

# **Další profesní vzdělávání pracovníků okresních soudů**

Vladimíra Němcová

---

Bakalářská práce  
2014



Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně  
Fakulta humanitních studií

---

Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně  
Fakulta humanitních studií  
Ústav pedagogických věd  
akademický rok: 2013/2014

## **ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE**

(PROJEKTU, UMĚLECKÉHO DÍLA, UMĚLECKÉHO VÝKONU)

Jméno a příjmení: **Vladimíra Němcová**  
Osobní číslo: **H11112**  
Studijní program: **B7507 Specializace v pedagogice**  
Studijní obor: **Andragogika v profilaci na řízení lidských zdrojů  
v neziskové sféře**  
Forma studia: **kombinovaná**

Téma práce: **Další profesní vzdělávání pracovníků okresních  
soudů**

Zásady pro vypracování:

**Studium odborné literatury.**

**Vymezení terminologie a teoretických východisek z oblasti profesního vzdělávání a celoživotního učení.**

**Příprava metodiky výzkumné části.**

**Realizace kvantitativního výzkumu formou dotazníku.**

**Zpracování a vyhodnocení získaných dat, včetně jejich interpretace.**

**Prezentace výsledků výzkumu, jejich shrnutí a doporučení pro praxi.**

Rozsah bakalářské práce:

Rozsah příloh:

Forma zpracování bakalářské práce: **tištěná/elektronická**

Seznam odborné literatury:

**BENEŠ, Milan. Andragogika. Vyd. 1. Praha: Grada, 2008. ISBN 978-802-4725-802.**

**HRONÍK, František. Rozvoj a vzdělávání pracovníků. Vyd. 1. Praha: Grada, 2007. ISBN 978-80-247-1457-8.**

**CHRÁSKA, Miroslav. Metody pedagogického výzkumu: základy kvantitativního výzkumu. Praha: Grada, 2007. ISBN 978-80-247-1369-4.**

**MUŽÍK, Jaroslav. Profesionální vzdělávání dospělých. Vyd. 1. Praha: CODEX Bohemia, 1999. ISBN 80-859-6393-0.**

**PALÁN, Zdeněk. Základy andragogiky. Praha: Vysoká škola J.A. Komenského, 2003. ISBN 80-86723-03-8.**

Vedoucí bakalářské práce:

**Mgr. Michaela Lukešová**

Ústav pedagogických věd

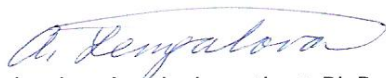
Datum zadání bakalářské práce:

**22. ledna 2014**

Termín odevzdání bakalářské práce:

**2. května 2014**

Ve Zlíně dne 22. ledna 2014



doc. Ing. Aněžka Lengálová, Ph.D.

*děkanka*



Mgr. Jakub Hladík, Ph.D.

*ředitel ústavu*

## PROHLÁŠENÍ AUTORA BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

Beru na vědomí, že

- odevzdáním bakalářské práce souhlasím se zveřejněním své práce podle zákona č. 111/1998 Sb. o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů (zákon o vysokých školách), ve znění pozdějších právních předpisů, bez ohledu na výsledek obhajoby <sup>1)</sup>;
- beru na vědomí, že bakalářská práce bude uložena v elektronické podobě v univerzitním informačním systému dostupná k nahlédnutí;
- na moji bakalářskou práci se plně vztahuje zákon č. 121/2000 Sb. o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů (autorský zákon) ve znění pozdějších právních předpisů, zejm. § 35 odst. 3 <sup>2)</sup>;
- podle § 60 <sup>3)</sup> odst. 1 autorského zákona má UTB ve Zlíně právo na uzavření licenční smlouvy o užití školního díla v rozsahu § 12 odst. 4 autorského zákona;
- podle § 60 <sup>3)</sup> odst. 2 a 3 mohu užít své dílo – bakalářskou práci - nebo poskytnout licenci k jejímu využití jen s předchozím písemným souhlasem Univerzity Tomáše Bati ve Zlíně, která je oprávněna v takovém případě ode mne požadovat přiměřený příspěvek na úhradu nákladů, které byly Univerzitou Tomáše Bati ve Zlíně na vytvoření díla vynaloženy (až do jejich skutečné výše);
- pokud bylo k vypracování bakalářské práce využito softwaru poskytnutého Univerzitou Tomáše Bati ve Zlíně nebo jinými subjekty pouze ke studijním a výzkumným účelům (tj. k nekomerčnímu využití), nelze výsledky bakalářské práce využít ke komerčním účelům.

Prohlašuji, že

- elektronická a tištěná verze bakalářské práce jsou totožné;
- na bakalářské práci jsem pracoval samostatně a použitou literaturu jsem citoval. V případě publikace výsledků budu uveden jako spoluautor.

Ve Zlíně ..... 3.4. 2014

.....  


*1) zákon č. 111/1998 Sb. o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů (zákon o vysokých školách), ve znění pozdějších právních předpisů, § 47b Zveřejňování závěrečných prací:*

*(1) Vysoká škola nevydělečně zveřejňuje disertační, diplomové, bakalářské a rigorózní práce, u kterých proběhla obhajoba, včetně posudků oponentů a výsledku obhajoby prostřednictvím databáze kvalifikačních prací, kterou spravuje. Způsob zveřejnění stanoví vnitřní předpis vysoké školy.*

(2) Disertační, diplomové, bakalářské a rigorózní práce odevzdané uchazečem k obhajobě musí být též nejméně pět pracovních dnů před konáním obhajoby zveřejněny k nahlížení veřejnosti v místě určeném vnitřním předpisem vysoké školy nebo není-li tak určeno, v místě pracoviště vysoké školy, kde se má konat obhajoba práce. Každý si může ze zveřejněné práce pořizovat na své náklady výpisy, opisy nebo rozmnoženiny.

(3) Platí, že odevzdáním práce autor souhlasí se zveřejněním své práce podle tohoto zákona, bez ohledu na výsledek obhajoby.

2) zákon č. 121/2000 Sb. o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů (autorský zákon) ve znění pozdějších právních předpisů, § 35 odst. 3:

(3) Do práva autorského také nezasahuje škola nebo školské či vzdělávací zařízení, užije-li nikoli za účelem přímého nebo nepřímého hospodářského nebo obchodního prospěchu k výuce nebo k vlastní potřebě dílo vytvořené žákem nebo studentem ke splnění školních nebo studijních povinností vyplývajících z jeho právního vztahu ke škole nebo školskému či vzdělávacímu zařízení (školní dílo).

3) zákon č. 121/2000 Sb. o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů (autorský zákon) ve znění pozdějších právních předpisů, § 60 Školní dílo:

(1) Škola nebo školské či vzdělávací zařízení mají za obvyklých podmínek právo na uzavření licenční smlouvy o užití školního díla (§ 35 odst.

3). Odpírá-li autor takového díla udělit svolení bez vážného důvodu, mohou se tyto osoby domáhat nahrazení chybějícího projevu jeho vůle u soudu. Ustanovení § 35 odst. 3 zůstává nedotčeno.

(2) Není-li sjednáno jinak, může autor školního díla své dílo užit či poskytnout jinému licenci, není-li to v rozporu s oprávněnými zájmy školy nebo školského či vzdělávacího zařízení.

(3) Škola nebo školské či vzdělávací zařízení jsou oprávněny požadovat, aby jim autor školního díla z výdělku jim dosaženého v souvislosti s užitím díla či poskytnutím licence podle odstavce 2 přiměřeně přispěl na úhradu nákladů, které na vytvoření díla vynaložily, a to podle okolností až do jejich skutečné výše; přitom se přihlídně k výši výdělku dosaženého školou nebo školským či vzdělávacím zařízením z užití školního díla podle odstavce 1.

## **ABSTRAKT**

Bakalářská práce se zabývá dalším profesním vzděláváním pracovníků okresních soudů v České republice. V teoretické části jsou vymezeny základní pojmy týkající se vzdělávání dospělých a andragogiky, je zde popsán historický vývoj vzdělávání dospělých, postavení andragogiky v systému věd. Pozornost je věnována profesnímu vzdělávání dospělých a systému soudů v České republice a také postavení pracovníků a jejich vzdělávání v rámci profese. Praktická část má za cíl zjistit, jaký je názor pracovníků okresních soudů na další profesní vzdělávání.

Klíčová slova:

Vzdělávání dospělých, profesní vzdělávání, okresní soud, soudce, úřednice, dospělý, rozvoj.

## **ABSTRACT**

The bachelor thesis deals with the continuing professional education of district courts staff in the Czech Republic. In the theoretical part the basic concepts related to adult education and andragogy are defined, the historical development of adult education and the role of andragogy in the system of sciences are described there. Attention is paid to professional education of adults and court system in the Czech Republic but also to the role of the staff members and their education within the profession. The practical part's aim is to find out what the opinion of district court staff on the continuing professional education is.

Keywords:

Adult education, professional education, district court, judge, clerk, adult, development.

Ráda bych poděkovala Mgr. Michaele Lukešové za odborné vedení, poskytnutí rad a připomínek při vypracování této bakalářské práce.

Také bych chtěla poděkovat své rodině za trpělivost a podporu při studiu.

*„Naši učitelé nesmějí být podobni sloupům u cest, jež pouze ukazují, kam jít, ale samy  
nejdou.“*

J. A. Komenský

Prohlašuji, že odevzdaná verze bakalářské práce a verze elektronická nahraná do IS/STAG jsou totožné.

## OBSAH

<b>ÚVOD</b> .....	<b>9</b>
<b>I TEORETICKÁ ČÁST</b> .....	<b>10</b>
<b>1 ANDRAGOGIKA - VYMEZENÍ POJMŮ</b> .....	<b>11</b>
1.1 DĚJINY ANDRAGOGIKY .....	13
1.2 ANDRAGOGIKA V SYSTÉMU VĚD .....	14
<b>2 PROFESNÍ VZDĚLÁVÁNÍ</b> .....	<b>16</b>
2.1 VZDĚLÁVÁNÍ A ROZVOJ KOMPETENCÍ V SOUVISLOSTI S PROFESÍ .....	17
2.2 KLÍČOVÉ KOMPETENCE .....	18
2.3 VZDĚLÁVÁNÍ ÚŘEDNÍKŮ STÁTNÍ SPRÁVY .....	19
<b>3 SOUDY V ČESKÉ REPUBLICE</b> .....	<b>21</b>
3.1 PRACOVNÍ POZICE - ÚROVEŇ VZDĚLÁNÍ .....	22
3.2 JUSTIČNÍ AKADEMIE .....	23
3.2.1 Proces tvorby Plánu vzdělávání .....	24
3.2.2 Vzdělávací akce Justiční akademie .....	25
3.3 ASISTENČNÍ SYSTÉM JUSTIČNÍ AKADEMIE .....	26
<b>II PRAKTICKÁ ČÁST</b> .....	<b>27</b>
<b>4 NÁZOR PRACOVNÍKŮ OS NA DALŠÍ PROFESNÍ VZDĚLÁVÁNÍ</b> .....	<b>28</b>
4.1 VÝZKUMNÉ CÍLE A VÝZKUMNÉ OTÁZKY .....	28
4.2 VÝZKUMNÝ SOUBOR .....	30
4.3 TECHNIKY A METODY .....	30
<b>5 INTERPRETACE VÝSLEDKŮ VÝZKUMU</b> .....	<b>32</b>
<b>6 SHRNUTÍ VÝSLEDKŮ VÝZKUMU</b> .....	<b>46</b>
6.1 DOPORUČENÍ PRO PRAXI.....	48
<b>ZÁVĚR</b> .....	<b>49</b>
<b>SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY</b> .....	<b>50</b>
<b>SEZNAM POUŽITÝCH SYMBOLŮ A ZKRATEK</b> .....	<b>52</b>
<b>SEZNAM GRAFŮ</b> .....	<b>53</b>
<b>SEZNAM TABULEK</b> .....	<b>54</b>
<b>SEZNAM PŘÍLOH</b> .....	<b>55</b>



## ÚVOD

Další profesní vzdělávání nejen v soudnictví je považováno za důležitou součást života každého pracovníka, neboť každý zaměstnanec musí nést zodpovědnost za své jednání a rozhodování v rámci pracovní činnosti. V důsledku nedostatečných informací, znalostí nebo dovedností může docházet k chybám, tyto pak mohou vést k vážným následkům. Zvláště v soudnictví by případná pochybení mohla způsobit újmu člověku, který hledá u této instituce spravedlnost.

Sama jsem po třináct let byla zaměstnankyní okresního soudu, a to na pozici vyšší soudní úřednice a za tuto dobu jsem si všimla, že sice vzdělávání v soudnictví je na poměrně vysoké úrovni, avšak rozhodně není dostupné pro každého. Dle mého názoru administrativním pracovníkům na nižších pozicích, a to především zapisovatelkám, není vzdělávání v rámci pracovní pozice nabízeno, ani nijak zajišťováno, byť dle mého názoru by o určité kurzy byl velký zájem.

Cílem této práce je představit čtenářům, jaký je systém soudnictví v naší republice a na kolik je důležité, nebo dokonce povinné, neustálé prohlubování kvalifikace soudních pracovníků, a to v souvislosti se změnami zákonů, společnosti a v neposlední řadě např. s technologickým vývojem. Obzvláště pracovníci na pozici soudců, kteří v podstatě rozhodují o životech a osudech lidí, by sami měli chtít svou kvalifikaci udržovat na vysoké úrovni.

Teoretická část je zaměřena na vymezení základních pojmů souvisejících s andragogikou a vzděláváním dospělých, na historický vývoj této vědy a její postavení v systému věd. Dále je zde popsána podstata dalšího profesního vzdělávání související s osobnostním rozvojem a rozvojem kompetencí pracovníků a je představen systém soudů v České republice a jejich vnitřní personální a organizační struktura, současně s předepsaným a povinným vzděláváním pro jednotlivé pracovníky. A také je věnována pozornost samotné Justiční akademii, která především zajišťuje a organizuje další vzdělávání pro pracovníky soudů, a to prostřednictvím asistenčního systému Justiční akademie.

V praktické části je realizován kvantitativní výzkum formou dotazníkového šetření, který byl prováděn na vzorku pracovníků okresních soudů v České republice.

## **I. TEORETICKÁ ČÁST**

## 1 ANDRAGOGIKA - VYMEZENÍ POJMŮ

Termín **andragogika** představuje vzdělávání a výchovu dospělých, je odvozen z řeckého *agein* = vedení a *anér* = muž nebo dospělý, tedy vedení dospělých. Ovšem více než tento pojem se užívá výraz vzdělávání dospělých. Andragogikou je myšlena věda, která se zaměřuje na všechny aspekty vzdělávání dospělých a současně slouží k přípravě odborníků do budoucnosti. (Beneš, 2008, str. 11)

Nejčastěji používaným pojmem je **výchova**, kdy výchovou je myšleno záměrné ovlivňování člověka, jde o změnu s ohledem na konkrétní cíl nebo hodnotu, člověk je veden k interakci s pedagogem. **Vzdělávání** je naopak cílevědomý proces vedoucí k realizaci cílů, zprostředkování znalostí a celkový rozvoj. (Beneš, 2008, str. 15)

Za takový v podstatě sporný považujeme pojem **dospělý**, neboť tento pojem nemá jednotný výklad a nelze jej jednoznačně charakterizovat. Dle Palána (2003, str. 9) lze obecně říci, že dospělým je ten, kdo má ukončené základní vzdělání a je sociálně, biologicky a mentálně vyspělý.

K aktivní zaměstnanosti a k úspěšnému uplatnění na trhu práce je pro každého jedince nezbytné procházet procesem celoživotního učení a vzdělávání. Za **celoživotní učení** je považováno veškeré vzdělávání, na základě něhož si jedinec zdokonaluje své znalosti a dovednosti, a to po celý svůj život. (Veteška, Tureckiová, 2008, str. 14)

Celoživotní vzdělávání by mělo vycházet především ze zájmů jednotlivce, z jeho pracovních a osobních potřeb a zkušeností. (Veteška, 2011, str. 43)

V rámci celoživotního vzdělávání, které má poskytovat možnost vzdělávání v různých fázích rozvoje, lze rozlišit 3 druhy vzdělávání – formální, neformální a informální.

**Formální** vzdělávání je institucionalizované, je přesně definováno a vymezeno zákonem, jedná se o vzdělávání ve školách. Takové vzdělávání je zakončeno vydáním certifikátu, vysvědčením, osvědčením nebo např. diplomem. **Neformální** vzdělávání je realizováno mimo školský systém, zaměřuje se na určité skupiny, takové vzdělávání nemá předepsanou formu. Je realizováno např. formou školení, odborných kurzů, stáží, workshopu, apod. Každodenní zkušenost, impulzy z okolního prostředí a vztahů pak představují **informální** vzdělávání. (Ptáčková, 2005, str. 12-13)

Každý člověk se snaží ve světě co nejlépe orientovat a tím, jak se snaží poznávat nové, se neustále učí. Učení představuje ale nejen vědění, ale i konání, jedná se o rozvoj člověka

a jeho přizpůsobení se změnám a společnosti. Učit se můžeme záměrně a organizovaně, ale také naprosto spontánně. Každodenní život nám přináší nové poznatky a zkušenosti. V podstatě se dá říci, že ty nezákladnější, a vlastně nejdůležitější, věci se učíme spontánně, (jedná se o řeč, sociální vztahy, apod.). **Učením** je tedy myšlen proces změn zahrnující nové vědomosti a zkušenosti. **Rozvojem** pak myslíme dosažení určité změny v našem duševním vědění, které dosáhneme právě učením se. Organizovaným způsobem učení je vzdělávání. To tedy znamená, že ne vždy učení je totéž, co vzdělávání. (Hroník, 2007, str. 30-31)

Výsledkem učení jsou **znalosti**. Dle Hroníka (2007, str. 37-38) rozlišujeme znalosti explicitní a implicitní. Těmi explicitními jsou znalosti, které je možno sepsat nebo jinak zadokumentovat a implicitní znalosti jsou spíše sdílené, vykazují především emocionální povahu. **Dovednosti** pak znamenají, nakolik je člověk schopen nabyté znalosti uplatnit v životě.

Dle našeho názoru se na školách člověku dostane pouze určité odborné přípravy, která ovšem nemůže nahradit zkušenosti a znalosti získané v průběhu pracovního života, proto je velmi důležité další vzdělávání. **Dalším vzděláváním** myslíme poskytování vzdělávání po ukončení školského, tedy formálního vzdělávání. Nejvíce je další vzdělávání představováno profesním vzděláváním, ale součástí dalšího vzdělávání je i vzdělávání zájmové a občanské.

Dle Vetešky a Tureckiové (2008, str. 14) **další profesní vzdělávání** spadá do neformálního vzdělávání, kdy dochází ke zvyšování kvalifikace a k rozvoji kompetencí, je představováno opakujícími se vzdělávacími akcemi, nebo např. rekvalifikacemi. Většinou tyto probíhají v místě zaměstnání, nebo ve vzdělávacích centrech. Dalším profesním vzděláváním se budeme v této práci zabývat podrobněji, a to především dalším profesním vzděláváním pracovníků okresních soudů.

Vzdělávání dospělých zřejmě existovalo od nepaměti, neboť se lidé vždy učili novým dovednostem, získávali nové zkušenosti a znalosti a v průběhu času se přístup ke vzdělávání dospělých výrazně měnil.

## 1.1 Dějiny andragogiky

Prvotní výchova souvisela s vlastní existencí člověka, se zachováním rodu a ochranou dětí. Jednalo se o zkušenost předávanou z generace na generaci. Poté, co vznikl stát a společenské vrstvy se začaly jedna od druhé odlišovat, změnil se i vztah k výchově a vzdělávání, neboť vyšší vrstvy se snažily mít lepší přístup ke vzdělávání. Člověk, jak poznával věci nepoznané, začal se ptát. Docházelo ke zdokonalování výchovy a vzdělávání a člověk si začal uvědomovat, že je to činnost prospěšná a cenná. V historii se výchově vzdělávání věnovalo mnoho myslitelů a filosofů, např. Sokrates, Tomáš Akvinský, v našich zemích to byl hlavně Jan Amos Komenský, apod. Od Jana Amose Komenského vzešla myšlenka vzdělávání po celý život pro všechny bez rozdílu. (Palán, 2003, str. 31-34)

V historickém vývoji se přístup ke vzdělávání neustále měnil a postupem času se stával čím dál více pragmatickým, když začal být chápán jako prostředek k dosažení ekonomické úspěšnosti a k řešení problémů. (Palán, 2003, str. 36)

Vzdělávání dospělých mělo svoje místo v historii vždy, ale pojem andragogika jako ekvivalent vzdělávání a péče o dospělé poprvé použil v roce 1833 Alexander Kapp, aby byla nějakým způsobem odlišena pedagogika od vzdělávání dospělých. Ovšem všeobecného použití se tento pojem dočkal až mnohem později. (Ptáčková, 2005, str. 7)

V českých zemích docházelo k největšímu rozmachu v průběhu 19. století a jeho rozvoj úzce souvisel s obrozeneckým hnutím, vzniklo mnoho lidových škol a akademií a dělnických spolků. V dějinách českých zemí má velmi důležité místo Dělnická akademie, k jejímž zakladatelům patřil mimo jiné T. G. Masaryk. Na počátku 20. století zaznamenaly rozmach lidové školy, zaměřené na všeobecné vzdělávání. Za důležité mezníky ve vzdělávání dospělých považujeme Baťův systém podnikového vzdělávání, který významně ovlivnil produktivitu práce, neboť pochopil úzkou souvislost mezi vzděláváním pracovníků a jejich dalším vzděláváním. (Bednaříková, 2008, str. 33)

K velkým společenským změnám došlo před druhou světovou válkou, kdy byla mírová výroba přebudována na válečnou, docházelo k zakládání nových průmyslových center, s čímž souviselo zvýšení nároků na přípravu dělnických i řídicích profesí. Další významná změna souvisela s rozmachem průmyslové výroby v období po druhé světové válce, v tomto období došlo k obrovskému vědecko-technickému rozvoji. Současně s rozvojem vědy a techniky se zvyšuje i potřeba neustálého vzdělávání obyvatel, obzvláště v profesní

oblasti. Dochází k rozvoji profesního vzdělávání dospělých, kdy jsou lidem zprostředkovány informace, vědomosti a znalosti, což mělo dospělým lidem pomoci v profesním životě. (Mužík, 1999)

Postoj státu vždy v minulosti závisel na tom, jaká byla aktuální politika, dále byl ovlivněn ekonomickými a sociálními změnami, tato teorie v podstatě zůstává v platnosti dodnes. Vzdělávání dospělých má tedy v každém období jiné podmínky, jinou podporu. V historii lze vymezit ke vzdělávání dospělých čtyři různé přístupy státu:

- potlačování vzdělávání, neboť je projevem určitého společenského hnutí
- neutrální přístup, kdy je přijímán názor, že není potřeba podpora státu
- absolutní kontrola vzdělávání, kdy není možno se účastnit vzdělávání nezávislého na státu (to je např. komunistická diktatura)
- nepřímá podpora, kdy státem jsou kontrolovány jen určité oblasti vzdělávání. Stát podporuje vzdělávání např. finančními dotacemi, apod. (Beneš, 2008, str. 111)

Po změně režimu v roce 1989 velmi vzrostl tlak na pracující, je požadována vyšší úroveň vzdělání a jsou kladeny nové nároky. Proto stále více dospělých začleňuje vzdělávání do svých životů a stále víc se snaží účastnit dalšího vzdělávání, avšak možnosti a nabídka nejsou stejné pro všechny.

Aktuálním problémem v České republice je chybějící soustava dalšího vzdělávání pro dospělé. Nabídka vzdělávacích akcí závisí na nabídce a poptávce. Vzhledem k tomu, že stát se ve vzdělávání dospělých příliš neangažuje, je nabídka tedy především na soukromých vzdělávacích agenturách. (Bednaříková, 2008, str. 62)

Vzdělávání dospělých bylo v minulosti součástí jiných věd, především filosofie a etiky, ale také například psychologie, sociologie, antropologie a až ve 20. století se vyčlenila jako samostatná věda.

## 1.2 Andragogika v systému věd

Dospělý a učení se je předmětem zkoumání mnoha jiných věd. Avšak pouze andragogika se věnuje tomuto tématu zcela. Andragogika se snaží dospělého člověka vést, ukázat mu nové možnosti a cesty, pomáhat.

Andragogika má oproti jiným vědám svá specifika, kterými jsou například podpora praxe, využití dovedností a znalostí z praxe pro další vzdělávání, kdy dospělý účastník vzdělávání se aktivně zapojuje do výuky. Andragogika úzce souvisí např. se sociologií, pedagogikou, psychologií, filozofií apod., avšak je samostatnou vědou o vzdělávání, výchově a učení se dospělých. (Beneš, 2008, str. 33)

Přesto, že andragogika čerpá poznatky a z mnoha jiných vědních oborů, nelze pochybovat o její samostatnosti jako vědní disciplíny, neboť ostatní vědy se zabývají vzděláváním dospělých z jiných úhlů pohledu. Je však skutečností, že andragogika se tímto problémem zabývá komplexně, pojímá všechny aspekty problematiky vzdělávání dospělých, včetně cílů, metod, obsahů, apod. (Palán, 2003, str. 55)

Nejbližší má andragogika k pedagogice, neboť obě vědy jsou spjaty se vzděláváním, přičemž andragogika vychází z obecných principů pedagogiky. Liší se v cílové skupině a tedy v přístupu ke vzdělávání. (Bednaříková, 2008, str. 43)

Dle některých autorů se andragogika a pedagogika liší, jiní tvrdí, že se tyto vědy prolínají. Z našeho pohledu je pedagogika základní vědou, neboť formuluje obecné zákonitosti vzdělávání a andragogika vychází z mnoha pedagogických závěrů. Na rozdíl od andragogiky je pedagogika uplatňována v souvislosti se vzděláváním dětí a mládeže, a to především na základních a středních školách.

Dle Mužíka (1999) je školní vzdělávání realizováno příliš obecně, není zaměřeno na konkrétní činnost. Vzhledem k tomu, že pracovní činnosti vyžadují neustále nové informace, vědomosti a dovednosti, je potřebné se osobnímu rozvoji a vzdělávání věnovat i v pracovním životě, což je náplní dalšího profesního vzdělávání pracovníků, tak, aby pracovníci byli schopni udržet krok s vývojem.

V následující kapitole se problematice profesního vzdělávání budeme věnovat podrobněji.

## 2 PROFESNÍ VZDĚLÁVÁNÍ

Vzhledem k tomu, že s vývojem společnosti a světa samotného dochází k mnoha změnám, ať už vědeckým, informačním nebo např. technologickým, uvědomujeme si, že nemůžeme vystačit se stávajícími znalostmi a vědomostmi. (Ptáčková, 2005, str. 6)

Vlivy uvnitř organizace (podniku) souvisí se zvýšenou potřebou doplňování a zvyšování kvalifikace pracovníků. Jsou to vlivy ekonomické, technické nebo například organizační. Každá společenská nebo jiná změna ihned vyvolává potřebu dalšího přeškolení zaměstnanců. (Mužik, 1999)

Dalšímu profesnímu vzdělávání je zcela oprávněně přikládán stále větší význam, neboť nároky a požadavky na pracovníky se ve všech oborech neustále zvyšují. Aby se člověk přizpůsobil současné době a uplatnil se na pracovním trhu, je nezbytné se vzdělávat po celý pracovní život.

Další profesní vzdělávání se řadí mezi nejrychleji se rozvíjející sektor. Za profesní vzdělávání považujeme veškerou přípravu na povolání. Jedná se o takové vzdělávání, které souvisí s výkonem povolání, všechny formy odborného vzdělávání v průběhu pracovního života. Jinými slovy můžeme další profesní vzdělávání označit jako rozvíjení znalostí a dovedností potřebných pro výkon práce. (Palán, 2002, str. 173)

**Profesní vzdělávání** dospělých neboli příprava na povolání a další vzdělávání je ovlivněno celou řadou faktorů, z nichž mezi nejvýznamnější patří společenské změny a také technologický pokrok. Profesní vzdělávání dospělých je tedy chápáno jako prostředek k dosažení společenských a hospodářských změn, jedná se o vzdělávání směřující k výkonu určité profese. Podstatou dalšího profesního vzdělávání je udržování souladu mezi reálnou pracovní způsobilostí a nároky na výkon určité profese. Úroveň takového vzdělávání pak závisí na mnoha faktorech, které kvalitu vzdělávání ovlivňují. (Palán, 2002, str. 36)

Další vzdělávání v podstatě představuje neustálé doplňování, rozšiřování nebo např. prohlubování kvalifikace. Čím flexibilnější je člověk, tím lépe je schopen se pak uplatnit na trhu práce. (Veteška a kol., 2013, str. 27)

Odborné vzdělání získané ve školách (první kvalifikace) sice člověku umožní vstup do zaměstnání, ale každý jedinec se musí na určité pracovní pozici neustále srovnávat se



změnami. Získaná kvalifikace ovšem nikdy nemůže zaručit stálé uplatnění a jistotu. (Beneš, 2003)

Veškerá příprava na povolání je tedy zahrnuta v profesním vzdělávání, jedná se o přípravu na školách, ale i o všechny formy neformálního vzdělávání. Dále pak rozlišujeme další profesní vzdělávání, kterým je myšleno vzdělávání v průběhu aktivního pracovního života, a to rozvoj pracovních kompetencí (znalostí, dovedností apod.) pro výkon konkrétního povolání. (Ptáčková, 2005, str. 12)

## 2.1 Vzdělávání a rozvoj kompetencí v souvislosti s profesí

Za jeden z nejdůležitějších úkolů považujeme rozvoj jednotlivých pracovníků s ohledem na potřeby organizace. Přístup ke vzdělávání je z pohledu organizací rozdílný. Jedním z postojů je názor, že povinností pracovníka je hlavně pracovní činnost a vzdělávání je ztrátou času. V této souvislosti organizace uvádí vysokou nákladovost vzdělávání s nejistou návratností vložených investic. Dalším postojem může být umožnění vzdělávání na základě potřeb pracovníků. Za pokrokovější lze považovat podporu systematického přístupu vycházejícího ze strategie lidských zdrojů. A za nejideálnější řešení je považována koncepce učící se organizace, jejíž prioritou je týmová práce a zkušenost. (Bělohlávek, Košťan, Šuleř, 2006, str. 317)

Profesní vzdělávání je důležité pro rozvoj dovedností, znalostí a postojů a ostatních kompetencí, když pracovník musí být schopen plnit náročnější úkoly z hlediska úrovně. Úzce souvisí s výcvikem, plánováním a rozhodováním. V této souvislosti je nepostradatelnou součástí vzdělávání motivace, která je důležitou součástí rozvoje kvalifikace pracovníků. Aby byli pracovníci motivováni, je potřeba předkládat jim vzdělávání v takovém rozsahu a formě, aby byly uspokojeny potřeby pracovníka i organizace. (Armstrong, 2007, str. 462)

Problémem vzdělávání je zabezpečení, aby lidé příležitosti vzdělávat se využívali. Zaměstnavatelé by si potřebu vzdělávání zaměstnanců měli uvědomovat a zaměstnance podporovat. Vzdělávající se pracovníci musí být vedeni k tomu, aby věděli, co musí vědět a naučit se v rámci své profese a k efektivní pracovní činnosti. K tomuto je potřeba podpora ze strany zaměstnavatele. K efektivnímu vzdělávání je třeba určit cíle, kterých

chceme dosáhnout. Každý by si měl umět stanovit své cíle sám. (Armstrong, 2007, str. 463)

Pro každého pracovníka je velmi důležité se dále rozvíjet, zvyšovat úroveň svých dovedností a znalostí, kdy se klade důraz na učení se z vlastních zkušeností. Pro efektivní rozvoj si vždy musíme zvolit správné metody a vyvážený přístup. Při plánování osobního rozvoje musíme nejdřív ze všeho analyzovat potřeby a stanovit si cíle, pak je vhodné připravit plán jednotlivých kroků a následně tento plán realizovat. K učení na základě zkušeností je důležité věnovat pozornost každé fázi získávání zkušeností, mít seznam otázek, na které si chceme odpovědět. (Armstrong, 2007, str. 470-742)

O vzdělávání můžeme mluvit jako o investici, když výsledek vzdělávání je poté využíván po delší dobu jako produkt vzdělávání. V případě profesního vzdělávání dospělých pak tuto investici lze označit jako rozšiřovací a to s ohledem na rozšíření způsobilosti pracovníka a jeho osobního rozvoje. (Mužík, 2004, str. 18-20)

Vzdělávání a rozvoj pracovníků lze realizovat přímo na pracovišti nebo mimo ně. Podle místa realizace vzdělávání můžeme rozlišit různé metody vzdělávání dospělých:

- na pracovištích probíhá vzdělávání a rozvoj pracovníka přímo při výkonu práce, nebo prostřednictvím např. coachingu, mentoringu, rotace práce, pracovních porad, apod.
- mimo pracoviště pak může mít vzdělávání podobu např. přednášky, případových studií, hraní rolí, demonstrování, apod. (Barták, 2007, str. 133)

Můžeme říct, že v průběhu vzdělávacího procesu si člověk osvojuje nové anebo přetváří stávající znalosti, dovednosti a schopnosti, ale také postoje a hodnoty. Soubor těchto vědomostí, schopností, postojů, hodnot, zkušeností apod., které člověk využívá při řešení různých situací a úkolů, představuje kompetence. Význam pojmu kompetence může ale vyjadřovat i např. oprávnění nebo pravomoc.

## 2.2 Klíčové kompetence

Pojem kompetence znamená v podstatě určitou schopnost vykonávat konkrétní práci a působit na konkrétní pozici. Jedná se o schopnost jednat, rozhodovat a rozvíjet osobní potenciál.

Klíčové kompetence zahrnují celou řadu kompetencí, vyjadřují schopnost člověka chovat se přiměřeně situaci a jednat kompetentně. Klíčové kompetence získává člověk po celý život, jedná se o individuální proces vedoucí k osobnostnímu rozvoji. Kompetence sestávají z různých schopností a lze je rozdělit na:

- sociální kompetence - např. schopnost pracovat v týmu, spolupráce s ostatními, schopnost reagovat v konfliktní situaci a také komunikativnost
- kompetence ve vztahu k sobě samému - schopnost být sám sobě vedoucím, nakládání s vlastními hodnotami a jejich rozvíjení, schopnost sebereflexe, další rozvoj osobnosti
- kompetence v oblasti metod - uplatňování odborných znalostí, schopnost analyzovat, kreativita, schopnost zpracovávat nové informace, poznávání souvislostí, schopnost zvážit šance a rizika. (Belz, Siegrist, 2001, str. 166-168)

Nejvíce jsou v praxi požadovány komunikace a spolupráce, řešení problémů a kreativita, samostatnost a výkonnost, odpovědnost, přemýšlení a učení, argumentace a hodnocení. Tyto kompetence se různými způsoby prolínají, nejsou postaveny jednotlivě. (Belz, Siegrist, 2001, str. 168)

Každý pracovník by měl rozvíjet konkrétní kompetence, dovednosti a znalosti, které jsou potřebné pro obor, v kterém pracuje. Rozvoj kompetencí a v zdělávání v různých organizacích a na různých pracovních pozicích není vždy stejné. Pro každou profesi je třeba přizpůsobit i vzdělávání dospělých. My se blíže budeme věnovat vzdělávání úředníků státní správy, potažmo úředníků v soudnictví.

### **2.3 Vzdělávání úředníků státní správy**

Státní moc se dle Ústavy České republiky dělí na moc výkonnou (vláda, prezident, součástí je i veřejná správa, samospráva), moc zákonodárnou (Parlament ČR, Senát ČR) a moc soudní (soudy).

Co se týče moci výkonné a soudní, jsou v současné době kladeny vysoké nároky na kvalitu poskytovaných služeb, což samozřejmě souvisí se vzděláváním, a neobejde se bez vzdělaných a kvalifikovaných pracovníků, neboť kvalifikace úředníků a jejich profesní kompetence jsou ukazateli kvality státní správy (Mužík, 2012, str. 173). S tímto názorem naprosto souhlasíme.

Hlavním účelem vzdělávání úředníků státní správy je zvýšení kvality výkonu státní správy, a to plnou profesionalizací pracovníků, dále omezení politického subjektivismu v souvislosti s personálními otázkami, a také přispění ke změně pojetí státní správy. Hlavním cílem je profesionální úřednický sbor, zajišťující odborný a nestranný výkon státní správy. (Mužík, 2012, str. 173-176)

System vzdělávání úředníků státní správy má přispět ke zlepšení odvedené práce a vyšší kvalifikaci, neboť úroveň a kvalita práce úzce souvisí se vzděláváním pracovníků.

Povinnost vzdělávat se platící pro soudce je vymezena v Zákoně č. 6/2002 Sb. O soudech, soudcích, přísedících a státní správě soudů a o změně některých dalších zákonů, kde je zakotveno, že soudce je povinen dbát o prohlubování svých odborných právních, a dalších znalostí potřebných pro řádný výkon funkce, soustavným vzděláváním. K tomu mají být vedle samostatného studia využívány zejména vzdělávací akce, organizované Justiční akademií, případně soudy a vysokými školami. (Zákon O soudech, soudcích, přísedících a státní správě soudů a o změně některých dalších zákonů č. 6/2002 Sb.)

Soudce dále může přispívat svými znalostmi a zkušenostmi při odborné přípravě a při odborném vzdělávání soudců, státních zástupců, justičních a právních čekatelů a dalších zaměstnanců soudů a státních zastupitelství, organizovaném Justiční akademií, ministerstvem, soudem nebo státním zastupitelstvím. A nebrání-li tomu plnění jeho povinností, může soudce přispívat svými znalostmi a zkušenostmi též při odborné přípravě notářů, advokátů, soudních exekutorů, advokátních koncipientů, notářských koncipientů, notářských kandidátů, exekutorských koncipientů a exekutorských kandidátů. Ovšem k takovému využití znalostí a schopností soudce je třeba jeho souhlas. (Zákon O soudech, soudcích, přísedících a státní správě soudů a o změně některých dalších zákonů č. 6/2002 Sb.)

### 3 SOUDY V ČESKÉ REPUBLICE

Soudnictví je v České republice vykonáváno soudy, které jsou nezávislé. V řízení před soudem rozhoduje soudce, a to buď jako samosoudce nebo jako předseda senátu. V zákonem stanoveném rozsahu se na rozhodování dále podílí asistenti soudců, justiční čekatelé, vyšší soudní úředníci. Soustava soudů je v ČR tvořena Nejvyšším soudem, Nejvyšším správním soudem, vrchními soudy, krajskými soudy a okresními soudy. Do kompetence Nejvyššího soudu patří rozhodování o uznání (a současně vykonatelnosti) cizozemských rozhodnutí. Dále rozhoduje ve věcech, které jsou stanoveny zvláštním právním předpisem. Vrchní soudy jsou příslušné k rozhodování jako soudy druhého stupně v těch věcech, kde jako soud prvního stupně rozhodoval krajský soud patřící do jejich obvodu a dále k rozhodování v dalších případech, které stanoví zákon. Krajské soudy rozhodují jako soudy druhého stupně ve věcech, ve kterých v prvním stupni rozhodoval okresní soud, patřící do jejich obvodu, dále rozhodují jako soudy prvního stupně v případech zákonem stanovených a ve věcech správního soudnictví. Okresní soudy rozhodují jako soudy prvního stupně ve věcech stanovených zákonem. (Zákon O soudech, soudcích, přísedících a státní správě soudů a o změně některých dalších zákonů č. 6/2002 Sb.)

Okresní soud je složen z předsedy soudu, místopředsedy a soudců. Rozhodovací činnost vykonávají soudci jak samosoudci, popř. jako předsedové senátu spolu se dvěma přísedícími. Předseda společně s místopředsedou mimo rozhodovací činnost vykonávají také státní správu soudu. Na rozhodovací činnosti se mohou podílet i justiční čekatelé, asistenti soudců nebo vyšší soudní úředníci. Asistentem soudce může být bezúhonná osoba, která má vysokoškolské vzdělání v oblasti práva, získané na vysoké škole v ČR. Asistent vykonává na základě pověření soudcem jednotlivé úkony soudního řízení a podílí se na rozhodovací činnosti v rozsahu dle zákona O vyšších soudních úřednících a vyšších úřednících státního zastupitelství a o změně souvisejících zákonů č. 121/2008. (Zákon O soudech, soudcích, přísedících a státní správě soudů a o změně některých dalších zákonů č. 6/2002 Sb.)

Soudy jsou členěny na jednotlivá soudní oddělení vytvořených podle senátů nebo samosoudců, kdy počet soudních oddělení musí odpovídat tomu, jak je stanoveno Ministerstvem spravedlnosti pro každý soud. Administrativní a kancelářské práce pro soudní oddělení (jedno nebo i více) vykonává soudní kancelář, za kterou zodpovídá

vedoucí kanceláře. (Zákon O soudech, soudcích, přísedících a státní správě soudů a o změně některých dalších zákonů č. 6/2002 Sb.)

Na každou pracovní pozici je předepsána určitá úroveň vzdělání, kterou je zájemce o pracovní místo povinen získat a tato jeho kvalifikace je předpokladem pro získání určité pozice.

### 3.1 Pracovní pozice - úroveň vzdělání

Dle pracovních pozic a odpovědnosti, kterou konkrétní pozice s sebou nese, existují rozdílné požadavky na úroveň dosaženého vzdělání.

Soudcem se může stát pouze bezúhonná osoba, která je občanem ČR, nepozbyla způsobilosti k právním úkonům, musí mít v den ustanovení nejméně 30 let a projeví souhlas se svým ustanovením za soudce. Pro ustanovení soudcem je dalším předpokladem povinnost vysokoškolského vzdělání získaného v oblasti práva na vysoké škole v ČR a dále složení odborné justiční zkoušky, která je skládá před pětičlennou komisí jmenovanou ministerstvem spravedlnosti a je složena z písemné a ústní části. Osoba, která má být ustanovena soudcem, musí dále splňovat předpoklad záruky zkušeností a morálních vlastností, díky kterým bude svou funkci řádně vykonávat. Soudci jsou jmenováni do funkce bez nějakého časového omezení prezidentem republiky. (Zákon O soudech, soudcích, přísedících a státní správě soudů a o změně některých dalších zákonů č. 6/2002 Sb.)

Justičním čekatelem se může stát osoba, která splňuje předpoklady pro výkon funkce soudce (s výjimkou věku, zkušeností a odborné justiční zkoušky). Aby čekatel získal zkušenosti a byl odborně připraven pro výkon funkce soudce, musí absolvovat přípravnou službu justičních čekatelů, která trvá 36 měsíců a její obsah je stanoven vyhláškou Ministerstva spravedlnosti ČR. Také vyšší soudní úředník, který splňuje předpoklady pro výkon funkce soudce a vykonává funkci vyššího soudního úředníka nejméně 5 let, může požádat o složení justiční zkoušky. (Zákon O soudech, soudcích, přísedících a státní správě soudů a o změně některých dalších zákonů č. 6/2002Sb.)

Státní správa soudů vytváří po stránce personální, organizační, hospodářské a finanční podmínky k řádnému výkonu soudnictví, avšak nesmí zasahovat do nezávislosti soudů. Ústředním orgánem státní správy soudů je ministerstvo, orgány jsou pak předseda

a místopředseda soudu. Provoz soudu zajišťuje ředitel správy soudu. (Zákon O soudech, soudcích, přísedících a státní správě soudů a o změně některých dalších zákonů č. 6/2002 Sb.)

Vyšším soudním úředníkem se může stát bezúhonný občan ČR, který úspěšně absolvoval studium vyšších soudních úředníků, nebo ukončil vysokoškolské vzdělání bakalářského nebo magisterského programu. Studium vyšších soudních úředníků je organizováno Ministerstvem spravedlnosti, probíhá na Justiční akademii a trvá nejméně 18 měsíců. Zahrnuje prezenční výuku v celkové délce nejméně 120 dnů a je ukončeno závěrečnou zkouškou. Ke studiu může být přijat uchazeč se středoškolským vzděláním ukončeným maturitní zkouškou, současně k přijetí potřebuje doporučení předsedy soudu. Po celou dobu studia je uchazeč v pracovním poměru u soudu na pozici soudního tajemníka. Obsah a rozsah studia vyšších soudních úředníků je stanoven ministerstvem spravedlnosti. Úspěšnému absolventovi je po ukončení studia vydáno osvědčení o výsledku studia. Studium vyšších soudních úředníků je zvyšováním kvalifikace. Zaměstnanci soudu, kteří mají středoškolské vzdělání zakončené maturitní zkouškou a pracují na pozici soudního tajemníka nepřetržitě nejméně po 3 roky a jsou doporučeni ke studiu předsedou soudu, mohou být přijati ke zkrácenému studiu, které zahrnuje teoretické studium v délce 12 měsíců, toto sestává z 10 týdenních studijních soustředění a individuálního studia a je ukončeno taktéž závěrečnou zkouškou, o jejímž výsledku absolvent dostane osvědčení. Zkrácené studium je rovnocenné studiu tříletému. (Zákon O vyšších soudních úřednících a vyšších úřednících státního zastupitelství a o změně souvisejících zákonů č. 121/2008 Sb.)

Vysokoškolské vzdělání je také vyžadováno od pracovníků na pozici ředitele soudní správy. Na ostatní administrativní pracovníky, včetně vedoucích kanceláří, zapisovatelek, vykonavatelů, vymáhajících úředníků, apod. nejsou kladeny žádné zvláštní nároky na úroveň vzdělání.

### **3.2 Justiční akademie**

**Justiční akademie** (JA) byla zřízena zákonem O soudech, soudcích, přísedících a státní správě soudů a o změně některých dalších zákonů č. 6/2002 Sb., a je organizační jednotkou státu a účetní jednotkou. Justiční akademie připravuje a zabezpečuje výchovu a vzdělávání

čekatelů v rámci přípravy justičních a právních čekatelů a soustavné vzdělávání soudců a dalších osob, působících v justici. Tato činnost je vykonávána akademií v součinnosti se soudy a také např. se státními zastupitelstvími tak, aby odpovídala co nejvíce jejich vzdělávacím potřebám. (Zákon O soudech, soudcích, přísedících a státní správě soudů a o změně některých dalších zákonů č. 6/2002 Sb.)

Justiční akademie zabezpečuje vzdělávání osob působících v justici a v oblasti vzdělávání dále spolupracuje se soudy a dalšími institucemi. Organizuje a provádí odborné vzdělání soudců a státních zástupců, vzdělávání a výchovu justičních a právních čekatelů a dalších osob, u nichž je vzdělávání stanoveno předpisem. Dále Justiční akademie zkoumá potřeby a požadavky soudců a dalších profesních skupin a poskytuje informace o všech chystaných vzdělávacích akcích. Výsledky hodnocení uskutečněných vzdělávacích akcí jsou vždy zveřejněny. (Justiční akademie, 2014)

Po odborné stránce je vzdělávací činnost Justiční akademie řízena Radou Justiční akademie, která především stanoví obsah vzdělávací činnosti, studijní programy jednotlivých vzdělávacích akcí a zásady zařazování justičních čekatelů, vyšších soudních úředníků a dalších osob do vzdělávání. (Zákon O soudech, soudcích, přísedících a státní správě soudů a o změně některých dalších zákonů č. 6/2002 Sb.)

Pro každý kalendářní rok je vytvořen Plán vzdělávání, dle kterého v Justiční akademii vzdělávání probíhá. Plán vzdělávání je tvořen ve spolupráci se soudy (a také státními zastupitelstvími) a s členy Rady Justiční akademie, přičemž tito jednotliví členové Rady jsou současně odbornými garanty konkrétních oblastí vzdělávání (např. civilní právo, trestní právo, insolvenční právo, měkké disciplíny, apod.). Pracovní skupiny jsou vedeny a schvalovány Radou a jejími členy jsou také zaměstnanci Justiční akademie. (Proces vzdělávání, 2010)

### **3.2.1 Proces tvorby Plánu vzdělávání**

Při tvorbě Plánu vzdělávání je postupováno následovně:

- a) Plán vzdělávání je sestavován Justiční akademií na základě předchozích zkušeností, doporučení odborných garantů, požadavků ze strany soudů a ostatních institucí, stavu legislativních prací a také podnětů z evaluačních listů, které jsou vyplňovány účastníky vzdělávání. Nejdříve je návrh plánu projednán v pracovní skupině a poté v Radě JA. Plán vzdělávání na následující rok je schvalován radou JA vždy na podzim.



- b) Plán je průběžně doplňován o aktuální vzdělávací akce, když reaguje na změny v legislativě, či na požadavky soudů a státních zastupitelství. I tyto dodatečně doplněné vzdělávací akce musí být průběžně schváleny Radou JA.
- c) Případné volné kapacity učeben mohou být využívány pro subjekty rezortu justice či státní složky a instituce (zasedání, porady, konference, školení apod.) (Proces vzdělávání, 2010)

### 3.2.2 Vzdělávací akce Justiční akademie

Justiční akademie dále zajišťuje přípravu justičních a právních čekatelů, studium vyšších soudních úředníků, další vzdělávání středního odborného personálu, vzdělávací akce v součinnosti s jinými státními orgány a institucemi (např. Probační a mediační službou, Vězeňskou službou, apod.), partnerské vzdělávací akce (pořádané ve spolupráci s Českou advokátní komorou, Exekutorskou komorou, Soudcovskou unií, apod.), účast na vzdělávacích akcích, stáže a studijní pobyty, justiční zkoušky. (Proces vzdělávání, 2010)

Vzdělávání zajišťují zejména lektori, kteří jsou vybíráni mimo jiné ze soudců nebo např. akademických pracovníků vysokých škol, apod. Musí být ustanoveni (i odvoláni) Radou a určenými pracovníky Justiční akademie. Před jejich jmenováním si Rada vyžádá vyjádření předsedy soudu. (Zákon O soudech, soudcích, přísedících a státní správě soudů a o změně některých dalších zákonů č. 6/2002 Sb., §133)

Čekatelská příprava - Justiční akademie připravuje a zabezpečuje výchovně vzdělávací akce v rámci přípravy justičních a právních čekatelů (přípravná služba), a to dle zákona č. 6/2002 Sb., O soudech, soudcích, přísedících a státní správě soudů a o změně některých dalších zákonů, v platném znění, a dále dle vyhlášky 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, v platném znění. Součástí přípravné služby jsou semináře, přednášky, soustředění, cvičení a adaptační a závěrečné kurzy, a to v podobě prezenční i e-learningové. V prvních 6 měsících probíhá adaptační kurz, který je zaměřen na seznámení čekatele se základními právními předpisy upravujícími činnost soudů. Kromě povinných seminářů zaměřených na hmotné a procesní právo si účastníci vyzkoušejí simulované civilní jednání i hlavní líčení a projdou výcviky z aplikované psychologie, komunikace, sebeprezentace, rétoriky, krizové komunikace, konfliktu, otázkami spojeným s výslechem a bloku věnovanému komunikaci s médii. (Proces vzdělávání, 2010)

Studium vyšších soudních úředníků - studium je tříleté a je zakončené závěrečnou zkouškou. Zahrnuje jednak teoretickou výuku a také praktickou přípravu u soudu. Obsah a rozsah studia je dán pokyny Ministerstva spravedlnosti, které současně vydává studijní řád. (Zákon O vyšších soudních úřednících a vyšších úřednících státního zastupitelství a o změně souvisejících zákonů č. 121/2008 Sb.)

Vzdělávání trvající více dní probíhá v Kroměříži a nabízí účastníkům i ubytování, jednodenní vzdělávací akce pak probíhají v Praze nebo v regionálních střediscích (v sídlech krajských soudů), zejména v Ostravě a v Plzni. Možnost přihlásit se na vzdělávací akce mají účastníci prostřednictvím **elektronického systému ASJA** (Asistenční Systém Justiční Akademie). (Proces vzdělávání, 2010)

### 3.3 Asistenční systém Justiční akademie

Přehled vzdělávacích akcí v rámci jednotlivých oblastí vzdělávání lze nalézt na webové stránce Justiční akademie. Vstup do systému je umožněn pouze registrovaným uživatelům, kterými jsou zaměstnanci justice, tedy Ministerstva spravedlnosti a jeho organizačních složek, případně lektor Justiční akademie. Pro vstup do systému je nutné uživatelské jméno a heslo, kdy uživatelským jménem je pracovní e-mailová adresa a heslem pak kombinace znaků zasláná přihlašovateli systémem. Po přihlášení dostane každý účastník k dispozici svou kartu, na které si může měnit své osobní údaje, sledovat evidenci přihlášek a účasti na absolvovaných seminářích. Údaje z osobní karty jsou přístupné i personalistům příslušného soudu. Před přihlášením na seminář je nutné, aby zájemce získal souhlas nadřízeného k účasti na požadované vzdělávací akci, tato skutečnost je poté potvrzena spolu s přihláškou. Po obsazení všech volných míst je možnost přihlášení na vzdělávací akci systémem zablokována. Uzávěrka na každou jednotlivou vzdělávací akci je vždy dva dny před zahájením, tedy nejpozději do dvou dnů před zahájením vzdělávací akce systém umožní ze závažných důvodů zrušení přihlášky. (Asistenční systém Justiční akademie, 2014)

## **II. PRAKTICKÁ ČÁST**

## 4 NÁZOR PRACOVNÍKŮ OS NA DALŠÍ PROFESNÍ VZDĚLÁVÁNÍ

V rámci praktické části budeme postupovat dle metodologie Miroslava Chrásky, *Metody pedagogického výzkumu: základy kvantitativního výzkumu* (2007).

Vzhledem k tomu, že jsem byla po mnoho let zaměstnána u okresního soudu, zaměřila jsem se v mé bakalářské práci na vzdělávání pracovníků okresních soudů, neboť dle mého názoru není profesní vzdělávání pracovníků soudnictví na takové úrovni, na jaké by mělo být, a to s ohledem na obrovskou zodpovědnost, kterou s sebou tato práce nese. V praktické části je zkoumáno vnímání dalšího vzdělávání pracovníky okresních soudů, a to celkový názor pracovníků na vzdělávání, na jeho nabídku a kvalitu a na to, co pracovníky soudů motivuje k dalšímu vzdělávání, kdy je zaměřena pozornost na rozdíly a podobnosti z pohledu všech pracovních pozic na okresních soudech a na jejich srovnání.

Máme za to, že výzkum na toto téma nebyl nikým realizován. To je další z důvodů, proč se praktická část této práce zaměřila právě na zkoumání názoru pracovníků okresních soudů na další profesní vzdělávání a jejich subjektivní vnímání vzdělávacích akcí.

Dalším vzděláváním je pro tento výzkum myšleno jak vzdělávání neformální, tedy stáže, kurzy a školení, aj. nabízené zaměstnavatelem, tak vzdělávání formální, a to nejen v souvislosti s profesí.

### 4.1 Výzkumné cíle a výzkumné otázky

Hlavním cílem výzkumu je zjistit, **jaký názor mají pracovníci okresních soudů na další profesní vzdělávání**. Tohoto cíle má být dosaženo splněním dílčích cílů, a to:

1. analyzovat spokojenost pracovníků OS s nabídkou dalšího profesního vzdělávání;
2. ověřit dostupnost a možnosti dalšího profesního vzdělávání pro pracovníky OS;
3. zjistit, zda se pracovníci OS dále vzdělávají, a zda toto realizují v oboru, v kterém pracují, nebo v oborech jiných;
4. zjistit, jaký význam má pro pracovníky OS další profesní vzdělávání a co je k dalšímu vzdělávání vede.

Dosažení cíle zajistíme tím, že se pokusíme odpovědět na výzkumné otázky, kdy hlavní výzkumná otázka je orientovaná na názor pracovníků okresních soudů na další profesní vzdělávání, zahrnující i názor na způsob, jakým je vzdělávání pracovníků okresních soudů realizováno a na samotný přístup ke vzdělávání ze strany zaměstnanců. Tato hlavní výzkumná otázka je rozpracována na dílčí podotázky, na něž chceme tímto výzkumem odpovědět.

Hlavní výzkumná otázka:

**Jaký názor mají pracovníci okresních soudů na další profesní vzdělávání?**

Aby mohl být zhodnocen celkový názor pracovníků na další profesní vzdělávání, je nutno si stanovit dílčí výzkumné otázky vztahující se k hlavní výzkumné otázce a poukazující na jednotlivé aspekty vnímání vzdělávání.

Výzkumná otázka č. 1 (VO1):

Je nabídka dalšího profesního vzdělávání pro pracovníky okresních soudů dostačující?

Výzkumná otázka č. 2 (VO2):

Je další profesní vzdělávání stejně dostupné pro všechny pracovníky na všech pracovních pozicích?

Výzkumná otázka č. 3 (VO3):

Je pro pracovníky soudů další profesní vzdělávání důležité?

Výzkumná otázka č. 4 (VO4):

Co motivuje pracovníky okresních soudů k dalšímu vzdělávání?

## 4.2 Výzkumný soubor

Vzhledem k tomu, že jsme se v této práci zaměřili na další profesní vzdělávání pracovníků okresních soudů, jsou základním výzkumným souborem všichni zaměstnanci okresních soudů. Výzkumným souborem u dotazníkového šetření jsou zaměstnanci, kteří byli vybráni záměrným výběrem. Dotazníky byly rozeslány k rukám předsedů všech okresních soudů v České republice společně se žádostí o jejich distribuci mezi zaměstnance, přesněji o postoupení všem zaměstnancům soudu. Do výzkumného souboru byli zahrnuti všichni zaměstnanci okresních soudů v ČR, pracující na různých administrativních pozicích, ale také soudci a jejich asistenti, abychom dosáhli názoru napříč celým personálním systémem okresního soudu. Sběr dat probíhal v období od prosince 2013 do února 2014. Ze všech oslovených respondentů byl dotazník vyplněn 213 pracovníky. Z těchto vyplněných dotazníků musely být vyřazeny ty, které vykazovaly chybné vyplnění, a to především označení více odpovědí, nebo naopak žádné. K realizaci výzkumu bylo použito 170 dotazníků, které byly vyplněny dle požadavků. Tento počet respondentů je pro účely výzkumu dostačující.

## 4.3 Techniky a metody

K dosažení poznání popsaných cílů byla zvolena kvantitativní metoda výzkumu, a to konkrétně dotazníkové šetření mezi pracovníky okresních soudů, vzor dotazníku je uveden v příloze. Tato strategie byla zvolena z důvodu oslovení co největšího počtu respondentů. Dotazník je sestaven ze 17 předem připravených otázek. Úvodní otázky jsou zaměřeny na zjištění základních údajů, jako je věk, pohlaví, dosaženého vzdělání, pracovní pozice, počet let praxe u okresního soudu. Dále byly v dotazníku položeny otázky zaměřující se na možnosti vzdělávání, nabídku vzdělávání ze strany zaměstnavatele, preference metod, zkušenosti s profesním vzděláváním a motivy, které jsou pro pracovníky důležité pro účast na dalším profesním vzdělávání.

Otázky v dotazníku byly zpracovány dle metodologie Miroslava Chrásky jako uzavřené, kdy má respondent na výběr z několika předem připravených odpovědí, a polouzavřené, kdy za situace, že respondent nevybere žádnou z nabízených možností, má možnost zvolit jinou odpověď a tuto pak písemně vyjádřit. Dále byly v dotazníku použity otázky dichotomické, kdy respondent vybírá ze dvou vzájemně se vylučujících odpovědí (ano-ne),

a také otázky polytomické, kdy respondent vybíral z několika různých odpovědí, konkrétně se jedná o otázky výběrové.

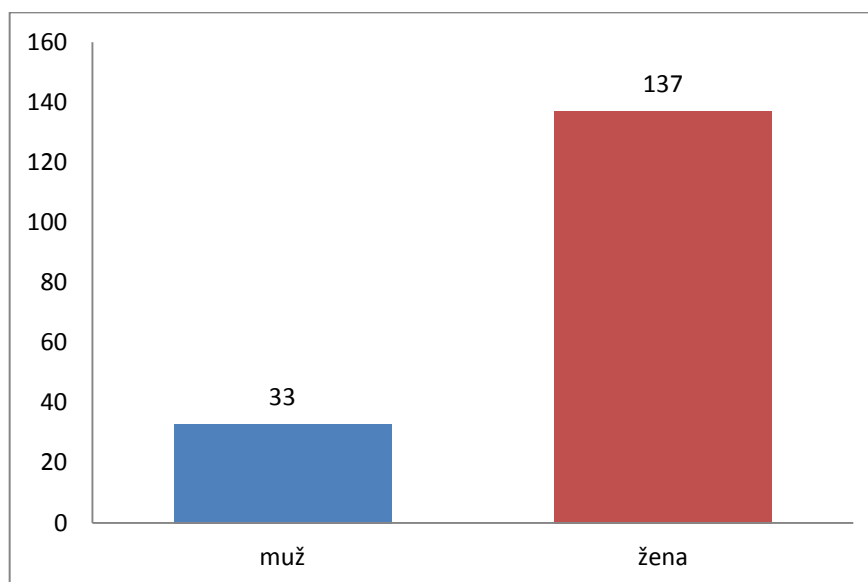
Při sestavování dotazníku byla dodržena pravidla dle metodologie, a to srozumitelnost, jednoznačná formulace, stručnost (absence zbytečných otázek, nedůležitých pro dosažení cíle). Důležitým aspektem je také ochota respondentů spolupracovat, k tomuto je vhodné vysvětlit smysl a potřebnost šetření hned v úvodu dotazníku.

## 5 INTERPRETACE VÝSLEDKŮ VÝZKUMU

Úvodní část dotazníku mapuje respondenty dle pohlaví, věku, dosaženého vzdělání, pracovní pozice a dle počtu let praxe u okresního soudu. Další část byla zaměřena na dotazy zjišťující, zda se respondenti vzdělávali v blízké minulosti či aktuálně vzdělávají, zda jsou spokojeni s nabídkou a možnostmi dalšího profesního vzdělávání, zda jim zaměstnavatel poskytuje dostatečný prostor pro studium, jaké metody respondenti upřednostňují a co je motivuje k dalšímu vzdělávání.

### Demografické údaje

1. Výzkumu se zúčastnilo 170 respondentů, z tohoto počtu bylo 137 žen (81%) a 33 mužů (19%).



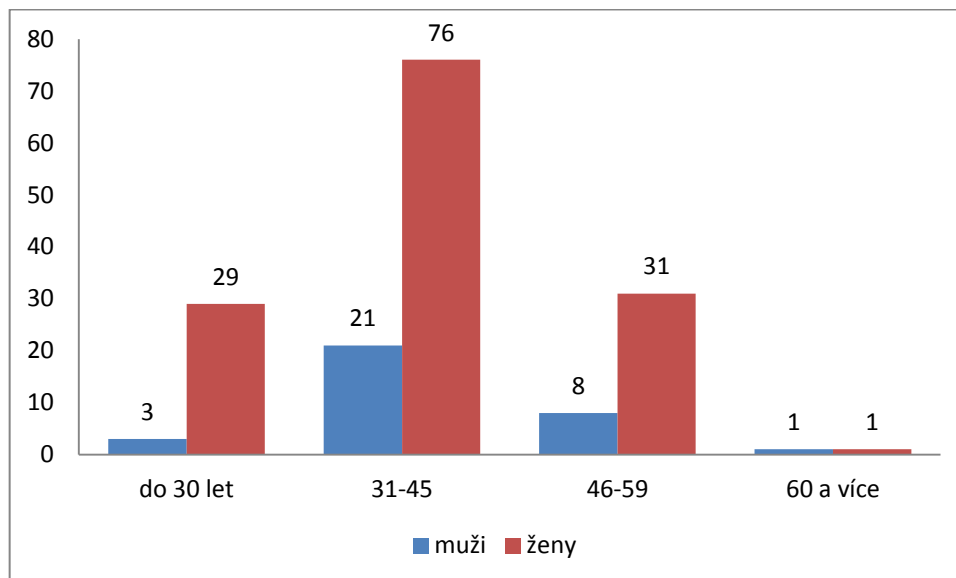
Graf č. 1 Pohlaví respondentů (zdroj: vlastní)

Dle grafu č. 1 je zřejmé, že počet žen je v převaze, což souvisí se skutečností, že pracovní činnost u okresních soudů je převážně administrativního charakteru.

2. Dále bylo provedeno šetření, jaká je věková struktura respondentů, kdy nejpočetnější skupinou jsou zaměstnanci ve věku od 31 do 45 let, a to v počtu 97 respondentů (57%), z toho 76 žen a 21 mužů. Ve věkové skupině do 30 let je 29 žen a 3 muži, respondentů ve



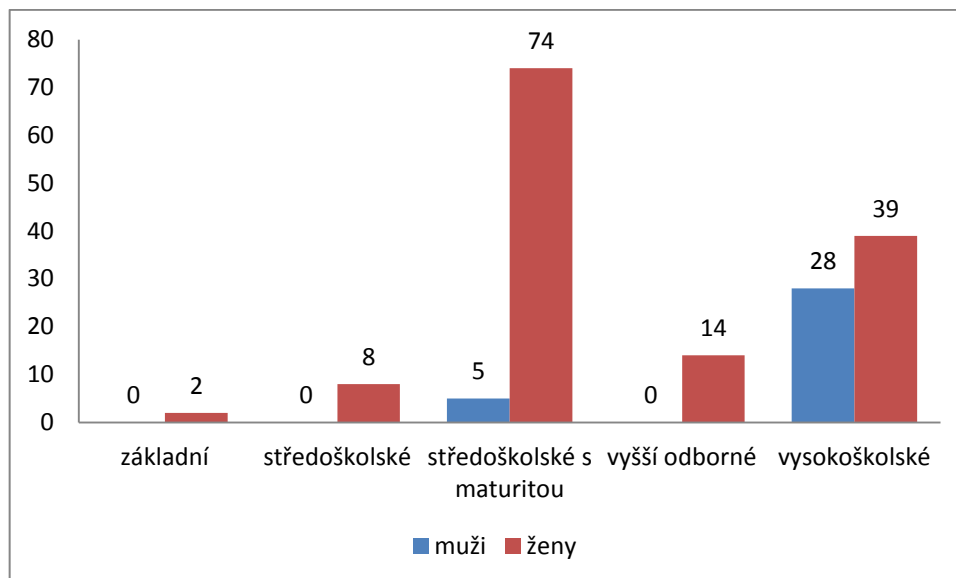
věku od 46 do 59 let se výzkumu zúčastnilo 31 žen a 8 mužů. Ve zkoumané skupině jsou pouze 2 respondenti ve věku nad 60 let, 1 muž a 1 žena.



Graf č. 2 Věk respondentů (zdroj: vlastní)

3. K nejvyššímu dosaženému vzdělání 79 respondentů (47%) uvedlo, že má ukončené středoškolské vzdělání s maturitou, z toho 74 je žen a 5 je mužů, tato skupina byla ve zkoumaném vzorku nejpočetněji zastoupenou. O něco málo početnější skupinou jsou respondenti s vysokoškolským vzděláním v počtu 67 (39%), z toho 39 žen a 28 mužů. Respondenti s vyšším odborným vzděláním v počtu 14 respondentů (8%), středoškolským v počtu 8 respondentů (5%) a základním v počtu 2 respondentů (1%) nejsou s ohledem na celkový počet respondentů nijak početně zastoupeni. Respondenti mužského pohlaví uvedli jako nejvyšší dosažené vzdělání pouze středoškolské s maturitou nebo vysokoškolské.

Z následujících grafů je zřejmé, že respondenti mužského pohlaví mají převážně vysokoškolské vzdělání, zatímco u žen jsou v převaze respondenti se středoškolským vzděláním ukončeným maturitou.



Graf č. 3 Nejvyšší dosažené vzdělání (zdroj: vlastní)

4. Z respondentů účastnících se výzkumu je nejvíce zaměstnáno na pracovní pozici vyšší soudní úředník, a to v počtu 45 (26%), z toho 40 je žen a 5 je mužů. Druhou nejpočetnější skupinou byli respondenti, kteří označili svou pracovní pozici jinak, než byly možnosti uvedené v dotazníku, na pozici jiné pracuje 35 respondentů (21%) z toho 30 je žen a 5 je mužů. Na pozici zapisovatelky pracuje 34 respondentů (20%), všechno jsou to ženy. Pracovní pozici vedoucí kanceláře uvedlo 21 respondentů (12%). Respondentů na pozici soudce pak dotazník vyplnilo 23 z nich (14%). Nejmenší skupinou byli asistenti soudců, a to v počtu 12 respondentů (7%).

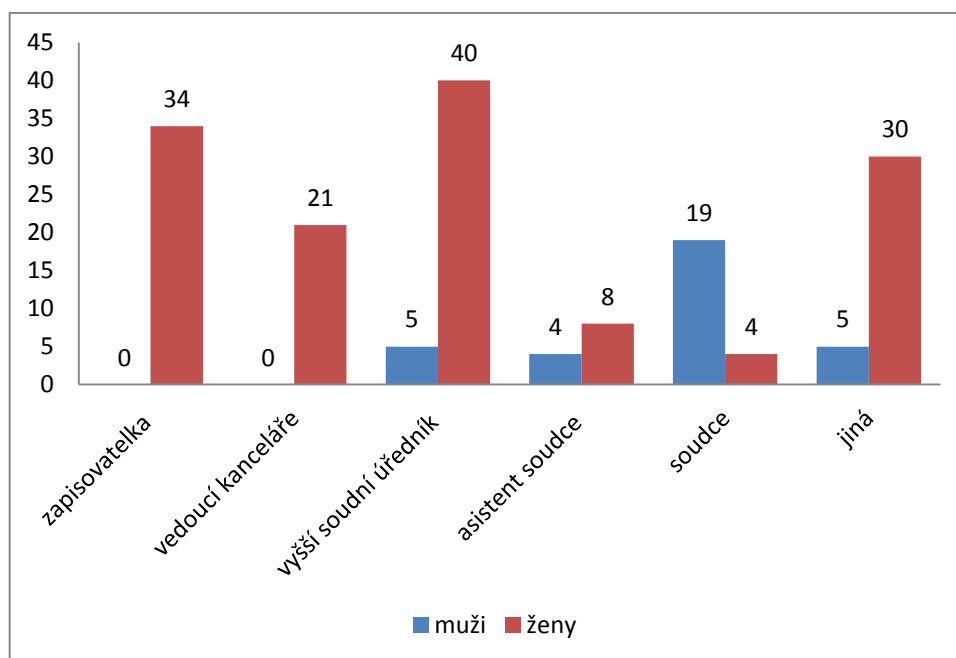
Respondenti, kteří uvedli svou pracovní pozici jako jinou, lze roztřídit do několika kategorií dle náplně práce a vykonávané pracovní činnosti. Jedná se zejména o administrativní pozice, a to v tomto zastoupení:

Správa soudu - správce aplikace/dozorčí úředník v počtu 5 respondentů (ženy), 1 personalista (žena), vymáhající úřednice v počtu 3 respondenti (ženy), správa (pracovní pozice blíže nebyla specifikována) v počtu 4 respondenti (2 muži a 2 ženy)

Účtárna - účetní v počtu 2 respondenti (ženy), 1 pokladní (žena)

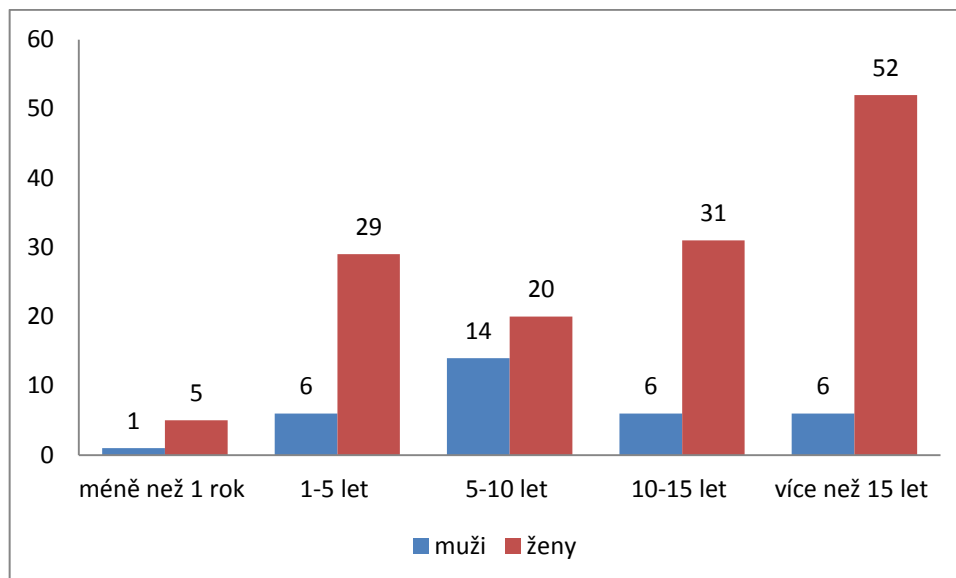
Podatelna - 1 pracovnice infocentra (žena), vyšší podací odd. (zápisové odd.) v počtu 2 respondenti (ženy), 1 pracovnice podatelny (žena), elektronická podatelna/datové schránky v počtu 4 respondenti (ženy)

Soudní kancelář - 1 soudní vykonavatel (muž), 1 justiční čekatel (muž), protokolující úřednice v počtu 2 respondenti (ženy), rejstříkový/á vedoucí v počtu 4 respondenti (3 ženy a 1 muž), úřednice/administrativa (blíže nebylo specifikováno) v počtu 3 respondenti (ženy)



Graf č. 4 Pracovní pozice (zdroj: vlastní)

5. V následujícím grafu je znázorněn počet let, po která jsou respondenti zaměstnáni u okresního soudu na uvedené pozici. Nejvíce respondentů v počtu 58 (34%) uvedlo, že u soudu pracuje více než 15 let. Po dobu 10-15 let je u soudu zaměstnáno 37 (22%) respondentů, po dobu 5-10 let je to 34 respondentů (20%), po dobu 1-5 let pak je u soudu zaměstnáno 35 (21%) respondentů a nejmenší skupinou jsou pracovníci, zaměstnaní u soudu méně než 1 rok (3%). Z grafu je zřejmé, že více než polovina respondentů je u okresního soudu zaměstnána více než 10 let, tedy lze očekávat, že jsou na své pracovní pozici dostatečně zapracováni.



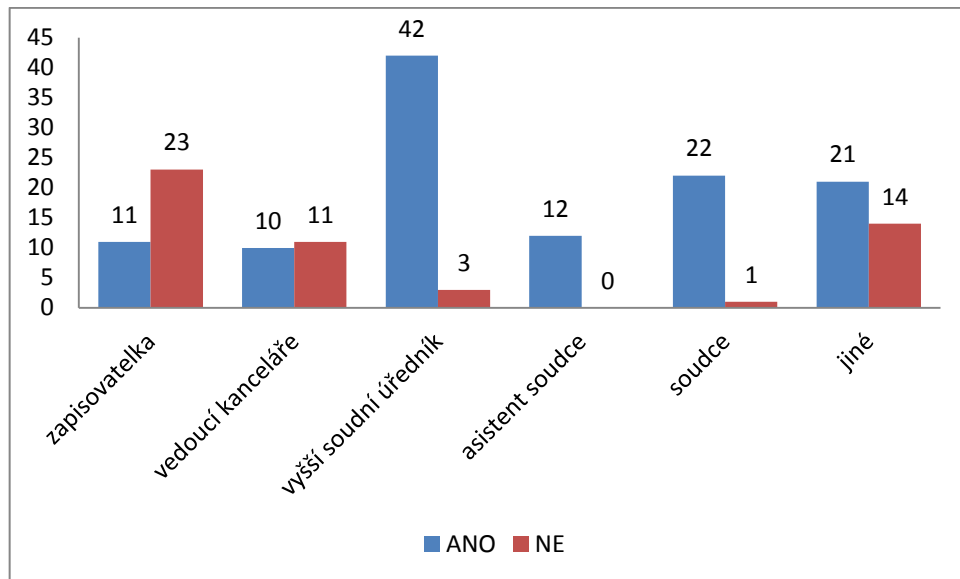
Graf č. 5 Počet let praxe u okresního soudu (zdroj: vlastní)

### Další profesní vzdělávání - možnosti, dostupnost, nabídka

6. V souvislosti se svou pracovní pozicí se dalšího profesního vzdělávání aktivně účastní 118 respondentů (69%) a 52 respondentů (31%) se dále nevzdělává. Z respondentů, kteří uvedli, že se v souvislosti s pracovní pozicí dále vzdělávají, je 22 respondentů pracujících na pozici soudce, 12 pracuje na pozici asistenta soudce, 42 na pozici vyšší soudní úředník, 21 na pozici jiné, 10 na pozici vedoucí kanceláře a 11 na pozici zapisovatelky.

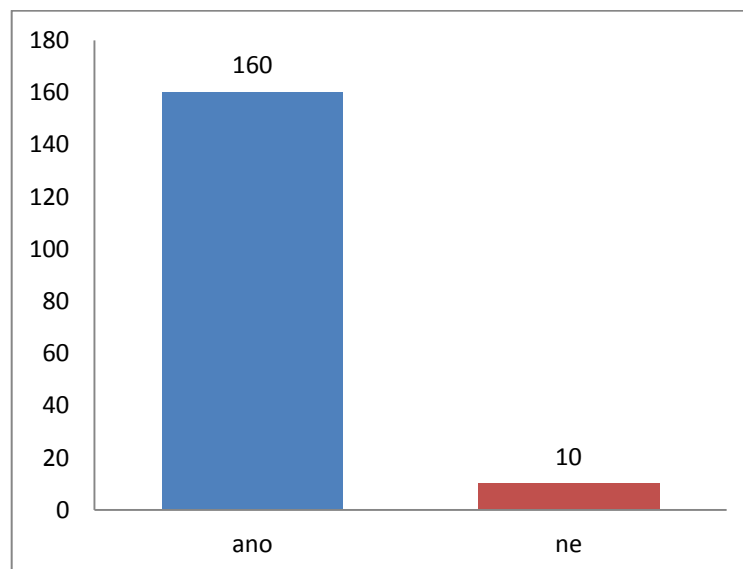
Tabulka 1 Další vzdělávání v souvislosti s profesí (zdroj: vlastní)

	ANO	NE
Zapisovatelka	11	23
Vedoucí kanceláře	10	11
Vyšší soudní úředník	42	3
Asistent soudce	12	0
Soudce	22	1
Jiné	21	14



Graf č. 6 Další vzdělávání v souvislosti s profesí (zdroj: vlastní)

7. Názor, že je další profesní vzdělávání důležité zastává převážná většina respondentů v počtu 160 (94%), avšak i přesto se objevil názor, že vzdělávání důležité není, a to pro 10 respondentů (6%), tyto respondenti byli všichni ženského pohlaví.



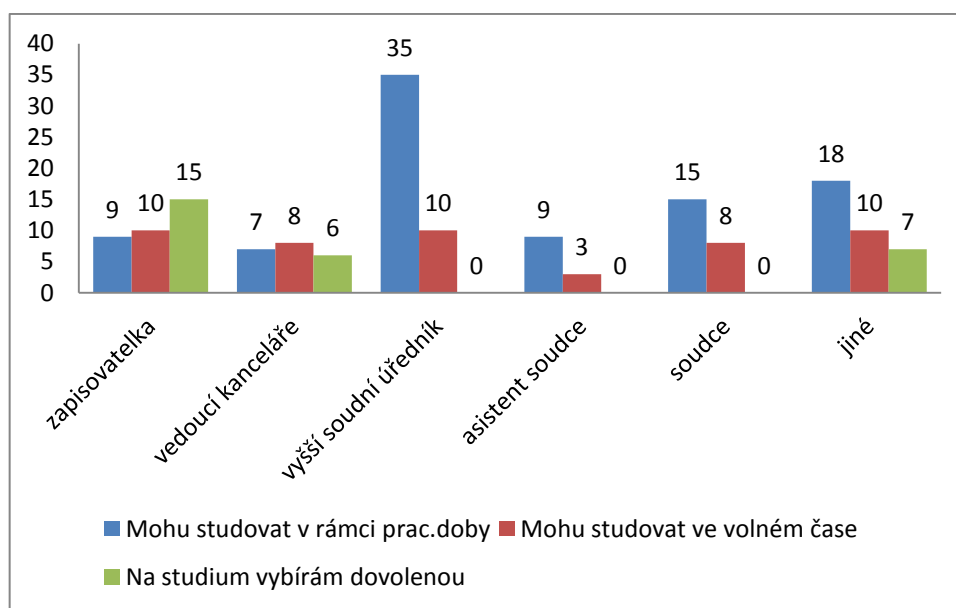
Graf č. 7 Důležitost dalšího vzdělávání (zdroj: vlastní)

8. Více než polovina respondentů v počtu 93 (54%) na otázku, zda je jim umožněno další vzdělávání, odpověděla, že mají možnost věnovat se vzdělávání v rámci pracovní doby.

Celkem 49 respondentů (31%) uvedlo, že mohou studovat, avšak pouze mimo pracovní dobu v době svého volného času. A 28 respondentů (15%) uvedlo, že na další vzdělávání si vybírají v zaměstnání dovolenou. Z grafu je zřejmé, že možnost dále se vzdělávat vnímá každý pracovník jinak. Na každé pracovní pozici se objevili respondenti, kteří mají za to, že zaměstnavatel vzdělávání umožňuje, a to i v rámci pracovní doby a současně i ti, kteří odpověděli, že vzdělávat se mohou pouze mimo pracovní doby, popř. v době dovolené. Nejvíce respondentů, kteří se nemohou vzdělávat v rámci pracovní doby, bylo mezi zapisovatelkami.

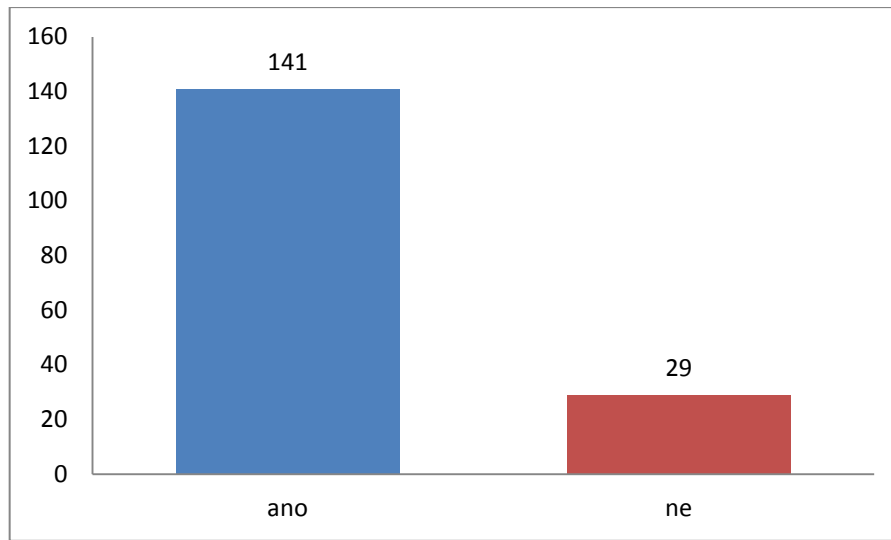
Tabulka 2 Možnost dalšího vzdělávání (zdroj: vlastní)

	Možnost věnovat se studiu v rámci pracovní doby	Možnost studovat pouze mimo pracovní dobu	Nutnost vybírat dovolenou
Zapisovatelka	9	10	15
Vedoucí kanceláře	7	8	6
Vyšší soudní úředník	35	10	0
Asistent soudce	9	3	0
Soudce	15	8	0
Jiné	18	10	7



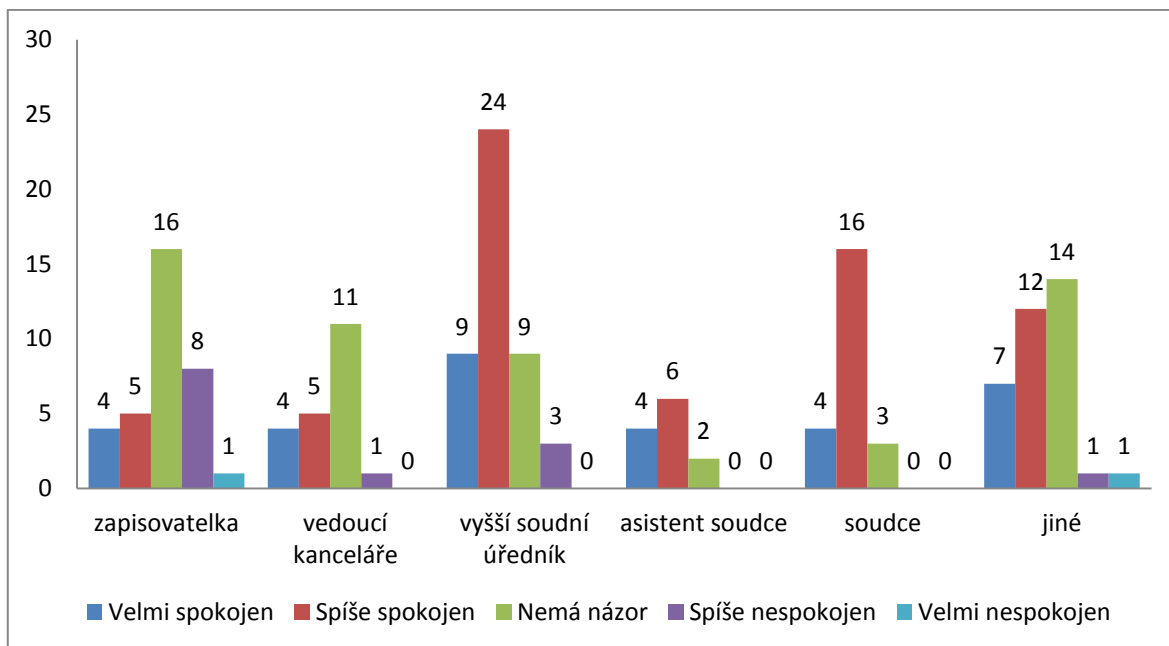
Graf č. 8 Možnost dalšího vzdělávání (zdroj: vlastní)

9. Přesto, že pouze 118 respondentů uvedlo, že se vzdělávají dále v souvislosti se svou pracovní pozicí, následně jich 141 (83%) uvedlo, že se v posledních 12 měsících zúčastnili vzdělávání ve formě školení či kurzu, zprostředkovaného zaměstnavatelem, tedy se dále vzdělávali se svou pracovní pozicí. Pouze 29 účastníků výzkumu se nezúčastnilo žádné vzdělávací akce, kterou by zajistil či zprostředkoval zaměstnavatel.



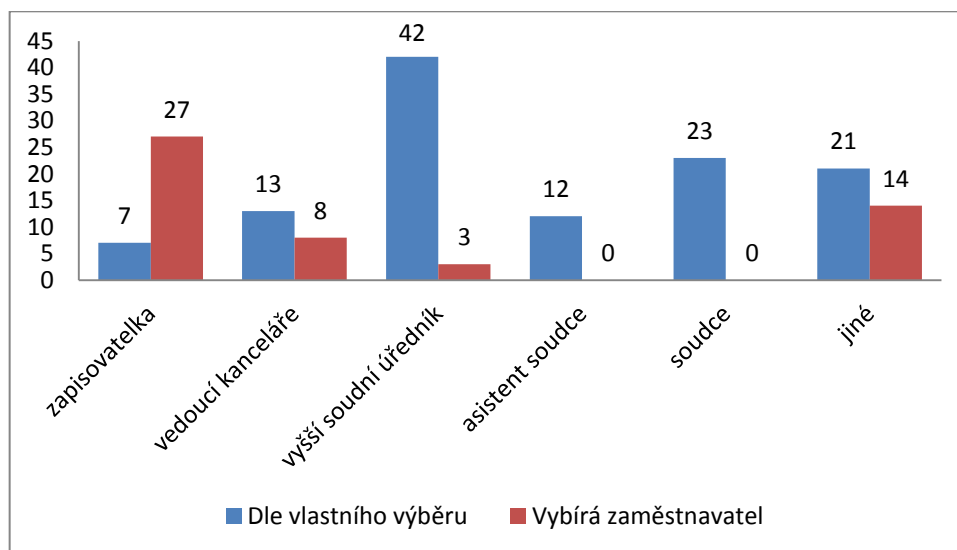
Graf č. 9 Účast na vzdělávací akci zprostředkované zaměstnavatelem v posledních 12 měsících (zdroj: vlastní)

10. Na otázku, jak jsou respondenti spokojeni s nabídkou vzdělávacích kurzů a podobných vzdělávacích akcí, které jim zprostředkovává a nabízí zaměstnavatel, převládala spokojenost respondentů, když 32 (19%) uvedlo, že jsou velmi spokojeni, 68 (40%) jsou spíše spokojeni, 55 respondentů (32%) nemá vyhraněný názor na nabídku vzdělávání, 13 (8%) respondentů je spíše nespokojeno a nakonec 2 (1%) uvedli úplnou nespokojenost s nabídkou vzdělávání. Na základě výsledků zpracovaných do následujícího grafu, lze říci, že pracovníci okresních soudů jsou v podstatě spokojeni s nabídkou vzdělávacích akcí nabízených zaměstnavatelem. Nespokojenost se projevila pouze u administrativních pozic, zejména u zapisovatelek, ale ani u nich není nespokojenost v takové míře, aby bylo možno tento názor považovat za většinový. Žádný z respondentů na pozici soudce či asistenta soudce neprojevil jakoukoliv nespokojenost s nabídkou dalšího vzdělávání.



Graf č. 10 Spokojenost s nabídkou vzdělávání (zdroj: vlastní)

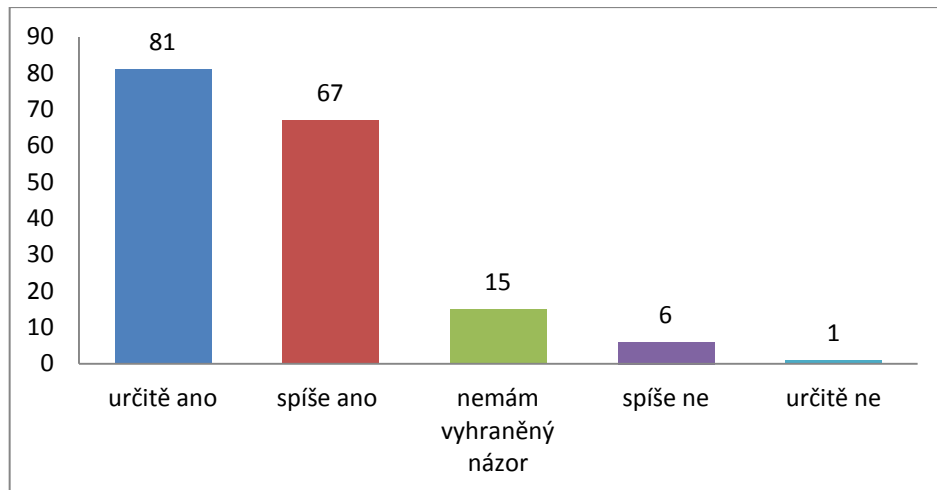
11. 118 respondentů (69%) má možnost si vzdělávací akci vybrat a na tuto se dle zájmu přihlásit. Naopak 52 (31%) pracovníků soudů má pocit, že tuto možnost nemá a mohou se účastnit vzdělávacích akcí pouze dle výběru zaměstnavatele. Převažuje názor, že si pracovníci vzdělávací akce vybírají sami dle vlastních potřeb, pouze u respondentů pracujících na pozici zapisovatelka převládá počet těch, kteří mají pocit, že vzdělávací akce jim vybírá zaměstnavatel.



Graf č. 11 Možnost výběru vzdělávací akce (zdroj: vlastní)

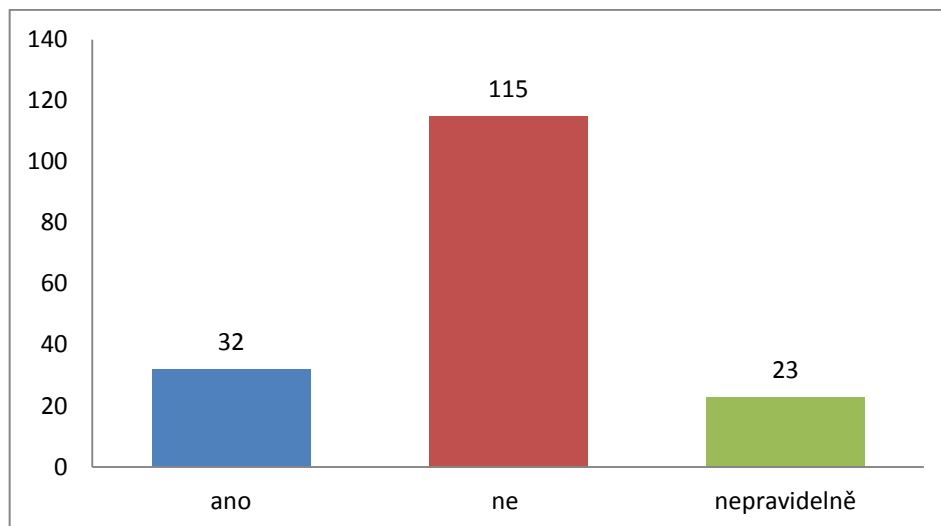


12. Zda jsou vzdělávací akce zprostředkované zaměstnavatelem pro jednotlivé pracovníky přínosem, odpovědělo 81 respondentů (48%), že určitě ano a dále 67 respondentů (39%) odpovědělo, že spíše ano. 15 osob je bez názoru a pouze 7 respondentů (4%) uvedlo, že pro ně vzdělávací akce nemají přínos, z čehož 1 respondent byl velmi nespokojený.



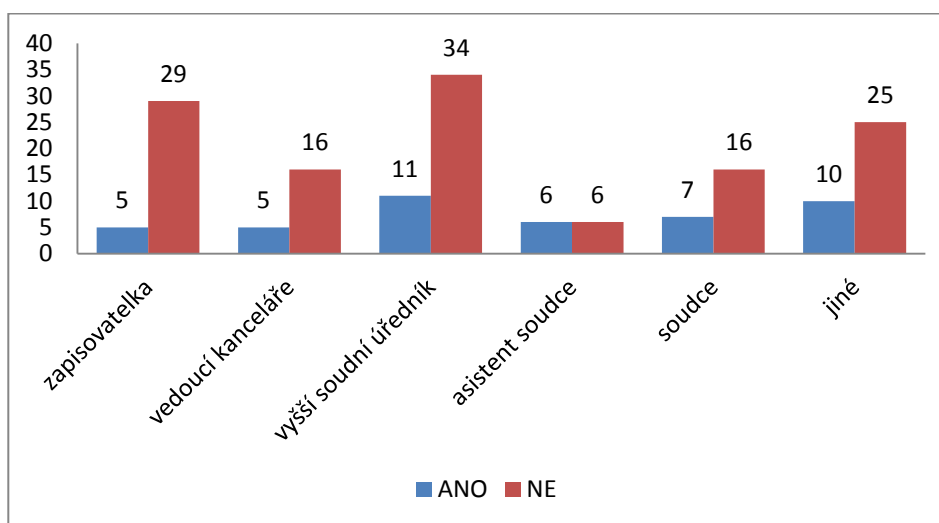
Graf č. 12 Přínos vzdělávacích akcí pro pracovníky OS (zdroj: vlastní)

13. V převážné většině u pracovníků okresních soudů nedochází ke zjišťování nabytých znalostí pracovníků zaměstnavatelem, když tuto odpověď uvedlo 115 (68%) respondentů. U 23 respondentů pak zaměstnavatel znalosti pracovníků zjišťuje nepravidelně a 32 (19%) respondentů uvedlo, že tyto znalosti zaměstnavatel zjišťuje.



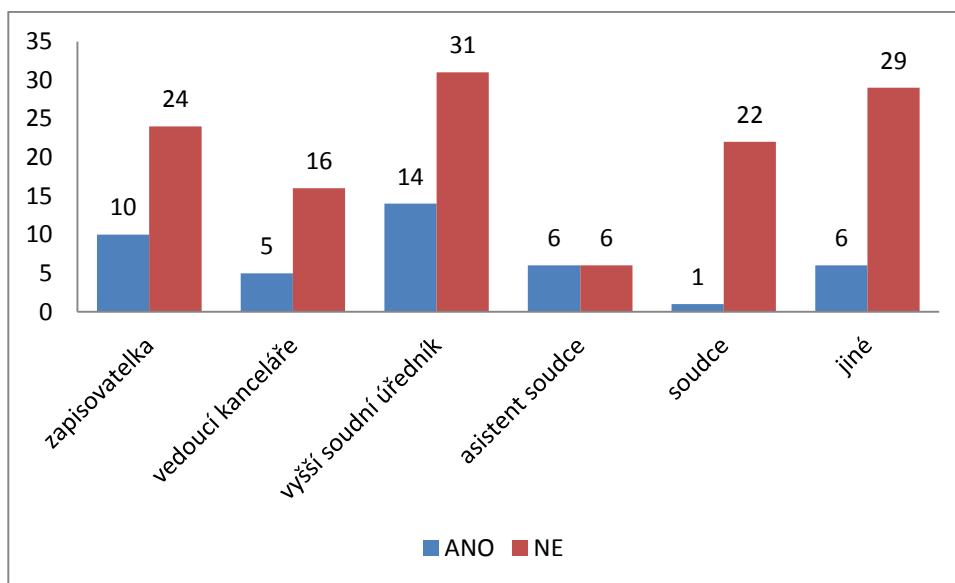
Graf č. 13 Zjišťování úrovně znalostí pracovníků OS zaměstnavatelem (zdroj: vlastní)

14. V případě dalšího vzdělávání pracovníků okresních soudů, které nezprostředkoval ani nezajistil zaměstnavatel a lze tudíž předpokládat, že nesouvisí s pracovní pozicí, uvedlo 44 respondentů (26%), že se v posledních 12 měsících zúčastnili jiné vzdělávací akce a 126 respondentů (74%) se žádné takové akce nezúčastnilo. Z grafu je zřejmé, že vzdělávacích akcí nezprostředkovaných zaměstnavatelem se mnoho pracovníků okresních soudů neúčastní. Pouze jedna čtvrtina respondentů vyhledává další vzdělávání i mimo profesi.



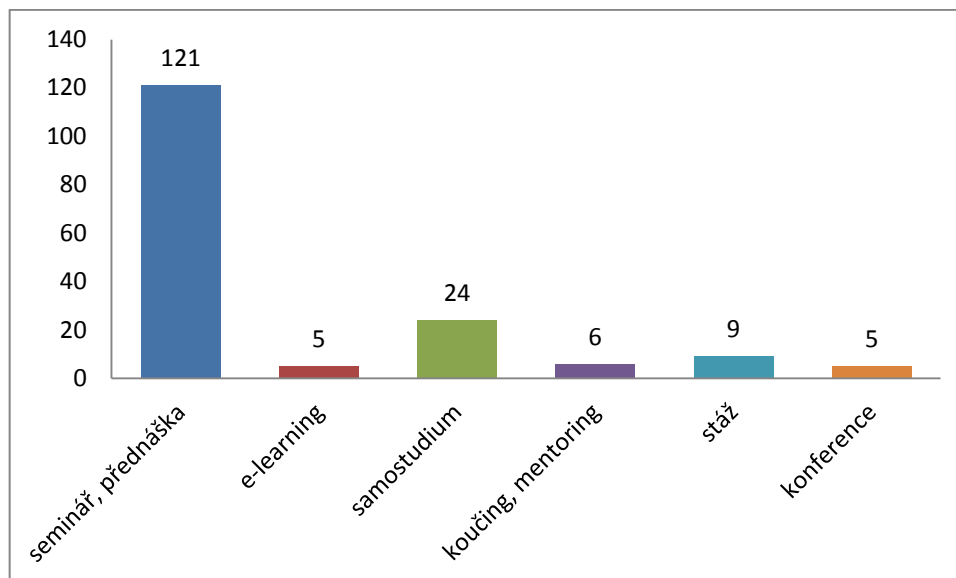
Graf č. 14 Účast na jiné vzdělávací akci nezprostředkované zaměstnavatelem (zdroj: vlastní)

15. V posledních 5 letech absolvovalo jiné formální studium 42 respondentů (25%), a to studium na vysoké škole. Uvedené studium ovšem nesouvisí s vykonávanou profesí. Zbývajících 128 respondentů (75%) žádné studium v posledních 5 letech neabsolvovalo.



Graf č. 15 Účast na formálním vzdělávání nesouvisejícím s profesí (zdroj: vlastní)

16. K nejpreferovanějším metodám dalšího profesního vzdělávání jednoznačně patří seminář nebo přednáška. Tuto metodu upřednostňuje 121 respondentů (71%), z čehož je 105 žen a 16 mužů. Pro 5 respondentů je pak nejvhodnější metodou e-learning (3 ženy, 2 muži), pro 24 respondentů je to samostudium (19 žen, 5 mužů), 6 respondentů upřednostňuje koučing/mentoring (4 ženy, 2 muži), 9 respondentů by nejradši volilo k dalšímu vzdělávání stáž (3 ženy, 6 mužů) a 5 respondentů dává přednost konferenci (3 ženy, 2 muži). Jinou vhodnou metodu žádný z respondentů neuvedl.

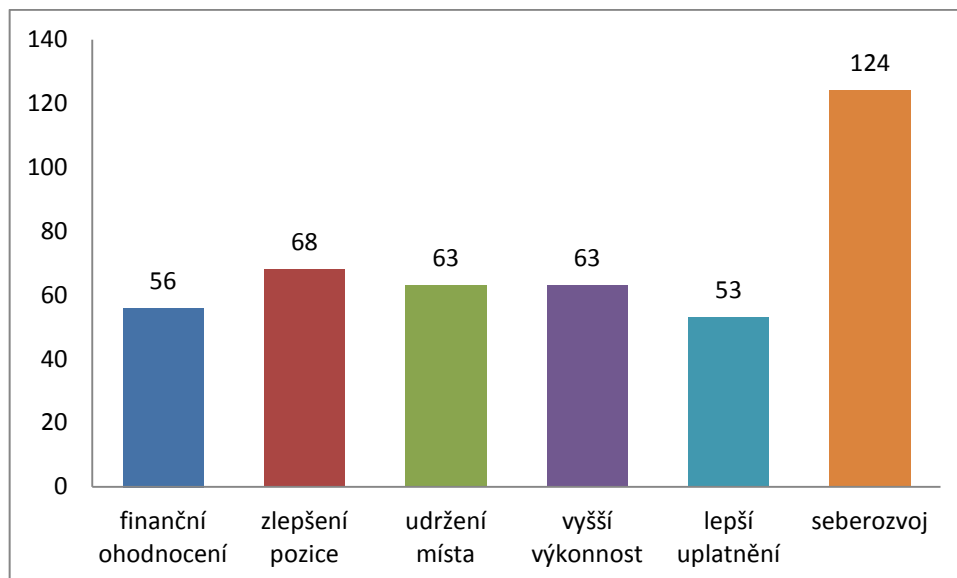


Graf č. 16 Preference vzdělávací metody (zdroj: vlastní)

17. V otázce zaměřené na zjištění osobní motivace k dalšímu profesnímu vzdělávání měli respondenti vybrat, co pro ně další profesní vzdělávání znamená, přičemž měli na výběr z 6 možností s tím, že je možné vybrat i více možností.

Pouze jednu možnost volilo 42 respondentů, dvě možnosti vybralo 50 respondentů, dále pro 42 respondentů byly důležité tři možnosti, po čtyřech možnostech zvolilo 25 respondentů, pět možností vybralo 7 respondentů a 4 respondenti uvedlo všechny nabízené možnosti jako motivační pro další profesní vzdělávání.

Nejdůležitějším faktorem, který mají pracovníci okresních soudů spojen s dalším profesním vzděláváním je seberozvoj, tuto možnost zvolilo 124 respondentů. Možnosti jako zlepšení pracovní pozice (68 respondentů), udržení pracovního místa (63) a větší pracovní výkonnost (63) mají pro respondenty přibližně stejnou důležitost. Nejméně důležité pro respondenty byla možnost vyššího finančního ohodnocení (56 respondentů) a lepšího uplatnění na trhu práce (53).



Graf č. 17 Motivační faktor (zdroj: vlastní)

Z uvedeného grafu tedy vyplývá, že pro pracovníky okresních soudů je seberozvoj nejvýznamnějším motivačním faktorem a tedy další profesní vzdělávání je důležité kvůli nim samotným, nikoli např. kvůli tlaku okolí či zaměstnavatele nebo jen z povinnosti.

## 6 SHRUTÍ VÝSLEDKŮ VÝZKUMU

Výzkumný projekt byl zaměřen na zjištění, jaký názor mají pracovníci okresních soudů na další profesní vzdělávání, na jeho nabídku a kvalitu a na to, co pracovníky soudů motivuje k dalšímu vzdělávání. V praktické části nebyla zkoumána reálná nabídka vzdělávacích akcí, jako spíše subjektivní pocit pracovníků, kterým je nabídka určena.

Výzkumem jsme si odpověděli na výzkumné otázky:

- **Je nabídka dalšího profesního vzdělávání pro pracovníky okresních soudů dostačující?**

Z odpovědí respondentů vyplynulo, že jsou převážně s nabídkou vzdělávacích akcí spokojeni, když ze 170 respondentů jich 100 vyjádřilo spokojenost, 55 nedokázalo vyjádřit názor a pouze 15 respondentů spokojeno není. Při počtu respondentů 170 se počet nespokojených pracovníků jeví jako zanedbatelný. Pokud bychom měli určit spokojenost s nabídkou vzdělávání dle pracovních pozic, dalo by se z odpovědí vyčíst, že nejméně spokojení byli pracovníci na pozici zapisovatelky. Tito také většinou uvedli, že si ani vzdělávací akci nemohou vybrat dle vlastních požadavků.

Ať už je vzdělávání vybráno zaměstnavatelem či samotným pracovníkem, dalšího vzdělávání se v souvislosti s profesí za posledních 12 měsíců zúčastnilo 83% respondentů v počtu 141. Ovšem ne všichni respondenti si uvědomují, že vzdělávací akce, ať už ve formě školení či stáže apod., jsou dalším profesním vzděláváním, neboť pouze 118 z nich uvedlo, že se dále vzdělávají v souvislosti se svou pracovní pozicí.

Zda je dostačující nabízené vzdělávání, lze vyčíst z odpovědí respondentů na otázku přínosu pro pracovníky okresních soudů, když 148 z nich potvrdilo, že vzdělávací akce zprostředkované zaměstnavatelem pro ně mají přínos. 14 respondentů zůstalo bez názoru a pouze 7 jich uvedlo, že pro ně tyto akce žádný přínos nemají.

Z výsledků je možno vyčíst, že pracovníci na vyšších pozicích jsou s nabídkou vzdělávání spokojeni a tato je dostačující, avšak pracovníci na nižších pracovních pozicích tento názor úplně nesdílejí, když jsou spíše nespokojeni, nebo bez názoru.

- **Je další profesní vzdělávání stejně dostupné pro všechny pracovníky na všech pracovních pozicích?**

Pracovníci s vysokoškolským vzděláním, kteří jsou zaměstnání převážně na pozicích soudců, asistentů soudců a vyšších soudních úředníků, popř. vedoucích pracovníků v drtivé většině uvedli, že vzdělávání je dostupné a mohou se vzdělávat i v rámci pracovní doby a účastní se vzdělávacích akcí potřebných pro jejich pracovní činnost. U respondentů na pozici zapisovatelky a vedoucí kanceláře naopak převládal názor, že nejsou v dalším vzdělávání zaměstnavatelem podporováni, což se projevilo faktem, že jsou nuceni studovat ve volném čase, popř. si vybírat na vzdělávání dovolenou.

Současně převládal názor, že si pracovníci mohou vzdělávací akci vybrat dle aktuální potřeby. Ovšem 52 respondentů uvedlo, že je jim vzdělávací akce vybrána zaměstnavatelem a že není možnost účastnit se vzdělávání dle vlastního výběru, tito respondenti pracují převážně na pozici zapisovatelky.

Můžeme zkonstatovat, že vzdělávání související s profesí není dostupné pro všechny pracovníky ve stejné míře. Pracovníci na nižších administrativních pozicích vnímají profesní vzdělávání spíše jako nedostupné, když převážně nemají možnost si vzdělávací akci vybrat a navíc se jí nemohou zúčastnit v rámci pracovní činnosti.

- **Je pro pracovníky soudů další profesní vzdělávání důležité?**

Další profesní vzdělávání je důležité pro drtivou většinu respondentů, a to v počtu 160, což představuje 94% všech zpracovaných odpovědí. S tím souvisí i skutečnost, že se pracovníci účastní i jiných vzdělávacích akcí, nejen těch zprostředkovaných zaměstnavatelem, tyto akce většinou ani nesouvisí s profesí. Vzdělávání nesouvisející s pracovní profesí sice není tak rozšířené, neboť takových akcí se účastní, resp. účastnila se v posledních 12 měsících, pouze čtvrtina respondentů, ale přesto dokazuje, že se pracovníci dále vzdělávají. V podstatě stejný počet respondentů dokonce uvedl, že v posledních 5 letech absolvoval formální studium nesouvisející s profesí, konkrétně studium na vysoké škole. Na základě uvedených výsledků lze konstatovat, že vzdělávání je pro pracovníky soudů důležité, a to bez rozdílu dle pracovních pozic.

- **Co motivuje pracovníky okresních soudů k dalšímu vzdělávání?**

Další profesní vzdělávání je pro největší počet respondentů synonymem seberozvoje, tedy se vzdělávají především kvůli vlastnímu pocitu seberealizace. Silným motivačním faktorem je také vyšší pracovní výkonnost, možnost zlepšení pracovní pozice nebo

i udržení pozice stávající. Nejméně zastoupená byla odpověď, že další profesní vzdělávání pro pracovníky okresních soudů znamená finanční ohodnocení nebo lepší uplatnění na trhu práce. Z uvedeného vyplývá, že se pracovníci okresních soudů vzdělávají hlavně kvůli nim samým a vlastnímu pocitu seberozvíjení osobnosti, nikoli kvůli penězům nebo potřebě změnit pracovní místo.

## 6.1 Doporučení pro praxi

Při výzkumu, který byl proveden se zaměřením na zjištění názoru na další profesní vzdělávání pracovníků okresních soudů, byly zjištěny důležité poznatky, které nastínily určité nedostatky. K odstranění nedostatků je možno doporučit následující:

Další profesní vzdělávání by mělo být dostupné všem pracovníkům, nehledě na to, jakou pracovní pozici zastávají. S tím souvisí možnost účastnit se vzdělávacích akcí v rámci pracovní doby s možností výběru typu vzdělávací akce, a to nejen pro zástupce vedoucích pozic.

Dále by bylo vhodné se pracovníků dotazovat, o jaké kurzy či výcvik by měli zájem a co by bylo pro ně přínosné, tudíž i zajímavější. Je samozřejmé, že jiné požadavky vzejdou od soudců a naprosto jiné od administrativních pracovníků, neboť každý z pracovníků má jinou náplň pracovní činnosti. Na tyto požadavky by měl být schopen organizátor vzdělávacích akcí zareagovat. Na tuto problematiku nelze nahlížet pouze v teoretické rovině, ale také propojit přednášení teorie s výcvikem, stážemi nebo např. názornými příklady a také možnostmi pro pracovníky si vše vyzkoušet, neboť obě roviny jsou pro pracovníky stejně důležité.



## ZÁVĚR

Cílem této bakalářské práce bylo stručně představit, co znamená vzdělávání dospělých se zaměřením na další profesní vzdělávání. Byly zde popsány základní andragogické pojmy a také historický vývoj vzdělávání dospělých. Dále pak byla pozornost věnována dalšímu profesnímu vzdělávání, především vzdělávání státních zaměstnanců, konkrétně justičních pracovníků, a rozvoji jejich kompetencí. Práce se věnovala popisu systému soudů v České republice a jejich personální struktuře. Byla představena Justiční akademie, která zajišťuje a organizuje vzdělávání justičních pracovníků a také systém vzdělávání.

Součástí bakalářské práce byl výzkum zaměřený na zjištění názoru pracovníků okresních soudů na další profesní vzdělávání, kterým bylo zjištěno, že další profesní vzdělávání je na poměrně dobré úrovni a organizátor vzdělávacích akcí se snaží pracovníkům nabízet pestrou škálu rozličných školení a kurzů, přesto však není zcela pokryta poptávka po profesním vzdělávání. To ovšem není jen problémem organizátora vzdělávacích akcí, kterým je v soudnictví především Justiční akademie, ale také samotných vedoucích pracovníků jednotlivých soudů, kteří mají v kompetenci rozhodovat o účasti zaměstnanců na vzdělávacích akcích, neboť tato možnost není rovnoměrně poskytována všem pracovníkům. Je samozřejmé, že soudci, asistenti soudců a ostatní pozice, u kterých je povinnost dalšího vzdělávání dána ze zákona, mají lepší možnosti a větší výběr vzdělávací akce, a s tímto se naprosto ztotožňujeme, ale nemělo by docházet k situacím, kdy je administrativním pracovníkům v podstatě odepřena možnost se dále vzdělávat jen proto, že u nich není vzdělávání povinné. Z výsledků výzkumu vyplynulo, že další profesní vzdělávání je pro drtivou většinu pracovníků důležité a přínosné, avšak ne vždy stejnoměrně dostupné, což považujeme za nedostatek v dalším profesním vzdělávání nabízeném pracovníkům okresních soudů.

**SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY**

- [1] ARMSTRONG, Michael, 2007. *Řízení lidských zdrojů: nejnovější trendy a postupy: 10. vydání*. Praha: CODEX Bohemia. ISBN 978-80-247-1407-3.
- [2] BARTÁK, Jan, 2007. *Profesní vzdělávání dospělých*. Praha: Univerzita Jana Amose Komenského Praha. ISBN 978-808-6723-341.
- [3] BEDNAŘÍKOVÁ, Iveta, 2008. *Kapitoly z andragogiky 2*. Olomouc: Univerzita Palackého. ISBN 80-244-1193-8.
- [4] BĚLOHLÁVEK, František, Pavol KOŠŤAN a Oldřich ŠULEŘ, 2006. *Management*. Brno: Computer Press. ISBN 80-251-0396-x.
- [5] BELZ, Horst a Marco SIEGRIST, 2001. *Klíčové kompetence a jejich rozvíjení: východiska, metody, cvičení a hry*. Praha: Portál. ISBN 80-717-8479-6.
- [6] BENEŠ, Milan, 2003. *Andragogika*. Praha: Eurolex Bohemia. ISBN 80-864-3223-8.
- [7] BENEŠ, Milan, 2008. *Úvod do andragogiky*. Praha: Grada. ISBN 978-802-4725-802.
- [8] HRONÍK, František, 2007. *Rozvoj a vzdělávání pracovníků*. Praha: Grada. ISBN 978-80-247-1457-8.
- [9] CHRÁSKA, Miroslav, 2007. *Metody pedagogického výzkumu: základy kvantitativního výzkumu*. Praha: Grada. ISBN 978-80-247-1369-4.
- [10] MUŽÍK, Jaroslav, 2004. *Androdidaktika*. Vyd. 2. přeprac. Praha: ASPI. ISBN 80-735-7045-9.
- [11] MUŽÍK, Jaroslav, 1999. *Profesní vzdělávání dospělých*. Praha: CODEX Bohemia. ISBN 80-859-6393-0.
- [12] MUŽÍK, Jaroslav, 2012. *Profesní vzdělávání dospělých*. Praha: Wolters Kluwer Česká republika. ISBN 978-80-7357-738-4.
- [13] PALÁN, Zdeněk, 2002. *Lidské zdroje. Výkladový slovník*. Praha: Academia. ISBN 80-200-0950-7.
- [14] PALÁN, Zdeněk, 2003. *Základy andragogiky*. Praha: Vysoká škola J. A. Komenského. ISBN 80-86723-03-8.
- [15] PTÁČKOVÁ, Lucie, 2005. *Úvod do andragogiky*. České Budějovice: Jihočeská univerzita v Českých Budějovicích. ISBN 80-704-0817-0.
- [16] VETEŠKA, Jaroslav a Michaela TURECKIOVÁ, 2008. *Kompetence ve vzdělávání*. Praha: Grada. ISBN 978-802-4717-708.

- [17] VETEŠKA, Jaroslav a kol., 2013. *Trendy a možnosti rozvoje dalšího profesního vzdělávání*. Praha: Česká andragogická společnost. ISBN 978-80-905460-0-4.
- [18] VETEŠKA, Jaroslav a Tereza VACÍNOVÁ a kol., 2011. *Aktuální otázky vzdělávání dospělých: andragogika na prahu 21. století*. Praha: Univerzita Jana Amose Komenského Praha. ISBN 978-80-7452-012-9

Elektronické zdroje:

- [1] JUSTIČNÍ AKADEMIE. [online] [cit. 2014-03-02]. Dostupné z: <http://www.jacz.cz>
- [2] JUSTIČNÍ AKADEMIE. *Proces vzdělávání* [online] © 2010 [cit. 2014-03-02]. Dostupné z: <http://www.jacz.cz>)
- [3] ASISTENČNÍ SYSTÉM JUSTIČNÍ AKADEMIE. [online] [cit. 2014-03-02]. Dostupné z: <http://asja.jacz.cz/index.php?pageid=9996>

Zákony:

- [1] ČESKO. Zákon č. 6/2002 Sb. ze dne 30.11.2001 O soudech, soudcích, přísedících a státní správě soudu o změně některých dalších zákonů, v platném znění. In: *Sbírka zákonů České republiky*. 2001
- [2] ČESKO. Zákon č. 121/2008 Sb. ze dne 19.3.2008 O vyšších soudních úřednících a vyšších úřednících státního zastupitelství a o změně souvisejících zákonů, v platném znění. In: *Sbírka zákonů České republiky*. 2008

**SEZNAM POUŽITÝCH SYMBOLŮ A ZKRATEK**

ASJA	asistenční systém justiční akademie
aj	a jiné
Apod.	a podobně
č.	číslo
ČR	Česká republika
JA	Justiční akademie
např.	například
odd.	oddělení
OS	okresní soud
popř.	popřípadě
Sb.	sbírky

**SEZNAM GRAFŮ**

Graf č. 1 Pohlaví respondentů.....	32
Graf č. 2 Věk respondentů .....	33
Graf č. 3 Nejvyšší dosažené vzdělání .....	34
Graf č. 4 Pracovní pozice.....	35
Graf č. 5 Počet let praxe u okresního soudu .....	36
Graf č. 6 Další vzdělávání v souvislosti s profesí.....	37
Graf č. 7 Důležitost dalšího vzdělávání .....	37
Graf č. 8 Možnost dalšího vzdělávání .....	38
Graf č. 9 Účast na vzdělávací akci zprostředkované zaměstnavatelem v posledních 12 měsících.....	39
Graf č. 10 Spokojenost s nabídkou vzdělávání.....	40
Graf č. 11 Možnost výběru vzdělávací akce.....	40
Graf č. 12 Přínos vzdělávacích akcí pro pracovníky OS .....	41
Graf č. 13 Zjišťování úrovně znalostí pracovníků OS zaměstnavatelem .....	42
Graf č. 14 Účast na jiné vzdělávací akci nezprostředkované zaměstnavatelem .....	42
Graf č. 15 Účast na formálním vzdělávání nesouvisejícím s profesí.....	43
Graf č. 16 Preference vzdělávací metody .....	44
Graf č. 17 Motivační faktor .....	45

**SEZNAM TABULEK**

Tabulka 1 Další vzdělávání v souvislosti s profesí.....	36
Tabulka 2 Možnost dalšího vzdělávání .....	38

## SEZNAM PŘÍLOH

Příloha P1 vzor dotazníku

## PŘÍLOHA P I: VZOR DOTAZNÍKU

Vážený respondent,

jmenuji se Vladimíra Němcová a jsem studentkou třetího ročníku oboru andragogika v profilaci na řízení lidských zdrojů v neziskové sféře na Univerzitě Tomáše Bati ve Zlíně. Pro svou bakalářskou práci na téma DALŠÍ PROFESNÍ VZDĚLÁVÁNÍ PRACOVNÍKŮ OKRESNÍCH SOUDŮ si vás dovoluji požádat o vyplnění níže uvedeného dotazníku. Veškeré vámi uvedené údaje jsou anonymní a budou použity výhradně pro účely této práce. Prosím o pravdivé vyplnění, jehož výsledkem budou validní informace, z kterých bude možno vyčíst názor pracovníků okresních soudů na další profesní vzdělávání.

Dotazník je nutné si stáhnout do vašeho počítače. Po jeho vyplnění a uložení změn, připojte tento dotazník jako přílohu e-mailu a zašlete prosím na můj e-mail: nemcova.dotazniky@seznam.cz. Dotazník je také možno zaslat v listinné podobě na moji adresu: Podlesí II/4935, 760 05 Zlín.

Děkuji.

### 1. Jste

- muž
- žena

### 2. Jaký je váš věk

- do 30 let
- 31-45
- 46-59
- 60 a více

### 3. Dosažené vzdělání

- základní
- středoškolské
- středoškolské s maturitou
- vyšší odborné
- vysokoškolské

### 4. Jaká je vaše pracovní pozice?

- zapisovatelka
- vedoucí kanceláře
- vyšší soudní úředník



- asistent soudce
- soudce
- jiná ... doplňte odpověď do rámečku:

5. Jak dlouho jste zaměstnán (a) u okresního soudu?

- méně než 1 rok
- 1-5 let
- 5-10 let
- 10-15 let
- více než 15 let

6. Vzděláváte se dále v souvislosti se svou pracovní pozicí?

- ano
- ne

7. Myslíte si, že je další vzdělávání důležité?

- ano
- ne

8. Umožňuje Vám zaměstnavatel další vzdělávání?

- ano, mám možnost věnovat se studiu v rámci pracovní doby
- mám možnost studovat jen ve svém volném čase, mimo pracovní dobu
- na studium si musím vybírat dovolenou

9. Absolvoval jste v posledních 12 měsících školení či kurz zprostředkovaný zaměstnavatelem?

- ano
- ne

10. Jak jste spokojeni s nabídkou vzdělávacích kurzů, programů, apod. nabízených zaměstnavatelem?

- velmi spokojen
- spíše spokojen
- nemám vyhraněný názor
- spíše nespokojen
- velmi nespokojen

11. Máte možnost vybrat si školení či kurz dle vlastního uvážení?

- ano, přihlašuji se na školení dle vlastního výběru

ne, školení (kurzy) vybírá zaměstnavatel

12. Mají pro Vás vzdělávací akce zprostředkované zaměstnavatelem přínos?

- určitě ano
- spíše ano
- nemám vyhraněný názor
- spíše ne
- určitě ne

13. Zjišťuje zaměstnavatel úroveň znalostí nabytých ze vzdělávacích akcí?

- ano
- ne
- nepravidelně

14. Absolvoval jste v posledních 12 měsících jiné školení či kurz (nezprostředkovaný zaměstnavatelem)?

- ano
- ne

15. Účastníte se či účastnil(a) jste se v posledních 5 letech jiného formálního studia, které nesouvisí s Vaší profesí (vysokoškolské studium)?

- ano
- ne

16. Jakou metodu neformálního vzdělávání upřednostňujete?

- seminář, přednáška
- e-learning
- samostudium
- koučing, mentoring
- stáž
- konference
- jiné ... doplňte odpověď do rámečku:

17. Co pro Vás znamená další profesní vzdělávání (*je možno označit více odpovědí*):

- vyšší finanční ohodnocení
- zlepšení pracovní pozice
- udržení pracovního místa
- větší pracovní výkonnost

- lepší uplatnění na trhu práce
- seberozvoj

Děkuji Vám za vyplnění dotazníku a čas, který jste tomu věnovali.