací (menších i větších) v nestátním neziskovém sektoru.

Kvantitativní šetření proběhlo dotazníkovým šetřením.

Kvalitativní šetření proběhlo ve formě polostandardizovaného rozhovoru se zástupcem vybrané organizace.

5.1 Kvantitativní šetření

U kvantitativní metody byl pro zjištění potřebných údajů zvolen standardizovaný dotazník. Jedná se o nejčastější nástroj sběru dat. Jeho vyplnění bylo dobrovolné a anonymní, nebylo vázáno na poskytnutí odměny.

Dotazník (příloha D) byl v písemné podobě předán zástupci vybraného subjektu. Na žádost byla poskytnuta jeho elektronická podoba, příp. odkaz pro přímé vyplnění dotazníku prostřednictvím internetu. Respondenti si mohli zvolit způsob, který jim nejlépe vyhovoval. Vyplnění dotazníku byla dobrovolné a zcela anonymní. K dotazníku byl připojen průvodní dopis (příloha E). Několik otázek v dotazníku bylo směřováno na věk respondenta, jeho pohlaví a vzdělání. Výstupy z dotazníkového šetření posloužily jako podklad pro zodpovězení stanovených hypotéz.

Dotazníkové šetření proběhlo v ledu a únoru roku 2016. S ohledem na elektronickou podobu nelze stanovit přesný počet oslovených respondentů. Přibližně se jednalo o 125 dotazníků u Krajského ředitelství policie Plzeňského kraje, 125 dotazníků u Krajského úřadu Plzeňského kraje a dále o 50 dotazníků u Krajského státního zastupitelství Plzni, tj. celkem 300 dotazníků. Vrátilo se 59, 49 a 33 vyplněných dotazníků, tj. celkem 141 dotazníků⁶, návratnost dotazníků tedy činila 47 %.

⁶ V těchto údajích nejsou započteny 4 dotazníky, u kterých bylo vyplněno pouze několik prvních otázek. Tyto dotazníky byly proto vyřazeny.

U neziskových organizací bylo rozdáno a rozesláno přibližně 350 dotazníků. Návratnost činila v první skupině 42 dotazníků, ve druhé 50 dotazníků a ve třetí 42 dotazníků, tj. celkem 134 dotazníků⁷, tj. 38,3 %.

5.1.1 Stanovení hypotéz

Pro diplomovou práci byly stanoveny následující hypotézy:

H₀₁: Ve veřejné správě je vyšší procento vysokoškolsky vzdělaných pracovníků než v neziskovém sektoru.

H₀₂: Z odpovědí respondentů nevyplývá vztah mezi příslušností ke sledované oblasti (veřejné správě nebo neziskovému sektoru) a studiem při zaměstnání.

H₀₃: Ve veřejné správě se nejčastěji mezi důvody pro další studium objevují pracovní záležitosti (požadavek zaměstnavatele, snaha udržet si práci nebo získat lepší pracovní pozici).

H₀₄: V neziskovém sektoru je nejčastějším důvodem pro další studium vlastní zájem.

H₀₅: Ve sledované oblasti (ve veřejné správě a neziskové sféře) je účast na seminářích vždy povinná.

H₀₆: Ve veřejné správě vztah mezi pohlavím a potřebou vzdělávat se spolu nezávisí.

H₀₇: V neziskovém sektoru vztah mezi pohlavím a potřebou vzdělávat se spolu nezávisí.

5.1.2 Výsledky dotazníkového šetření

V první otázce bylo zjišťováno dosažené vzdělání respondenta. Ve státní i neziskové sféře došlo ke shodě, když nejvíce respondentů vykazalo vysokoškolské magisterské vzdělání. U státní sféry je to 46,1 % respondentů, u neziskové dokonce 59,7 %. V neziskové sféře se navíc vůbec neobjevilo nejnižší vykázané vzdělání, a to střední bez maturity, které u státní sféry činilo 1,4 % respondentů.

⁷ Zde bylo vyřazeno 9 dotazníků, které nebyly řádně vyplněny. Chybělo vyplnit více než polovinu otázek.

U sestavených tabulek bylo pro přehlednost použito zkratk⁸.

Tabulka 3: Otázka č. 1

Dosažené vzdělání	KŘPPK		KSZ		KÚPK		Celkem	
	n	%	n	%	n	%	n	%
ZŠ	0	0	0	0	0	0	0	0,0
SŠ bez mat.	0	0	2	6,1	0	0	2	1,4
SŠ s mat.	26	44,1	11	33,3	9	18,4	46	32,6
vyšší odborné	0	0	0	0	1	2	1	0,7
VŠ bak.	11	18,6	3	9,1	7	14,3	21	14,9
VŠ mag.	21	35,6	15	45,4	29	59,2	65	46,1
VŠ dokt.	1	1,7	2	6,1	3	6,1	6	4,3
Celkem	59	100	33	100	49	100	141	100

Zdroj: Vlastní zpracování výsledků dotazníku, 2016

Tabulka 4: Otázka č. 1 - pokračování

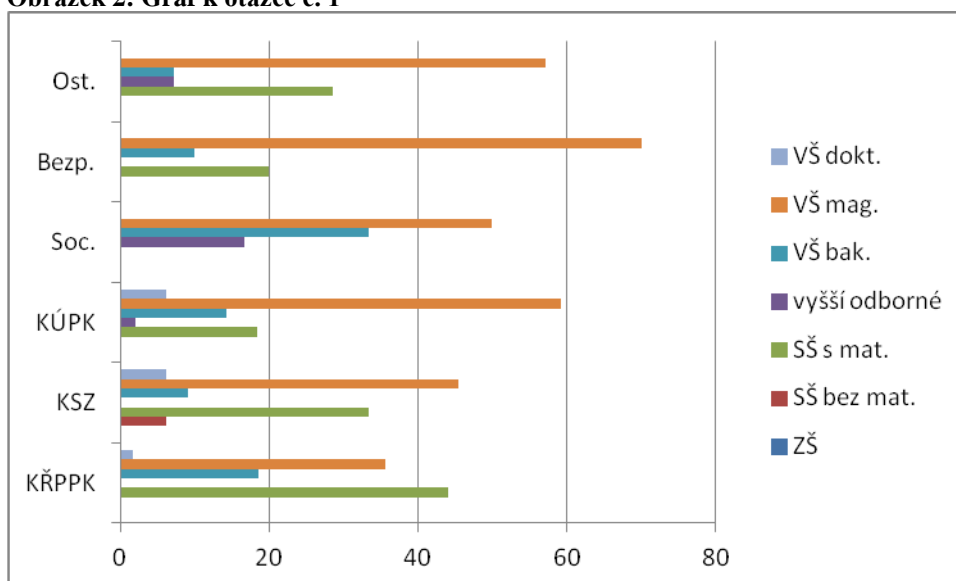
Dosažené vzdělání	Soc.		Bezp.		Ost.		Celkem	
	n	%	n	%	n	%	n	%
ZŠ	0	0	0	0	0	0	0	0,0
SŠ bez mat.	0	0	0	0	0	0	0	0,0
SŠ s mat.	0	0	10	20	12	28,7	22	16,4
vyšší odborné	7	16,7	0	0	3	7,1	10	7,5
VŠ bak.	14	33,3	5	10	3	7,1	22	16,4
VŠ mag.	21	50	35	70	24	57,1	80	59,7
VŠ dokt.	0	0	0	0	0	0	0	0,0
Celkem	42	100	50	100	42	100	134	100,0

Zdroj: Vlastní zpracování výsledků dotazníku, 2016

Ze sestaveného grafu je patrné, že pouze u Krajského ředitelství policie Plzeňského kraje nad vysokoškolským magisterským (35,6 %) převažuje středoškolské vzdělání s maturitou (44,1 % respondentů).

⁸ KŘPPK - Krajské ředitelství policie Plzeňského kraje KŘPPK, KSZ – Krajské státní zastupitelství v Plzni, KÚPK – Krajský úřad Plzeňského kraje, soc. - sociální (Diecézní charita Plzeň, Poradna pro cizince a uprchlíky), bezp. - bezpečnost (Bílý kruh bezpečí, Point 14) a ost. - ostatní (např. Nadace pro transplantaci kostní dřeně Plzeň, Nadace Žena, Nadace 700 let města Plzně, Nadace sportující mládeže, Nadace Kardiocentrum Plzeň, Rada seniorů Plzeňského kraje, Podpůrný spolek haléřový dělníků v Plzni, Plzeňská diecéze).

Obrázek 2: Graf k otázce č. 1



Zdroj: Vlastní zpracování výsledků dotazníku, 2016

Druhá otázka směřovala ke zjištění, zda respondenti studovali při zaměstnání. I zde u obou skupin došlo ke shodě, když výrazná většina respondentů uvedla negativní odpověď (66,7 % ve státní sféře a 76,1 % respondentů v neziskové sféře).

Tabulka 5: Otázka č. 2

Zvýšení během zaměstnání	KŘPPK		KSZ		KÚPK		Celkem	
	n	%	n	%	n	%	n	%
ano	26	44,1	6	18,2	15	30,6	47	33,3
ne	33	55,9	27	81,8	34	69,4	94	66,7
Celkem	59	100	33	100	49	100	141	100,0

Zdroj: Vlastní zpracování výsledků dotazníku, 2016

Tabulka 6: Otázka č. 2 - pokračování

Zvýšení během zaměstnání	Soc.		Bezp.		Ost.		Celkem	
	n	%	n	%	n	%	n	%
ano	14	33,3	0	0	6	14,3	20	14,9
ne	28	66,7	50	100	24	57,1	102	76,1
Celkem	42	100	50	100	30	71,4	122⁹	91,0

Zdroj: Vlastní zpracování výsledků dotazníku, 2016

Ze zjištěných údajů je patrné, že nejvyšší podíl respondentů s kladnou odpovědí má Krajské ředitelství policie Plzeňského kraje, a to 44,1 % (o zvýšení vzdělání při zaměstnání

⁹ Na tuto otázku někteří respondenti neodpověděli.

je zde nejvyšší zájem), následuje sociální nezisková skupina s 33,3 %, těsně následována Krajským úřadem Plzeňského kraje (30,6 %).

U třetí otázky, která zjišťovala důvod dalšího studia při zaměstnání, mohl respondent uvést více odpovědí. Nejčastěji byl uveden vlastní zájem o vzdělání, ve státní sféře ho uvedlo 19,9 % všech respondentů, v neziskové 7,5 % respondentů. Ve státní sféře je na dalších místech lepší pracovní pozice (12,1 %) a poté požadavek zaměstnavatele a zájem o udržení pozice v práci se stejným zastoupením 8,5 %.

Tabulka 7: Otázka č. 3

Důvod studia	KŘPPK		KSZ		KÚPK		Celkem	
	n	%	n	%	n	%	n	%
požadavek zam.	10	16,9	2	6,1	0	0,0	12	8,5
udržení pozice	8	13,6	2	6,1	2	4,1	12	8,5
lepší prac. pozice	11	18,6	2	6,1	4	8,2	17	12,1
vyšší fin. ohodnocení	6	10,2	1	3,0	2	4,1	9	6,4
vl. zájem o vzděl.	13	22,0	4	12,1	11	22,4	28	19,9
uznání okolí	3	5,1	0	0,0	0	0,0	3	2,1
jiné	2	3,4	0	0,0	0	0,0	2	1,4
Celkem	53	x	11	x	19	x	83¹⁰	58,9

Zdroj: Vlastní zpracování výsledků dotazníku, 2016

Tabulka 8: Otázka č. 3 - pokračování

Důvod studia	Soc.		Bezp.		Ost.		Celkem	
	n	%	n	%	n	%	n	%
požadavek zam.	0	0,0	0	0	0	0,0	0	0,0
udržení pozice	0	0,0	0	0	0	0,0	0	0,0
lepší prac. pozice	0	0,0	0	0	0	0,0	0	0,0
vyšší fin. ohodnocení	0	0,0	0	0	0	0,0	0	0,0
vl. zájem o vzděl.	7	16,7	0	0	3	7,1	10	7,5
uznání okolí	0	0,0	0	0	0	0,0	0	0,0
jiné	7	16,7	0	0	3	7,1	10	7,5
Celkem	14	x	0	x	6	x	20	14,9

Zdroj: Vlastní zpracování výsledků dotazníku, 2016

Výše školného byla předmětem **čtvrté otázky**. Na tuto otázku odpovídalo jen část respondentů, co si vzdělání doplnili až při zaměstnání, 48 ze státní sféry a 16 z neziskové sféry. Nejčastěji se ve státní sféře objevila odpověď bezplatné studium (58,3 %

¹⁰ Na tuto otázku někteří respondenti neodpovídali.

z vyznačených odpovědí), v neziskové sféře byly všechny odpovědi stejné, rovněž bezplatné studium (100 % všech odpovědí).

Tabulka 9: Otázka č. 4

Výše školného	KŘPPK		KSZ		KÚPK		Celkem	
	n	%	n	%	n	%	n	%
bezplatně	17	63	2	40	9	56,3	28	58,3
do 10 tis.	4	14,8	1	20	2	12,5	7	14,6
10.0001 - 20.000	4	14,8	0	0	3	18,8	7	14,6
20.001 - 30.000	1	3,7	1	20	2	12,5	4	8,3
jiné	1	3,7	1	20	0	0	2	4,2
Celkem	27	100	5	100	16	100,1	48	100,0

Zdroj: Vlastní zpracování výsledků dotazníku, 2016

Tabulka 10: Otázka č. 4 - pokračování

Výše školného bezplatně	Soc.		Bezp.		Ost.		Celkem	
	n	%	n	%	n	%	n	%
do 10 tis.	14	100	0	0	2	100	16	100,0
10.0001 - 20.000	0	0	0	0	0	0	0	0,0
20.001 - 30.000	0	0	0	0	0	0	0	0,0
jiné	0	0	0	0	0	0	0	0,0
Celkem	14	100	0	0	2	0	16	100,0

Zdroj: Vlastní zpracování výsledků dotazníku, 2016

Na pátou otázku už mohli odpovědět všichni respondenti, ne vždy tak ale učinili. Otázka měla dvě části: uvést důvody pro další studium a důvody, proč dále nestudovat. V této otázce mohli respondenti uvést více důvodů.

Nejčastěji uváděným důvodem pro další studium je v obou sférách vlastní zájem o vzdělání, uvedlo ho 31,2 % všech respondentů ve státním sektoru a 13,4 % všech respondentů v neziskovém sektoru. Ve státní sféře následuje potřeba udržet si práci (8,5 %) a získat lepší pracovní pozici (7,1 %). V neziskové sféře je to získání lepší pracovní pozice (11,2 %) a lepší finanční ohodnocení (3,7 % všech respondentů).

Tabulka 11: Otázka č. 5a

Zájem o další studium	KŘPPK		KSZ		KÚPK		Celkem	
	n	%	n	%	n	%	n	%
žádá zam.	3	0,1	2	0,1	3	0,1	8	5,7
udržet práci	7	0,1	3	0,1	2	0,0	12	8,5
lepší prac. pozice	5	0,1	1	0,0	4	0,1	10	7,1
fin. ohod.	4	0,1	1	0,0	1	0,0	6	4,3
vl. zájem o vzděl.	20	0,3	7	0,2	17	0,3	44	31,2
uznání okolí	3	0,1	0	0,0	1	0,0	4	2,8
jiné	1	0,0	0	0,0	2	0,0	3	2,1
Celkem	43	x	14	x	30	x	87	x

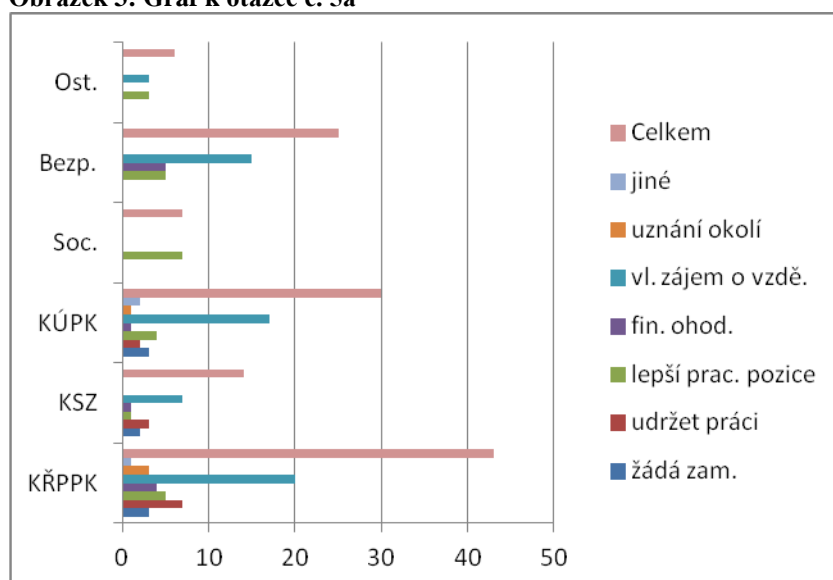
Zdroj: Vlastní zpracování výsledků dotazníku, 2016

Tabulka 12: Otázka č. 5a - pokračování

Zájem o další studium	Soc.		Bezp.		Ost.		Celkem	
	n	%	n	%	n	%	n	%
žádá zam.	0	0,0	0	0	0	0,0	0	0,0
udržet práci	0	0,0	0	0	0	0,0	0	0,0
lepší prac. pozice	7	16,7	5	10	3	7,1	15	11,2
fin. ohod.	0	0,0	5	10	0	0,0	5	3,7
vl. zájem o vzděl.	0	0,0	15	30	3	7,1	18	13,4
uznání okolí	0	0,0	0	0	0	0,0	0	0,0
jiné	0	0,0	0	0	0	0,0	0	0,0
Celkem	7	x	25	x	6	x	38	x

Zdroj: Vlastní zpracování výsledků dotazníku, 2016

Obrázek 3: Graf k otázce č. 5a



Zdroj: Vlastní zpracování výsledků dotazníku, 2016

V části nezájmu o další studium ve státním sféře je nejčastěji uvedena časová náročnost, a to u 27,7 % všech respondentů, dále 23,4 % respondentů uvádí, že nepožaduje zaměstnavatel, a odkaz na rodinu uvedlo 19,9 % respondentů. V neziskovém sektoru 32,1 % všech respondentů uvádí, že zaměstnavatel nepožaduje, následuje časová náročnost s 29,9 %, pak následují jiné důvody 17,9 % (např. důchodový věk, nepotřebnost vyššího – doktorandského vzdělání).

Tabulka 13: Otázka 5b

Nezájem o další studium	KŘPPK		KSZ		KÚPK		Celkem	
	n	%	n	%	n	%	n	%
fin. náročnost	5	8,5	2	6,1	1	2,0	8	5,7
čas. náročnost	18	30,5	5	15,2	16	32,7	39	27,7
dojíždění	7	11,9	0	0,0	3	6,1	10	7,1
psych. zatížení	6	10,2	2	6,1	3	6,1	11	7,8
rodina	13	22,0	6	18,2	9	18,4	28	19,9
zam. nežádá	14	23,7	11	33,3	8	16,3	33	23,4
zam. neumožní	3	5,1	0	0,0	3	6,1	6	4,3
strach z neúspěchu	1	1,7	1	3,0	1	2,0	3	2,1
jiné	4	6,8	3	9,1	9	18,4	16	11,3
Celkem	71	x	30	x	53	x	154	x

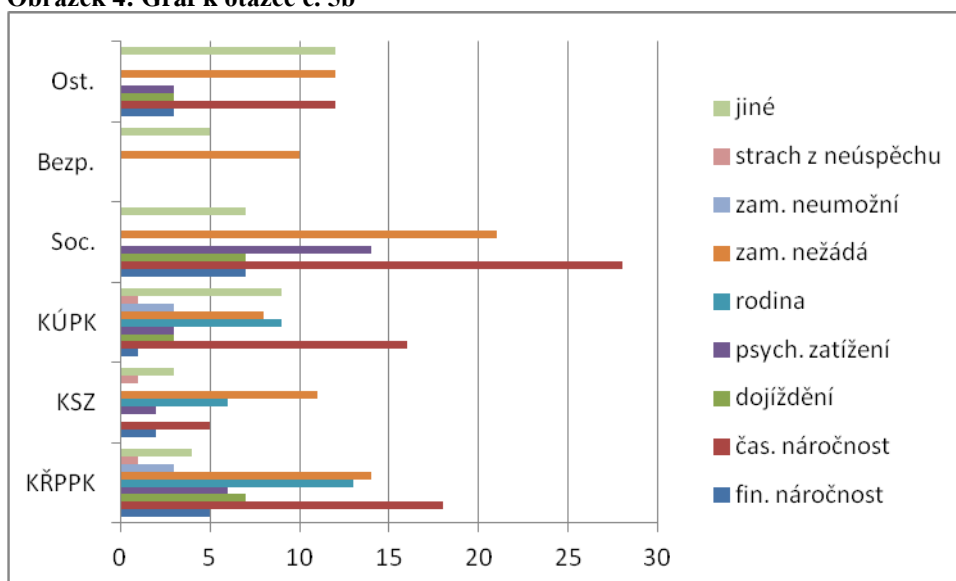
Zdroj: Vlastní zpracování výsledků dotazníku, 2016

Tabulka 14: Otázka 5b - pokračování

Nezájem o další studium	Soc.		Bezp.		Ost.		Celkem	
	n	%	n	%	n	%	n	%
fin. náročnost	7	16,7	0	0,0	3	7,1	10	7,5
čas. náročnost	28	66,7	0	0,0	12	28,6	40	29,9
dojíždění	7	16,7	0	0,0	3	7,1	10	7,5
psych. zatížení	14	33,3	0	0,0	3	7,1	17	12,7
rodina	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
zam. nežádá	21	50,0	10	20,0	12	28,6	43	32,1
zam. neumožní	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
strach z neúspěchu	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
jiné	7	16,7	5	10,0	12	28,6	24	17,9
Celkem	84	x	15	x	45	x	144	100,0

Zdroj: Vlastní zpracování výsledků dotazníku, 2016

Obrázek 4: Graf k otázce č. 5b



Zdroj: Vlastní zpracování výsledků dotazníku, 2016

U šesté otázky se respondenti vyjadřovali, zda jsou jim ze strany zaměstnavatele nabízeny školení/semináře. Respondenti mohli uvést více možností. Ve státní sféře respondenti nejčastěji uvedli pravidelnou nabídku (59,6 %), následuje nepravidelná nabídka (34,0 % %) a individuální vyhledávání (12,8 % všech respondentů).

V neziskovém sektoru bylo nejčastěji uvedeno, že zaměstnavatel nabídku neposkytuje (38,1 %), poté pravidelně nabízí (32,1 %) a nabízí nepravidelně (27,6 %).

Tabulka 15: Otázka č. 6

Nabídka od zaměstnavatele	KŘPPK		KSZ		KÚPK		Celkem	
	n	%	n	%	n	%	n	%
ano, pravidelně	24	40,7	21	63,6	39	79,6	84	59,6
ano, nepravidelně	29	49,2	11	33,3	8	16,3	48	34,0
ne	5	8,5	0	0,0	0	0,0	5	3,5
vyhledávám sám/sama	3	5,1	6	18,2	9	18,4	18	12,8
jiná	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Celkem	61	x	38	x	56	x	155	x

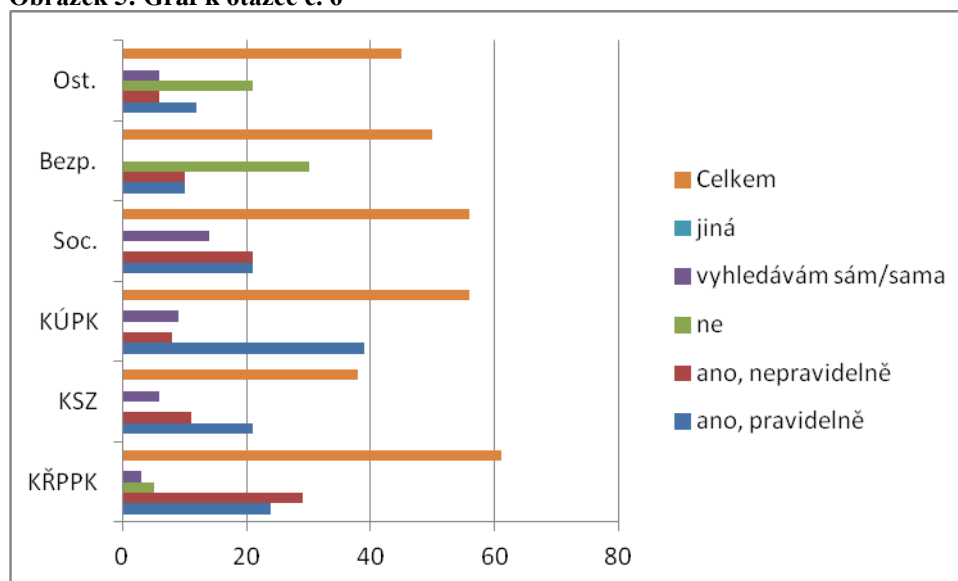
Zdroj: Vlastní zpracování výsledků dotazníku, 2016

Tabulka 16: Otázka č. 6 - pokračování

Nabídka od zaměstnavatele	Soc.		Bezp.		Ost.		Celkem	
	n	%	n	%	n	%	n	%
ano, pravidelně	21	50,0	10	20	12	28,6	43	32,1
ano, nepravidelně	21	50,0	10	20	6	14,3	37	27,6
ne	0	0,0	30	60	21	50	51	38,1
vyhledávám sám/sama	14	33,3	0	0	6	14,3	20	14,9
jiná	0	0,0	0	0	0	0	0	0,0
Celkem	56	x	50	x	45	x	151	100,0

Zdroj: Vlastní zpracování výsledků dotazníku, 2016

Obrázek 5: Graf k otázce č. 6



Zdroj: Vlastní zpracování výsledků dotazníku, 2016

Sedmá otázka směřovala ke zjištění, jak často se respondenti zúčastňují seminářů/školení. Ve státní sféře nejčastější četnost činí 3-4x ročně (27,7 % všech respondentů), 2x ročně (27,0 %) a 1x ročně (18,4 %). V neziskové sféře byla nejčastější odpověď 3-4x ročně (48,5 %), za kterou následovalo nikdy s 38,1 % a hodnota 5-6x ročně se 7,5 % všech respondentů.

Tabulka 17: Otázka č. 7

Četnost účasti	KŘPPK		KSZ		KÚPK		Celkem	
	n	%	n	%	n	%	n	%
nikdy	3	5,1	2	6,1	0	0	5	3,5
1x ročně	17	28,8	5	15,2	4	8,2	26	18,4
2x ročně	17	28,8	8	24,2	13	26,5	38	27,0
3-4x ročně	13	22	3	9,1	23	46,9	39	27,7
5-6x ročně	6	10,2	8	24,2	7	14,3	21	14,9
častěji	2	3,4	7	21,2	2	4,1	11	7,8
jiná	1	1,7	0	0	0	0	1	0,7
Celkem	59	100	33	100	49	100	141	100,0

Zdroj: Vlastní zpracování výsledků dotazníku, 2016

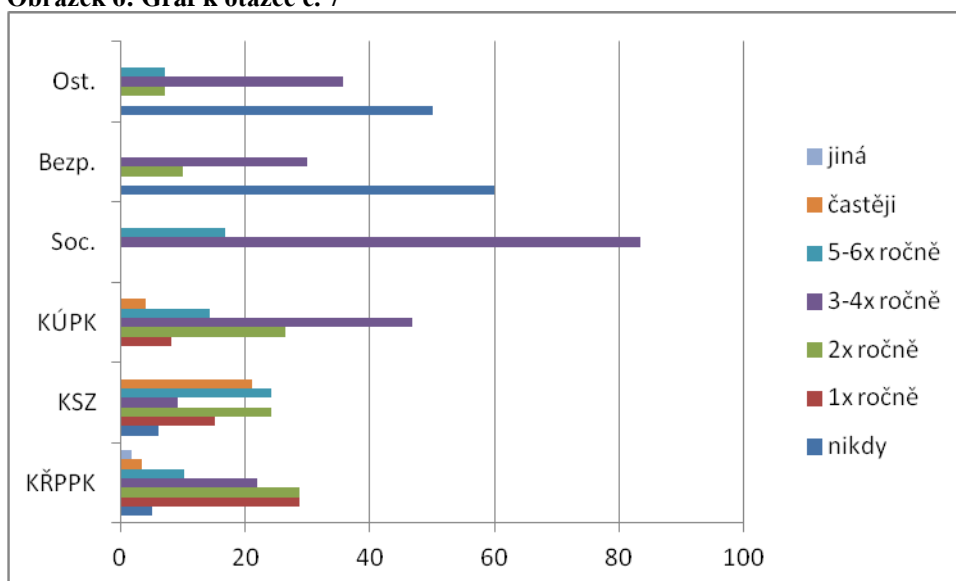
Tabulka 18: Otázka č. 7 - pokračování

Četnost účasti	Soc.		Bezp.		Ost.		Celkem	
	n	%	n	%	n	%	n	%
nikdy	0	0	30	60	21	50	51	38,1
1x ročně	0	0	0	0	0	0	0	0,0
2x ročně	0	0	5	10	3	7,1	8	6,0
3-4x ročně	35	83,3	15	30	15	35,7	65	48,5
5-6x ročně	7	16,7	0	0	3	7,1	10	7,5
častěji	0	0	0	0	0	0	0	0,0
jiná	0	0	0	0	0	0	0	0,0
Celkem	42	100	50	100	42	99,9	134	100,0

Zdroj: Vlastní zpracování výsledků dotazníku, 2016

Z grafu je patrné, že nejčastěji se vzdělávají sociální pracovníci v neziskových organizacích.

Obrázek 6: Graf k otázce č. 7



Zdroj: Vlastní zpracování výsledků dotazníku, 2016

Povinnost účasti na seminářích/školeních byla zjišťována v osmé otázce s tím, že ve státní sféře 70,2 % respondentů uvádí někdy, 16,3 % vždy a 13,5 % nikdy.

V neziskové sféře nejvíce respondentů, tj. 47,8 % uvádí nikdy, 44,8 % někdy a pouze 7,5 % vždy.

Tabulka 19: Otázka č. 8

Povinná účast	KŘPPK		KSZ		KÚPK		Celkem	
	n	%	n	%	n	%	n	%
nikdy	5	8,5	3	9,1	11	22,4	19	13,5
někdy	33	55,9	28	84,8	38	77,6	99	70,2
vždy	21	35,6	2	6,1	0	0	23	16,3
Celkem	59	100	33	100	49	100	141	100,0

Zdroj: Vlastní zpracování výsledků dotazníku, 2016

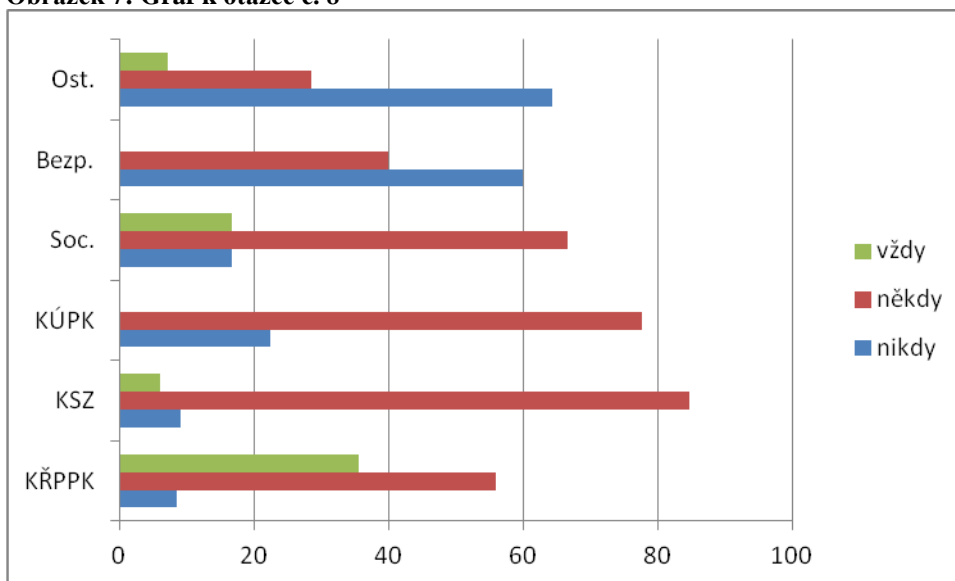
Tabulka 20: Otázka č. 8 - pokračování

Povinná účast	Soc.		Bezp.		Ost.		Celkem	
	n	%	n	%	n	%	n	%
nikdy	7	16,7	30	60	27	64,3	64	47,8
někdy	28	66,7	20	40	12	28,6	60	44,8
vždy	7	16,7	0	0	3	7,1	10	7,5
Celkem	42	100,1	50	100	42	100	134	100,0

Zdroj: Vlastní zpracování výsledků dotazníku, 2016

Z grafu vyplývá, že převažuje hodnota někdy (povinně).

Obrázek 7: Graf k otázce č. 8



Zdroj: Vlastní zpracování výsledků dotazníku, 2016

Svůj zájem o zaměření seminářů/školení vyjadřovali respondenti **v deváté otázce**. I zde respondenti mohli uvést víc možností. Nejčastěji uváděli odborné zaměření (91,5 % respondentů), výpočetní techniku 30,5 % a komunikaci a řešení konfliktů (24,1 %).

Také v neziskové sféře byly nejčastěji uvedeny odborné semináře, a to u 91,8 % respondentů, poté komunikace a řešení konfliktů 49,3 % a o cizí jazyky projevilo zájem 22,4 % respondentů.

Tabulka 21: Otázka č. 9

Preference seminářů	KŘPPK		KSZ		KÚPK		Celkem	
	n	%	n	%	n	%	n	%
odborné	56	94,9	31	93,9	42	85,7	129	91,5
cizí jazyky	8	13,6	4	12,1	9	18,4	21	14,9
ekonomie	1	1,7	6	18,2	7	14,3	14	9,9
VT	15	25,4	8	24,2	20	40,8	43	30,5
komunikace	10	16,9	4	12,1	20	40,8	34	24,1
jiná	1	1,7	0	0,0	1	2,0	2	1,4
Celkem	91	x	53	x	99	x	243	x

Zdroj: Vlastní zpracování výsledků dotazníku, 2016

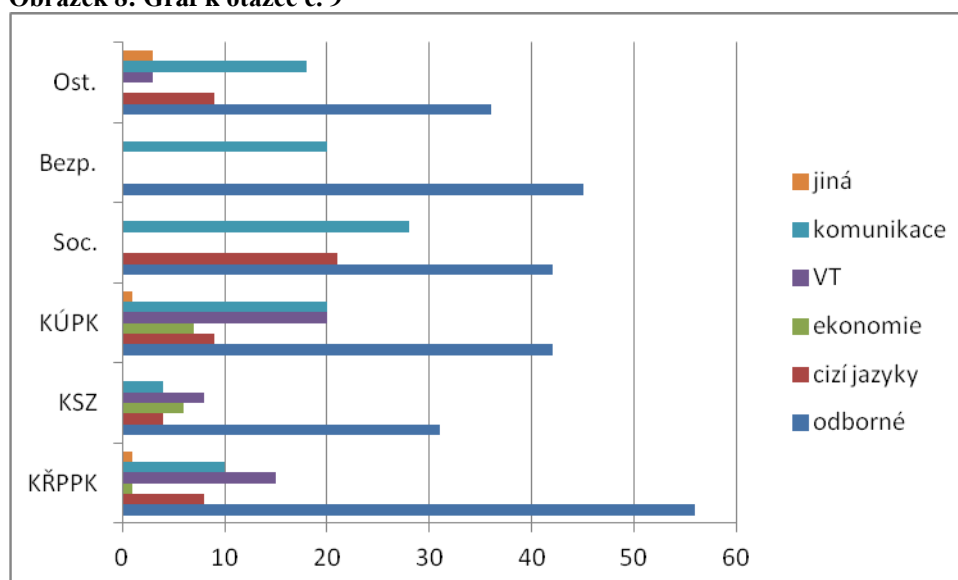
Tabulka 22: Otázka č. 9 - pokračování

Preference seminářů	Soc.		Bezp.		Ost.		Celkem	
	n	%	n	%	n	%	n	%
odborné	42	100	45	90	36	85,7	123	91,8
cizí jazyky	21	50	0	0	9	21,4	30	22,4
ekonomie	0	0	0	0	0	0,0	0	0,0
VT	0	0	0	0	3	7,1	3	2,2
komunikace	28	66,7	20	40	18	42,9	66	49,3
jiná	0	0	0	0	3	7,1	3	2,2
Celkem	91	x	65	x	69	x	225	x

Zdroj: Vlastní zpracování výsledků dotazníku, 2016

Z grafu vyplývá, že nejčastějším druhem ve státní sféře jsou odborně zaměřené semináře.

Obrázek 8: Graf k otázce č. 9



Zdroj: Vlastní zpracování výsledků dotazníku, 2016

Desátá otázka zjišťovala, které semináře/školení respondenti postrádají. Ve státní sféře 90,1 % respondentů uvedlo žádné, pouze 9,9 % upřesnilo jiné (nejčastěji požadovali další výuku cizích jazyků). V neziskové sféře dosáhli respondenti vyrovnaného výsledku, tj. 50 % respondentů nepostrádá další nabídku, 50 % ji postrádá (nejčastěji uvedeny fundraising, marketing a cizí jazyky).

Tabulka 23: Otázka č. 10

Chybějící nabídka	KŘPPK		KSZ		KÚPK		Celkem	
	n	%	n	%	n	%	n	%
žádné	49	83,1	32	97,0	46	93,9	127	90,1
jiné	10	16,9	1	3,0	3	6,1	14	9,9
Celkem	59	100	33	100	49	100	141	100,0

Zdroj: Vlastní zpracování výsledků dotazníku, 2016

Tabulka 24: Otázka č. 10 - pokračování

Chybějící nabídka	Soc.		Bezp.		Ost.		Celkem	
	n	%	n	%	n	%	n	%
žádné	21	50	25	50,0	21	50	67	50,0
jiné	21	50	25	50,0	21	50	67	50,0
Celkem	42	100	50	100	42	100	134	100,0

Zdroj: Vlastní zpracování výsledků dotazníku, 2016

V jedenácté otázce respondenti uváděli spokojenost se seminářem/školením. Respondenti shodně uvedli, že účast na semináři/školení jim spíše ano poskytuje potřebné informace (70,9 % ve státní sféře, 64,9 % v neziskové sféře). Následuje ano, přináší potřebné informace, které uvedlo 22,0 % respondentů ve státní sféře a 23,1 % v neziskové sféře.

Tabulka 25: Otázka č. 11

Potřebné informace	KŘPPK		KSZ		KÚPK		Celkem	
	n	%	n	%	n	%	n	%
ano	15	25,4	8	24,2	8	16,3	31	22,0
spíše ano	39	66,1	24	72,8	37	75,5	100	70,9
spíše ne	5	8,5	1	3,0	3	6,1	9	6,4
ne	0	0	0	0,0	1	2	1	0,7
Celkem	59	100	33	100	49	99,9	141	100

Zdroj: Vlastní zpracování výsledků dotazníku, 2016

Tabulka 26: Otázka č. 11 - pokračování

Potřebné informace	Soc.		Bezp.		Ost.		Celkem	
	n	%	n	%	n	%	n	%
ano	7	16,7	15	30,0	9	21,4	31	23,1
spíše ano	35	83,3	25	50,0	27	64,3	87	64,9
spíše ne	0	0	0	0,0	0	0	0	0,0
ne	0	0	10	20,0	6	14,3	16	11,9
Celkem	42	100	50	100	42	100	134	100

Zdroj: Vlastní zpracování výsledků dotazníku, 2016

Ve dvanácté otázce respondenti označili nejoblíbenější typ semináře/školení. Bylo možno uvést více možností. Ve státní sféře nejčastěji respondenti uvedli jednodenní na pracovišti (46,1 %), poté vícedenní mimo pracoviště (36,9 %), těsně následovaná jednodenním mimo

pracoviště (34,8 % respondentů). V neziskovém sektoru rovněž respondenti nejčastěji uvedli jednodenní na pracovišti (41,8 %), poté jednodenní mimo pracoviště (22,4 %), vícedenní mimo pracoviště (14,9 %).

Tabulka 27: Otázka č. 12

Zájem o typ	KŘPPK		KSZ		KÚPK		Celkem	
	n	%	n	%	n	%	n	%
1den. na prac.	21	35,6	13	39,4	31	63,3	65	46,1
1den. mimo prac.	11	18,6	16	48,5	22	44,9	49	34,8
víceden. na prac.	2	3,4	8	24,2	4	8,2	14	9,9
víceden. mimo	30	50,8	13	39,4	9	18,4	52	36,9
jiná	1	1,7	0	0,0	1	2,0	2	1,4
Celkem	65	x	50	x	67	x	182	x

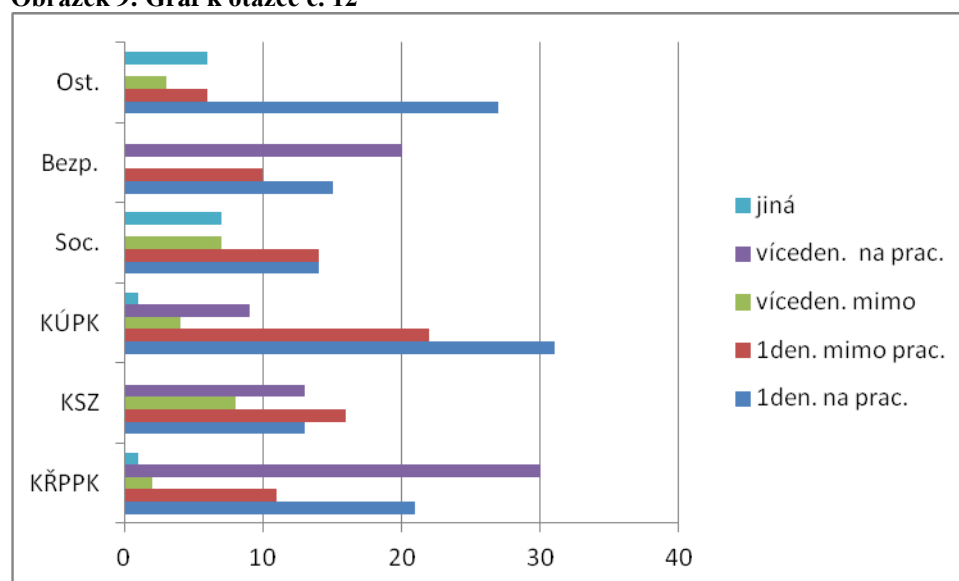
Zdroj: Vlastní zpracování výsledků dotazníku, 2016

Tabulka 28: Otázka č. 12 - pokračování

Zájem o typ	Soc.		Bezp.		Ost.		Celkem	
	n	%	n	%	n	%	n	%
1den. na prac.	14	33,3	15	30	27	64,3	56	41,8
1den. mimo prac.	14	33,3	10	20	6	14,3	30	22,4
víceden. na prac.	7	16,7	0	0	3	7,1	10	7,5
víceden. mimo	0	0,0	20	40	0	0,0	20	14,9
jiná	7	16,7	0	0	6	14,3	13	9,7
Celkem	42	x	45	x	42	x	129	x

Zdroj: Vlastní zpracování výsledků dotazníku, 2016

Obrázek 9: Graf k otázce č. 12



Zdroj: Vlastní zpracování výsledků dotazníku, 2016

Ke třinácté otázce 46,8 % respondentů uvedlo, že jsou „spíše ano“ spokojeni s péčí zaměstnavatele o další vzdělávání, zcela spokojeno je 34,8 %, spíše ne uvedlo 14,2 %. V neziskové sféře je zcela spokojeno 32,1 % respondentů, spíše ano 23,9 %, nespokojeno je 22,4 % respondentů. V neziskové sféře je tedy nespokojených respondentů více (o 8,2 %).

Tabulka 29: Otázka č. 13

Péče zaměstnavatele	KŘPPK		KSZ		KÚPK		Celkem	
	n	%	n	%	n	%	n	%
ano	14	23,7	10	30,3	25	51,0	49	34,8
spíše ano	29	49,2	16	48,5	21	42,9	66	46,8
spíše ne	11	18,6	6	18,2	3	6,1	20	14,2
ne	5	8,5	1	3,0	0	0,0	6	4,3
Celkem	59	100,0	33	100,0	49	100,0	141	100,0

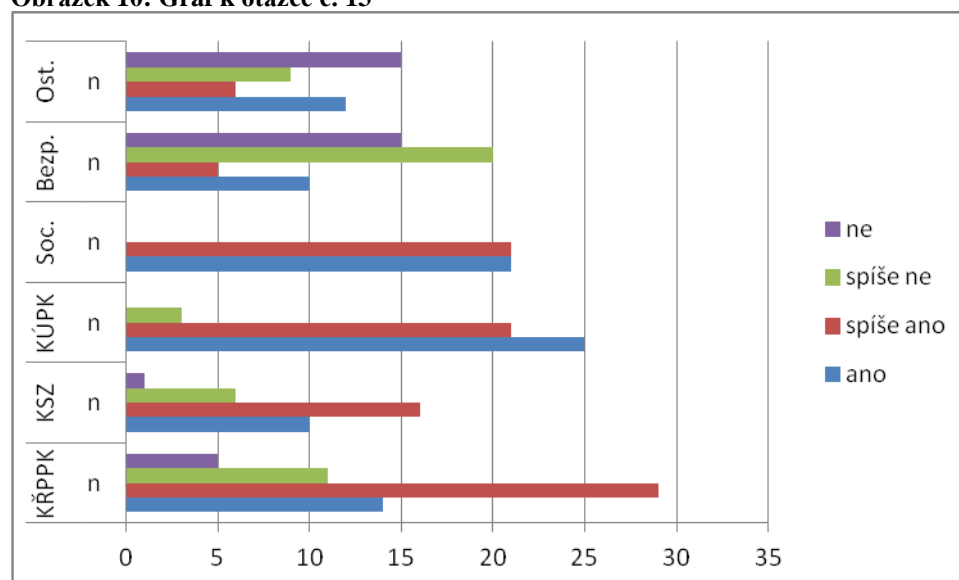
Zdroj: Vlastní zpracování výsledků dotazníku, 2016

Tabulka 30: Otázka č. 13 - pokračování

Péče zaměstnavatele	Soc.		Bezp.		Ost.		Celkem	
	n	%	n	%	n	%	n	%
ano	21	50,0	10	20,0	12	28,6	43	32,1
spíše ano	21	50,0	5	10,0	6	14,3	32	23,9
spíše ne	0	0,0	20	40,0	9	21,4	29	21,6
ne	0	0,0	15	30,0	15	35,7	30	22,4
Celkem	42	100,0	50	100,0	42	100,0	134	100,0

Zdroj: Vlastní zpracování výsledků dotazníku, 2016

Obrázek 10: Graf k otázce č. 13



Zdroj: Vlastní zpracování výsledků dotazníku, 2016

Potřebu neustále se vzdělávat v odpovědích **na otázku číslo čtrnáct** potvrdilo 45,4 % respondentů státní sféry, spíše ano uvedlo 44,7 %, spíše ne pouze 8,5 %.

V neziskové sféře je dokonce 52,2 % respondentů přesvědčeno o potřebě neustále se vzdělávat, 35,8 % uvádí spíše ano, 11,9 % spíše ne. Žádný respondent neuvedl, že by vzdělávání nebylo potřeba.

Tabulka 31: Otázka č. 14

Potřeba vzdělávání	KŘPPK		KSZ		KÚPK		Celkem	
	n	%	n	%	n	%	n	%
ano	30	50,8	14	42,4	20	40,8	64	45,4
spíše ano	22	37,3	15	45,5	26	53,1	63	44,7
spíše ne	5	8,5	4	12,1	3	6,1	12	8,5
ne	2	3,4	0	0	0	0	2	1,4
Celkem	59	100	33	100	49	100	141	100

Zdroj: Vlastní zpracování výsledků dotazníku, 2016

Tabulka 32: Otázka č. 14 - pokračování

Potřeba vzdělávání	Soc.		Bezp.		Ost.		Celkem	
	n	%	n	%	n	%	n	%
ano	35	83,3	20	40	15	35,7	70	52,2
spíše ano	7	16,7	20	40	21	50	48	35,8
spíše ne	0	0	10	20	6	14,3	16	11,9
ne	0	0	0	0	0	0	0	0,0
Celkem	42	100	50	100	42	100	134	100

Zdroj: Vlastní zpracování výsledků dotazníku, 2016

Otázka číslo patnáct - Semináře/školení byly ze strany zaměstnavatele uhrazeny v 93,1 % odpovědích ve státní sféře, v neziskové pouze v 47,0 % uvedených odpovědích. Respondenti měli možnost uvést více hodnot. Respondenti např. uvedli, že se neúčastní školení, pokud ho musí sami uhradit. V neziskové sféře se častěji vyhledávají bezplatné semináře.

Tabulka 33: Otázka č. 15

Finanční zajištění	KŘPPK		KSZ		KÚPK		Celkem	
	n	%	n	%	n	%	n	%
hrazeno	55	93,2	33	100	47	95,9	135	93,1
částečně hrazeno	2	3,4	0	0	2	4,1	4	2,8
platí účastník	1	1,7	0	0	0	0	1	0,7
neúčastní se	4	6,8	0	0	0	0	4	2,7
jiná	1	1,7	0	0	0	0	1	0,7
Celkem	63	106,8	33	100	49	100	145	100,0

Zdroj: Vlastní zpracování výsledků dotazníku, 2016

Tabulka 34: Otázka č. 15 - pokračování

Finanční zajištění	Soc.		Bezp.		Ost.		Celkem	
	n	%	n	%	n	%	n	%
hrazeno	42	75	10	22,2	18	37,5	70	47,0
částečně hrazeno	0	0	15	33,3	0	0	15	10,1
platí účastník	0	0	0	0,0	3	6,25	3	2,0
neúčastní se	0	0	10	22,2	6	12,5	16	10,7
jiná	14	25	10	22,2	21	43,75	45	30,2
Celkem	56	100	45	100	48	100	149	100,0

Zdroj: Vlastní zpracování výsledků dotazníku, 2016

Financování z prostředků Evropské unie v šestnácté otázce uvedlo 29,1 % respondentů ve státní sféře a 37,3 % respondentů v neziskové sféře. Záporně odpovědělo 39,0 % respondentů ve státní sféře a 32,1 % v neziskové sféře. Neví uvedlo 31,9 % respondentů státní sféry a 30,6 % neziskové sféry.

Tabulka 35: Otázka č. 16

Financování z EU	KŘPPK		KSZ		KÚPK		Celkem	
	n	%	n	%	n	%	n	%
ano	11	18,6	3	9,1	27	55,1	41	29,1
ne	30	50,8	10	30,3	15	30,6	55	39,0
nevím	18	30,5	20	60,6	7	14,3	45	31,9
Celkem	59	99,9	33	100	49	100	141	100,0

Zdroj: Vlastní zpracování výsledků dotazníku, 2016

Tabulka 36: Otázka č. 16 - pokračování

Financování z EU	Soc.		Bezp.		Ost.		Celkem	
	n	%	n	%	n	%	n	%
ano	28	66,7	10	20	12	28,6	50	37,3
ne	0	0	25	50	18	42,9	43	32,1
nevím	14	33,3	15	30	12	28,6	41	30,6
Celkem	42	100	50	100	42	100,1	134	100,0

Zdroj: Vlastní zpracování výsledků dotazníku, 2016

Otázka 17 - ve státní sféře dotazník vyplnilo 51,8 % mužů a 48,2 % žen, v neziskovém sektoru pouze 14,9 % mužů a 85,1 % žen.

Tabulka 37: Otázka č. 17

Pohlaví	KŘPPK		KSZ		KÚPK		Celkem	
	n	%	n	%	n	%	n	%
muž	38	64,4	13	39,4	22	44,9	73	51,8
žena	21	35,6	20	60,6	27	55,1	68	48,2
Celkem	59	100	33	100	49	100	141	100,0

Zdroj: Vlastní zpracování výsledků dotazníku, 2016

Tabulka 38: Otázka č. 17 - pokračování

Pohlaví	Soc.		Bezp.		Ost.		Celkem	
	n	%	n	%	n	%	n	%
muž	7	16,7	10	20	3	7,1	20	14,9
žena	35	83,3	40	80	39	92,9	114	85,1
Celkem	42	100	50	100	42	100	134	100,0

Zdroj: Vlastní zpracování výsledků dotazníku, 2016

Otázka 18 - z hlediska věku byla nejpočetnější skupinou respondentů ve státní sféře věková skupina 36 – 45 let (41,8 %), stejný počet respondentů byl pak ze skupiny 36-35 a 46-55 let (19,9 %).

V neziskové sféře byli nejčastěji respondenti ve věku 26-38 let (48,5 %), nad 55 let (27,6 %) a 36-45 let (20,1 %).

Tabulka 39: Otázka č. 18

Věk	KŘPPK		KSZ		KÚPK		Celkem	
	n	%	n	%	n	%	n	%
do 25 let	0	0	0	0,0	1	2	1	0,7
26-35	9	15,3	5	15,2	14	28,6	28	19,9
36-45	28	47,5	15	45,5	16	32,7	59	41,8
46-55	14	23,7	6	18,2	8	16,3	28	19,9
nad 55	8	13,6	7	21,2	10	20,4	25	17,7
Celkem	59	100	33	100,0	49	100	141	100,0

Zdroj: Vlastní zpracování výsledků dotazníku, 2016

Tabulka 40: Otázka č. 18 - pokračování

Věk	Soc.		Bezp.		Ost.		Celkem	
	n	%	n	%	n	%	n	%
do 25 let	0	0	5	10,0	0	0	5	3,7
26-35	35	83,3	15	30,0	15	35,7	65	48,5
36-45	0	0,0	15	30,0	12	28,6	27	20,1
46-55	0	0,0	0	0,0	0	0	0	0,0
nad 55	7	16,7	15	30,0	15	35,7	37	27,6
Celkem	42	100	50	100,0	42	100	134	100,0

Zdroj: Vlastní zpracování výsledků dotazníku, 2016

Otázka 19 - ve vedoucí pozici pracuje 19,9 % respondentů státní sféry a pouze 13,4 % respondentů neziskové sféry.

Tabulka 41: Otázka č. 19

Vedoucí pracovník	KŘPPK		KSZ		KÚPK		Celkem	
	n	%	n	%	n	%	n	%
ano	11	18,6	5	16,1	12	24,5	28	19,9
ne	48	81,4	28	83,9	37	75,5	113	80,1
Celkem	59	100	33	100	49	100	141	100,0

Zdroj: Vlastní zpracování výsledků dotazníku, 2016

Tabulka 42: Otázka č. 19 - pokračování

Vedoucí pracovník	Soc.		Bezp.		Ost.		Celkem	
	n	%	n	%	n	%	n	%
ano	7	16,7	5	10	6	14,3	18	13,4
ne	35	83,3	45	90	36	85,7	116	86,6
Celkem	42	100	50	100	42	100	134	100,0

Zdroj: Vlastní zpracování výsledků dotazníku, 2016

Otázka 20 - z pohledu vedoucího byl mezi pozitivními dopady seminářů/školení nejčastěji uveden zájem o nové poznatky u 16,3 % respondentů, lepší pracovní výkon v 13,5 %. V neziskovém sektoru je nejčastěji oceněno více samostatnosti 12,7 % odpovědí, shodně lepší pracovní výkon a zájem o nové poznatky (11,2 % odpovědí).

Výsledky u této odpovědi odpovídají teoretické části, že zaměstnanec, který se více a častěji vzdělává, má větší zájem o nové poznatky. Toho si pak všimá i jeho nadřízený.

Tabulka 43: Otázka č. 20

Dopady účasti na seminářích	KŘPPK		KSZ		KÚPK		Celkem	
	n	%	n	%	n	%	n	%
lepší prac. výkon	7	11,9	5	15,2	7	14,3	19	13,5
zájem o nové poznatky	10	16,9	3	9,1	10	20,4	23	16,3
více samostatnosti	7	11,9	4	12,1	3	6,1	14	9,9
častá nepřítomnost	1	1,7	5	15,2	2	4,1	8	5,7
vyšší náklady	1	1,7	0	0,0	1	2,0	2	1,4
odchod kvalitních	0	0,0	0	0,0	1	2,0	1	0,7
únava, stres	0	0,0	1	3,0	0	0,0	1	0,7
nelze posoudit	4	6,8	0	0,0	13	26,5	17	12,1
jiné	2	3,4	0	0,0	10	20,4	12	8,5
Celkem	32	x	18	x	47	x	97	x

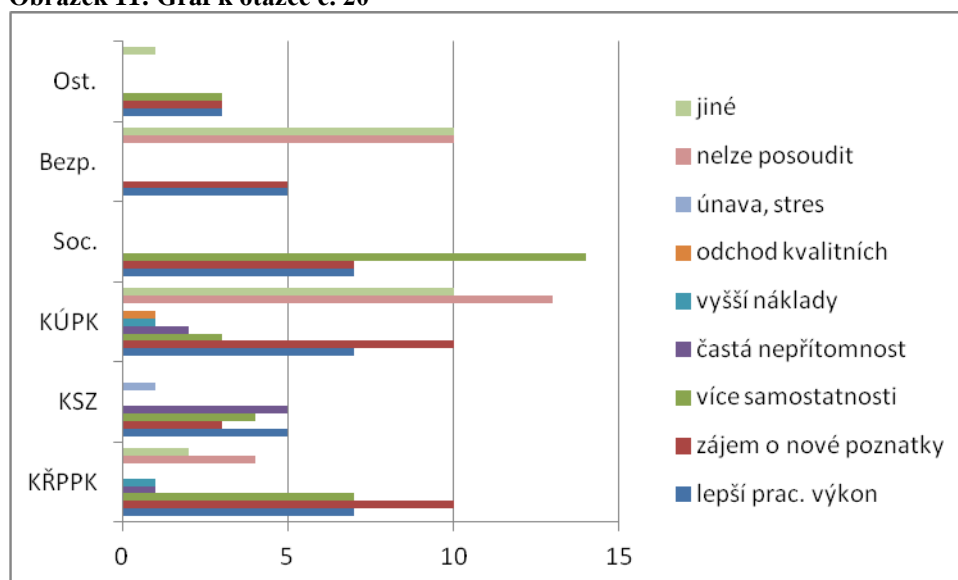
Zdroj: Vlastní zpracování výsledků dotazníku, 2016

Tabulka 44: Otázka č. 20 - pokračování

Dopady účasti na seminářích	Soc.		Bezp.		Ost.		Celkem	
	n	%	n	%	n	%	n	%
lepší prac. výkon	7	16,7	5	10	3	7,1	15	11,2
zájem o nové poznatky	7	16,7	5	10	3	7,1	15	11,2
více samostatnosti	14	33,3	0	0	3	7,1	17	12,7
častá nepřítomnost	0	0,0	0	0	0	0,0	0	0,0
vyšší náklady	0	0,0	0	0	0	0,0	0	0,0
odchod kvalitních	0	0,0	0	0	0	0,0	0	0,0
únava, stres	0	0,0	0	0	0	0,0	0	0,0
nelze posoudit	0	0,0	10	20	0	0,0	10	7,5
jiné	0	0,0	10	20	1	2,4	11	8,2
Celkem	28	x	30	x	10	x	68	x

Zdroj: Vlastní zpracování výsledků dotazníku, 2016

Obrázek 11: Graf k otázce č. 20



Zdroj: Vlastní zpracování výsledků dotazníku, 2016

5.2 Vyhodnocení stanovených hypotéz

Hypotéza 1

H₀: Ve veřejné správě je vyšší procento vysokoškolsky vzdělaných pracovníků než v neziskovém sektoru.

H₁: Veřejná správa má nižší procento vysokoškolsky vzdělaných pracovníků než neziskový sektor.

Údaje byly získány z dotazníků, konkrétně z odpovědí u otázky číslo 1. U veřejné správy je vysokoškolsky vzděláno 65,25 % respondentů, v neziskovém sektoru 76,12 %. Nulovou hypotézu zamítáme, neboť veřejná správa má o 10,87 % nižší počet vysokoškolsky vzdělaných pracovníků. Přijímáme alternativní hypotézu H_1 : Veřejná správa má nižší procento vysokoškolsky vzdělaných pracovníků než neziskový sektor.

Tabulka 45: Hypotéza č. 1 – Veřejná správa

Dosažené vzdělání	KŘPPK		KSZ		KÚPK		Celkem	
	n	%	n	%	n	%	n	%
VŠ bak.	11	18,6	3	9,1	7	14,3	21	14,9
VŠ mag.	21	35,6	15	45,4	29	59,2	65	46,1
VŠ dokt.	1	1,7	2	6,1	3	6,1	6	4,3
Celkem	33	55,9	20	60,6	39	79,6	92	65,25

Zdroj: vlastní zpracování, 2016

Tabulka 46: Hypotéza č. 1 – Neziskový sektor

Dosažené vzdělání	Soc.		Bezp.		Ost.		Celkem	
	n	%	n	%	n	%	n	%
VŠ bak.	14	33,3	5	10	3	7,1	22	16,4
VŠ mag.	21	50	35	70	24	57,1	80	59,7
VŠ dokt.	0	0	0	0	0	0	0	0,0
Celkem	35	83,3	40	80	27	64,2	102	76,12

Zdroj: vlastní zpracování, 2016

Hypotéza 2

H_0 : Z odpovědí respondentů nevyplývá vztah mezi příslušností ke sledované oblasti (veřejné správě nebo neziskovému sektoru) a studiem při zaměstnání.

H_1 : Zaměstnání ve sledované oblasti (ve veřejné správě nebo neziskovému sektoru) ovlivňuje potřebu studia při zaměstnání.

Podklady byly získány z dotazníků, konkrétně z odpovědí u otázky číslo 2.

Výpočtem bylo zjištěno, že na hladině významnosti 5 % nulovou hypotézu o nezávislosti uvedených znaků zamítáme. Přijímáme alternativní hypotézu, že závislost mezi sledovanými znaky existuje.

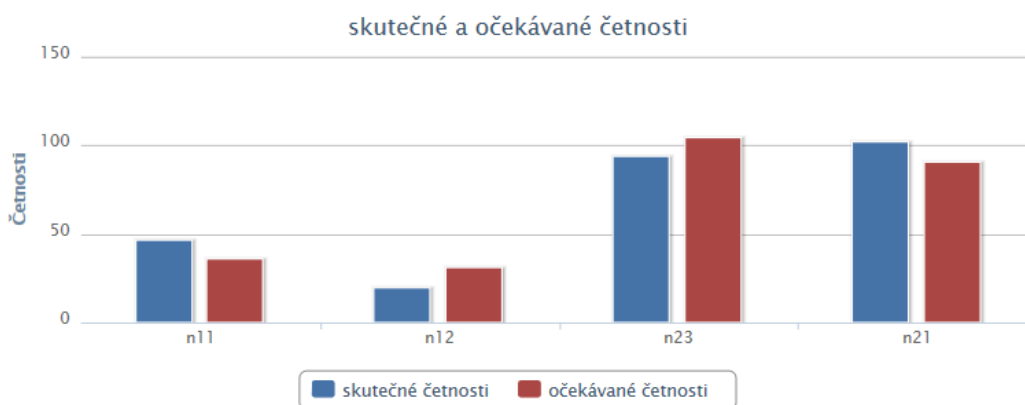
Tabulka 47: Hypotéza č. 2

	Četnosti – celkem 263				n _i
	Skutečné		Očekávané		
Hodnota	Veřejná správa	Neziskový sektor	Veřejná správa	Neziskový sektor	
ano	47	20	35,92	31,08	67
ne	94	102	105,08	90,92	196
Celkem	141	122	141	122	263

Zdroj: vlastní zpracování podle údajů dostupných

z <http://www.milankabrt.cz/testNezavislosti/final.php>, 2016

Obrázek 12: Hypotéza č. 2



Zdroj: dostupné z <http://www.milankabrt.cz/testNezavislosti/final.php>

$$G = \sum_{i=1}^r \sum_{j=1}^s \frac{(n_{ij} - n'_{ij})^2}{n'_{ij}}$$

Testové kritérium: $G = 9,886$

Kritická hodnota: $\chi^2_{(0,05, 2)} = 3,841$.

Stupeň závislosti mezi jevy: Koefficient kontingence

$$C = \sqrt{\frac{\chi^2}{n + \chi^2}} \qquad C = \sqrt{\frac{3,841}{263 + 3,841} \cdot \frac{2 - 1}{2}}$$

(nabývá hodnot mezi 0 – 1, čím vyšší hodnota, tím vyšší stupeň závislosti)

$C = 0,169672$

Závěr: Vztah mezi oběma proměnnými není příliš těsný.

Hypotéza 3

H₀: Ve veřejné správě se nejčastěji mezi důvody pro další studium objevují pracovní záležitosti (požadavek zaměstnavatele, snaha udržet si práci nebo získat lepší pracovní pozici).

H₁: Ve veřejné správě se nejčastěji jako důvod pro další studium uvádí vlastní zájem o studium.

Údaje byly získány z dotazníků z odpovědí u otázky č. 5a, ze kterých vyplývá, že pracovní důvody uvedlo 21,3 % všech respondentů, vlastní zájem o vzdělání 31,2 % všech respondentů. Z toho vyplývá, že zamítáme nulovou hypotézu a přijímáme alternativní hypotézu, že ve veřejné správě je nejčastějším důvodem pro další studium vlastní zájem.

Tabulka 48: Hypotéza č. 3

Zájem o další studium	KŘPPK		KSZ		KÚPK		Celkem	
	n	%	n	%	n	%	n	%
žádá zam.	3	0,1	2	0,1	3	0,1	8	5,7
udržet práci	7	0,1	3	0,1	2	0,0	12	8,5
lepší prac. pozice	5	0,1	1	0,0	4	0,1	10	7,1
Celkem prac. důvody								21,3
vl. zájem o vzděl.	20	0,3	7	0,2	17	0,3	44	31,2

Zdroj: vlastní zpracování, 2016

Hypotéza 4

H₀: V neziskovém sektoru je nejčastějším důvodem pro další studium vlastní zájem.

H₁: V neziskovém sektoru je nejčastěji uváděno finanční ohodnocení jako důvod pro další studium.

Údaje byly získány z dotazníků z odpovědí u otázky č. 5a, ze kterých vyplývá, že v neziskovém sektoru je nejčastěji uváděn jako důvod dalšího studia vlastní zájem pracovníka dále se vzdělávat, dosahuje 47,4 % všech odpovědí. Nulová hypotéza se přijímá.

Přijímá se také alternativní hypotéza, že v neziskovém sektoru nepožaduje zaměstnavatel po pracovnících další zvýšení vzdělání. Tato odpověď se vůbec neobjevila (0 %).

Tabulka 49: Hypotéza č. 4

Zájem o další studium	Soc.		Bezp.		Ost.		Celkem	
	n	%	n	%	n	%	n	%
žádá zam.	0	0	0	0	0	12	0	0,0
udržet práci	0	0	0	0	0	8	0	0,0
lepší prac. pozice	7	100	5	25	3	16	15	39,5
fin. ohod.	0	0	5	25	0	4	5	13,2
vl. zájem o vzděl.	0	0	15	75	3	68	18	47,4
uznání okolí	0	0	0	0	0	4	0	0,0
jiné	0	0	0	0	0	8	0	0,0

Zdroj: vlastní zpracování, 2016

Hypotéza 5

H_0 : Ve sledované oblasti (ve veřejné správě a neziskové sféře) je účast na seminářích vždy povinná.

H_1 : Ve sledované oblasti (ve veřejné správě a neziskové sféře) není účast na seminářích povinná.

Údaje byly získány z dotazníků z odpovědí u otázky č. 8, ze kterých vyplývá, že účast je povinná pouze u 16,3 % respondentů veřejné správy a 7,5 % neziskového sektoru, tj. pouze ve 23,8 % (tj. nejedná se ani o třetinu seminářů). Nulovou hypotézu proto zamítáme.

Musíme však zamítnout také alternativní hypotézu, neboť nepovinnou účast uvedlo pouze 13,5 % ve veřejné správě a 47,8 % v neziskovém sektoru, tj. celkem 61,3 %.

Tabulka 50: Hypotéza č. 5 – Veřejná správa

Povinná účast	KŘPPK		KSZ		KÚPK		Celkem	
	n	%	n	%	n	%	n	%
nikdy	5	8,5	3	9,1	11	22,4	19	13,5
někdy	33	55,9	28	84,8	38	77,6	99	70,2
vždy	21	35,6	2	6,1	0	0	23	16,3
Celkem	59	100	33	100	49	100	141	100,0

Zdroj: vlastní zpracování, 2016

Tabulka 51: Hypotéza č. 5 – Neziskový sektor

Povinná účast	Soc.		Bezp.		Ost.		Celkem	
	n	%	n	%	n	%	n	%
nikdy	7	16,7	30	60	27	64,3	64	47,8
někdy	28	66,7	20	40	12	28,6	60	44,8
vždy	7	16,7	0	0	3	7,1	10	7,5
Celkem	42	100,1	50	100	42	100	134	100,0

Zdroj: vlastní zpracování, 2016

Hypotéza 6

H_0 : Ve veřejné správě vztah mezi pohlavím a potřebou se vzdělávat spolu nezávisí.

H_1 : Ve veřejné správě vztah mezi pohlavím a potřebou se vzdělávat spolu závisí.

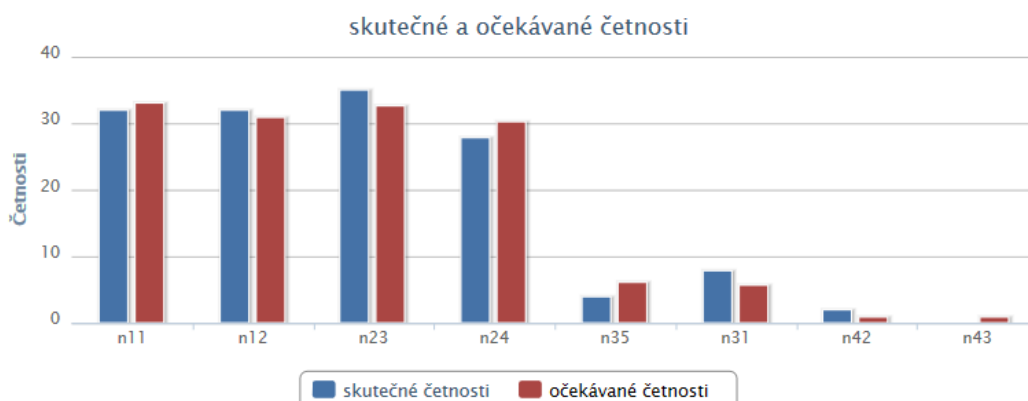
Údaje byly získány z dotazníků z odpovědí u otázky č. 14 a 17. Po výpočtu konstatujeme, že nulovou hypotézu na hladině významnosti 5 % o nezávislosti jednotlivých znaků nezamítáme.

Tabulka 52: Hypotéza č. 6

Veř. správa	Četnosti – celkem 141				n_i
	Skutečné		Očekávané		
Hodnota	muž	žena	muž	žena	
ano	32	32	33,13	30,87	64
spíše ano	35	28	32,62	30,38	63
spíše ne	4	8	6,21	5,79	12
ne	2	0	1,04	0,96	2
Celkem	73	68	73	68	141

Zdroj: vlastní zpracování podle údajů dostupných

z <http://www.milankabrt.cz/testNezavislosti/final.php>, 2016

Obrázek 13: Hypotéza č. 6

Zdroj: dostupné z <http://www.milankabrt.cz/testNezavislosti/final.php>, 2016

$$G = \sum_{i=1}^r \sum_{j=1}^s \frac{(n_{ij} - n'_{ij})^2}{n'_{ij}}$$

Testové kritérium: $G = 3,916$

Kritická hodnota: $\chi^2_{(0,05)} = 7,815$

Hypotéza 7

H_0 : V neziskovém sektoru vztah mezi pohlavím a potřebou se vzdělávat spolu nezávisí.

H_1 : V neziskovém sektoru vztah mezi pohlavím a potřebou se vzdělávat spolu závisí.

Údaje byly získány z dotazníků z odpovědí u otázky č. 14 a 17. Po výpočtu konstatujeme, že nulovou hypotézu na hladině významnosti 5 % o nezávislosti jednotlivých znaků nezamítáme ani u neziskového sektoru.

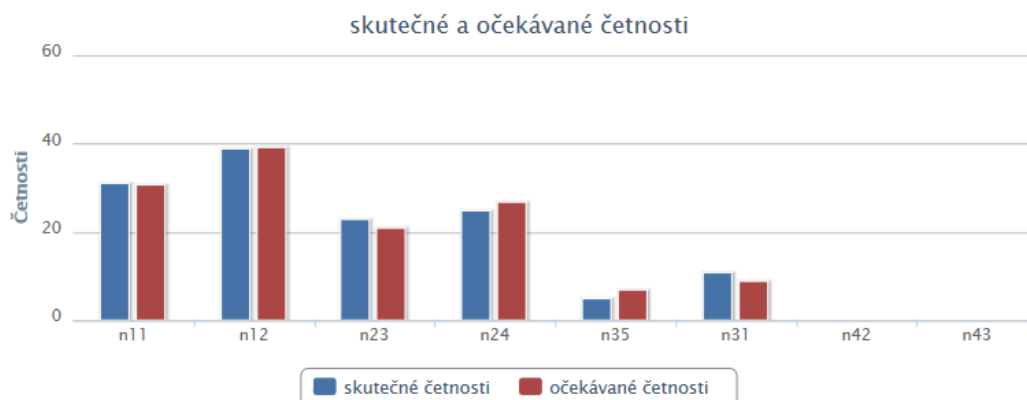
Tabulka 53: Hypotéza č. 7

Veř. správa	Četnosti – celkem 134				n_i
	Skutečné		Očekávané		
Hodnota	muž	žena	muž	žena	
ano	31	39	30,82	39,18	70
spíše ano	23	25	21,13	26,87	48
spíše ne	5	11	7,04	8,96	16
ne	0	0	0	0	0
Celkem	59	75	59	75	134

Zdroj: vlastní zpracování podle údajů dostupných

z <http://www.milankabrt.cz/testNezavislosti/final.php>, 2016

Obrázek 14: Hypotéza č. 7



Zdroj: dostupné z <http://www.milankabrt.cz/testNezavislosti/final.php>, 2016

$$G = \sum_{i=1}^r \sum_{j=1}^s \frac{(n_{ij} - n'_{ij})^2}{n'_{ij}}$$

Testové kritérium: $G = 1,353$

Kritická hodnota: $\chi^2_{(0,05)} = 7,815$

5.3 Kvalitativní šetření

U kvantitativní metody byl zvolen polostandardizovaný rozhovor se zástupcem vybraného subjektu. Při osobním (příp. telefonickém) jednání byly položeny připravené otázky, které byly dle konkrétní situace upřesňovány a doplňovány. Postupně byly kladeny otázky, ze kterých byly vybrány nejdůležitější kategorie:

5.3.1 Předpisy

Krajské ředitelství policie Plzeňského kraje - kvalifikační předpoklady pro policisty stanoví § 7 odst. 1 zákona č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů, ve znění pozdějších předpisů. V této kategorii není žádný zaměstnanec s chybějícím vzděláním. Tento stav vyplývá z požadavků výše uvedeného zákona. Kvalifikační předpoklady občanských zaměstnanců upravuje § 2 odst. 2 nařízení vlády č. 564/2006 Sb., o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě, ve znění pozdějších předpisů. Není vydán žádný speciální vnitřní předpis ohledně vzdělávání zaměstnanců. Policisté musí splňovat určité předepsané odborné požadavky (např. u dopravní policie řidičský průkaz pro skupinu C – nákladní automobily).

Krajské státní zastupitelství v Plzni - kvalifikační předpoklady pro právní čekatele uvádí vyhláška ministerstva spravedlnosti, o výběru, přijímání a odborné přípravě justičních a právních čekatelů a o odborné justiční zkoušce a odborné závěrečné zkoušce právních čekatelů, ve znění pozdějších předpisů. Bez stanoveného vzdělání nelze právního čekatele přijmout. U administrativních pracovníků požadavky na vzdělání určuje zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a nařízení vlády č. 564/2006 Sb., o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě, ve znění pozdějších

předpisů. Tento úřad nemá vydán vnitřní předpis, který by upravoval vzdělání zaměstnanců.

Krajský úřad Plzeňského kraje - není vydán vnitřní předpis, který by upravoval vzdělání. Využívá se nařízení vlády č. 222/2010 Sb., o katalogu prací ve veřejných službách a správě, který upravuje zařazování do jednotlivých platových tříd podle druhů vykonávané práce. Tyto platové třídy jsou odlišeny podle druhu vzdělání. Tento úřad nemá vydán samostatný vnitropodnikový předpis, postupuje se podle platných předpisů. Podle zákona č. 312/2002 Sb., o úřednících územních samosprávných celků, ve znění pozdějších předpisů, dochází k dělení na zaměstnance a úředníky, pro které je vzdělávání tímto zákonem přesně stanoveno.

Neziskové organizace - jako nejpřísnější je nutno vyhodnotit vzdělávání sociálního pracovníka (Diecézní charita Plzeň, Poradna pro cizince a uprchlíky), kde zákon č. 108/2006 Sb., o sociálních službách, ve znění pozdějších předpisů, upravuje pravidelné každoroční další vzdělávání. Z tohoto důvodu musí být tyto hodiny přesně evidovány podle jednotlivých pracovníků. Diecézní charita Plzeň má proto zpracovány vnitřní předpisy, které tuto problematiku upravují (týkají se např. přijímání nových pracovníků, osobního rozvoje pracovníků, sebehodnocení pracovníků, pravidelného hodnocení pracovníků). Mají zpracovány individuální vzdělávací plány pro každého pracovníka, za jejich aktualizaci zodpovídá vedoucí pracovník. Další vzdělávání vyplývající ze zákona musí být splněno. Pravidelně se provádí jeho vyhodnocování. Pracovníci nejsou finančně motivováni účastí na kurzech. Jejich povinnost se těchto kurzů účastnit je stanovena zákonem.

5.3.2 Personální údaje

Krajské ředitelství policie Plzeňského kraje - v současné době 63 občanských zaměstnanců nesplňuje požadované vzdělání. Jedná se o zaměstnance s delší praxí, proto jim ze strany ředitele byla udělena výjimka na neurčito. Odčítají se jim pouze roky odborné praxe, takže mají sníženu výši platu. Nebyla vydána žádná výjimka s podmínkou na doplnění chybějícího vzdělání. Nově jsou již přijímáni pouze zaměstnanci s požadovaným vzděláním. U tohoto úřadu je velký zájem o zvyšování vzdělání při zaměstnání, proto není činěno další opatření k motivaci pracovníků nebo příslušníků.

Krajské státní zastupitelství v Plzni - deseti zaměstnancům byla udělena výjimka pro nesplněné vzdělání. Chybějící vzdělání si zatím doplnil pouze jeden zaměstnanec. Dvě zaměstnankyně v současné době také studují (jedna potřebuje složit maturitní zkoušku, druhá studuje vyšší odbornou školu).

Krajský úřad Plzeňského kraje - v současné době zaměstnavatel udělil 35 výjimek ze vzdělání v souladu s § 3 odst. 3 nařízení vlády č. 564/2006 Sb., o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě, ve znění pozdějších předpisů. Výjimka je udělena nejprve na dobu čtyř let, následně i na dobu delší.

Neziskové organizace - Diecézní charita Plzeň, Poradna pro cizince a uprchlíky – není zde žádná výjimka. Pracovník musí do 18 měsíců po nástupu splnit předepsané kvalifikační předpoklady. Další neziskové organizace rovněž neuvedly žádnou výjimku. Převážná část pracovníků totiž má ukončeno vysokoškolské vzdělání.

5.3.3 Nabídky seminářů

Krajské ředitelství policie Plzeňského kraje - nabídky seminářů přicházejí z Ministerstva vnitra ČR a Policejního prezidia v Praze. Všechny nabídky seminářů jsou policistům a občanským zaměstnancům nabízeny prostřednictvím vnitřního informačního systému. Specialisté si vybírají také přímo z nabídek, které jsou jim zasílány zpravidla elektronicky vzdělávacími organizacemi, když kontakty mají např. z předchozích seminářů. Příslušníci nebo zaměstnanci si vyberou z nabídky příslušný seminář, předloží nadřízenému, který posoudí jeho důležitost a vhodnost a předá nabídku do sekretariátu ke konečnému schválení, které provádí ředitel. Vedoucí pracovníci zpravidla průběžně sledují účast svých podřízených. Zejména se zaměřují na poznatky účastníků seminářů a negativně hodnocené semináře nejsou obsazovány. Zaměstnanci nejsou motivováni finančním ohodnocením. Sami se snaží zúčastnit se seminářů, které potřebují pro výkon svého povolání. Příslušníci u cizinecké policie se např. zaměřují na výukové kurzy cizích jazyků (německého, anglického). Rovněž na odboru mezinárodních vztahů se pozornost soustřeďuje na cizí jazyky. Vzhledem k tomu, že semináře jsou určeny pro policisty z celé České republiky, kteří slouží nepřetržitě, jsou semináře vypisovány ve více termínech, aby se jich mohlo zúčastnit potřebné množství policistů (např. seminář, který se týkal nového občanského zákoníku, měl vypsáno šest termínů). Vedle toho existuje celá řada doplňujících seminářů,

kteře jsou nepovinné. Zejména jsou nabízeny pro občanské zaměstnance různými vzdělávacími agenturami (např. pro mzdové účetní).

Krajské státní zastupitelství v Plzni - nabídka seminářů je rozesílána elektronicky právním čekatelům, státním zástupcům a administrativním pracovníkům, a to automaticky z informačního systému ASJA. Všichni si ale nastavení zaslání informací musí sami nastavit. Dále je jedenkrát měsíčně rozeslán věstník, který obsahuje přehledy naplánovaných seminářů. Účastníci seminářů vzdělávacích firem a jiných institucí mají zpravidla zajištěno přímé zaslání nabídek rovněž elektronickou cestou. Písemné nabídky se objevují pouze sporadicky. Výběr seminářů provádějí sami justiční čekatelé, státní zástupci a administrativní pracovníci. Před odesláním přihlášky prostřednictvím informačního systému ASJA musí být seminář vždy schválen nadřízeným pracovníkem. Mezi sebou si semináře, se kterým byli spokojeni, doporučí, nebo naopak od semináře odrazují. Povinné semináře se vyskytují pouze výjimečně, např. se jedná o semináře, které se týkají důležitých a výrazných změn v resortu. Povinnost je zpravidla vázána např. na účast jedné administrativní pracovnice z jednoho úřadu. Pořádané semináře zpravidla vedoucí pracovníci nevyhodnocují. Sledují pouze účast na důležitých seminářích. Účastník není finančně motivován např. k častější účasti. Pro účast administrativní pracovnice je nutno zajistit její alespoň částečný zástup po dobu, kdy se bude účastnit semináře. Na seminář tak např. nemohou jet v jednom termínu dva zaměstnanci, kteří se navzájem zastupují. Pokud se nepodaří zástup zajistit, může to být i důvodem, proč se některé administrativní pracovnice nemohou semináře zúčastnit.

Krajský úřad Plzeňského kraje - zaměstnanci jsou o nabídce vzdělávacích kurzů vyrozumíváni oddělením personálních věcí a vzdělávání odboru kanceláře ředitele, které rozesílá nabídky různých vzdělávacích agentur a také nabídky interního školení. Dále zajišťují školení pro obce, pro své příspěvkové organizace atd. Semináře zde vybírá oddělení personálních věcí a vzdělávání, hlavně se soustřeďují na povinná školení podle zákona o úřednících. Interní školení probíhají na základě podnětů zaměstnanců. Externí semináře musí schválit vedoucí odboru a poté i odbor kanceláře ředitele. Pro úředníky jsou povinná vstupní vzdělávání, zvláštní odborná způsobilost, vzdělávání vedoucích úředníků. Ostatní semináře si vybírají sami zaměstnanci. Účast je vyhodnocována. Zaměstnanci nejsou motivováni finanční odměnou. Zaměstnanci sami mají o účast na školeních zájem, chtějí se dále vzdělávat. Není problém s obsazováním seminářů. Dochází k vyhodnocování

seminářů. Na základě tohoto hodnocení jsou pak vybírána další vhodná nebo podobná témata.

Neziskové organizace - Diecézní charita Plzeň, Poradna pro cizince a uprchlíky – pracovníci jsou vyrozumíváni o nabídkách seminářů asistentkou ředitele, přímo zasílanými elektronickými pozvánkami konkrétních institucí, nebo si potřebný seminář sami vyhledají. Semináře si každý vybírá sám, někdy je určeno vedoucím (příp. doporučeno kolegou). Další neziskové organizace obdobně vyrozumívají pracovníky zpravidla elektronicky. Vyskytují se i přímé nabídky od vzdělávacích institucí. Seminář schvaluje vedoucí pracovník, které odpovídá za vedení individuálních vzdělávacích plánů, proto má přehled o potřebných kurzech. Vedoucí se zajímá, jak pracovníci hodnotí jednotlivé kurzy, aby na případnou nespokojenost mohl reagovat. Většina vzdělávacích institucí navíc účastníkům nechává vyplnit dotazníky spokojenosti.

5.3.4 Finanční zajištění

Krajské ředitelství policie Plzeňského kraje - není stanoven limit na jednu osobu, objem finančních prostředků je limitován pouze rozpočtem pro daný rok. V mimořádných případech (např. přijetí nového policisty) se po vyčerpání dané položky rozpočtu provede přesun finančních prostředků. S ohledem na uprchlickou krizi nejsou pořádány žádné speciální semináře s touto problematikou. Důležité semináře jsou zaměstnavatelem uhrazeny a je umožněno se jich zúčastnit v pracovní době. U méně důležitých jsou zaměstnanci uvolněni, ale seminář si musí zaplatit. Tyto semináře se ale vyskytují jen výjimečně. Je to dáno jednak širokou nabídkou ze strany ministerstva a policejního prezidia a jednak specifickým postavením Policie ČR. Vlastní semináře jsou bezplatné. Policisté jsou na tyto semináře uvolňováni. Z prostředků Evropské unie se nečerpají žádné prostředky na vzdělávání.

Krajské státní zastupitelství v Plzni - na vzdělávání je každý rok stanoven finanční limit v rámci rozpočtové položky, který lze ve výjimečných případech navýšit. Není stanoven limit na jednoho zaměstnance. Zaměstnanci se na nákladech nepodílejí. Semináře jsou plně hrazeny zaměstnavatelem (včetně ubytování, stravování, cestovného), příp. Justiční školou v Kroměříži.

Tabulka 54: Vynaložené náklady u KSZ v Plzni

Rok	Vynaložené náklady (v Kč)
2011	32.448
2012	21.986
2013	34.948,2
2014	24.547,4
2015	30.238,05

Zdroj: vlastní zpracování podle údajů KSZ v Plzni, 2016

Ze strany tohoto úřadu nebylo žádáno o poskytnutí finančních prostředků z Evropské unie. Účastníci se ale zúčastňují seminářů, které jsou hrazeny z prostředků Evropské unie.

Krajský úřad Plzeňského kraje - objem finančních prostředků na vzdělávání zaměstnanců je každý kalendářní rok stanoven v rozpočtu, včetně částky za účasti na konferencích. Zaměstnavatel hradí všechny výdaje. Zaměstnanec nově hradí pouze náklady za vykonání opakované zkoušky zvláštní odborné způsobilosti.

Tabulka 55: Vynaložené náklady u KÚPK

Rok	Vynaložené náklady (v mil. Kč)
2011	2,20
2012	2,30
2013	2,20
2014	2,20
2015	2,28

Zdroj: vlastní zpracování podle poskytnutých údajů KÚPK, 2016

Krajský úřad využívá financování z prostředků Evropské unie. Sleduje projekty a využívá možnosti čerpat peníze na vzdělávání.

Neziskové organizace - Diecézní charita Plzeň, Poradna pro cizince a uprchlíky – v připravovaném rozpočtu se odhadne přibližná finanční částka (podle vyhodnocení minulých let), rovněž žádají o dotace. Přednost dávají akreditovanými kurzům, které mají hrazené zaměstnavatelem. Dále si vybírají kurzy hrazené z prostředků Evropské unie, které zpravidla bývají pro účastníky zdarma. Kurzy, které by si museli sami uhradit, se objevují pouze výjimečně.

Tabulka 56: Vynaložené náklady u Poradny pro cizince a uprchlíky

Rok	Vynaložené náklady (v Kč)
2011	941
2012	3.414
2013	11.803
2014	500
2015	15.200

Zdroj: vlastní zpracování podle poskytnutých údajů, 2016

Podle vynaložených nákladů nelze hodnotit stav kurzů v daném roce, protože se zde neprojeví převažující neplacené kurzy.

6 Výsledky a diskuse

Z vrácených dotazníků, z rozhovorů a další komunikace bylo získáno mnoho údajů ohledně vzdělávání pracovníků státního i neziskového sektoru. Bylo zjištěno vysoké zastoupení magisterského vzdělání respondentů (46,1 % ve státní sféře, 59,7 % v neziskové sféře). Je to způsobeno vysokými požadavky na vzdělání, které jsou stanoveny příslušnými zákony, jež se na tyto pracovníky vztahují (část příslušníků PČR, státní zástupci, vyšší úředníci, pracovníci sociálních služeb). Otázkou je, zda je to skutečně potřebné, nebo to je jen důsledek legislativních změn. Na druhé straně se základní vzdělání v dotazníku vůbec neobjevilo.¹¹

Zaměstnavatelé ve státním sektoru udělují výjimky ze vzdělání. Chybějící vzdělání zpravidla vyvažuje dlouholetá praxe, znalosti a zkušenosti posuzovaného jednotlivce. Je věcí každého pracovníka, aby zvážil další studium, posoudil všechna pro a proti a rozhodl se co nejdříve. S postupujícím věkem se snižuje zájem o další vzdělávání (Rabušic, Rabušicová, 2008) a dokládá to i mezinárodní srovnání. Starší lidé už např. musí vynaložit více námahy na získávání nových poznatků, neláká je ani možnost jiného, i když lepšího pracovního místa (Simonová, Hamplová, 2016:12). Navíc se mohou přidat zdravotní potíže. I z těchto důvodů např. u Krajského státního zastupitelství v Plzni vedoucí pracovníci očekávali větší zájem o studium ze strany oslovených zaměstnanců.

Personální úsek u tohoto úřadu by měl svoji práci zaměřit i do této oblasti. Měl by oslovit vzdělávací instituce v místě svého sídla nebo v blízkém okolí se žádostí o informace ohledně možnosti dalšího studia svých zaměstnanců. Poté by se opět obrátil na své zaměstnance a seznámil je se získanými informacemi. Vhodné by bylo tyto zaměstnance svolat ke společnému jednání, aby si uvědomili, že nejsou sami, že mohou studovat např. ve dvojicích, či větších skupinkách. Tento postup by umožnil odstranit strach zaměstnanců z neznámého prostředí. Mohli by si ve studiu pomáhat, povzbuzovat se. V současné době se tyto informace spíše tají, zaměstnanci ne vždy znají situaci svého kolegy. Na společné jednání by se mohl přizvat i zaměstnanec, který již studuje, příp. který již studium úspěšně dokončil. Jeho zkušenosti a postřehy z konkrétního studia pomohou zaměstnancům

¹¹ Ve veřejné správě i v neziskových organizacích musí být zajištěn pravidelný úklid a údržba. Ne vždy se ale jedná o vlastní zaměstnance. Často se využívá služeb odborných firem.

rozptýlit jejich pochybnosti a mohou dopomoci k rozhodnutí dále se vzdělávat. Samozřejmě nelze před zaměstnanci tajit případy, kdy studium nebylo úspěšně ukončeno. V tomto případě by měly být využity i negativní poznatky, čeho se vyvarovat, na co je nutno se včas zaměřit. I neúspěch je ale nutno ocenit, neboť zaměstnanec se o studium pokusil, ve svém volném čase navštěvoval školu a učil se.

Zaměstnavatel se zpravidla nebrání poskytovat studijní volno. S ohledem na zajištění zástupů by to mohlo působit komplikace pouze v případě studia větší skupiny zaměstnanců. Zatím je však zájem o studium u tohoto úřadu pouze minimální.

S ohledem na neustálé změny ve světě i v naší společnosti nelze konstatovat, že současný stav je konečný. Stále existuje možnost, že dojde k dalšímu navýšení požadovaného vzdělání. U tohoto úřadu se očekává uzákonění pravidelného střídání ve vedení úřadu. Každý nový vedoucí pak bude znovu rozhodovat o udělení výjimky ze vzdělání. Riziko sestupu na méně placené místo, příp. ztráty zaměstnání, bude přetrvávat.

Z výsledků výzkumu je patrné, že u Krajského ředitelství policie Plzeňského kraje je počet získaného vyššího vzdělání při zaměstnání mnohem vyšší (44,1 %) než u Krajského státního zastupitelství v Plzni (pouze 18,2 %). Personální úsek by měl navázat bližší kontakt a jejich poznatky využít při práci se svými zaměstnanci. Také zaměstnanci Krajského úřadu Plzeňského kraje se vzdělávají častěji (30,6 %), což dokládá potřebu na tyto zaměstnance se více zaměřit. Do této oblasti by mohl směřovat nový výzkum s cílem zjistit, zda došlo ke zlepšení situace, resp. ke zvýšení počtu studujících zaměstnanců, a zda to bylo ovlivněno lepším a kvalitnějším přístupem personálního útvaru.

Mezi důvody dalšího studia vede vlastní zájem o vzdělání, následují pracovní důvody: možnost získat lepší pracovní pozici, udržet si pracovní místo, nebo dokonce požadavek zaměstnavatele. Celkově převažují pracovní důvody. Tyto hodnoty uvádějí respondenti, kteří již prošli studiem i kteří studium zatím jen zvažují. Tyto výsledky odpovídají také závěrům výzkumu 2007/2008. Odlišuje se nezájem o studium, když finanční důvody nejsou na předním místě. Respondenti uvádějí časovou náročnost, nenutí je ani zaměstnavatel (Rabušic, Rabušicová, 2008).

Potěšující je zjištění, že pracovníci jsou spokojeni s nabídkou seminářů. Převažují samozřejmě odborné semináře úzce propojené s potřebami praxe, kdy je nutno reagovat na všechny změny, ke kterým v dnešní době neustále dochází. Návrhy na doplnění dalších

seminářů uvedlo pouze několik respondentů (objevil se požadavek na cizí jazyky). Lze uvést, že zaměstnanci dávají přednost kratším a specificky zaměřeným seminářům, kde se probírají konkrétní informace z jejich agendy, než aby se přihlásili k několikaletému studiu. Často personalistům argumentují tím, že semináře jsou zaměřeny na konkrétní poznatky, kdy se např. změna legislativy zavádí do praxe, ale při studiu se jedná pouze o teoretické znalosti bez dopadu na jimi vedenou agendu. Přivítali by, aby účast na seminářích (třeba i dlouhodobějšího charakteru) mohla nahradit chybějící studium. Tento postup však současná legislativa neumožňuje.

Zaměstnanci jsou spokojeni s péčí zaměstnavatele. Potřebu i nadále se vzdělávat rovněž vyslovili pracovníci obou sektorů, a to v dosti vysoké míře. Je vidět, že si jsou dobře vědomi měnících se podmínek na svých pracovištích.

Vedoucí pracovníci se snaží předávat informace o přínosných seminářích, nebo naopak nevysílají podřízené na nedostatečně připravené semináře.

Nově zavedený zákon o státní službě urychlil rozhodnutí některých úředníků opustit státní úřady. Zejména starší ženy mají obavu z předepsané zkoušky. Problém je ale i u nově nastupujících úředníků, kteří do doby složení zkoušky nemohou pobírat plat, který by jim jinak náležel. Lze očekávat, že někteří z nich opět odejdou nebo vůbec nenastoupí.

V provedeném šetření se neprojevila současná migrační vlna a očekávané přerozdělování uprchlíků, které se bude týkat i České republiky. S přílivem těchto cizinců se budou měnit i potřeby úřadů a neziskových organizací (např. bude zapotřebí také více tlumočnicků, učitelů, lékařů, zdravotního personálu).

V dotazníku bylo možno u některých otázek uvádět více odpovědí, což respondenti využívali. Vyřazeno bylo pouze několik ne zcela vyplněných dotazníků.

Méně potěšující byla míra návratnosti dotazníků, která byla velmi nízká. Jejich nevyplnění bylo odůvodňováno vysokým pracovním zatížením pracovníků. Také bylo poukazováno na časté dotazy a dotazníky studentů různých vysokých škol, které jsou neustále zasilány. Jejich četnost už je vnímána negativně. O jejich vyplňování tak není zájem. Nepřinášejí nic nového, jen zatěžují pracovníky, kteří musí vyhledávat potřebné údaje a jiné podklady. V některých případech při předběžném jednání nebyla ani dána možnost představit zvolené téma diplomové práce a spolupráce byla přímo odmítnuta.

O to více je nutno poděkovat všem, kteří dotazník řádně vyplnili a poté ho vrátili ke zpracování. Ocenění si zaslouží i vedoucí nebo pověřené pracovníci, kteří za úřady a neziskové organizace jednali a poskytli potřebné údaje. Zájem a ochotu projevili zejména ti, kteří tuto situaci sami zažili, kteří rovněž studovali a jako studenti oslovovali různé instituce, aby shromáždili potřebná data a informace.

7 Závěr

Shromážděné údaje vedou k závěru, že celoživotní vzdělávání je v obou sektorech, státním i neziskovým, důležitým faktorem, který ovlivňuje pracovníky i samotného zaměstnavatele. Základní a stěžejní je jeho legislativní úprava pro danou oblast.

Krajské ředitelství policie Plzeňského kraje – pro příslušníky je přesně vymezeno požadované vzdělání, zaměstnancům bylo možno udělit výjimku. Z údajů je patrný velký zájem studovat při zaměstnání a doplňovat si chybějící vzdělání (33,3 % respondentů studovalo při zaměstnání).

Krajské státní zastupitelství v Plzni rovněž udělilo výjimky, zájem o studium je ale zatím pouze minimální. Na základě získaných výsledků je zde nejhorší situace. Proto je nutno u tohoto úřadu zvýšit péči o zaměstnance, kteří nesplňují požadované vzdělání. Je navrhováno znovu je oslovit, nabídnout jim potřebné informace o možném studiu, umožnit jim setkání se zaměstnanci, kteří již studují nebo dokončili studium. Je nutno s těmito zaměstnanci dále pracovat a pomáhat jim překonat obavy ze zahájení studia. Nelze pouze čekat, zda se sami ke studiu odhodlají. Pokud by po uplynutí stanovené doby zaměstnancům nebyly uděleny další výjimky, dostane se úřad do problémů, neboť zde nejsou pracovníci s požadovaným vzděláním, kteří by je mohli nahradit. Nově nastupující pracovníci sice splní požadované vzdělání, ale budou jim chybět potřebné znalosti a dovednosti, které získají až po několika letech působení na daném úřadu. V této části diplomová práce přinesla nový pohled na danou problematiku, včetně hrozícího nebezpečí, které si neuvědomovali ani pracovníci personálního úseku. Do této oblasti by mohl směřovat další výzkum, zda se potvrdí, že zlepšení péče o pracovníky povede ke zvýšení zájmu o další studium.

Krajský úřad Plzeňského kraje – se zákonem o státní službě zde dochází k velkým úpravám, které budou klást požadavky na řadové zaměstnance i na vedoucí pracovníky. Vyčkává se, zda změny budou k lepšímu, či nikoliv. Obavu budí nemožnost udělení výjimky v případě, že zaměstnanec nemá maturitu. Také u této problematiky by bylo vhodné další výzkum zaměřit na tyto konkrétní zaměstnance, kteří nesplňují požadavky vzdělání, zejména na důvody, proč nezačali studovat, jaký byl postup zaměstnavatele, zda je upomínal, zda jim nějak pomáhal.

Diecézní charita Plzeň, Poradna pro cizince a uprchlíky – zákon je velice přísný a stanoví povinnosti zaměstnanci i zaměstnavateli. Vnitřní předpisy jsou vypracovány velmi podrobně. Podávají přehledná pravidla pro přijímání a zaškolování nových pracovníků, včetně kvalifikačních předpokladů. Nebyl opomenut ani profil pracovníka v sociálních službách. Podrobně je rozpracován i profesní rozvoj stávajících pracovníků a pracovních týmů s důrazem na komunikaci mezi vedením a pracovníky. Ze strany vedoucích pracovníků se očekává aktivní spolupráce zejména při pravidelném hodnocení podřízených pracovníků. Sami pracovníci vyplňují sebehodnotící dotazník, který jim umožňuje ohodnotit svoji osobu a svůj výkon. V této oblasti mohou být vzorem pro ostatní úřady a instituce. Součástí diplomové práce je i navrhované nové organizační opatření pro Krajské státní zastupitelství v Plzni (příloha G).

Bílý kruh bezpečí, Point 14 – seminářů se zúčastňují. I zde se (dobrovolně) doplňuje vzdělání.

Nadace pro transplantaci kostní dřeně Plzeň, Nadace 700 let města Plzně, Nadace Kardiocentrum Plzeň – semináře nejsou nabízeny, dosažené vzdělání je dostačující (většinou se jedná o vysokoškolské vzdělání).

Rozsah dalšího vzdělávání bez ohledu na to, zda se jedná o státní nebo neziskovou sféru, definuje příslušný zákon nebo jiný platný předpis. V některých případech se zdá, že je to až zbytečně přísné. Platné předpisy se ale musí dodržovat a zaměstnanci i zaměstnavatelé se jimi musí řídit. Na Krajském ředitelství policie Plzeňského kraje se studium při zaměstnání mezi zaměstnanci stalo téměř běžnou záležitostí, zaměstnanci jsou si vědomi jeho přínosu a nebrání se mu. V menší míře je podobná situace i u Krajského úřadu Plzeňského kraje. Podle provedeného výzkumu je nejhorší situace u Krajského státního zastupitelství v Plzni, kde studovalo pouze několik jedinců. Diplomová práce ukázala možnou cestu ke zlepšení této situace hlavně za přispění pracovníků personálního úseku, kteří by se vybrané skupině s nedostatečným stupněm vzdělání měli více věnovat. Důležité bude překonat nezájem (či dokonce odpor) prvních zaměstnanců. Ostatní se již budou připojovat rychleji a snadněji. Možná i z větší obavy o svou pracovní pozici, neboť se snižujícím se počtem výjimek už nebude možno tak snadno argumentovat tím, že všechny (bez náležitého vzdělání) propustit nemohou.

Na druhé straně nelze někoho, kdo nemá zájem, nutit. Zaměstnanci zpravidla nechtějí opustit svůj styl života, nechtějí se vzdát svých koníčků, svého volného času na úkor studia. Navíc je zde i obava, jak se zachová zaměstnavatel v případě neúspěšného studia. Tito lidé by si měli uvědomit, že si sami zavírají dveře před dalšími možnostmi. Vzdělání lidé budou mít větší šanci na získání lepší pracovní pozice nebo nového pracovního místa.

Celý svět se dnes rychle mění. Když to zveličíme, můžeme říci, že co platilo ráno, už večer neplatí. Lidé, tedy i zaměstnanci, se proto musí neustále učit něčemu novému. Pozitivní je, že zaměstnavatelé se snaží v maximálně možné míře uhradit všechny náklady spojené se vzděláním. Nebyly zjištěny náznaky, že by se tato situace měla měnit. Zaměstnavatelé průběžně sledují stav vyčleněných finančních prostředků. V odůvodněných případech finanční zdroje navyšují. Nebylo shledáno plýtvání finančními prostředky na zbytečné semináře. Zpravidla zaměstnavatel a zaměstnanci spolu komunikují a předávají si poznatky ohledně přínosných nebo nepotřebných seminářů. Zaměstnavatel neustále musí zaměstnancům nabízet nové semináře, aby měli k dispozici veškeré potřebné informace. Zaměstnanci by proto měli využívat nabídek svého zaměstnavatele a účastnit se pořádaných seminářů. Ze strany vedoucích pracovníků by se měl zvýšit zájem o vykonané semináře. Je důležité určitě kvalitní semináře doporučovat dalším zaměstnancům. Také je důležité obnovovat určité znalosti a dovednosti.

V oblasti teorie se průběžně zapracovávají všechny změny, ke kterým v této oblasti dochází, ať jsou to moderní technologie, nebo společenské nároky, které zejména v Evropě způsobují tlak na zvýšení dosaženého vzdělání a na celoživotní vzdělávání co největší skupiny obyvatel.

Důležité bude sledovat situaci u státních úředníků ve vztahu k jejich povinné státní zkoušce. Pokud by se vyskytly větší problémy (např. strach nebo nezájem státních úředníků vyvolá jejich odchod ze státní sféry), mohlo by to ohrozit činnost státních úřadů.

Diplomová práce vedla ke zjištění, že nastavená legislativní pravidla výrazně ovlivnila dosahované vzdělání, neboť nutní zaměstnance k jeho neustálému zvyšování. Působí také na zaměstnavatele, kteří musí sledovat dosažené vzdělání svých zaměstnanců, aby odpovídalo platným předpisům. Zaměstnavatel by měl postupovat aktivně a vytvářet vzdělávací plány pro své zaměstnance. Personální úsek by měl připravovat plán pro případné (třeba i částečné) neprodloužení výjimek ze vzdělání.

Důležité bude reagovat i na další změny, ke kterým ve světě dochází, např. na příliv uprchlíků a jejich následné přerozdělování do evropských států, které se nevyhne ani České republice. Lze očekávat, že příliv cizinců postupně ovlivní i činnost státních úřadů a také neziskových organizací, které se o ně budou starat. Pouze připravená společnost může zvládnout příliv (přiměřeného počtu) uprchlíků bez větších problémů.

Vzdělání a zkušenosti nám zůstávají, i když změníme pracovní místo, i když se přestěhujeme. Je to trvalá hodnota, která je jen naše, ale kterou si musíme vlastními silami udržovat, musíme si své znalosti neustále obnovovat a prohlubovat. Výhodou vzdělání je, že nám ho nikdo nemůže vzít. Je to naše záruka v budoucnosti, je to naše naděje do dalších let.

Vzdělání lidé byli vždy vizitkou národa, odrazem jeho schopností a dovedností. Přejme také českému národu hodně vzdělaných občanů, jejichž práce, podnikání a jiná aktivita povede k dalšímu rozvoji naší krásné země.

Seznam použitých zkratek

aj..... a jiný

atd..... a tak dále

Bezp. bezpečnost (označení druhé skupiny neziskového sektoru)

č..... číslo

ČR Česká republika

EU Evropská unie

event..... eventuálně

KŘPPK..... Krajské ředitelství policie Plzeňského kraje

KSZ..... Krajské státní zastupitelství v Plzni

KÚPK..... Krajský úřad Plzeňského kraje

např. například

OECD..... Organisation for Economic Cooperation and Development, Organizace pro hospodářskou spolupráci a rozvoj

ost..... ostatní

PČR..... Policie České republiky

příp. případně

příp. případně

resp..... respektive

Sb. sbírka

Soc. sociální (označení pro první skupinu neziskového sektoru)

tj. to jest

tzv..... tak zvaný

U3V..... univerzita třetího věku

UNESCO United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization

8 Seznam použitých zdrojů

BARTÁK, Jan. *Vzdělávání ve firmě*. 1. vyd. Praha: Alfa Publishing, 2007. 162 s. ISBN 978-80-86851-68-6.

BARTÁK, Jan. *Jak vzdělávat dospělé*. 1. vyd. Praha: Alfa Nakladatelství, 2008. 197 s. ISBN 978-80-87197-12-7.

DISMAN, Miroslav. *Jak se vyrábí sociologická znalost. Příručka pro uživatele*. 3. vyd. Praha: Karolinum, 2000. 374 s. ISBN 80-246-0139-7.

DVOŘÁKOVÁ, Markéta, a kol. *Základní učebnice pedagogiky*. 1. vyd. Praha: Grada Publishing, 2015. 246 s. ISBN 978-80-247-5039-2.

EGER, Ludvík. *Vzdělávání dospělých a ICT. Aktuální stav a predikce vývoje*. 1. vyd. Plzeň: NAVA, 2012. 120 s. ISBN 978-80-7211-428-3.

EVANGELU, Jaroslava Ester, a kol. *Efektivita vzdělávání. Jak získat zpět vložené investice do rozvoje zaměstnanců*. 1. vyd. Ostrava: KEY Publishing, 2013. 134 s. ISBN 978-80-7418-197-9.

HINDLS, Richard, a kol. *Statistika pro ekonomy*. 8. vyd. Praha: Professional Publishing, 2007. 415 s. ISBN 978-80-86946-43-6.

HORIZINKOVÁ, Eva, NOVOTNÝ, Vladimír. *Základy organizace veřejné správy v ČR*. 3. vyd. Plzeň: Aleš Čeněk, 2013. 248 s. ISBN 978-80-7380-459-6.

JARVIS, Peter. *Democracy, lifelong learning and the learning society. Active citizenship in a late modern age*. 1. vyd. London: Routledge, 2008. 248 s. ISBN 978-0-415-35544-5.

KÁBA, Bohumil, SVATOŠOVÁ, Libuše. *Statistické nástroje ekonomického výzkumu*. 1. vyd. Plzeň: Aleš Čeněk, 2012. 176 s. ISBN 978-80-7380-359-9.

KOMENSKÝ, Jan Amos. *O vzdělání, výchově a lidském soužití*. 1. vyd. Blansko: Miloš Palatka – ALMI, 2014. 127 s. ISBN 978-8087494-12-7

KOPECKÝ, Martin, a kol. *Vědění a učení v globalizovaném světě aktéři a změny*. 1. vyd. Praha: Filozofická fakulta Univerzity Karlovy, 2013. 132 s. ISBN 978-80-7308-474-5.

MUŽÍK, Jaroslav. *Didaktika profesního vzdělávání dospělých*. 1. vyd. Plzeň: Nakladatelství Fraus, 2005. 202 s. ISBN 80-7238-220-9.

- MUŽÍK, Jaroslav. *Řízení vzdělávacího procesu. Andragogická didaktika*. 1. vyd. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2011. 323 s. ISBN 978-80-7357-581-6.
- MUŽÍK, Jaroslav. *Profesní vzdělávání dospělých*. 1. vyd. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2012. 264 s. ISBN 978-80-7357-738-4.
- NAPPER, Rosemary, NEWTON, Trudi. *Taktika transakční analýzy*. 1. vyd. Praha: Grada Publishing, 2010. 264 s. ISBN 978-80-247-2915-2.
- PLAMÍNEK, Jiří. *Vzdělávání dospělých. Průvodce pro lektory, účastníky a zadavatele*. 2. rozš. vyd. Praha: Grada, 2014. 336 s. ISBN 978-80-247-4806-1.
- PRŮCHA, Jan. *Moderní pedagogika*. 5. aktualiz. a dopl. vyd. Praha: Portál, 2013. 483 s. ISBN 978-80-262-0456-5.
- PRŮCHA, Jan, a kol. *Pedagogický slovník*. 7. aktualiz. a rozš. vyd. Praha: Portál, 2013. 395 s. ISBN 978-80-262-0403-9.
- PRŮCHA, Jan. *Andragogický výzkum*. 1. vyd. Praha: Grada Publishing, 2014. 152 s. ISBN 978-80-247-5232-7.
- PRŮCHA, Jan, VETEŠKA, Jaroslav. *Andragogický slovník*. 2. aktualiz. a rozš. vyd. Praha: Grada Publishing, 2014. 152 s. ISBN 978-80-247-4748-4.
- RABUŠICOVÁ, Milada, RABUŠIC, Ladislav, (ed.). *Učíme se po celý život? O vzdělávání dospělých v České republice*. 1. vyd. Slavkov u Brna: Protisk, 2008. 339 s. ISBN 978-80-210-4779-2.
- ŠERÁK, Michal. *Zájmové vzdělávání dospělých*. 1. vyd. Praha: Portál, 2009. 207 s. ISBN 978-80-7367-551-6.
- TURECKIOVÁ, Michaela, (ed.). *Další vzdělávání jako nástroj rozvoje jednotlivce i společnosti*. 1. vyd. Praha: Educa Service, 2008. 132 s. ISBN 978-80-87306-00-0.
- VETEŠKA, Jaroslav, (ed.). *Celoživotní učení pro všechny – výzva 21. století. Lifelong learnin for all – Challenge of the 21st century*. 1. vyd. Praha: Univerzita Jana Amose Komenského, 2014. 408 s. ISBN 978-80-7452-047-1.
- VETEŠKA, Jaroslav, a kol. *Nové paradigma v kurikulu vzdělávání dospělých*. 1. vyd. Praha: Educa Service, 2009. 344 s. ISBN 978-80-87306-04-8.

VETEŠKA, Jaroslav, a kol. *Teorie a praxe kompetenčního přístupu ve vzdělávání*. 1. vyd. Praha: Educa Service, 2011. 228 s. ISBN 978-80-87306-09-3.

VETEŠKA, Jaroslav. *Kompetence ve vzdělávání dospělých – Pedagogické, andragogické a sociální aspekty*. 1. vyd. Praha: Univerzita Jana Amose Komenského Praha, 2010. 200 s. ISBN 978-80-86723-98-3.

Internetové zdroje:

Aplikovaná statistika. *Test chí-kvadrát*. [online]. [cit. 18. 03. 2016]. Dostupné z www: <<http://www.milankabrt.cz/testNezavislosti/index.php>>.

Bílý kruh bezpečí. *Výroční zpráva 2014*. [online]. [cit. 18. 02. 2016]. Dostupné z www: <file:///C:/Users/Dagmar/Downloads/2014_vz-web.pdf>.

Český statistický úřad. *Nezaměstnanost v Plzeňském kraji k 31. 12. 2015*. [online]. [cit. 08. 03. 2016]. Dostupné z www: <<https://www.czso.cz/csu/xp/nezamestnanost-v-plzenskem-kraji-k-31-12-2015>>.

Český statistický úřad. *Obyvatelstvo podle dosaženého vzdělání*. [online]. [cit. 08. 03. 2016]. Dostupné z www: <https://www.czso.cz/csu/czso/souhrna_data_o_ceske_republice>.

Justice.cz. *Důvod a způsob založení*. [online]. [cit. 02. 01. 2016]. Dostupné z www: <<http://portal.justice.cz/Justice2/soud/soud.aspx?o=13&j=23&k=283&d=8268>>.

Justice.cz. *Okresní a krajská státní zastupitelství*. [online]. [cit. 02. 01. 2016]. Dostupné z www: <<http://portal.justice.cz/Justice2/Uvod/StatniZast.aspx>>.

Justiční akademie. *Aktuální informace o kvalifikačním vzdělávání na Justiční akademii – šestý studijní běh*. [online]. [cit. 02. 01. 2016]. Dostupné z www: <http://www.jacz.cz/index.php?option=com_content&view=article&id=425&Itemid=295&lang=cs>.

Justiční akademie. *Instrukce Ministerstva spravedlnosti č. 4* [online]. [cit. 02. 01. 2016]. Dostupné z www: <http://www.jacz.cz/images/Studium_na_JA/VSU/Instrukce_MSp_o_studiu_VSU_a_VUS_Z.pdf>.

Justiční akademie. *Justiční akademie*. [online]. [cit. 02. 01. 2016]. Dostupné z www: <<http://www.jacz.cz/>>.

Justiční akademie. *Vzdělávání v Justiční akademii (24. 08. 2010)*. [online]. [cit. 02. 01. 2016]. Dostupné z www: <http://www.jacz.cz/phocadownload/dokumenty_ke_stazeni/proces_vzdelavani_v_ja_8-2010.pdf>.

Ministerstvo spravedlnosti České republiky. *Přehled státních zástupců (stav ke dni 04. 12. 2015)*. [online]. [cit. 02. 01. 2016]. Dostupné z www: <<http://www.justice.cz/cgi-bin/sqw1250.cgi/zresortu/zastupci.html#3400>>.

Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy. *České školství v mezinárodním srovnání 2015*. [online]. [cit. 12. 03. 2016]. Dostupné z www: <<http://www.msmt.cz/vzdelavani/skolstvi-v-cr/statistika-skolstvi/ceske-skolstvi-v-mezinarodnim-srovnani-1>>.

Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy. *Strategie Evropa 2020*. [online]. [cit. 02. 01. 2016]. Dostupné z www: <http://www.msmt.cz/uploads/Zalezitosti_EU/Evropa_2020.pdf>.

Nadace 700 let města Plzně. *O nadaci*. [online]. [cit. 08. 02. 2016]. Dostupné z www: <<http://www.nadace700.cz/>>.

Nadace pro transplantaci kostní dřeně. *Pomoci může každý*. [online]. [cit. 16. 01. 2016]. Dostupné z www: <<http://www.kostnidren.cz/registr2014/index.html>>.

Nadace sportující mládeže. [online]. [cit. 18. 02. 2016]. Dostupné z www: <<http://www.nsm.cz/home/>>.

Nadace Žena. [online]. [cit. 08. 02. 2016]. Dostupné z www: <<http://www.nadacezena.cz/index.php?categoryid=1>>.

Plzeňská diecéze. *Nadační fond Dominanty*. [online]. [cit. 22. 02. 2016]. Dostupné z www: <<http://www.bip.cz/informujeme/nadacni-fond-dominanty/>>.

Plzeňská diecéze. *Výroční zpráva za rok 2014*. [online]. [cit. 22. 02. 2016]. Dostupné z www: <http://www.bip.cz/STAZENI/DOKUMENTY/vyrocní_zpravy/PB_vz_2014_plakat.pdf>.

Plzeňský kraj. *Základní informace o kraji*. [online]. [cit. 12. 02. 2016]. Dostupné z www: <<http://www.plzensky-kraj.cz/cs/clanek/zakladni-informace-o-kraji>>.

Podpůrný spolek haléřový dělníků Škoda Plzeň. *Historie*. [online]. [cit. 18. 02. 2016]. Dostupné z www: <<http://mujweb.cz/pshd/>>.

Point 14. *Organizační struktura*. [online]. [cit. 22. 02. 2016]. Dostupné z www: <<http://www.point14.cz/theme/point14/data/images/point14-organizacni-struktura.jpg>>.

Point 14. *Výroční zpráva 2014*. [online]. [cit. 22. 02. 2016]. Dostupné z www: <<http://www.point14.cz/theme/point14/data/download/vyrocní-zprava-2014-cs.pdf>>.

Policejní akademie České republiky v Praze. [online]. [cit. 29. 01. 2016]. Dostupné z www: <<http://www.polac.cz/g2/index.php>>.

Policie České republiky – KŘP Plzeňského kraje. *Kontakty*. [online]. [cit. 22. 01. 2016]. Dostupné z www: <<http://www.policie.cz/clanek/uzemni-utvary-sprava-zapadoceskeho-kraje-kontakty-krajske-reditelstvi-policie-plzenskeho-kraje-kontakty.aspx>>.

Policie České republiky. *O policii ČR*. [online]. [cit. 22. 01. 2016]. Dostupné z www: <<http://www.policie.cz/clanek/o-nas-policie-ceske-republiky-policie-ceske-republiky.aspx>>.

Policie České republiky. *Školní policejní středisko Domažlice*. [online]. [cit. 29. 01. 2016]. Dostupné z www: <<http://www.policie.cz/clanek/sprava-zapadoceskeho-kraje-skolni-policejni-stredisko-skolni-policejni-stredisko-domazlice.aspx>>.

Portál veřejné správy. *Informace pro občany. Zákony*. [online]. [cit. 24. 02. 2016]. Dostupné z www: <<https://portal.gov.cz/app/zakony/?path=/portal/obcan/>>.

Rada seniorů České republiky, o. s. Plzeňský kraj. [online]. [cit. 08. 02. 2016]. Dostupné z www: <<http://www.rscr.cz/krajske-rady/plzensky-kraj/>>.

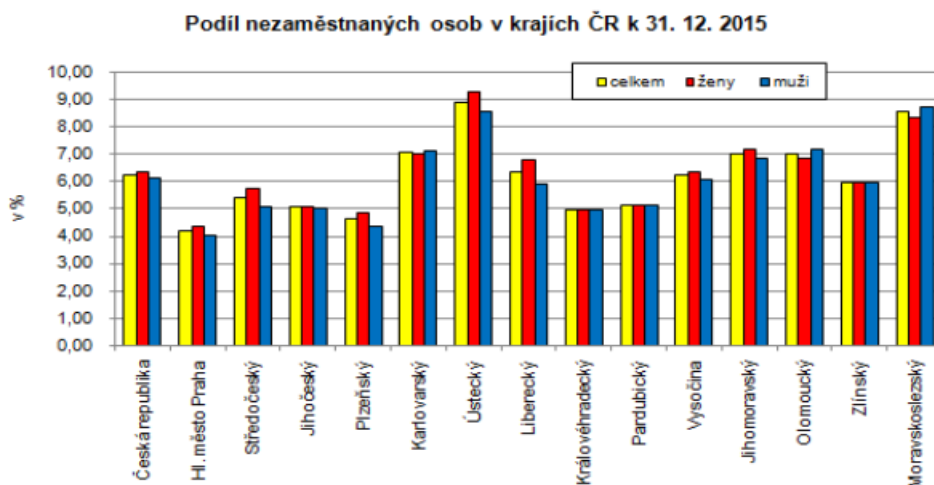
SIMONOVÁ, Natalie, HAMPLOVÁ, Dana. *Další vzdělávání dospělých v České republice – kdo se ho účastní a s jakými důsledky?* [online]. [cit. 18. 03. 2016]. Dostupné z www: <http://sreview.soc.cas.cz/uploads/0f87bacca523f0f591a2501a7f6f07591acc6e91_16-1-02Simonova25.indd.pdf>.

Veřejný rejstřík a Sběrka listin. *Výpis z nadačního rejstříku*. [online]. [cit. 18. 02. 2016].
Dostupné z [www: <https://or.justice.cz/ias/ui/rejstrik-firma.vysledky?subjektId=159742&typ=PLATNY>](http://www.or.justice.cz/ias/ui/rejstrik-firma.vysledky?subjektId=159742&typ=PLATNY).

9 Přílohy

Příloha A: Graf – Podíl nezaměstnaných osob v krajích ČR k 31. 12. 2015.....	98
Příloha B: Tabulka – Podíl nezaměstnaných osob v Plzeňském kraji.....	99
Příloha C: Graf – Počet uchazečů na 1 volné pracovní místo	99
Příloha D: Graf – obyvatelstvo podle dosaženého vzdělání	100
Příloha E: Dotazník.....	101
Příloha F: Doprovodný dopis.....	105
Příloha G: Návrh organizačního opatření pro KSZ v Plzni	107

Příloha A: Graf – Podíl nezaměstnaných osob v krajích ČR k 31. 12. 2015



Zdroj: Český statistický úřad, 2016 (dostupné z <https://www.czso.cz/csu/xp/nezamestnanost-v-plzenskem-kraji-k-31-12-2015>)

Příloha B: Tabulka – Podíl nezaměstnaných osob v Plzeňském kraji

Podíl nezaměstnaných osob, uchazeči o zaměstnání a volná pracovní místa v Plzeňském kraji (stav k 31. 12.)

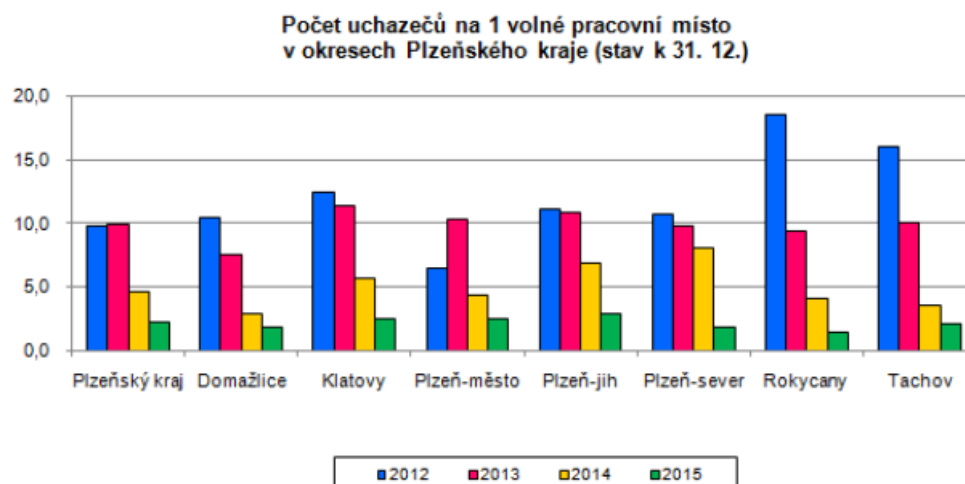
Pramen: Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR

	2012	2013	2014	2015
Podíl nezaměstnaných osob¹⁾ (%)	5,94	6,45	5,70	4,62
v tom:				
ženy	6,13	6,64	5,95	4,89
muži	5,75	6,26	5,46	4,36
Neumístění uchazeči o zaměstnání celkem	23 724	25 709	22 641	18 587
z toho:				
ženy	12 023	13 057	11 619	9 675
absolventi škol a mladiství	1 676	1 668	1 223	934
občané se zdravotním postižením	3 116	3 240	3 187	3 045
uchazeči s nárokem na podporu v nezaměstnanosti	5 081	5 940	5 582	5 368
Dosažitelní uchazeči o zaměstnání ve věku 15-64 let	23 210	25 008	21 901	17 607
z toho:				
ženy	11 744	12 631	11 196	9 123
absolventi škol a mladiství	1 655	1 646	1 205	918
uchazeči s nárokem na podporu v nezaměstnanosti	5 033	5 843	5 452	5 224
Volná pracovní místa	2 417	2 575	4 927	8 458
z toho:				
pro absolventy a mladistvé	157	378	768	2 292
osoby se zdravotním postižením	140	157	311	694
Počet uchazečů na 1 volné pracovní místo	9,8	10,0	4,6	2,2

¹⁾ Podíl dosažitelných uchazečů ve věku 15-64 let na obyvatelstvu ve věku 15-64 let.

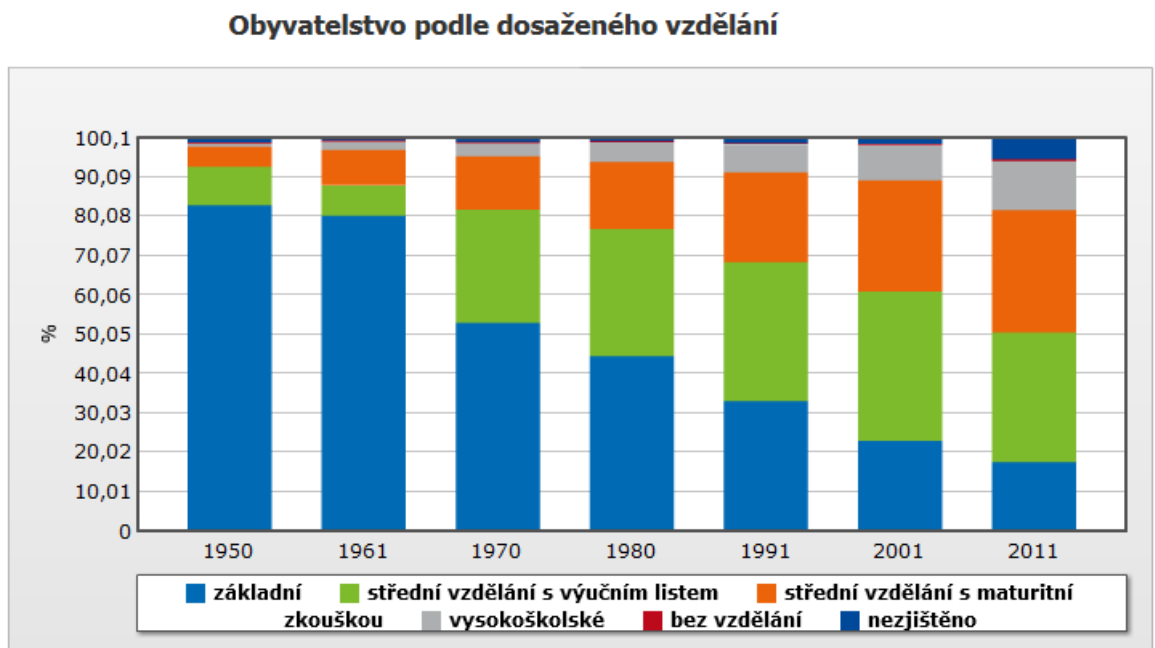
Zdroj: Český statistický úřad, 2016 (dostupné z <https://www.czso.cz/csu/xp/nezamestnanost-v-plzenskem-kraji-k-31-12-2015>)

Příloha C: Graf – Počet uchazečů na 1 volné pracovní místo



Zdroj: Český statistický úřad, 2016 (dostupné z <https://www.czso.cz/csu/xp/nezamestnanost-v-plzenskem-kraji-k-31-12-2015>)

Příloha D: Graf – obyvatelstvo podle dosaženého vzdělání



Zdroj: Český statistický úřad, 2016 (dostupné z https://www.czso.cz/csu/czso/souhrna_data_o_ceske_republice)

Příloha E: Dotazník

Dotazník „Celoživotní vzdělávání“

Dobrý den,

jsem studentkou Provozně ekonomické fakulty České zemědělské univerzity v Praze, studijní obor veřejná správa a regionální rozvoj.

Dovoluji si Vás touto cestou poprosit o vyplnění přiloženého dotazníku, který bude podkladem pro vypracování diplomové práce na téma „Celoživotní vzdělávání pracovníků ve státním sektoru a význam celoživotního vzdělávání v neziskovém sektoru“ (srovnávací studie).

Dotazník je zcela anonymní. Prosím uvádějte pravdivé údaje.

Předem Vám děkuji za Vaši pomoc a spolupráci.

Dagmar Tesařová

Část A - Zvýšení kvalifikace studiem

1. Nejvyšší dosažené vzdělání (zaškrtněte odpovídající políčko křížkem „x“):

- základní
- střední bez maturity
- střední s maturitou
- vyšší odborné
- vysokoškolské – bakalářské
- vysokoškolské – magisterské
- vysokoškolské – doktorandské

2. Došlo ke zvýšení Vaší kvalifikace studiem až v průběhu Vašeho zaměstnání?

- ano
- ne

Pokud jste odpověděl/a NE, pokračujte, prosím, až otázkou č. 5

3. Co Vás vedlo ke zvýšení Vaší kvalifikace (možno označit více odpovědí):

- požadavek zaměstnavatele
- udržení stávající pracovní pozice
- dosažení lepší pracovní pozice
- vyšší finanční ohodnocení
- vlastní zájem o vzdělávání
- uznání okolí
- jiné (uved'te jaké)

4. Výše školného za jeden semestr:

- bezplatně
- do 10.000 Kč

- od 10.001 do 20.000 Kč
- od 20.001 do 30.000 Kč
- od 30.001 do 40.000 Kč
- nad 40.000 Kč

5. Máte zájem o další zvýšení Vašeho dosaženého vzdělání?

- ano - důvod/y (možno označit více možností)
 - požadavek zaměstnavatele
 - udržení stávající pracovní pozice
 - dosažení lepší pracovní pozice
 - finanční ohodnocení
 - vlastní zájem o vzdělávání
 - uznání okolí
 - jiné (uveďte jaké)

- ne - důvod/y (možno označit více možností)
 - finanční náročnost
 - časová náročnost
 - dojíždění mimo místo bydliště
 - psychické zatížení
 - rodina
 - zaměstnavatel zvýšení nepožaduje
 - zaměstnavatel mi zvýšení neumožní (neposkytne volno atd.)
 - strach z neúspěchu
 - jiné (uveďte jaké)

Část B - Různé semináře – školení

6. Nabízí Vám zaměstnavatel školení – semináře?

- ano, pravidelně
- ano, nepravidelně
- ne
- vyhledávám sám/sama

7. Jak často se zúčastňujete seminářů/školení:

- nikdy
- 1x ročně
- 2x ročně
- 3 - 4x ročně
- 5 - 6x ročně
- častěji

8. Je účast povinná?

- nikdy
- někdy
- vždy

9. Jaké zaměření seminářů/školení vyhledáváte? (možno označit více odpovědí)

- odborné – zaměřené na pracovní pozici
- cizí jazyky
- ekonomie, finance
- výpočetní technika
- komunikace, řešení konfliktů apod.
- jiné (uved'te jaké)

10. Jaké druhy seminářů/školení v nabídce zaměstnavatele postrádáte?

- žádné
- uveďte konkrétně

11. Účast na semináři/školení Vám přináší potřebné informace

- ano
- spíše ano
- spíše ne
- ne

12. Jaký typ semináře/školení upřednostňujete?

- jednodenní na pracovišti
- jednodenní mimo pracoviště
- vícedenní na pracovišti
- vícedenní mimo pracoviště
- jiné (uved'te jaké)

13. Stará se Váš zaměstnavatel dostatečně o další vzdělávání zaměstnanců?

- ano
- spíše ano
- spíše ne
- ne

14. Je neustálé vzdělání na Vašem pracovišti potřebné?

- ano
- spíše ano
- spíše ne
- ne

15. Finanční zajištění semináře/školení:

- zaměstnavatel hradí v plné výši
- zaměstnavatel hradí pouze částečně (část si zaplatím)
- musím si zaplatit v plné výši
- pokud si musím zaplatit, neúčastním se
- jiné (uved'te jaké)

16. Zúčastnil/a jste se semináře/školení hrazeného z prostředků EU?

- ano
- ne
- nevím

Část C - Ostatní údaje

17. Pohlaví:

- muž
- žena

18. Věk:

- do 25 let
- 26 – 35 let
- 36 – 45 let
- 46 – 55 let
- nad 55 let

19. Pracujete ve vedoucí pozici?

- ano
- ne

20. Pokud jste odpověděl/a ANO, vyhodnoťte dopady účasti na seminářích (příp. studia) na svých podřízených (možno označit více odpovědí)

- lepší pracovní výkon
- zájem o nové poznatky
- více samostatnosti
- častá nepřítomnost na pracovišti
- vyšší náklady pro zaměstnavatele
- odchod kvalitních zaměstnanců
- únava, stres
- nelze posoudit
- jiné (uved'te jaké)

Děkuji Vám za vyplnění tohoto dotazníku.

Příloha F: Doprovodný dopis

Vážená paní / Vážený pane,

jako studentka Provozně ekonomické fakulty České zemědělské univerzity v Praze, studijní obor veřejná správa a regionální rozvoj, se na Vás obracím se žádostí o poskytnutí informací, které budou využity pro vypracování diplomové práce na téma „Celoživotní vzdělávání pracovníků ve státním sektoru a význam celoživotního vzdělávání v neziskovém sektoru“ (srovnávací studie), a to:

1. Počet zaměstnanců Vašeho úřadu/Vaší organizace (bez podřízených úřadů) ke dni 31. 12. 2015,
z toho: s vysokoškolským vzděláním
 se středoškolským vzděláním s maturitou
2. Existuje ve Vašem resortu předpis upravující požadované vzdělání pro jednotlivé pracovní pozice Vašich zaměstnanců, event. máte vlastní vnitřní předpis, který tuto problematiku upravuje? O jaké předpisy se jedná? Je možno poskytnout kopii, příp. nahlédnout.
3. Existuje ve Vašem resortu předpis, podle kterého se řídí další průběžné vzdělávání Vašich zaměstnanců, event. máte vlastní vnitřní předpis, který tuto problematiku upravuje? O jaké předpisy se jedná? Je možno poskytnout kopii, příp. nahlédnout.
4. Vyskytují se u Vašeho úřadu/Vaší organizace zaměstnanci, kteří nesplňují potřebné vzdělání? Pokud ano, uveďte, prosím počet udělených výjimek a počet zaměstnanců, kteří si chybějící vzdělání doplnili (za období 3 – 5 let), příp. uveďte jiný postup, podle kterého je u Vás postupováno.
5. Jakým způsobem a jak často jsou zaměstnanci vyrozumíváni o nabídce seminářů/školení?
6. Kdo a jak provádí výběr seminářů/školení?
7. Finanční zajištění seminářů – je u Vašeho úřadu/Vaší organizace stanoven např. roční limit na vzdělávání, nebo částka na jednoho zaměstnance? Podílí se zaměstnanci na nákladech, nebo je vše hrazeno zaměstnavatelem? Je-li to možné, uveďte, prosím, vynaložené náklady na vzdělávání za posledních pět let, tj. jednotlivě za rok 2011, 2012, 2013, 2014, 2015, příp. prosím o informaci, zda lze využít nějaká zveřejněná „data“ na internetu.
8. Využíváte semináře/školení financované z prostředků Evropské unie, příp. sami žádáte o poskytnutí finančních prostředků z Evropské unie?
9. Jsou semináře/školení povinná? Sledujete a vyhodnocujete účast Vašich zaměstnanců na seminářích/školeních? Je zaměstnanec motivován finanční odměnou?

10. Jsou pořádané semináře/školení hodnoceny ze strany vedoucích (nadřízených) zaměstnanců (jejich přínos, negativní dopad)? Je na základě získaných poznatků upravován výběr dalších seminářů/školení?

11. Vaše další případné poznatky a náměty k dokreslení situace v této oblasti.

Budu si vážit Vaší ochoty výše uvedené projednat při osobním jednání. Pro upřesnění uvádím, že studuji při zaměstnání, doplňuji si potřebné vzdělání.

Děkuji Vám předem za kladné vyřízení žádosti. Velice si Vážím Vaší pomoci a vstřícnosti.

S pozdravem

Bc. Dagmar Tesařová

Krajské státní zastupitelství v Plzni

Veleslavínova 38, 306 36 Plzeň

tel. 377 868 511; fax 377 868 512, 377 868 528 ; e-mail podatelna@ksz.plz.justice.cz

1 SPR/2016-1

N á v r h

Organizační opatření
krajské státní zástupkyně poř. č./2016,
kterým se vydá

Personální standard administrativních pracovníků

Čl. 1

Obecná ustanovení

Výběr nových administrativních pracovníků provádí personální úsek společně s vedoucím pracovníkem, do jehož oddělení bude pracovník zařazen.

Čl. 2

Kvalifikační předpoklady

(1) Kvalifikační předpoklady vzdělání pro výkon prací v jednotlivých platových třídách upřesňuje nařízení vlády č. 564/2006 Sb., o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě, ve znění pozdějších předpisů:

1. platová třída: základní vzdělání nebo základy vzdělání
2. platová třída: základní vzdělání nebo základy vzdělání
3. platová třída: střední vzdělání
4. platová třída: střední vzdělání s výučním listem nebo střední vzdělání
5. platová třída: střední vzdělání s výučním listem
6. platová třída: střední vzdělání s maturitní zkouškou nebo střední vzdělání s výučním listem
7. platová třída: střední vzdělání s maturitní zkouškou
8. platová třída: střední vzdělání s maturitní zkouškou
9. platová třída: vyšší odborné vzdělání nebo střední vzdělání s maturitní zkouškou
10. platová třída: vysokoškolské vzdělání v bakalářském studijním programu nebo vyšší odborné vzdělání
11. platová třída: vysokoškolské vzdělání v magisterském studijním programu nebo vysokoškolské vzdělání v bakalářském studijním programu
12. platová třída: vysokoškolské vzdělání v magisterském studijním programu nebo vysokoškolské vzdělání v bakalářském studijním programu
13. platová třída: vysokoškolské vzdělání v magisterském studijním programu

14. platová třída: vysokoškolské vzdělání v magisterském studijním programu
15. platová třída: vysokoškolské vzdělání v magisterském studijním programu
16. platová třída: vysokoškolské vzdělání v magisterském studijním programu.

Čl. 3 Pravidla při výběru

Personální úsek a příslušný vedoucí pracovník rozhodují o vhodném pracovníkovi na základě shromážděných informací o daném uchazeči, kterými jsou zejména:

- a) splnění kvalifikačního předpokladu uvedeného v čl. 2
- b) výsledky přezkoušení (např. dosažená rychlost a přesnost opisu, poznatky z psaní na diktát, znalosti gramatiky českého jazyka)
- c) osobní pohovor
- d) zájem uchazeče o nabízenou práci
- e) údaje ze zaslání životopisu
- f) dle potřeby doporučení z předchozích zaměstnání či jiné reference.

Čl. 4 Úvodní proškolení a další vzdělávání

(1) Každý nový pracovník je při nástupu proškolen zejména ohledně BOZP a PO, dále je seznámen s platnými organizačními opatřeními a dalšími právními předpisy, které se týkají jeho pracovního zařazení.

(2) Nový pracovník se zúčastní seminářů Justiční akademie např. Word, Excel, a to podle rozsahu svých znalostí - pro začátečníky nebo pro pokročilé. Dále jsou mu nabídnuty odborné semináře týkající se jeho konkrétního pracovního zařazení (např. úvodní seznámení se systémem spisové služby, práce se seznamem jmen, práce v podatelně pro začátečníky atd.).

(3) Všichni pracovníci se zúčastňují dalších potřebných seminářů, které nabízí Justiční akademie, příp. jiná vzdělávací instituce. Jedná se např. o semináře Word pro pokročilé, Excel pro pokročilé, práce se seznamem jmen, tvorba vzorů dokumentů, skartační řízení, postup podatelny při příjmu a odesílání elektronických podání, výkaznictví, statistika, doručování pro státní zastupitelství atd.

(4) Žádost o účast na semináři schvaluje vedoucí pracovník. Schválení musí být provedeno před vlastním odesláním přihlášky. V případě většího zájmu vedoucí pracovník s ohledem na zajištění řádného chodu úřadu omezí počet vyslaných pracovníků. Podle charakteru semináře vedoucí pracovník zváží odeslání žádosti o zopakování semináře s uvedením počtu zájemců.

(5) Pracovník, který se zúčastní semináře, seznámí své zástupy se získanými informacemi, aby došlo ke sjednocení praxe. Vedoucímu pracovníkovi oznámí své poznatky, zejména týkající se přínosu pro ostatní pracovníky. Nezamlčí ani negativní poznatky, které budou podkladem pro jednání s organizátorem seminářů a povedou ke zlepšení kvality pořádaných seminářů.

Čl. 5
Hodnocení pracovníků

(1) Vedoucí pracovník na základě žádosti personálního úseku provede hodnocení podřízených pracovníků.

(2) Při hodnocení se zaměří zejména na kvalitu odváděné práce, na množství (počet napadlých a počet vyřízených věcí), na rychlost při zpracování spisů, na chybovost (zjištěnou při pravidelných čtvrtletních kontrolách). Zohledňuje se také využívání pracovní doby, pracovní kázeň, samostatnost, ochota a vstřícnost vůči kolegům. Uvedou se také poznatky ke zvládnutí krizových situací (např. při dlouhodobém zajišťování zástupů). Důležitým hlediskem je rovněž orientace ve vydaných návodech a předpisech a jejich uplatnění v praxi. Zvláštní pozornost je nutno věnovat pracovníkům, kteří zaučují nové pracovníky, jak se jim věnují, zda mají dostatečnou časovou rezervu atd.

Čl. 6
Účinnost

Toto organizační opatření nabývá účinnosti dnem

.....
krajská státní zástupkyně

V Plzni dne