

Vývoj vzdělávání úředníků ve veřejné správě v České republice

Monika Losmanová

Bakalářská práce
2020



Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně
Fakulta managementu a ekonomiky

Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně
Fakulta managementu a ekonomiky
Ústav regionálního rozvoje, veřejné správy a práva

Akademický rok: 2019/2020

ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE (projektu, uměleckého díla, uměleckého výkonu)

Jméno a příjmení: **Monika Losmanová**
Osobní číslo: **M170057**
Studijní program: **B6202 Hospodářská politika a správa**
Studijní obor: **Veřejná správa a regionální rozvoj**
Forma studia: **Kombinovaná**
Téma práce: **Vývoj vzdělávání úředníků ve veřejné správě v České republice**

Zásady pro vypracování

Úvod

Definujte cíle a použité metody zpracování práce.

I. Teoretická část

- Zpracujte literární rešerši a teoretické poznatky týkající se vzdělávání úředníků v České republice.

II. Praktická část

- Zpracujte analýzu vývoje vzdělávání úředníků ve veřejné správě v ČR před rokem a po roce 1989 až po současnost.
- Analyzujte současný proces vzdělávání úředníků Městského úřadu ve Vyskově.
- Navrhněte zlepšení současného stavu vzdělávání úředníků Městského úřadu ve Vyskově.

Závěr

Rozsah bakalářské práce: cca 40 stran
Forma zpracování bakalářské práce: Tisková/elektronická

Seznam doporučené literatury:

- KOTTNAUER, Antonín, Jan PŘÍB, Helena ÚLEHLOVÁ a Ludmila TOMANDLOVÁ. *Zákon o státní službě*. 1. vyd. Ostrava: Sagit, a.s. 2015, 367 s. ISBN 978-80-7488-079-7.
- PALÁN, Zdeněk a Tomáš LANGER. *Základy andragogiky*. 1. vyd. Praha: Univerzita Jana Amose Komenského, 2008, 184 s. ISBN 978-80-86723-58-7.
- POMAHAČ, Richard. *Veřejná správa*. 1. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2013, 315 s. ISBN 978-80-7400-447-6.
- PONDĚLÍČKOVÁ, Klára. *Zákon o úřednících územních samosprávných celků: komentář*. 1. vyd. Praha: Wolters Kluwer, 2016, 216 s. ISBN 978-80-7552-301-3.
- ROSENBAUM, Allan. *In Quest of Excellence: Approaches to Enhancing the Quality of Public Administration, Education and Training*. 1st ed. Bratislava: Nispacee, 2015, 368 p. ISBN 978-80-89013-76-0.

Vedoucí bakalářské práce: **Ing. Jiří Macháček, Ph.D.**
Ústav regionálního rozvoje, veřejné správy a práva

Datum zadání bakalářské práce: **6. ledna 2020**
Termín odevzdání bakalářské práce: **19. května 2020**

L.S.

doc. Ing. David Tuček, Ph.D.
děkan

RNDr. Pavel Bednář, Ph.D.
ředitel ústavu

PROHLÁŠENÍ AUTORA BAKALÁŘSKÉ/DIPLOMOVÉ PRÁCE

Prohlašuji, že

- beru na vědomí, že odevzdáním diplomové/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;
- beru na vědomí, že diplomová/bakalářská práce bude uložena v elektronické podobě v univerzitním informačním systému dostupná k prezenčnímu nahlédnutí, že jeden výtisk diplomové/bakalářské práce bude uložen na elektronickém nosiči v příruční knihovně Fakulty managementu a ekonomiky Univerzity Tomáše Bati ve Zlíně;
- byl/a jsem seznámen/a s tím, že na moji diplomovou/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;
- beru na vědomí, že podle § 60 odst. 1 autorského zákona má UTB ve Zlíně právo na uzavření licenční smlouvy o užití školního díla v rozsahu § 12 odst. 4 autorského zákona;
- beru na vědomí, že podle § 60 odst. 2 a 3 autorského zákona mohu užít své dílo – diplomovou/bakalářskou práci nebo poskytnout licenci k jejímu využití jen připouští-li tak licenční smlouva uzavřená mezi mnou a Univerzitou Tomáše Bati ve Zlíně s tím, že vyrovnání případného přiměřeného příspěvku na úhradu nákladů, které byly Univerzitou Tomáše Bati ve Zlíně na vytvoření díla vynaloženy (až do jejich skutečné výše) bude rovněž předmětem této licenční smlouvy;
- beru na vědomí, že pokud bylo k vypracování diplomové/bakalářské práce využito softwaru poskytnutého Univerzitou Tomáše Bati ve Zlíně nebo jinými subjekty pouze ke studijním a výzkumným účelům (tedy pouze k nekomerčnímu využití), nelze výsledky diplomové/bakalářské práce využít ke komerčním účelům;
- beru na vědomí, že pokud je výstupem diplomové/bakalářské práce jakýkoliv softwarový produkt, považují se za součást práce rovněž i zdrojové kódy, popř. soubory, ze kterých se projekt skládá. Neodevzdání této součásti může být důvodem k neobhájení práce.

Prohlašuji,

1. že jsem na diplomové/bakalářské práci pracoval samostatně a použitou literaturu jsem citoval. V případě publikace výsledků budu uveden jako spoluautor.
2. že odevzdaná verze diplomové/bakalářské práce a verze elektronická nahraná do IS/STAG jsou totožné.

Ve Zlíně dne 19.8.2020

Jméno a příjmení:

.....
podpis diplomanta

ABSTRAKT

Bakalářská práce se zabývá vývojem vzdělávání úředníků v České republice. Cílem je analyzovat vývoj vzdělávání úředníků v České republice před a po roce 1989 až po současnost, následně analyzovat současný proces vzdělávání úředníků na konkrétním příkladě Městského úřadu ve Vyškově a navrhnout případná zlepšení současného stavu. Práce je rozdělena na část teoretickou a praktickou. V teoretické části je zpracována rešerše odborné literatury a souvisejících zdrojů k tématu práce. V praktické části je provedena analýza vývoje vzdělávání úředníků v České republice a analýza současného procesu vzdělávání úředníků Městského úřadu ve Vyškově. Na základě provedeného výzkumu práce v závěru formuluje návrhy a doporučení pro zlepšení systému vzdělávání pracovníků Městského úřadu ve Vyškově.

Klíčová slova: státní správa, úředník, územní samospráva, veřejná správa, vzdělávání

ABSTRACT

The bachelor's thesis deals with the educational development of civil servants in the Czech Republic. Its objective is to analyse the evolution of civil servant education in the Czech Republic before and after 1989 until the present day, then analyse the current educational methods for civil servants on the specific example of the Municipal Authority in Vyškov and to propose potential improvements to the existing situation. The thesis is divided into a theoretical and practical part. The theoretical part provides a review of literature and sources relevant to the topic of the work. The practical part provides an analysis of the educational development of civil servants within the Czech Republic and further analysis of the current educational methods of civil servants at the Municipal Authority in Vyškov. Based on the research, the thesis then concludes by formulating proposals and recommendations for improving the civil servant educational system at the Municipal Authority in Vyškov.

Key words: state administration, civil servant, local self-government, public administration, education

Děkuji panu Ing. Jiřímu Macháčkovi, Ph.D. za odborné vedení, věcné připomínky, ochotu, trpělivost a vstřícnost, kterou mi v průběhu zpracování bakalářské práce věnoval. Poděkování patří též Mgr. Bc. Josefu Pitelovi, vedoucímu MěÚ ve Vyškově za spolupráci při získávání údajů pro výzkumnou část práce. Velké poděkování patří především mojí rodině a přátelům za podporu a důvěru, kterou do mě vkládali v době mého studia. Tuto práci věnuji svému tatínkovi, který se konce mého studia nedožil.

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

OBSAH

ÚVOD	9
CÍLE A METODY ZPRACOVÁNÍ PRÁCE	11
I. TEORETICKÁ ČÁST	12
1 VEŘEJNÁ SPRÁVA	13
1.1 CHARAKTERISTIKA VEŘEJNÉ SPRÁVY	13
1.1.1 Členění veřejné správy.....	14
1.2 REFORMA VEŘEJNÉ SPRÁVY A VZDĚLÁVÁNÍ.....	15
2 VZDĚLÁVÁNÍ DOSPĚLÝCH	17
3 VYMEZENÍ ZÁKLADNÍCH POJMŮ	19
3.1 VZDĚLÁVÁNÍ, VZDĚLÁNÍ, VÝCHOVA A UČENÍ.....	19
3.2 CELOŽIVOTNÍ VZDĚLÁVÁNÍ	21
3.3 VZDĚLÁVÁNÍ ÚŘEDNÍKŮ VEŘEJNÉ SPRÁVY	22
3.3.1 Legislativní vymezení vzdělávání ve služebním zákoně.....	22
3.3.2 Legislativní vymezení vzdělávání v zákoně o úřednících	25
3.3.3 Vstupní vzdělávání úředníků	26
3.3.4 Průběžné vzdělávání	27
3.3.5 Zvláštní odborná způsobilost	27
3.3.6 Vzdělávání vedoucích úředníků a vedoucích úradů	27
4 VZDĚLÁVACÍ INSTITUCE	28
4.1 INSTITUT PRO MÍSTNÍ SPRÁVU PRAHA	28
4.2 INSTITUT STÁTNÍ SPRÁVY	30
4.3 DALŠÍ INSTITUCE VZDĚLÁVÁNÍ VE VEŘEJNÉ SPRÁVĚ	30
II. PRAKTICKÁ ČÁST	32
5 VÝVOJ VZDĚLÁVÁNÍ ÚŘEDNÍKŮ PŘED ROKEM 1989 AŽ PO SOUČASNOST	33
6 ANALÝZA SOUČASNÉHO PROCESU VZDĚLÁVÁNÍ MĚÚ VYŠKOV	37
6.1 CÍLE A HYPOTÉZY	37
6.2 CHARAKTERISTIKA MĚÚ VE VYŠKOVĚ	38
6.3 DOTAZNÍKOVÉ ŠETŘENÍ.....	38
6.3.1 Vyhodnocení výsledků dotazníkového šetření	39
6.4 SHRNUÍ, DOPORUČENÍ A NÁVRHY PRO ZLEPŠENÍ.....	49
ZÁVĚR	52
SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY	54
SEZNAM POUŽITÝCH SYMBOLŮ A ZKRATEK	59

SEZNAM OBRÁZKŮ	60
SEZNAM PŘÍLOH.....	61

ÚVOD

Vzdělávání je nesmírně důležité a je mylné se domnívat, že nutnost vzdělávat se končí u člověka spolu s ukončením určitého stupně školního vzdělávání. Jedná se o celoživotní proces vedoucí k plnohodnotnému životu každého člověka. V současné době se klade velký důraz na celoživotní vzdělávání člověka, které se týká jak firemního vzdělávání, tak vzdělávání úředníků ve veřejné a státní správě.

V českých zemích probíhalo vzdělávání dospělých již od 19. století. V období pro druhé světové válce byly nejprve zakládány nejrůznější školy práce a teprve až později byly zakládány první podnikové vzdělávací instituce (Pospíšil, 2001, s. 32).

V současné době se setkáváme zejména s tím, že vzdělávání zaměstnanců ve firmách je součástí řízení lidských zdrojů a je předmětem managementu zabývajícího se řízením lidských zdrojů (Vychová, 2008, s. 51).

Koncepce celoživotního učení a profesního vzdělávání se však týká nejen soukromého sektoru, ale také veřejného sektoru. V rámci reformy veřejné správy, které probíhají od konce 90. let 20. století, dochází rovněž ke změně v pojetí veřejné správy, kdy začíná být veřejná správa chápána jako služba veřejnosti, jež očekává kvalitní služby, které budou poskytovány profesionály. Z tohoto důvodu vyžaduje státní správa a samospráva velmi vysokou odbornost zaměstnanců, na což se orientuje vzdělávání pracovníků.

Obdobně jako v soukromém sektoru, tak také ve veřejné správě by mělo vzdělávání zaměstnanců představovat klíčový faktor, díky němuž je možné pružně reagovat na změny, ke kterým ve veřejné správě dochází (např. změny v legislativě) a přispívat k rozvoji úředníků jakožto flexibilní pracovní síly, jež je schopná se ztotožnit s úkoly a cíli organizace, pro kterou pracují.

Vzděláváním pracovníků veřejné správy dochází k rozvoji úrovně jejich odborných znalostí, osobnostních předpokladů i kompetencí, jež ovlivňují kvalitu služeb, které poskytují úředníci nejen občanům, ale také dalším subjektům. Mimo jiné přispívá vzdělávání ke zkvalitňování mezilidských vztahů a k umění poradit si v náročných pracovních a stresových situacích a při práci s problematickými klienty.

Jak uvádí Rosenbaum (2015, s. 32) nároky a potřeby současné společnosti pořád rostou. Nástroje a technologie, se kterými veřejní administrátoři potřebují pracovat, jsou stále více propracované. Nicméně úkol, se kterým se vyrovnávají ti, kteří působí ve vzdělávání další

generace veřejných administrátorů (i ti ve výcviku a rekvalifikaci současné generace), je v několika rozhodujících ohledech mnohem zásadnější než pouze výuka nových technik a vzdělávání se v nových přístupech v poskytování služeb.

Rozvoj lidských zdrojů, do kterého patří problematika vzdělávání, se ve veřejné správě dostal do popředí zájmu především v souvislosti s reformami veřejné správy a také se vstupem České republiky do Evropské unie, neboť záměr připojit se k Evropské unii byl přímo spojen s požadavky na transparentní a demokratické fungování veřejné správy. Veřejné mínění, svoboda informací a vztahy s veřejností patří mezi hlavní rysy institucí veřejného sektoru. Došlo tedy ke zpracování mnoha různých strategických dokumentů, které se týkají celoživotního učení a profesního vzdělávání, tedy i vzdělávání úředníků státní a veřejné správy. Obecně je vzdělávání pracovníků jednou z hlavních činností, na níž by měla být zaměřena pozornost personální práce či řízení lidských zdrojů v každé firmě či organizaci. Moderní pojetí řízení lidských zdrojů se přes všechny snahy a reformy do oblasti státní a veřejné správy však daří prosazovat stále velmi obtížně, což je mimo jiné důvod, proč bylo zvoleno téma této práce.

Téma této práce je zvoleno také z toho důvodu, že se jedná o velmi aktuální problematiku, neboť na vzdělávání úředníků státní a veřejné správy je v současné době kladen velký důraz.

Tato bakalářská práce se zabývá vývojem vzdělávání úředníků ve veřejné správě v České republice, dále profesním a průběžným vzděláváním úředníků veřejné správy, konkrétně Městského úřadu (dále jen MěÚ) ve Vyškově. Téma práce je založeno na vzájemné součinnosti s vedením MěÚ ve Vyškově.

CÍLE A METODY ZPRACOVÁNÍ PRÁCE

Za účelem dosažení stanoveného cíle bude v bakalářské práci proveden kvalitativní výzkum, a to studium primárních a sekundárních zdrojů, pomocí kterých bude provedena analýza vývoje vzdělávání úředníků v České republice před rokem 1989 až po současnost, dále bude realizován kvantitativní výzkum, a to dotazníkové šetření, pomocí, kterého bude provedena analýza současného procesu vzdělávání na MěÚ ve Vyškově.

V této práci budou pro výzkumnou část stanoveny tyto hypotézy:

H₁: Lze předpokládat, že úřad provádí analýzu vzdělávacích potřeb mezi zaměstnanci.

H₂: Lze předpokládat, že pro většinu úředníků úřad organizuje povinné vzdělávání definované zákonem včetně dalšího vzdělávání nad rámec povinných.

H₃: Lze předpokládat, že úředníci mají omezený limit absolvování počtu absolvovaných kurzů.

H₄: Lze předpokládat, že během absolvovaných kurzů je kladen důraz na propojení teorie s praxí.

Stanovené hypotézy budou ověřovány výsledky získanými z dotazníkového šetření realizovaného v praktické části práce. Tento výzkum bude sledovat názory a fakta úředníků na jejich vzdělávání. Výzkum je schopen verifikovat či falzifikovat námi stanovené hypotézy.

Otázky dotazníku je třeba koncipovat anonymně, aby bylo dosaženo upřímnosti odpovědí. Při sestavování dotazníku je třeba dbát na to, aby byl srozumitelný a aby neobsahoval žádné sugestivní a jiné nevhodné otázky.

Výzkum bakalářské práce bude realizován u pracovníků MěÚ ve Vyškově. Cílovou skupinou budou všichni úředníci, kteří na úřadě pracují. Výzkum bude realizován v měsíci červnu s tím, že nejprve bude osloveno vedení města, které bude seznámeno se záměrem, s bakalářskou prací jako takovou a s výzkumným šetřením. K provádění výzkumného šetření u pracovníků úřadu bude vyžadován souhlas vedení MěÚ. Ve stanoveném termínu budou úředníkům rozeslány dotazníky.

Výsledky výzkumu budou prezentovány formou grafů se slovním komentářem. Tyto výsledky poslouží k testování samotných hypotéz. Na základě provedeného výzkumu dojde k sestavení návrhů a doporučení pro zlepšení systému vzdělávání pracovníků MěÚ ve Vyškově.

I. TEORETICKÁ ČÁST

1 VEŘEJNÁ SPRÁVA

1.1 Charakteristika veřejné správy

Veřejná správa je jedním ze základních pojmů, které se týkají správního práva. Žádnou jednotnou definici veřejné správy, která by byla platná pro všechny právní normy, nemáme. Vymezení a definování veřejné správy je složitou záležitostí. Jde o multidisciplinární pojem, jelikož je předmětem zájmu mnoha vědních oborů. Hlavní charakteristikou tohoto pojmu je mnohotvárnost a různost správních činností, a také vznik různých specifických vztahů. Veřejná správa se zabývá zkoumáním širokého spektra různých úvah a úhlů pohledů. Dle Pomahače představuje veřejná správa rovněž sociální problém (Pomahač a kol., 2013, s. 2).

Veřejnou správu lze definovat jako službu veřejnosti, byť má často i donucovací charakter. Velmi obecně spadá pod veřejnou správu vše, co veřejnost obecně uznává, že je její zájem. Jedná se o realizaci veřejné moci státem za pomoci oprávněných subjektů. Veřejnou správu můžeme vnímat jako souhrn činností, jež slouží k zabezpečení veřejných úkolů (Halásek, 2007, s. 33).

Veřejnou správu lze definovat jako správu všech veřejných záležitostí, jež jsou veřejným zájmem. Toto je skutečně nenahraditelným úkolem veřejné správy. Veřejnou správu můžeme vnímat jako specifickou společenskou činnost mající řídicí a organizační charakter a zaměřující se na veřejný zájem a veřejné záležitosti. Veřejná správa je také souborem institucí (Kadečka, Průcha, Ondruš, 2003, s. 29).

Veřejná správa představuje jeden ze subjektů veřejné politiky. Představuje také výkon veřejné moci, kterou dělíme na státní a veřejnou, vykonávanou veřejnoprávními korporacemi a jejich správou. Veřejnou správu tvoří státní správa a samospráva (Peková, Pilný, Jetmar, 2008, s. 97).

Pojmu veřejná správa můžeme přiřkládat dvojí význam, a to jak výkon určitých činností (spravován, organizování, instituci). Jedná se o formální pojetí veřejné správy. Dále vnímáme veřejnou správu v materiálním pojetí jako činnosti státních či jiných orgánů veřejné moci, jíž byl propůjčen výkon veřejné správy (Hendrych, 2003, s. 14). Správa ve formálním pojetí je v podstatě soustava jednotlivých správních úřadů či orgánů samosprávy jakožto vykonavatelů veřejné správy ve smyslu materiálním, tzn. jako konkrétní činnosti (Hendrych, 2003, s. 15).

Veřejná správa má své subjekty, za které jsou považovány zejména stát, územní společenství občanů na úrovni obcí a jiných územně samosprávných celků, zájmová a profesní společenství. Tyto subjekty nesou zodpovědnost za plnění veřejných úkolů. Podle Pomahače (2013, s. 14) se veřejná správa organizačně člení na státní správu a samosprávu územní, zájmovou nebo profesní, o čemž bude pojednááno níže.

„Od subjektů veřejné správy je potřeba odlišovat vykonavatele veřejné správy, jimiž jsou orgány nebo oprávnění zástupci jednající jménem subjektů. Vykonavatele veřejné správy dělíme na přímé a nepřímé podle toho, zda bezprostředně vykonávají státní správu či nikoliv (Pomahač, 2016, s. 5)“. Přímými vykonavateli veřejné správy je vláda, prezident, ministerstva, jiné ústřední správní úřady s celostátní působností (přímo řízené vládou), jiné správní úřady s celostátní působností (úřady řízené ministerstvy), nezávislé správní úřady s celostátní působností, regionální správní úřady a veřejné bezpečnostní sbory (Pomahač, 2016, s. 5).

1.1.1 Členění veřejné správy

Veřejnou správu je možné dělit dle několika různých hledisek, např. podle organizačního uspořádání, podle právní formy či úkolů (Hendrych, 2003, s. 111). Základním dělením veřejné správy je dělení na státní správu a samosprávu.

Státní správa je veřejná správa přímo vykonávána státem, který tímto realizuje svou výkonnou moc, jež v sobě zahrnuje klasické řízení i regulaci. Stát vykonává veřejnou správu za pomoci svých orgánů – správních úřadů. Státní správa je výkonného nebo nařizovacího charakteru – je zajištěno provádění norem a usměrňování regulovaných vztahů (Pomahač, Vidláková, 2002, s. 58).

Druhou součástí veřejné správy je **samospráva, která je nezávislá nepodřízená část státní správy, kterou vykonávají subjekty, jež se o státu odlišují**. Samospráva je vykonávána na vlastní odpovědnost, vlastním jménem a vlastními prostředky samosprávných korporací. Samospráva se dále člení na územní samosprávu a zájmovou samosprávu (Kadečka, Průcha, Ondruš, 2003, s. 34).

Dále je třeba zmínit veřejnou správu v tzv. organizačním pojetí, což představuje soustava subjektů a vykonavatelů veřejné správy.

Organizace veřejné správy tvoří organizační soustav a struktura všech subjektů veřejné správy. Základní subjekty veřejné správy představuje stát a veřejnoprávní korporace, jež své

funkce realizují navenek prostřednictvím svých správních orgánů (Kadečka, Průcha, Ondruš, 2003, s. 35).

Organizace veřejné správy probíhá z hlediska funkčního a organizačního pojetí. *Funkční (materiální) pojetí* vnímá veřejnou správu jako činnost a spravování veřejných věcí v rámci veřejného zájmu. *Organizační (formální) pojetí* představuje soustavu a strukturu orgánů vykonávajících veřejnou správu (Pomahač, Vidláková, 2002, s. 58).

Hovoříme-li o ústavních základech veřejné správy, často se setkáváme se služebností veřejné moci. Jedná se o to, že veřejná moc je služba občanům. Veřejná služba jakožto užitečná veřejná činnost je pojem, který je velmi blízký sociologickému pojmu státních a sociálních služeb, tzn. tomu, co je potřebné, aby stát činil pro potřeby vlastního přežití (Pomahač, 2013, s. 60).

V souvislosti s veřejnou správou se setkáváme s pojmem veřejný sektor, který představuje pro administrativisty pouze jakési pole působnosti veřejné správy. „*Veřejný sektor je pojmově ohraničen tím, co je předmětem činnosti veřejné správy, a tím, jaké důsledky z toho vyplývají. Institucionálně orientovaní autoři tento přístup často zpřesňují v tom smyslu, že subjektem veřejného sektoru je každý z adresátů aktů veřejné správy. Záleží tedy na vládě, zda si může dovolit vydávat všeobsáhlá a všeobsahující nařízení a rozhodnutí. Pokud ano, rozdíl mezi soukromým a veřejným sektorem je nezřetelný* (Pomahač, 2013, s. 60).“ Z ekonomické racionality vychází alternativní vymezení veřejného sektoru.

1.2 Reforma veřejné správy a vzdělávání

K reformám dochází obvykle tehdy, pokud nefunguje určitý systém. Reforma veřejné správy v České republice přinesla skutečně zásadní změny, a to nejen v obsahu a pojetí veřejné správy, ale také v postavení úředníků, které bylo přijetím nové legislativy upraveno přímo zákonem. Současně došlo k vytvoření komplexního systému vzdělávání, jež představoval významný krok pro profesionalizaci veřejné správy.

K 1. 1. 2003 došlo ke zrušení okresních úřadů a přenesení jejich kompetence na krajské úřady a na obce s pověřeným obecním úřadem a obce s rozšířenou působností, jež dle zákona č. 314/2002 Sb. zahájily svou činnost právě k 01. 01. 2003.

Evropská unie vytýkala České republice, že není nikde právně upraveno postavení úředníků veřejné správy a není vytvořen ani žádný systém řízení lidských zdrojů a systém vzdělávání úředníků. Tuto situaci po reformě veřejné správy řešil zákon č. 218/2002 Sb., o službě

státních zaměstnanců ve správních úřadech a o odměňování těchto zaměstnanců a ostatních zaměstnanců ve správních úřadech (služební zákon), a zákon č. 312/2002 Sb., o úřednících územních samosprávných celků a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů (Leštínská, 2006, s. 11).

Jeden z hlavních cílů reformy veřejné správy představuje zkvalitnění výkonu veřejné správy tím, že dojde k profesionalizaci úředníků, jež budou poskytovat kvalitní a odborné služby pro veřejnost (Vidláková, 2003, s. 6).

Pomahač a Vidláková (2002, s. 194) uvádějí, že *„prioritou reformy je, aby bylo odstraněno z veřejné správy to špatné, aby byly odstraněny špatné návyky a praktiky a ti úředníci, kteří nejsou hodni vykonávat svěřenou veřejnou funkci“*.

2 VZDĚLÁVÁNÍ DOSPĚLÝCH

Tato kapitola se zabývá vzděláváním dospělých, dynamicky rozvíjejícím se oborem a zároveň vzdělávacím procesem, který reaguje na aktuální požadavky praxe a vzdělávací politiky. Žijeme ve 21. století, vyvíjejí se stále nové technologie, a pokud nechceme zůstat pozadu, je potřeba držet krok se světem, který se mění velmi rychle. Vzdělávání dospělých je pro člověka velmi důležité z různých příčin, kterými jsou např. zlepšení vyhlídek na získání nového zaměstnání, podpora osobního či profesního rozvoje nebo získání nových dovedností. Vzdělávání dospělých rovněž podporuje aktivní občanství a zlepšuje sociální soudržnost (Beneš, 2014, s. 10).

Problematikou vzdělávání dospělých se zabývá vědní a studijní obor *andragogika*. Použití tohoto termínu je u nás oproti jiným zemím poměrně rozšířeno, naopak v některých zemích se tento pojem nepoužívá dodnes. Příslušný obor se označuje jako věda o vzdělávání případně vědu o edukaci dospělých.

Z historického hlediska znamená tento pojem v přesném slova smyslu doprovázení mužů. (anér, genitiv andros = muž, dospělý). Pomineme-li historicky dávno překonané omezení na muže, znamená andragogika doprovázení člověka při jeho cestě za vzděláním, poznáním a pochopením světa (Beneš, 2014, s. 11). Mezi prvního průkopníka, který použil tento výraz patří německý učitel Alexander Kapp, nicméně k „znovuobjevení“, ke kterému došlo až o století později řadíme Eugena Rosenstocka. Byl to právě on, kdo přišel na rozdíly mezi výukou dětí a vzděláváním dospělých. V České republice je třeba zmínit význam práce Vladimíra Jochmanna, který se zabýval problematikou vzdělávání dospělých. Od roku 1966 se této problematice věnoval jako pracovník Katedry pedagogiky Filozofické fakulty Univerzity Palackého. Po sametové revoluci povolán znovu na Univerzitu jako vedoucí Katedry sociologie a andragogiky. Stal se hlavním tvůrcem oboru andragogika v Česku i na Slovensku a zaváděl zde distanční vzdělávání (Vzdělávací nadace Jana Husa, ©2018).

Otázkou tedy je, proč právě andragogika je tak důležitá. Hlavním důvodem je, že požadavky firem na znalosti a zkušenosti jak uchazečů o zaměstnání, tak i zaměstnanců se neustále zvyšují a často se neshodují s tím, co uchazeči či zaměstnanci mohou sami nabídnout. Je ovšem nutné také podotknout, že vzdělávání dospělých se výrazně liší od vzdělávání dětí a mládeže. Je to dáno schopností se soustředit, věkem a také časovým odstupem od studia (Palán, Langer, 2008, s. 43). A právě to jsou okolnosti, na něž se andragogika zaměřuje.

Andragogika tak díky uplatňovaným specifickým postupům připravuje každého z nás na plnohodnotný osobní, pracovní, ale i občanský život.

3 VYMEZENÍ ZÁKLADNÍCH POJMŮ

V rámci této podkapitoly jsou definovány pojmy, které úzce souvisejí se vzděláváním dospělých. Těmito pojmy jsou vzdělávání, vzdělání, výchova, učení a celoživotní vzdělávání.

3.1 Vzdělávání, vzdělání, výchova a učení

Pod pojmem *vzdělávání* se převážně rozumí proces zprostředkování znalostí, dovedností a rozvoj schopností. Beneš (2014, s. 16) uvádí, že vzdělávání je převážně didaktickou záležitostí, otázkou správné výuky, přičemž vzdělávání je:

- cílevědomý proces realizace nějakých pedagogických cílů a ideálů;
- plánovaný proces, zprostředkování je systematické a obsahově, věcně a časově strukturované;
- institucionalizovaný proces vedený většinou profesionály.

Dle Palána a Langera (2008, s. 40) je vzdělávání proces uvědomělého a cílevědomého zprostředkování a aktivního utváření a osvojování soustavy vědomostí, dovedností, zkušeností a návyků, utváření morálních rysů a osobitých zájmů a postojů člověka.

Barták (2007, s. 11) definuje vzdělávání jako plánovitou činnost, „*má vzdělávanému jedinci pomoci dosáhnout požadované způsobilosti a využití osvojených znalostí a dovedností*“.

Vzdělávání je proces ve vzdělávacím systému, který vede k formování zcela nových kognitivních funkcí a socializaci vzdělávaného subjektu. Vzdělání je výstupem vzdělávání. Lze ho získat ve vzdělávacím systému, tzn. ve vzdělávacím zařízení, nebo se může jedinec vzdělávat také mimo tento systém ve formě samovzdělávání (Průcha, Mareš, Walterová, 2013, s. 398). Obsah vzdělávání je „*prostředek kultivace člověka, odrážející úroveň poznání a sociální zkušenosti, zajišťující integritu a kontinuitu vývoje společnosti* (Průcha, Mareš, Walterová, 2013, s. 177).

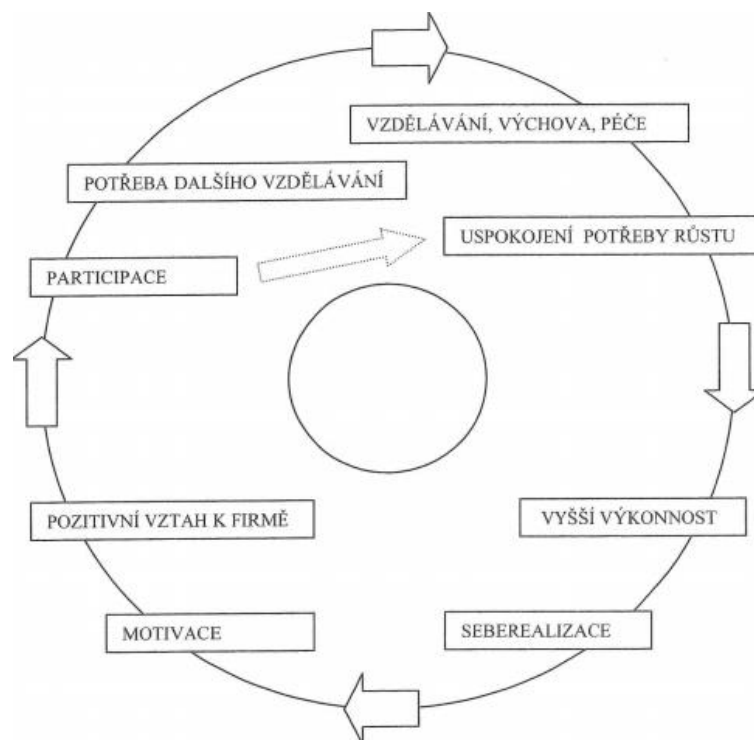
Vzdělávání probíhá typem organizovaných forem např. školy, vzdělávací instituce, přičemž výsledkem je stupeň vzdělání. Vzdělávání je taktéž důležité v praxi, kde organizace pomocí vzdělávání zvyšují kompetence, dovednosti, znalosti a zkušenosti svých zaměstnanců.

Vzdělání je souhrnem znalostí, dovedností a schopností, které lidé získávají prostřednictvím vzdělávání, výuky a studia, můžeme ho tedy považovat za výsledek vzdělávání, sebevzdělávání a seberozvoje. Vzdělání je vnitřní kvalitou osobnosti, není tedy přenositelné a na rozdíl od vzdělávání se nemůže stát zbožím (Beneš, 2014, s. 16).

Palán a Langer (2008, s. 40) uvádí, že se jedná o již vytvořenou soustavu vědeckých a technických vědomostí, intelektuálních a praktických dovedností, utvoření morálních rysů a osobitých zájmů, která je majetkem osobnosti.

Nároky na výchovu se postupem času mění, a to před několika lety byly jednotné, dá se říct přísnější, přičemž dnes je tomu výrazně jinak. Andragogika však má s pojmem *výchova* určité problémy. Beneš (2014, s. 17) uvádí, že výchova se po dosažení svého cíle totiž stává přebytečnou. Palán a Langer (2008, s. 39) charakterizují výchovu jako záměrnou, cílevědomou soustavu činností, proces zaměřený kreativně k trvalému utváření člověka, dále tvrdí, že ideálem *výchovy* je takové formování osobnosti, kdy se slučuje svoboda jedince s mravním řádem společnosti (lidstva).

Dalším neméně významným pojmem je *učení*. Andragogika se snaží převést problémy na problémy řešitelné učením, nicméně je zřejmé, že ne všechny problémy jsou učením řešitelné. Vlastní učení se nedá delegovat, nemůže se za nás učit někdo druhý. Palán a Langer (2008, s. 43) charakterizují tento pojem jako proces záměrného navozování činností vedoucí k získávání, rozšiřování a rozvíjení znalostí a dovedností učícího se jedince vedoucí k relativně trvalé změně struktury osobnosti, vč. jejich znalostí, dovedností, postojů, hodnot a chování.



Obrázek 1: Vzestupná spirála růstu kompetentnosti

(Zdroj: Základy andragogiky, 2008)

3.2 Celoživotní vzdělávání

Tato část se zabývá vymezením pojmu celoživotní vzdělávání, přičemž právě tento pojem zahrnuje každé studium během života. Dospělý člověk se do jisté míry musí učit celý život. Dle Palána a Langerera (2008, s. 43) se jedná o koncepci založenou na potřebě permanentní kultivace člověka, která poskytuje možnost vzdělávat se v různých stádiích rozvoje jedince v souladu s jeho zájmy, úkoly a potřebami, a to až do úrovně jeho možností. Dále uvádí, že všechny možnosti učení jsou chápány jako jediný propojený celek, který dovoluje rozmanité a četné přechody mezi vzděláváním a zaměstnáním.

„Celoživotní učení představuje zásadní změnu pojetí celého vzdělávání, kdy všechny možnosti učení – ať už v tradičních vzdělávacích institucích v rámci vzdělávacího systému či mimo ně – jsou chápány jako jediný propojený celek, který dovoluje rozmanité a četné přechody mezi vzděláváním a zaměstnáním a který umožňuje získávat kvalifikace a kompetence různými cestami a kdykoli během život (Palán, 2002, s. 28)“. *„Celoživotní učení má člověku poskytovat možnost vzdělávat se v různých stádiích svého rozvoje až do úrovně svých možností v souladu s vlastními zájmy, úkoly a potřebami.“ (Palán, 2002, s. 28–29).*

Vysoké školy jako nejvyšší článek vzdělávací soustavy jsou vrcholnými centry vzdělanosti, nezávislého poznání a tvůrčí činnosti a mají klíčovou úlohu ve vědeckém, kulturním, sociálním a ekonomickém rozvoji společnosti. Kromě tohoto poskytují zájemcům celoživotní vzdělávání (Česko, 1998, § 1). „Vysoká škola uskutečňuje akreditované studijní programy a programy celoživotního vzdělávání (Česko, 1998, § 2).

V souvislosti s celoživotním vzděláváním je třeba zmínit některé strategické dokumenty, které se celoživotního učení dotýkají. Jedním ze zásadních evropských dokumentů o vzdělávání je Memorandum o celoživotním učení ze zasedání Evropské komise, které bylo přijato v roce 2000 v Lisabonu. Cílem tohoto Memoranda bylo určit budoucí směr vzdělávací politiky Evropské unie a zahájit tak celoevropskou diskusi ohledně toho, jak je možné změnit systémy vzdělávání, tak, aby všichni měli rovné příležitosti přístupu ke kvalitnímu učení v průběhu celého života (Evropská komise, Nedat.). V České republice na Memorandum navazuje dokument Národní program rozvoje vzdělávání v České republice, tzv. Bílá kniha z roku 2001. Jde o strategický dokument Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy. Bílá kniha pak podrobněji rozpracovává jednotlivé oblasti

celoživotního vzdělávání. Na tyto dokumenty navazuje Strategie rozvoje lidských zdrojů pro Českou republiku (Národní vzdělávací fond, ©2011).

Zmínit je třeba také Strategii celoživotního učení ČR, která představuje základní dokument pro ostatní průřezové a dílčí koncepce a politiky v této oblasti a představuje ucelený koncept celoživotního učení. Hlavním cílem této strategie je posloužit jako plnohodnotný zdroj informací nejen pro odbornou, ale také pro širokou veřejnost (MŠMT, ©2020) „*Strategie celoživotního učení ČR je rozdělena do čtyř částí V úvodu je definováno samotné pojetí celoživotního učení, na které navazuje část analytická. Nejdůležitější je část strategická, kde jsou již definovány potřebné kroky a úkoly, které by měly vést ke zlepšení stávající situace*“ (Strategie celoživotního učení, ©2020).

3.3 Vzdělávání úředníků veřejné správy

3.3.1 Legislativní vymezení vzdělávání ve služebním zákoně

Jedním z předpokladů pro přijetí do služebního poměru je v souladu s § 25 zákona č. 234/2014 Sb., o státní službě, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „služební zákon“) dosažení vzdělání stanoveného služebním zákonem.

V souladu s § 35 služebního zákona je státní zaměstnanec povinen úspěšně vykonat úřednickou zkoušku. Služební úřad je povinen umožnit státnímu zaměstnanci na jeho žádost úřednickou zkoušku vykonat, a to nejpozději před uplynutím doby trvání služebního poměru na dobu určitou nebo ve lhůtě do dvanácti měsíců ode dny, kdy státní zaměstnanec začal vykonávat službu.

Státní zaměstnanci zpravidla vykonávají v souladu s § 21 odst. 1 služebního zákona službu ve služebním poměru na dobu neurčitou. Podmínkou je úspěšné vykonání úřednické zkoušky – pokud státní zaměstnanec úřednickou zkoušku dosud úspěšně nevykonal, je přijat do služebního poměru na dobu určitou (§ 21 odst. 2), a to na dobu 12 měsíců (pokud nebylo v oznámení o vyhlášení výběrového řízení uvedena doba kratší), se zkušební dobou 6 měsíců (Česko, 2014, § 29).

Úřednická zkouška je v souladu s § 36 služebního zákona tvořena obecnou a zvláštní částí. Obecná část úřednické zkoušky se v souladu s § 36 odst. 1 služebního zákona koná písemnou formou (formou testu). Zahrnuje problematiku organizace a činnosti veřejné správy, práv, povinností a pravidel etiky státních zaměstnanců, právních předpisů týkajících se činnosti státní správy a práva Evropské unie. Její provedení zajišťuje Ministerstvo vnitra

České republiky (dále jen „MV“) jako ústřední orgán státní správy pro vnitřní věci ve smyslu § 12 zákona České národní rady č. 2/1969 Sb., o zřízení ministerstev a jiných ústředních orgánů státní správy České socialistické republiky, ve znění pozdějších předpisů (kompetenční zákon). Podrobnosti obecné části úřednické zkoušky jsou stanoveny vyhláškou č. 162/2015 Sb., o podrobnostech úřednické zkoušky, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „vyhláška o podrobnostech úřednické zkoušky“).

Postup při zřizování zkušebních komisí je vedle služebního zákona (§ 37) upraven dále Služebním předpisem náměstka ministra vnitra pro státní službu č. 1/2020 ze dne 12. 3. 2020, kterým se stanoví postup při zřizování zkušebních komisí (Služební předpisy, ©2020).

Po úspěšném vykonání obecné části úřednické zkoušky se v souladu s § 36 odst. 3 služebního zákona koná zvláštní část úřednické zkoušky. Tato část zkoušky probíhá ústní formou před zkušební komisí. Jejím účelem je věřit, zda má státní zaměstnanec potřebné vědomosti a schopnosti a je dostatečně odborně připraven pro výkon služby v příslušném oboru služby. Provedení zvláštní části úřednické zkoušky zabezpečuje ústřední správní úřad ve spolupráci s příslušným služebním úřadem. Podrobnosti zvláštní části úřednické zkoušky jsou stanoveny vyhláškou o podrobnostech úřednické zkoušky – v souladu s § 2 uvedené vyhlášky se zvláštní část úřednické zkoušky koná formou ústních odpovědí na tři zkušební otázky losované ze seznamu 20 zkušebních otázek.

V souladu s § 3 vyhlášky o podrobnostech úřednické zkoušky se obecná a zvláštní část úřednické zkoušky hodnotí samostatně. Podrobnosti hodnocení úřednické zkoušky jsou obsaženy v § 3 vyhlášky o podrobnostech úřednické zkoušky.

O úspěšném vykonání úřednické zkoušky vystaví zkušební komise osvědčení (Česko, 2014, § 39 odst. 2), o neúspěšném vykonání úřednické zkoušky vystaví zkušební komise písemnou zprávu (Česko, 2014, § 39 odst. 3).

V případě, kdy státní zaměstnanec nevykonal úspěšně úřednickou zkoušku, umožní mu služební orgán v souladu s § 40 služebního zákona ji zopakovat (maximálně jednou, nejdříve po uplynutí jednoho měsíce po neúspěšném vykonání úřednické zkoušky).

Vzdělávání státních zaměstnanců je upraveno v hlavě IV části páté služebního zákona (§ 107 a násl.).

Cílem vzdělávání státních zaměstnanců je osvojení a další rozvoj potřebných znalostí a dovedností v oboru státní služby a dle charakteristiky služebního místa, k jehož výkonu

byl státní zaměstnanec na služební místo zařazen nebo jmenován podle požadavků, které jsou na služební místo kladeny.

Cílem vzdělávání zaměstnanců na služebních místech je osvojení a další rozvoj potřebných znalostí a dovedností ve vykonávaných správních činnostech, které odpovídají oboru státní služby systemizovaném na zastávaném služebním místě (Služební předpisy, ©2020).

Vzdělávání státních zaměstnanců zahrnuje *prohlubování vzdělávání* dle § 107 služebního zákona (vstupní vzdělávání úvodní, vstupní vzdělávání následné, průběžné vzdělávání, vzdělávání představených a jazykové vzdělávání), *služební volno k individuálním studijním účelům* dle § 108 služebního zákona, případně *zvýšení vzdělání včetně jeho rozšíření* ve smyslu § 109 služebního zákona.

Prohlubování vzdělání státního zaměstnance je vstupní vzdělávání, průběžné vzdělávání, vzdělávání představených a jazykové vzdělávání. Prohlubování vzdělání státního zaměstnance se zaměřuje na jeho další odborný růst v jím vykonávaném oboru služby včetně zdokonalování nebo získávání jazykových znalostí. (Kottnaer, Příb, Úlehlová, Tomandlová, 2015, s. 217) Je považováno za výkon služby, za který státnímu zaměstnanci přísluší plat. Rozsah prohlubování určuj služební orgán, náklady nese služební úřad (Česko, 2014, § 107).

Podrobnosti jednotlivých typů vzdělávání státních zaměstnanců jsou upraveny Služebním předpisem náměstka ministra vnitra pro státní službu č. 4/2019 ze dne 5. listopadu 2019, kterým se stanoví Rámcová pravidla vzdělávání ve služebních úřadech (dále jen „Rámcová pravidla“).

Vstupní vzdělávání úvodní má státnímu zaměstnanci poskytnout potřebné informace a zprostředkovat mu znalosti, které se týkají chodu služebního úřadu, jeho specifických činností a úkonů. Pro zaměstnance je povinné. Zahajuje se bezprostředně po nástupu do státní služby nebo přijetí do pracovního poměru, ukončeno musí být ve lhůtě do tří měsíců od zařazení nebo jmenování na služební místo nebo přijetí do pracovního poměru. Pokud jde o zaměstnance, který již na služebním místě v témže služebním úřadu vykonával službu nebo práci, nemusí absolvovat vstupní vzdělávání úvodní (Rámcová pravidla, 2015, článek 6).

Vstupní vzdělávání následné je jednou z forem přípravy státního zaměstnance nebo zaměstnance na služebním místě, k vykonání obecné účasti úřednické zkoušky. Je vykonáváno samostudiem odborné literatury, případně dalších dokumentů zveřejněných na internetových stránkách MV. Pokud jde o zaměstnance, kteří před přijetím do služebního

nebo pracovního poměru nevykonali úřednickou zkoušku, je vstupní vzdělávání následně povinné (Rámcová pravidla, 2015, článek 7).

Průběžné vzdělávání má zajistit prohlubování znalostí a dovedností zaměstnanců v návaznosti na již absolvované vzdělávání. Je realizováno za účelem odborného a osobního rozvoje zaměstnanců, a to průběžně po celou dobu trvání služebního nebo pracovního poměru. Zahrnuje povinné nebo periodicky se opakující vzdělávání vyplývající ze zvláštních právních předpisů, z usnesení vlády a služebních předpisů, další vzdělávání pro rozvoj odborných znalostí a dovedností zaměstnance ve vykonávaném oboru státní služby a vzdělávání v měkkých dovednostech a dovednostech v informačních a komunikačních technologiích, které jsou nezbytné pro vykonávání činností na daném služebním místě, a to na základě identifikovaných vzdělávacích potřeb (Rámcová pravidla, 2015, článek 9).

Vzdělávání představených má umožnit vedoucím zaměstnancům služebního orgánu osvojit si základní obecné kompetence pro výkon služby na služebním místě představeného (například pravidla a nástroje řízení a vedení zaměstnanců, schopnost týmové spolupráce, schopnost rozhodování, schopnost formulovat a řešit problémy a nést odpovědnost, sociální dovednosti – např. efektivní komunikaci, motivaci, řešení konfliktů apod., rozvoj osobnostních předpokladů – např. samostatnosti v rozhodování, psychické odolnosti, vyrovnanosti, schopnosti obhajovat výsledky své práce apod.). Vzdělávání představených je zpravidla zahajováno po ukončení vstupního vzdělávání úvodního (Rámcová pravidla, 2015, článek 9).

Cílem *jazykového vzdělávání* je osvojení si znalosti cizího jazyka k prokázání úrovně znalosti cizího jazyka, který je požadován pro služební místo, na které byl k výkonu státní služby zaměstnanec zařazen nebo jmenován, pokud jde o činnosti na služebním místě, pro které byl v souladu s § 25 odst. 5 písm. a) služebního zákona stanoven požadavek úrovně znalosti cizího jazyka (Rámcová pravidla, 2015, článek 10).

Proces vzdělávání zaměstnanců je realizován ve čtyřech fázích: identifikace vzdělávacích potřeb, plánování vzdělávání, realizace vzdělávání a vyhodnocování vzdělávání. Obsah jednotlivých fází procesu vzdělávání zaměstnanců je uveden v Rámcových pravidlech.

3.3.2 Legislativní vymezení vzdělávání v zákoně o úřednících

V současné době je udáváno vzdělávání úředníků ve veřejné správě zákonem č. 312/2002 Sb., o úřednících územních samosprávných celků. Tímto zákonem došlo k legislativní úpravě vzdělávání úředníků ve veřejné správě. Dále upravuje požadavky na vzdělávání

úředníků zákon č. 262/2006 SB., zákoník práce, který hovoří o systému prohlubování či zvyšování kvalifikace zaměstnanců.

Vzdělávání úředníků dále upravuje zákon o úřednicích. Zákon stanoví, že při prohlubování klasifikace úředníků má být postupováno dle plánu vzdělávání, jež obsahuje časový rozvrh prohlubování kvalifikace úředníka v rozsahu nejméně 18 pracovních dní za dobu tří let. Plán vzdělávání je povinen zaměstnavatel vypracovat do 1 roku od vzniku pracovního poměru úředníka, přičemž plnění tohoto plánu by mělo být minimálně jedenkrát za 3 roky. Vyhodnocování provádí přímý nadřízený, vedoucí úřadu, personalista a samotný úředník. Úředník si prohlubuje svou kvalifikaci v rámci vstupního vzdělávání, průběžného vzdělávání a přípravy a ověření zvláštní odborné způsobilosti.

Dle zákoníku práce je zaměstnavatel povinen pečovat o odborný rozvoj svých zaměstnanců. Odborný rozvoj představují především různá školení a semináře.

Hlavním účelem zákona o úřednicích je zvýšení kvality výkonu veřejné správy. K tomu dochází díky profesionalizaci úředníků veřejné správy a jejich vzděláváním. Zákon si stanovil za cíl vytvořit profesionální úřednický sbor, jež bude zajišťovat odborný, kvalitní, efektivní a nestranný výkon veřejné správy. Pochopitelně základní předpoklad profesionalizace veřejné správy je vzdělávání. Zákon systém vzdělávání rozšiřuje a mimo zvláštní odborné způsobilosti nově zahrnuje povinné vstupní vzdělávání a vzdělávání vedoucích úředníků (Vidláková, 2003, s. 43).

Brůna (2006, s. 59) uvádí, že zákon si stanovuje za cíl vysokou odbornou a morální úroveň úředníků, čehož má být mimo jiné dosaženo díky vzdělávání úředníků. Úředník je povinen prohlubovat si kvalifikaci účastní na a) vstupním vzdělávání, b) průběžném vzdělávání, a c) přípravě a ověření zvláštní odborné způsobilosti, nestanoví-li zákon jinak. Vedoucí úředník a vedoucí úřadu jsou povinni prohlubovat si kvalifikaci též účastní na vzdělávání vedoucích úředníků (§ 27), nestanoví-li tento zákon jinak (Poledníčková, Šťastný, 2016, s. 103).

3.3.3 Vstupní vzdělávání úředníků

Vstupní vzdělávání představuje první typ vzdělávání, s nímž se setkává nově přijatý zaměstnanec úřadu. Rozsah tohoto vzdělávání je 40 hodin absolvovaných během pěti pracovních dní. Cílem vstupního vzdělávání je získání základních informací o veřejné správě a vytvoření si základní představy o fungování veřejné správy (Česko, 2002a, § 19). K ukončení tohoto vzdělávání musí dojít nejpozději do 3 měsíců ode dne vzniku pracovního poměru zákona (Česko, 2002a).

3.3.4 Průběžné vzdělávání

Průběžné vzdělávání představuje aktualizací, prohlubující a specializační vzdělávání úředníků, které se zaměřuje na výkon konkrétních správních činností či na prohlubování jazykových znalostí. K tomuto vzdělávání dochází formou seminářů a kurzů (zákona č. 312/2002 Sb., o úřednících územních samosprávných celků). Průběžné představuje největší objem vzdělávání úředníků. K tomuto vzdělávání dochází v průběhu celého trvání pracovního poměru úředníka (Vidláková, 2003, s. 45).

3.3.5 Zvláštní odborná způsobilost

Správní činnosti je oprávněn vykonávat pouze úředník, jenž prokázal zvláštní odbornou způsobilost složením zkoušky. Tuto zkoušku musí sloužit ti úředníci, jež mají ve své pracovní náplni výkon státní správy v přenesené působnosti. Zkouška zvláštní odborné způsobilosti musí být dle zákona složena do doby 18 měsíců od vzniku pracovního poměru. Zkouška se skládá jak z obecné části, tak ze zvláštní části (viz § 21 zákona č. 312/2002 Sb., o úřednících územních samosprávných celků). V obecné části jde o získání a prověření znalostí základů veřejné správy, znalosti zákona o obcích, o krajích, o hlavním městě Prahy a zákona o správním řízení.

Zvláštní část zahrnuje znalost předpisů nezbytných k výkonu konkrétních správních činností. Ke zkoušce zvláštní odborné způsobilosti přihlašuje úředníka jeho zaměstnavatel, jenž má rovněž povinnost zajistit a umožnit přípravu na složení této náročné zkoušky.

3.3.6 Vzdělávání vedoucích úředníků a vedoucích úřadů

Podle § 27 zákona č. 312/2002 Sb. o úřednících územních samosprávných celků a změně některých zákonů, se vzdělávání vedoucích úředníků rozděluje na část obecnou zvláštní. Obecná část je především koncipována na znalosti a dovednosti v oblasti řízení úředníků, tedy manažerské dovednosti. Zvláštní část se zaměřuje na přehled o správních činnostech vykonávaných podřízenými úředníky. Po absolvování vzdělávacího programu obdrží vedoucí úředník osvědčení o absolvování, což je dostačuje k prokázání potřebných znalostí, narozdíl od zvláštní odborné způsobilosti, kde je nutná zkouška. Povinnost vedoucího úředníka je ukončit vzdělávání do 2 let ode dne od začátku výkonu funkce.

4 VZDĚLÁVACÍ INSTITUCE

4.1 Institut pro místní správu Praha

Institut pro místní správu Praha je státní příspěvkovou organizací, která byla zřízena MV v souladu s § 31 zákona České národní rady č. 576/1990 Sb., o pravidlech hospodaření s rozpočtovými prostředky České republiky a obcí v České republice (rozpočtová pravidla republiky), ve znění pozdějších předpisů, s účinností od 31. 12. 2000 na dobu neurčitou. Organizace byla zřízena k zajištění úkolů vyplývajících z usnesení vlády ČR k systému přípravy pracovníků ve veřejné správě, zejména k zajištění vzdělávání zaměstnanců obecních, okresních a krajských úřadů, stejně jako volených zástupců samospráva, a dále k zajištění úkolů zřizovatele (MV) při realizaci mezinárodní spolupráce v oblasti vzdělávání zaměstnanců veřejné správy a zajištění úkolů spojených s ediční a nakladatelskou činností pro potřeby vzdělávání zaměstnanců veřejné správy (Zřizovací listina příspěvkové organizace, 2000).

Zřizovací listina byla několikrát upravována v návaznosti na změny legislativy týkající se činnosti územních samosprávných celků a vzdělávání úředníků územních samosprávných celků.

S účinností od 31. 7. 2014 byl změněn účel zřízení a předmět činnosti organizace v návaznosti na Rozhodnutí Ministerstva vnitra k zabezpečení úkolů vyplývajících ze zákona č. 312/2002 Sb., o úřednících územních samosprávných celků a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů, a usnesení vlády České republiky ze dne 30. listopadu 2005 č. 1542 na: *„Prohlubování kvalifikace úředníků územních samosprávných celků ve smyslu zákona č. 312/2000 Sb., o úřednících územních samosprávných celků a o změně některých zákonů (dále jen „zákon“), ve znění pozdějších předpisů, v rozsahu akreditovaných programů.“* Organizace dále plní některé úkoly stanovené zákonem Ministerstvu vnitra, a to v rozsahu vymezeném výše uvedeným Rozhodnutím Ministerstva vnitra (Zřizovací listina příspěvkové organizace – Dodatek č. 9, 2014).

S účinností od 1. 1. 2017 došlo z rozhodnutí MV jako zřizovatele ke změně názvu státní příspěvkové organizace na **Institut pro veřejnou správu Praha** (dále jen „Institut“). Od tohoto data institut zajišťuje vedle vzdělávání úředníků územních samosprávných celků rovněž i vzdělávání zaměstnanců MV a organizačních složek státu, vůči nimž MV vykonává zřizovatelské funkce, zaměstnanců správních úřadů, členů zastupitelstev obcí a krajů

(Opatření Ministerstva vnitra..., 2016). Nový název reflektuje na změnu účelu zřízení a předmětu činnosti, kdy Institut nově zajišťuje rovněž vzdělávání zaměstnanců ústředních orgánů státní správy a dalších správních úřadů dle služebního zákona. Současně došlo k rozšíření portfolia vzdělávacích programů, které Institut zajišťuje a nabízí (Institut pro místní správu Praha, ©2020).

Institut pro veřejnou správu Praha zajišťuje zejména vzdělávání úředníků územních samosprávných celků podle zákona č. 312/2002 Sb., o úřednících územních samosprávných celků a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů. V této činnosti vystupuje ve dvojí roli:

- jako orgán veřejné správy, kdy metodicky řídí a koordinuje oblast zvláštní odborné způsobilosti dle zákona č. 312/2002 Sb., o úřednících územních samosprávných celků a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „ZOZ“) jako kvalifikačního předpokladu pro výkon státní správy v přenesené působnosti, a to včetně ověření této způsobilosti zkouškou (a to jako jediná instituce v ČR, která je oprávněna k zabezpečení těchto zkoušek);
- jako vzdělávací instituce, která nabízí úředníkům ucelenou nabídku akreditovaných vzdělávacích programů pro prohlubování kvalifikace za účelem úspěšného složení ZOZ.

Institut dále poskytuje vzdělávání zaměstnancům a státním zaměstnancům dle služebního zákona a platné související legislativy (například nařízení vlády č. 106/2015 Sb., o oborech státní služby, ve znění pozdějších předpisů, nařízení vlády č. 136/2015, o rovnocennosti některých zkoušek a odborných kvalifikací zvláštní části úřednické zkoušky, ve znění pozdějších předpisů apod.) (O Institutu, ©2016).

Institut dále zajišťuje komplexní školení školitelů a zkušebních komisařů České pošty s. p. a Hospodářské komory ČR a ověřování znalostí zkouškou dle zákona č. 21/2006 Sb., o ověřování shody opisu nebo kopie s listinou a o ověřování pravosti podpisu a o změně některých zákonů (zákon o ověřování), ve znění pozdějších předpisů, zkoušku z konverze dle zákona č. 300/2008 Sb., o elektronických úkonech a autorizované konverzi dokumentů, ve znění pozdějších předpisů (O Institutu, ©2016).

Institut realizuje mezinárodní spolupráci v oblasti vzdělávání úředníků, zaměstnanců a členů zastupitelstev územních samosprávných celků, realizuje manažerské vzdělávání zaměstnanců MV a organizačních složek, samosprávných celků a správních úřadů,

zaměstnanců a příslušníků bezpečnostních sborů ((například MBA vzdělávací program – Bezpečnostně manažerská studia (MBA – Bezpečnostně manažerská studia, ©2016), MPA vzdělávací program pro veřejnou správu (MPA pro veřejnou správu, ©2016)).

Institut dle zajišťuje analytické činnosti v oblasti vzdělávání úředníků, zaměstnanců a členů zastupitelstev územních samosprávných celků v oblasti organizace a forem zajišťování vzdělávání, zajišťuje inovační činnosti při prohlubování kvalifikace úředníků v oblasti ZOZ a průběžného vzdělávání zaměstnanců územních samosprávných celků a členů jejich zastupitelstev. Zajišťuje úkoly spojené s nakladatelskou a vydavatelskou činností pro potřeby vzdělávání úředníků a zaměstnanců územních samosprávných celků a členů jejich zastupitelstev, zajišťuje výzkum v oblasti veřejné správy a správní vědy. Pro účastníky vzdělávacích akcí zajišťuje ubytování a stravování (MBA – Bezpečnostně manažerská studia, ©2016).

4.2 Institut státní správy

Institut veřejné správy je odborem Ministerstva vnitra ČR. Jeho hlavním úkolem je státní správy je poskytovat kvalitní vzdělávání zaměstnancům správních úřadů jako předpoklad k dosažení vyšší výkonnosti a efektivity státní správy. Přípravuje a realizuje prezenční, e-learningové a kombinované kurzy a provozuje jazykové centrum pro samostudium angličtiny, němčiny a francouzštiny (Institut pro veřejnou správu Praha, 2016).

V souladu s Opatřením Ministerstva vnitra ke změně zřizovací listiny státní příspěvkové organizace Institut pro veřejnou správu Praha (dodatek č. 1) zajišťuje vzdělávání zaměstnanců MV a organizačních složek státu, vůči nimž vykonává MV zřizovatelské funkce, zaměstnanců správních úřadů, členů zastupitelstev a ostatních zaměstnanců územních samosprávných celků dle platné právní úpravy Institut pro veřejnou správu Praha (Institut pro veřejnou správu Praha, ©2020).

Institut veřejné správy v souladu s § 36 služebního zákona zabezpečuje provedení obecné části úřednické zkoušky.

4.3 Další instituce vzdělávání ve veřejné správě

Na průběžném vzdělávání za účelem prohlubování znalostí a dovedností zaměstnanců státní správy v návaznosti na již absolvované vzdělávání se vedle Institutu podílí rovněž další subjekty, které poskytují vzdělávací služby úředníkům, zaměstnancům a členům zastupitelstev územních samosprávných celků, zaměstnanců MV a organizačních složek

státu, vůči nimž MV vykonává zřizovatelské funkce, zaměstnancům správních úřadů apod. prostřednictvím kurzů akreditovaných MV pro průběžné vzdělávání úředníků a vedoucích úředníků. Průběžné vzdělávání je realizováno za účelem odborného a osobního rozvoje zaměstnanců, a to průběžně po celou dobu trvání služebního nebo pracovního poměru. Zahrnuje povinné nebo periodicky se opakující vzdělávání vyplývající ze zvláštních právních předpisů, z usnesení vlády a služebních předpisů, další vzdělávání pro rozvoj odborných znalostí a dovedností zaměstnance ve vykonávaném oboru státní služby a vzdělávání v měkkých dovednostech a dovednostech v informačních a komunikačních technologiích, které jsou nezbytné pro vykonávání činností na daném služebním místě, a to na základě identifikovaných vzdělávacích potřeb (Rámcová pravidla, 2015, článek 8).

Prostřednictvím kurzů akreditovaných MV je realizováno rovněž vzdělávání představených ve smyslu článku 9 Rámcových pravidel. Manažerské vzdělávání zaměstnanců MV a organizačních složek, zaměstnanců územních samosprávných celků a správních úřadů a zaměstnanců a příslušníků bezpečnostních sborů je zajišťováno rovněž Institutem (MBA a MPA studijní programy).

II. PRAKTICKÁ ČÁST

5 VÝVOJ VZDĚLÁVÁNÍ ÚŘEDNÍKŮ PŘED ROKEM 1989 AŽ PO SOUČASNOST

Česká veřejná správa před společenskými změnami v listopadu 1989 byla plně podřízena mocenskému monopolu Komunistické strany Československa (KSČ). Státní správa byla základním nástrojem uplatňování politické a ekonomické moci ve společnosti, i vměšování do všech oblastí společenského života a omezování lidských práv. jednotlivé úseky státní správy byly řízeny centrálně. Tzv. demokratický centralismus zajišťoval vysoký stupeň centralizace, který nepřipouštěl autonomní samosprávnou sféru. Účast občanů na správě věcí veřejných nebyla realizována ve svobodných demokratických volbách. Byla omezena na okrajové oblasti komunální politiky – především na místní svépomocné aktivity (například formou účast na tzv. akcích „Z“), případně na kritiku veřejných služeb.

Rovněž pozice státního úředníka byla do značné míry degradována. Až na některé výjimky, představované vrcholnými představiteli represivních složek státního aparátu (vrcholní představitelé krajských, okresních a místních národních výborů), byl zrušen zákonný statut státních zaměstnanců. Statut státních zaměstnanců byl nahrazen jednotnou úpravou pracovněprávních vztahů podle zákoníku práce. Jednotlivá místa na všech stupních státní správy byla obsazována systémem stranické nomenklatury.

Po společenských změnách v roce 1989 musela být připravena (stejně jako v dalších evropských postkomunistických zemích) skutečná transformace veřejné správy, nikoliv pouze dílčí reformy státní správy nebo místní samosprávy. Nový model západoevropské veřejné správy měl navazovat na fungující tradici veřejné správy v předválečném Československu. Reforma veřejné správy doprovázela reformu veřejného sektoru jako celku, reflektovala měnící se úkoly veřejné správy v ekonomické a sociální oblasti (Národní vzdělávací fond, 1998).

Období po roce 1989 lze rozdělit do dvou etap.

První etapou je období v letech 1990–1992, tj. období československé federace, kdy nebyla přijata žádná ucelená koncepce reformy veřejné správy, a to jak na federální, tak ani národní úrovni. Přesto došlo k zásadní politické transformaci veřejné správy – postupné demokratické přeměně veřejné správy a odstranění byrokratických špiček komunistické nomenklatury. K nejzásadnějším provedeným změnám patří zrušení národních výborů a obnovení samosprávy obcí (rok 1990). V rámci nové organizace místní státní správy měla být zajištěna větší dostupnost státní správy občanům, větší hospodárnost veřejné správy.

Výkon veřejné správy byl rozdělen mezi obce a státní úřady. Roli územních orgánů státní správy s všeobecnou působností převzaly okresní úřady.

Po vzniku samostatné České republiky k 1. 1. 1993 a účinnosti ústavního zákona č. 1/1993 Sb., Ústavy České republiky, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „Ústava“) docházelo k postupnému uvádění jednotlivých ustanovení do systému veřejné správy. Jednalo se o období v letech 1993–1998, kdy však nebyla vytvořena dostatečná koncepce rozvoje státní správy a samosprávy. Živelně vznikal velký počet nových obcí, a to včetně těch nejmenších, které neměly často dostatečnou personální a provozní kapacitu na zajištění samosprávných činností, natož na výkon správních činností. Vznikaly decentralizované úřady a detašovaná pracoviště ústředních orgánů státní správy (ministerstev), a to bez jasného územního a organizačního vymezení. Vzhledem k oddalování regionální fáze decentralizace státní správy docházelo ke snižování efektivnosti správního systému (Národní vzdělávací fond, 1998).

V programových prohlášeních vlády ČR v letech 1992, 1996 a 1998 byly charakterizovány základní cíle a postupy veřejné správy, vycházející z demokratických principů obsažených v Ústavě. Chyběl v nich však koncepční a komplexní přístup k řešení této otázky (Národní vzdělávací fond, 1998).

V roce 1997 byl přijat ústavní zákon č. 347/1997 Sb., o vytvoření vyšších územních samosprávných celků a o změně ústavního zákona České národní rady č. 1/1993 Sb., Ústava České republiky, ve znění pozdějších předpisů, který nabyl účinnosti k 1. 1. 2000. Uvedený zákon rozčlenil územní samosprávné celky na obce jako základní ÚSC, a kraje, jako vyšší ÚSC (Článek 99 ústavního zákona č. 347/1997 Sb.). Uvedený zákon upravil pouze územní vymezení krajů, nikoliv jejich konkrétní kompetence a způsob organizace. Bylo jím zřízeno 14 krajů. Volby do zastupitelstev krajů se však uskutečnily až v listopadu 2000 – ke dni voleb do zastupitelstev krajů nabyly účinnosti rovněž zákony upravující činnost územních samosprávných celků (Brůna a kol., 2005, s. 8). Dne 12. listopadu 2000 nabyl účinnosti zákon č. 128/2000 Sb., o obcích (obecní zřízení), ve znění pozdějších předpisů, který nahradil dosud platný zákon č. 367/1990 Sb., o obcích (obecní zřízení), ve znění pozdějších předpisů. K témuž datu nabyl účinnosti rovněž zákon č. 129/2000 Sb., o krajích (krajské zřízení), ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 347/1997 Sb. aplikoval do českého systému veřejné správy princip subsidiarity. Došlo k rozdělení kompetencí mezi jednotlivé úrovně veřejné správy, tedy k faktickému zahájení skutečných reforem veřejné správy v ČR. Jejich cílem bylo zvýšení efektivnosti,

transparentnosti a otevřenosti veřejné správy v ČR, zvýšení správní kultury a etiky ve veřejné správě a dokončení systému decentralizace veřejné správy (Brůna a kol., 2005, s. 8).

Počátkem 90. let byla práva a povinnosti prakticky všech zaměstnanců veřejné správy upravena především obecnou právní úpravou v zákoníku práce, což však neodpovídalo povaze veřejné služby. Pro některé skupiny zaměstnanců veřejné služby (veřejné moci) byla již v této době přijata právní úprava jejich služebního poměru – jednalo se například o policisty (příslušníky Policie ČR zřízené zákonem č. 283/1991 Sb., o Policii České republiky), funkcionáře ve smyslu zákona č. 451/1991 Sb., kterým se stanoví některé další předpoklady pro výkon některých funkcí ve státních orgánech a organizacích České a Slovenské Federativní Republiky, České republiky a Slovenské republiky apod (Brůna a kol., 2005, s. 8).

V roce 1999 byla přijata Koncepce reformy veřejné správy, na kterou navazovala Koncepce přípravy pracovníků veřejné správy. Zvýšení profesionální úrovně pracovníků veřejné správy byl jedním ze základních požadavků probíhajících reforem ve veřejné správě. V rámci projektu financovaného v rámci programu PHARE byly navrženy základní principy a postup ke zvýšení profesionální úrovně úředníků státní správy a místní samosprávy. Na uvedené dokumenty dále navazoval Návrh systému přípravy pracovníků ve veřejné správě, který konkretizoval zásady pro organizaci, řízení, koordinaci a provádění vzdělávacích aktivit ve veřejné správě. V dubnu 2001 Vláda ČR schválila Systém vzdělávání pracovníků ve veřejné správě a o veřejné správě.

Uvedený Systém vzdělávání pracovníků ve veřejné správě a o veřejné správě akceptoval výsledky reformních procesů ve veřejné správě. Byl tvořen systémem vzdělávání pro zaměstnance ústředních orgánů státní správy včetně ministerstev, kteří měli do budoucna podléhat navrhovanému zákonu o státní službě. Tuto část vzdělávání měl řídit a koordinovat Úřad vlády ČR a jím zřízený Institut veřejné správy.

Druhou část Systému vzdělávání pracovníků ve veřejné správě a o veřejné správě tvořil systém vzdělávání úředníků ÚSC – krajů, měst a obcí, a to včetně vzdělávání volených členů obecních a krajských zastupitelstev (doporučení pro jejich vzdělávání). Koordinaci této části mělo zajišťovat Ministerstvo vnitra ČR. Důležitou roli ve vzdělávání měl sehrát již existující Institut pro místní správu zajišťující vzdělávání úředníků orgánů ÚSC vykonávajících přenesenou působnost, tj. státní správu., kde se již dnes vzdělává ta část úředníků orgánů státní správy a samosprávy, kteří vykonávají státní správu v tzv. přenesené působnosti,

a to včetně přípravy na složení a vykonání zkoušky ze zvláštní odborné způsobilosti jako předpokladu pro výkon státní správy úředníkem ÚSC.

System byl schválen jako kombinace univerzálního vzdělávání a specializačního vzdělávání úředníka v konkrétním oboru jím vykonávané veřejné správy. Součástí vzdělávacího systému pro veřejnou správu byla rovněž jazyková specializační příprava a problematika informačních technologií. Pro řídicí pracovníky od úrovně středního managementu byl koncipován ucelený komplex vzdělávacích aktivit včetně postupného zavádění tzv. zvláštní odborné způsobilosti II. stupně (Bártíková, 2001).

Dne 1. 1. 2003 nabyl účinnosti zákon č. 312/2002 Sb., o úřednících územních samosprávných celků a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákon o úřednících ÚSC“), který mimo jiné upravuje systém vzdělávání úředníků územních samosprávných celků (dále jen „ÚSC“), tj. obcí, krajů, hlavního města Prahy.

Uvedený zákon upravuje pracovní poměr úředníků ÚSC, nevztahuje se na pracovní poměr zaměstnanců, kteří jsou zařazeni do organizačních složek zřizovaných ÚSC, zvláštních orgánů ÚSC a těch zaměstnanců orgánů ÚSC, kteří vykonávají pomocné nebo manuální práce.

Vzdělávání úředníků ÚSC podle zákona o úřednících ÚSC je povinné. Úředník ÚSC je povinen účastnit se vstupního vzdělávání ve smyslu § 19 uvedeného zákona, průběžného vzdělávání (§ 20) včetně získávání a prohlubování jazykových znalostí a prokázat zvláštní odbornou způsobilost dle § 21. ÚSC je povinen úředníkům zajistit prohlubování kvalifikace a vypracovat plán vzdělávání obsahující časový rozvrh prohlubování jejich kvalifikace (v rozsahu 18 dnů po dobu následujících tří let). Vzdělávání může být poskytováno pouze akreditovanými institucemi v akreditovaných vzdělávacích programech, které jsou schvalovány Akreditační komisí Ministerstva vnitra ČR. Úředníkovi může být uznáno předcházející vzdělání pro jednotlivé stupně vzdělávání úředníků.

Zákon č. 234/2014 Sb., o státní službě, upravující právní poměry státních zaměstnanců, kteří vykonávají státní správu ve správních úřadech, byl přijat až v listopadu 2014. Účinnosti nabyl ke dni 1. 1. 2015. Zákon upravuje organizační věci státní služby, služební vztahy státních zaměstnanců, odměňování státních zaměstnanců a řízení ve věcech služebního poměru. Zákon upravuje organizační věci týkající se zaměstnanců ve správních úřadech, kteří pracují v základním pracovněprávním vztahu.

6 ANALÝZA SOUČASNÉHO PROCESU VZDĚLÁVÁNÍ MĚÚ VYŠKOV

V praktické části této bakalářské práce jsem nejprve stanovila cíle této práce. Na jejich základě jsem vytvořila hypotézy a pak následně zvolila kvantitativní šetření metodou dotazníku.

6.1 Cíle a hypotézy

Cíl č. 1

Cílem je verifikovat tvrzení, že MěÚ ve Vyškově provádí analýzu vzdělávacích potřeb mezi zaměstnanci.

Cíl č. 2

Cíl je verifikovat tvrzení, že pro většinu úředníků úřad organizuje povinné vzdělávání definované zákonem včetně aktivit nad rámec povinných.

Cíl č. 3

Cíl je verifikovat tvrzení, že úředníci mají omezený limit absolvování počtu absolvovaných kurzů.

Cíl č. 4

Cíl je verifikovat tvrzení, že úředníci tvrdí, že během absolvovaných kurzů je kladen důraz na propojení teorie s praxí.

Hypotéza č. 1

Lze předpokládat, že úřad provádí analýzu vzdělávacích potřeb mezi zaměstnanci.

Na základě otázek č. 7,8,9 v dotazníkovém šetření byla hypotéza verifikována.

Hypotéza č. 2

Lze předpokládat, že pro většinu úředníků úřad organizuje povinné vzdělávání definované zákonem včetně dalšího vzdělávání nad rámec povinných.

Na základě otázek č. 10,11,12,13,14, 15 v dotazníkovém šetření byla hypotéza verifikována.

Hypotéza č. 3

Lze předpokládat, že úředníci mají omezený limit absolvování počtu absolvovaných kurzů.

Na základě otázek č. 16,17,18,19 v dotazníkovém šetření byla hypotéza verifikována.

Hypotéza č. 4

Lze předpokládat, že během absolvovaných kurzů je kladen důraz na propojení teorie s praxí.

Na základě otázek č. 20,21,22,23 v dotazníkovém šetření byla hypotéza falzifikována.

6.2 Charakteristika MěÚ ve Vyškově

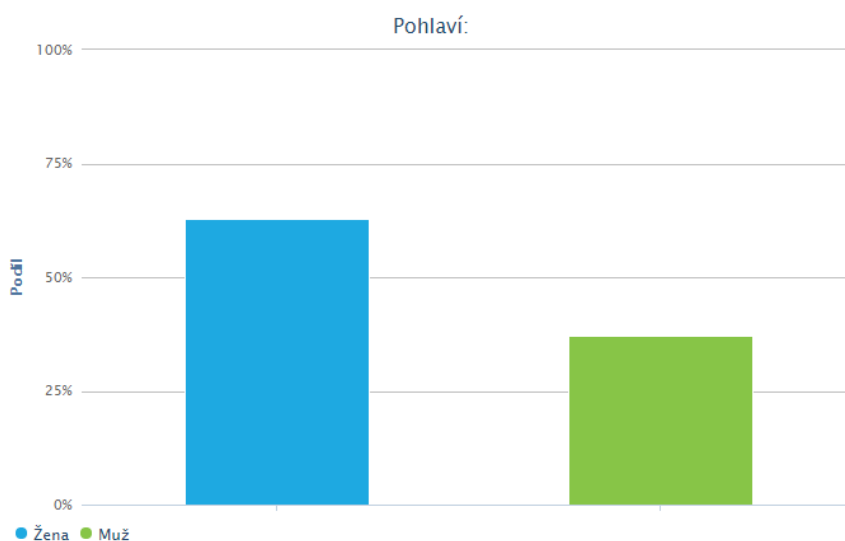
Městský úřad ve Vyškově sídlí, pokud je o hlavní sídlo, na adrese Masarykovo náměstí 108/1, kde se nachází budova radnice. Odbory městského úřadu se rozprostírají ve třech budovách, konkrétně v budově radnice a dále pak v budově A (tzv. Hopiánovo) a v budově B (tzv. Greplův dům). Jednotlivými odbory úřadu jsou kancelář starosty a tajemníka, odbor dopravy, odbor finanční, odbor investiční, odbor majetkoprávní, odbor místního hospodářství, odbor sociálních věcí a zdravotnictví, odbor správních a vnitřních věcí, odbor školství, kultury a sportu, odbor územního plánování a rozvoje, stavební úřad, odbor životního prostředí a obecní živnostenský úřad. U Městského úřadu ve Vyškově je zaměstnáno celkem 145 úředníků, z toho 25 vedoucích úředníků. Vzdělávací plán pro úředníky Městského úřadu ve Vyškově se vytváří na období 3 roky. Aktuální vzdělávací plán je tříletý na období 2019–2021. Tento vzdělávací plán je pravidelně vyhodnocován. Plán vzdělávání úředníka je součástí přílohy č. 2.

6.3 Dotazníkové šetření

Dotazník byl anonymní, obsahoval 23 otázek a byl směřován všem úředníkům Městského úřadu ve Vyškově. Výzkum byl z důvodu pandemie koronaviru přesunut na měsíc červen 2020. Při tvorbě otázek jsem vycházela z cílů své práce. V otázce č. 1 a 6 jsem zjišťovala údaje o pohlaví, věku, nejvyšším dosaženém vzdělání, pracovní pozici a délce pracovního poměru zaměstnanců u organizace. V otázce č. 7–23 jsem se dotazovala na oblast týkající se současného procesu vzdělávání. Na základě osobní domluvy s vedoucím personálního oddělení MěÚ Mgr. Bc. Josefem Pitelou byl dotazník z důvodu urychlení sběru dat vytvořen v elektronické podobě na webové stránce Survio.com. Souhrnné výsledky dotazníkového šetření budou předány vedení MěÚ pro další použití. Dotazník je přílohou č. 1.

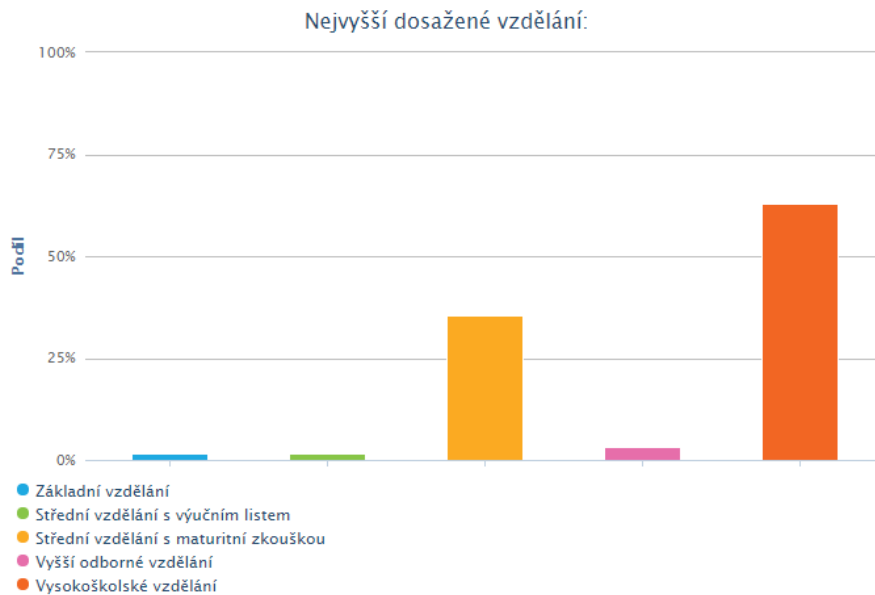
6.3.1 Vyhodnocení výsledků dotazníkového šetření

Dotazníkového šetření se zúčastnilo 62 úředníků pracujících na MěÚ ve Vyškově z celkového počtu 145, což představuje 42,76 %, zbývající část z nezjištěných důvodů tento průzkum během vyplňování neukončila nebo se šetření nezúčastnila vůbec. Výzkumu se zúčastnilo 62,9 % žen a 37,1 % mužů, přičemž ze zjištěných výsledků se věková hranice úředníků MěÚ pohybuje v rozmezí 27 – 74 let, délka jejich pracovního poměru v rozmezí od 1 – 60 let, což v průměru vychází v délce 13 let na jednoho úředníka.



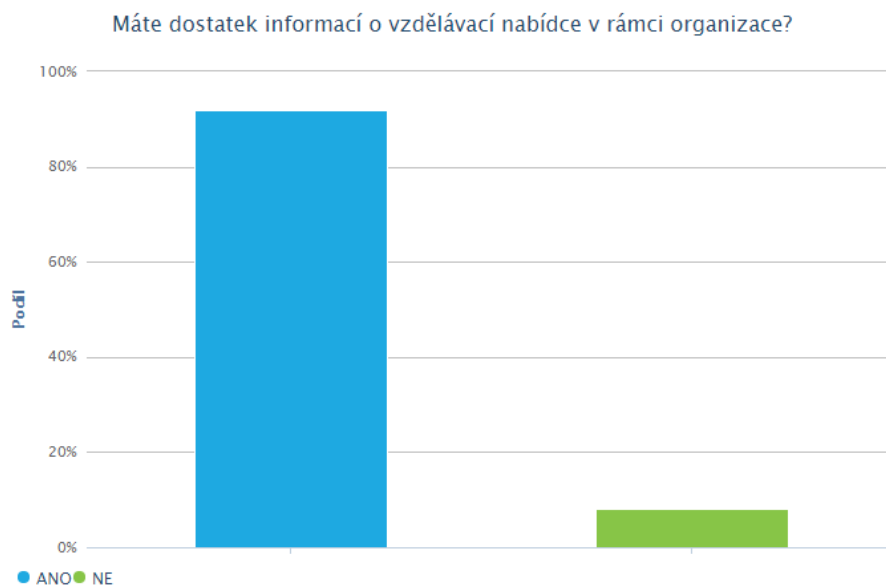
Obrázek 2: Pohlaví
(Zdroj: vlastní zpracování)

Převážná většina respondentů (62,9 %) má dosažené vysokoškolským vzdělání. Vyšší odborné vzdělání má 3,2 %, středoškolské vzdělání s maturitní zkouškou 35,5 % respondentů, pouze 1 respondent má dokončeno střední vzdělání s výučním listem, což představuje 1,6 % a 1 respondent má pouze základní vzdělání, což z celkového počtu odpovídá 1,6 %,



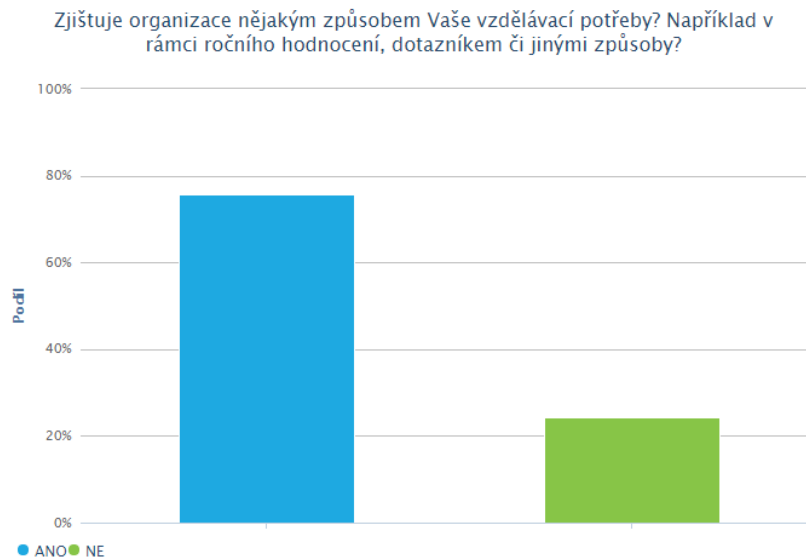
Obrázek 3: Nejvyšší dosažené vzdělání
(Zdroj: vlastní zpracování)

Cílem následující otázky bylo zjistit, zda mají úředníci dostatek informací o vzdělávací nabídce v rámci organizace. Odpověď „ano“ zvolilo 91,9 % respondentů, pouze 8,1 % respondentů odpovědělo, že dostatek informací nemá.



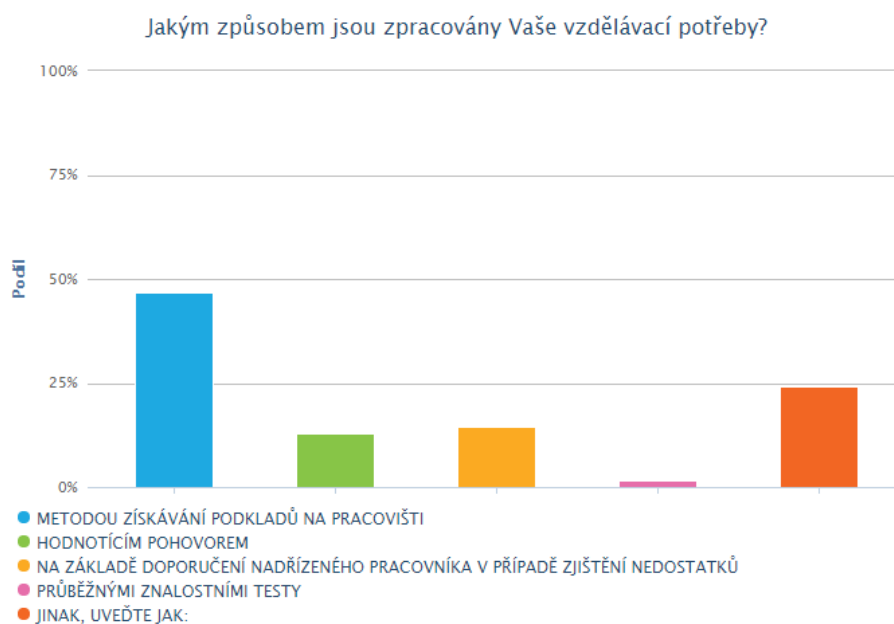
Obrázek 4: Informace o vzdělávací nabídce v rámci organizace
(Zdroj: vlastní zpracování)

Další otázka posloužila ke zjištění informace, zda organizace zjišťuje nějakým způsobem vzdělávací potřeby zaměstnanců, drtivá většina respondentů 75,8 % uvedla, zbytek 24,2 % uvedl, že vzdělávací potřeby organizace nezjišťuje.



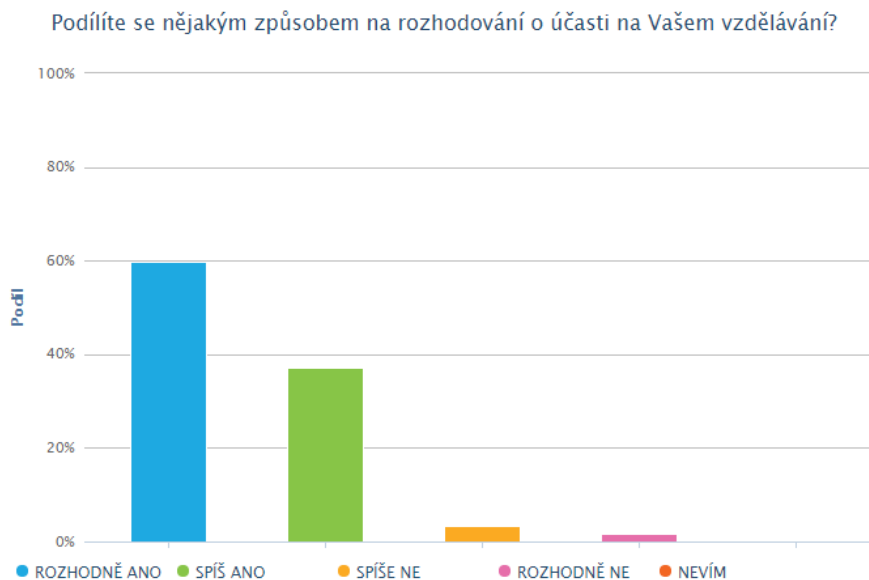
Obrázek 5: Zjištění vzdělávacích potřeb
(Zdroj: vlastní zpracování)

Na otázku „Jakým způsobem jsou zpracovány Vaše vzdělávací potřeby?“ respondenti odpovídali různě – někteří vybrali odpověď z uvedené nabídky, někdo naopak vyjmenoval jiné způsoby zpracování. Nejčastější odpovědí 46,8 % bylo metodou získávání na pracovišti, 12,9 % hodnotícím pohovorem, 14,5 % na základě doporučení nadřízeného, pouze 1,6 % respondentů odpovědělo, že vzdělávací potřeby jsou zpracovány průběžnými znalostními testy. Jako další formy zpracování respondenti uvedli např. že si sami řídí potřebu vzdělávání dle aktuální nabídky vzdělávacích institucí, na základě průběžného plánu vzdělávání, pravidelných školení, porad, seminářů. V odpovědích se vyskytly odpovědi nevím, nejsou.



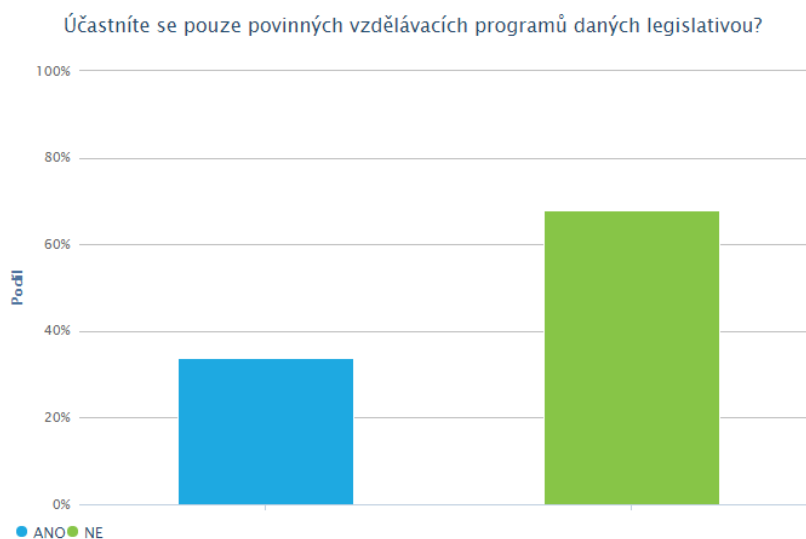
Obrázek 6: Zpracování vzdělávacích potřeb
(Zdroj: vlastní zpracování)

Nadpoloviční většina respondentů 59,7 % uvedla, že se sama podílí na rozhodování o účasti na jejich vzdělávání, 37,1 % z nich tvrdí, že spíše ano a pouze 3,2 % uvedlo, že spíše ne a jen 1,6 % o účasti nerozhoduje.



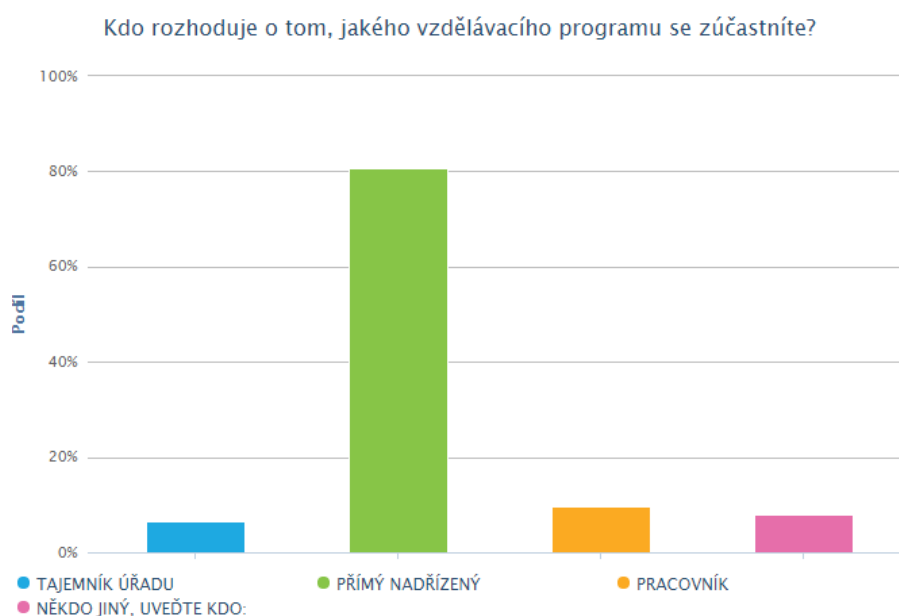
Obrázek 7: Rozhodování o účasti vzdělávání
(Zdroj: vlastní zpracování)

Další uzavřenou otázkou, na kterou úředníci odpovídali bylo, zda se účastní pouze povinných vzdělávacích programů. 67,7 % z nich uvedlo, že ne, z jejich odpovědí vyplývá, že se neúčastní žádných nebo mají stanovené vzdělávací programy krajským úřadem. 33,9 % z nich se tedy dle dotazníkového šetření účastní pouze povinných vzdělávacích programů ze zákona.



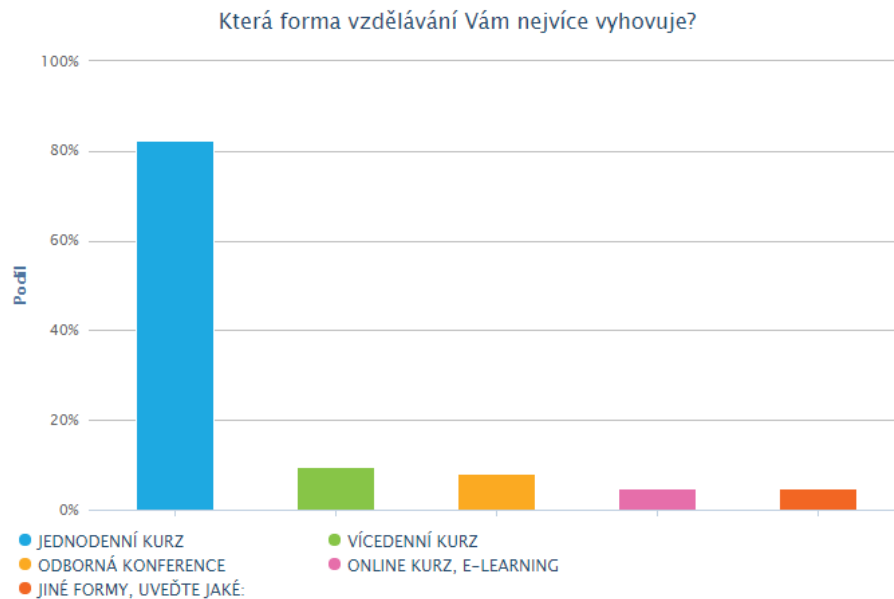
Obrázek 8: Účast na povinných vzdělávacích programech
(Zdroj: vlastní zpracování)

Dále bylo nutné zjistit, kdo v rámci organizace rozhoduje o tom, jakého vzdělávacího programu se zaměstnanci zúčastní. 80,6 % respondentů uvedlo, že největší podíl na rozhodování má v rámci organizace přímý nadřízený. 9,7 % z nich uvedlo, že si rozhodují o všem sami, 6,5 % dotázaných uvedlo tajemníka. 8,1 % z nich dále uvádí, že konečné rozhodnutí je na vedoucím úřadu, nicméně na jejich vlastní návrh, na základě jejich rozhodnutí. Další z nich uvádí, že některá odborná školení jsou finančně náročnější a podléhají dlouhodobějším investicím, případně využívaným dotacím. V tomto případě se jedná o odborná školení pro IT specialisty.



Obrázek 9: Rozhodování o účasti na vzdělávacích programech
(Zdroj: vlastní zpracování)

V dotazníkovém šetření nechyběly ani otázky týkající se dotazu, která vzdělávací forma je pro ně nejvíce vyhovující. 82,3 % preferuje jednodenní kurz z důvodu časové nenáročnosti. 9,7 % má zájem o vícedenní kurzy, zbytku respondentům vyhovují konference, semináře, e-learningy. 4,6 % z nich uvádí, že kombinují všechny formy vzdělávání a rádi by uvítali sebezkušnostní výcvik, což organizace nepodporuje z důvodu finanční náročnosti. Dále poukazují na nátlak Ministerstva práce a sociálních věcí, které nutí úředníky absolvovat školení 6 dní po sobě jdoucích v rámci jednoho roku.



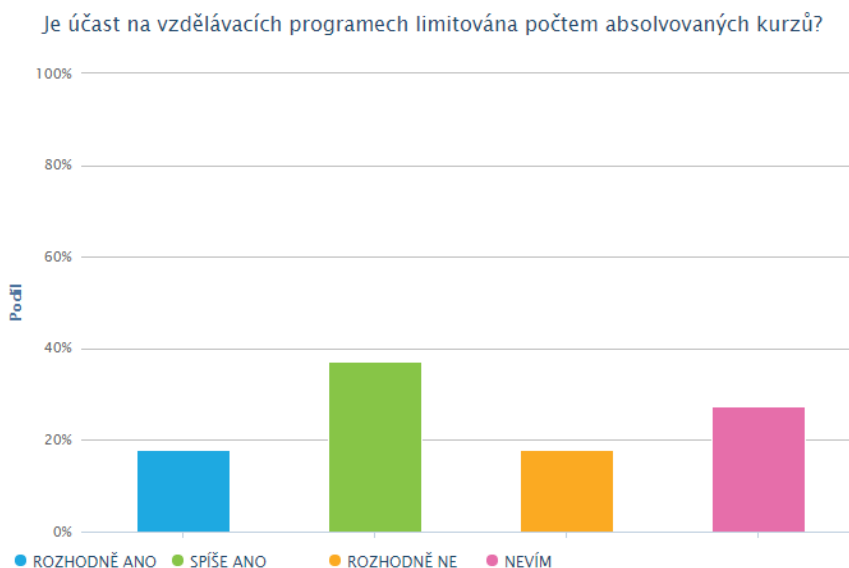
Obrázek 10: Vzdělávací forma
(Zdroj: vlastní zpracování)

V další otázce měli úředníci možnost vybrat ze vzdělávacích metod, kterou preferují. 46,8 % z nich preferují klasickou přednášku, poukazují na nutnost příkladů z praxe a jejich řešení. Druhou nejčastěji zvolenou metodou 45,2 % bylo řešení praktických případových studií, přičemž právě řešení problémů z praxe považuje 1,6 % respondentů za nejpřínosnější. Mezi méně populární metody patřil workshop 14,5 %, hraní rolí 4,8 %.



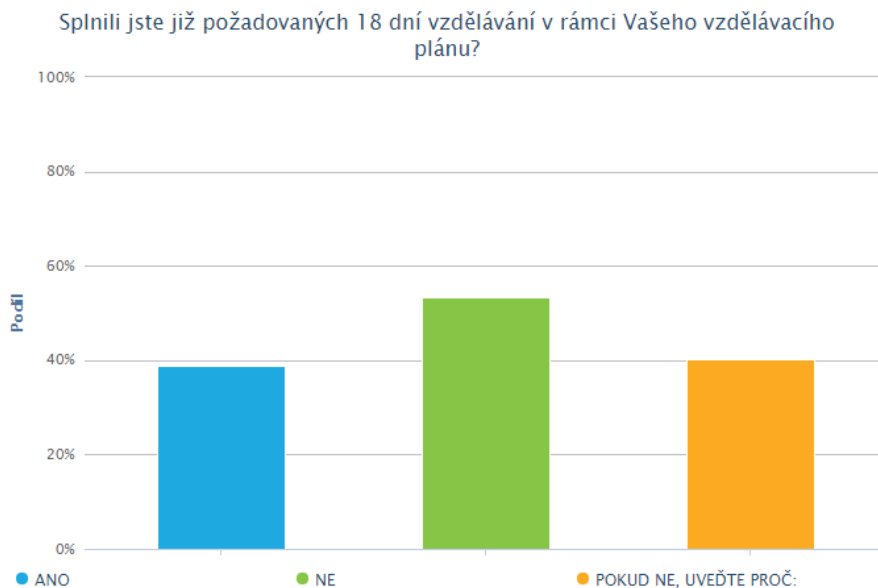
Obrázek 11: Vzdělávací metoda
(Zdroj: vlastní zpracování)

Z níže uvedených odpovědí respondentů vyplývá, že názory jsou opravdu různé. Někteří z nich 17,7 % uvádí, že účast na vzdělávacích programech je limitována, 37,1 % tuto skutečnost potvrzuje. 17,7 % dále uvádí, že limit nastavený není a 27,4 % z nich tuto informaci neví.



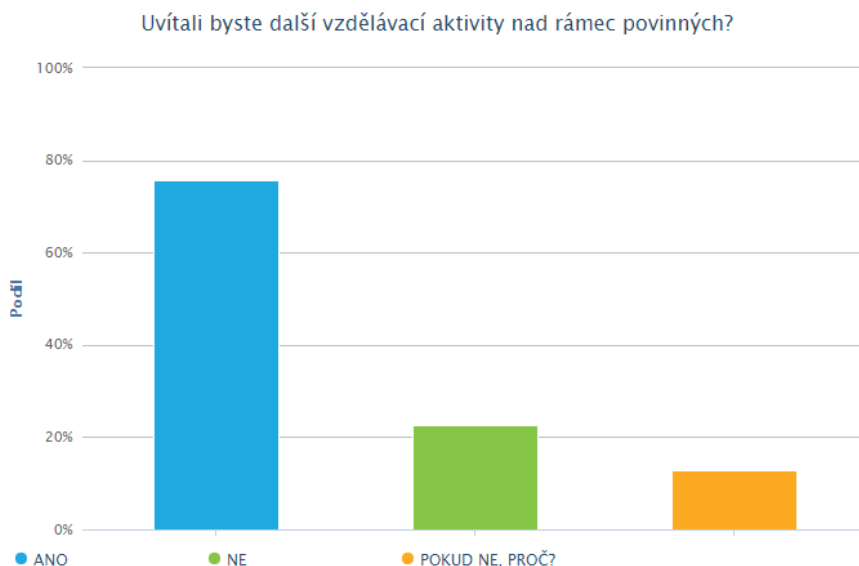
Obrázek 12: Limitovaná účast na vzdělávacích programech
(Zdroj: vlastní zpracování)

Další otázka směřovala k dodržování zákona z hlediska plnění požadovaných 18 dní. 38,7 % respondentů má 18 absolvovaných dnů splněných, 53,2 % z nich splněno nemá. Důvody, které uvádí jsou různé. Většina respondentů poukazuje na pandemii koronaviru a vyhlášení nouzového stavu kvůli kterému většina školení byla zrušena či přesunuta. Drtivá většina respondentů uvádí, že se jedná o ztracený čas, v práci jsou vytížení, nemají prostor a žádná z obdržených nabídek není pro ně zajímavá. Další část respondentů uvádí, že u organizace pracuje pouze krátce, tudíž tuto možnost prozatím neměla.



Obrázek 13: Splnění vzdělávacího plánu
(Zdroj: vlastní zpracování)

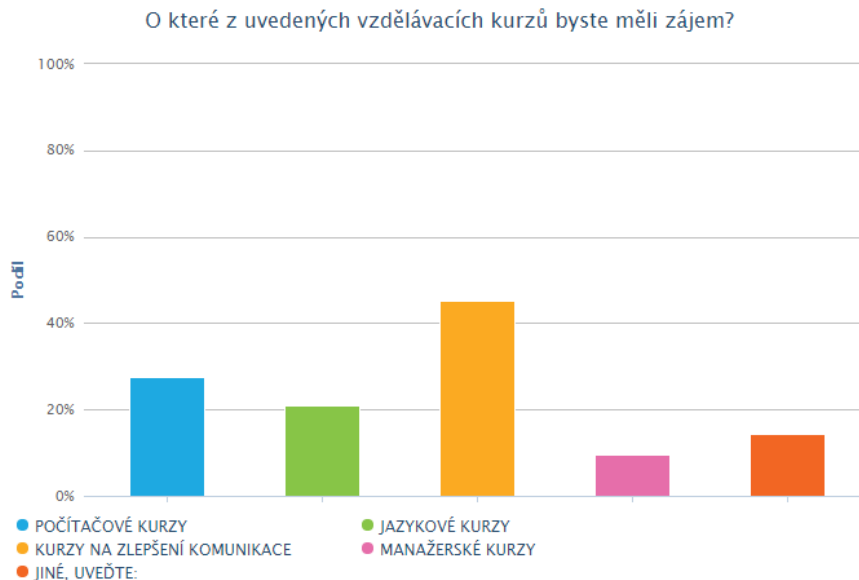
Z otázky, zda by úředníci uvítali další vzdělávací aktivity je patrné, že o vzdělávání nad rámec povinných jeví nadpoloviční většina 53,2 % zájem. 22,6 % zájem nemá a další 12,9 % respondentů nemá zájem ať už z důvodů časových, věkových či považují absolvovaná školení za dostatečná.



Obrázek 14: Další vzdělávací aktivity
(Zdroj: vlastní zpracování)

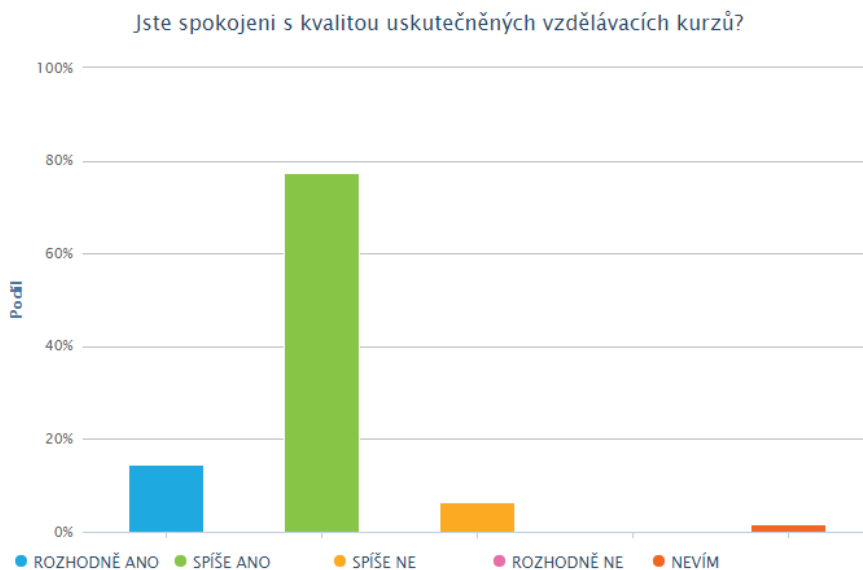
Cílem další otázky bylo zjistit, o jaké kurzy mají úředníci zájem. 45,2 % respondentů má zájem o kurzy na zlepšení komunikace, a to z toho důvodu, že denně jednají s lidmi. 27,4 % by se rádo zlepšilo v oblasti počítačové gramotnosti. 21 % má zájem o jazykové kurzy, 9,7

% o manažerské kurzy. 14, 5 % zúčastněných jeví zájem spíše o odborné kurzy spojené s jejich výkonem pracovní činnosti.



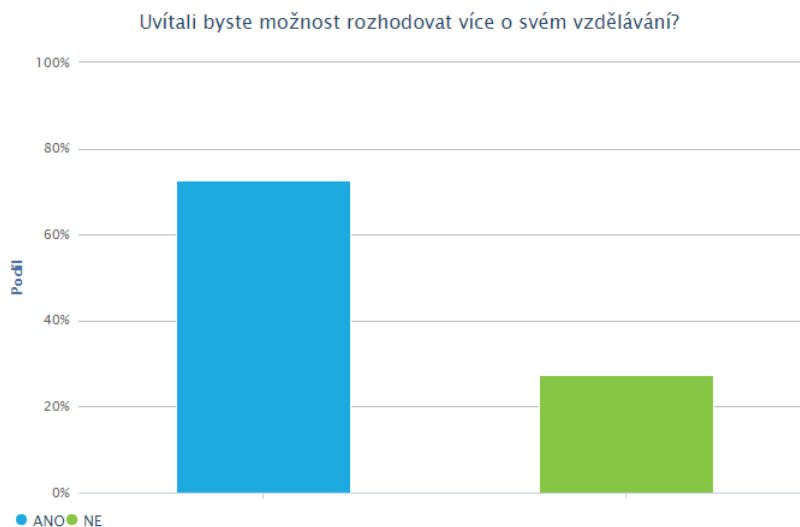
Obrázek 15: Vzdělávací kurzy
(Zdroj: vlastní zpracování)

Co se kvality vzdělávacích kurzů týče, 77, 4 % je spíše spokojena než nespokojena, 14,5 % je s kvalitou rozhodně spokojena. 6,5 % respondentů nespokojena a 1,6 % nedokáže posoudit.



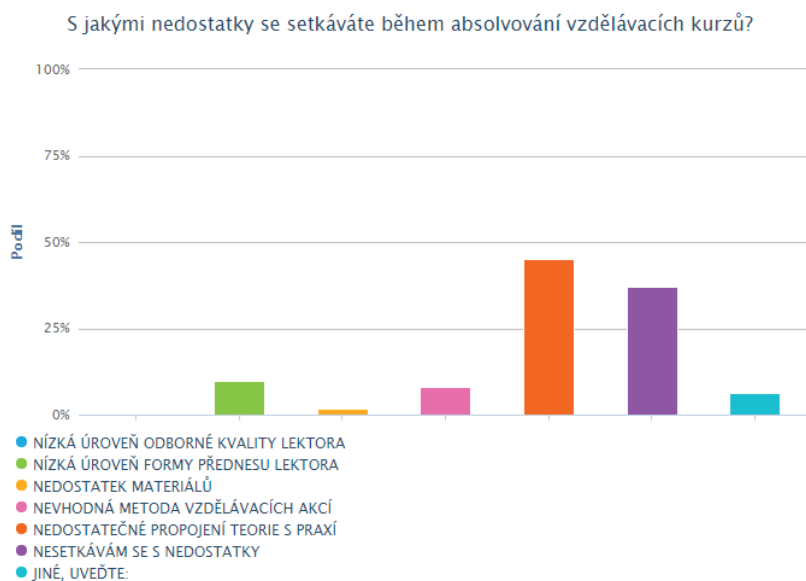
Obrázek 16: Spokojenost s kvalitou
(Zdroj: vlastní zpracování)

V předposlední otázce respondenti odpovídali, zda by uvítali více rozhodovat o svém vzdělávání, 72,6 % by toto rozhodování uvítalo, 27,4 % nikoliv.



Obrázek 17: Rozhodování o vzdělání
(Zdroj: vlastní zpracování)

Poslední otázka v dotazníkovém šetření byla zaměřena na nedostatky, se kterými se úředníci vzdělávají v rámci absolvování vzdělávacích kurzů. 45,2 % uvádí jako největší problém nedostatečné propojení teorie s praxí, 37,1 % se neseťká s žádnými nedostatky. 9,7 % respondentů hodnotí nedostatečně nízkou úroveň přednášky lektora, 1,6 % nedostatek poskytnutých materiálů. 8,1 % respondentů považuje za nedostatek nevhodnou metodu vzdělávání. 6,5 % respondentů považují kurzy za zbytečně strávený čas, nezajímají je řeči teoretiků.



Obrázek 18: Nedostatky během absolvování
(Zdroj: vlastní zpracování)

6.4 Shrnutí, doporučení a návrhy pro zlepšení

Z výsledků dotazníkového šetření na Městském úřadě ve Vyškově (dále jen „MěÚ Vyškov“ nebo jen „organizace“) vyplývá, že organizace plní povinnosti vyplývající ze zákona o úřednících ÚSC týkající se povinnosti prohlubování kvalifikace dle ustanovení § 16 odst. 1 písm. e) uvedeného zákona.

Vedle vstupního vzdělávání ve smyslu § 19 uvedeného zákona a přípravy k prokázání zvláštního odborné způsobilosti ve smyslu § 21 uvedeného zákona je realizováno průběžné vzdělávání úředníků za účelem prohlubování jejich znalostí, aktualizací a specializační vzdělávání úředníků včetně získávání a prohlubování jazykových znalostí ve smyslu § 20 uvedeného zákona.

Průběžné vzdělávání je realizováno nejčastěji formou akreditovaných vzdělávacích kurzů (zpravidla jednodenních).

Průběžné vzdělávání je podle tří čtvrtin respondentů (75,8 %) poskytováno na základě skutečných potřeb úředníka, které jsou zjišťovány zpravidla v průběhu hodnotícího pohovoru v rámci ročního hodnocení příslušného zaměstnance organizace, dotazníkem, případně jiným vhodným způsobem – například na základě doporučení nadřízeného, na základě zpracovaných průběžných znalostních testů apod. (viz *Obrázek 5: Zjištění vzdělávacích potřeb a Obrázek 6: Zpracování vzdělávacích potřeb*). Zaměstnanci se v nadpoloviční většině (59,7 %) podílí na rozhodování o účasti na jejich vzdělávání. O tom, jakého vzdělávacího programu se konkrétní zaměstnanci účastní, rozhoduje v naprosté většině přímý nadřízený (80,6 % respondentů), rozhodování v některých případech (například odborná školení pro IT specialisty) je limitováno finančními možnostmi organizace (viz *Obrázek 9: Rozhodování o účasti na vzdělávacích programech*).

Podle svého vyjádření preferují úředníci a ostatní zaměstnanci organizace účast na jednodenních kurzech (82,3 % respondentů) – viz *Obrázek 10: Vzdělávací forma*. Pokud jde o vzdělávací metody, preferují zaměstnanci MěÚ Vyškov klasickou přednášku zaměřenou na řešení praktických otázek (46,8 %), příp. řešení praktických případových studií (45,2 %) – (viz *Obrázek 11: Vzdělávací metoda*).

Úředníci MěÚ Vyškov mají v rámci prohlubování své kvalifikace vypracován plán vzdělávání dle § 17 odst. 5 zákona o úřednících ÚSC, který je pravidelně aktualizován. Plán vzdělávání obsahuje časový rozvrh průběžného vzdělávání úředníka v rozsahu nejméně 18 pracovních dnů po dobu následujících tří let. Z dotazníkového šetření však vyplývá,

že časová dotace 18 pracovních dnů za 3 kalendářní roky není u 53,2 % respondentů naplněna (viz obrázek 13: *Splnění vzdělávacího plánu*), a to nejčastěji s odkazem na pracovní vytížení a ztrátu času spojenou s absolvováním vzdělávacích školení, případně nezajímavost nabídek vzdělávacích kurzů a školení. Tímto zaměstnavatel – MěÚ Vyškov porušuje ustanovení § 17 odst. 4 zákona o úřednících ÚSC, podle něhož je ÚSC povinen úředníkovi zajistit prohlubování kvalifikace podle uvedeného zákona a postupovat přitom podle plánu vzdělávání. Zákon o úřednících ÚSC však s tímto porušením zákona nespojuje žádnou sankci. Nadpoloviční většina respondentů (53,2 %) přitom v rámci dotazníkového šetření projevila zájem o vzdělávání nad rámec povinných stanovených zákonem o úřednících ÚSC, což je potenciál, s nímž by zaměstnavatel v rámci prohlubování kvalifikace úředníků a zaměstnanců organizace a zkvalitňování poskytovaných služeb občanům měl i nadále pracovat (viz Obrázek 14: *Další vzdělávací aktivity*).

Pokud jde o zaměření kurzů, projevíli úředníci MěÚ Vyškov největší zájem o kurzy zaměřené na zlepšení komunikace (45,2 %). Zájem zaměstnanců o zvyšování kompetencí v oblasti chování, tzv. *soft skills*, je dalším potenciálem rozvoje zaměstnanců v organizaci. Zaměstnanci projevili rovněž zájem o zvyšování jejich kompetencí v oblasti počítačových dovedností (27,4 % respondentů), jazykové kurzy (21 %), případně kurzy manažerských dovedností (9,7 %). Část zaměstnanců (14,5 %) nadále spojuje celoživotní průběžné vzdělávání s odbornými kurzy spojenými s výkonem jejich pracovní činnosti, respektive s jejich pracovním zařazením v MěÚ Vyškov. (Viz Obrázek 15: *Vzdělávací kurzy*).

Pokud se týče spokojenosti respondentů s kvalitou vzdělávacích kurzů, je naprostá většina (77,4 %) spíše spokojena, nespokojeno je naopak 6,5 % respondentů (viz Obrázek 16: *Spokojenost s kvalitou*). Naprostá většina respondentů (72,6 %) by uvítala větší rozhodování o svém vzdělávání (viz Obrázek 17: *Rozhodování o vzdělání*).

Za největší nedostatek absolvovaných vzdělávacích programů respondenti považovali ve 45,2 % nedostatečné propojení teorie s praxí, u části respondentů převládala například nespokojenost s nízkou úrovní přednášejícího lektora (9,7 %) nebo nevhodnou metodu vzdělávání (8,1 % respondentů). Přetrvává rovněž neochota části úředníků k průběžnému vzdělávání – 6,5 % respondentů považovalo kurzy absolvované v rámci průběžného vzdělávání za zbytečně strávený čas spojený s nezájmem o „řeči teoretiků“ (viz Obrázek 18: *Nedostatky během absolvování*).

MěÚ Vyškov disponuje potenciálem lidských zdrojů k dalšímu prohlubování kvalifikace, a to i nad rámec časové dotace vymezené zákonem o úřednících ÚSC. Vzhledem

ke každodennímu jednání s lidmi mají úředníci zájem zejména o prohlubování svých komunikačních schopností, případně dalších kompetencí v oblasti chování (*soft skills*). Úředníci mají rovněž zájem prohlubovat si své jazykové znalosti nebo manažerské kompetence. I přes tento potenciál není u části zaměstnanců dodržena časová dotace 18 dnů v průběhu 3 kalendářních let stanovená zákonem o úřednících ÚSC. Vedoucí zaměstnanci mají možnost řešit nezájem konkrétního zaměstnance (úředníka) o naplňování plánu jejich vzdělávání v rámci možností uvedených zákoníkem práce, do budoucna by však bylo vhodné zakomponovat možnost spáchání správního deliktu ze strany samotného orgánu ÚSC, který nenaplnuje u svých zaměstnanců – úředníků, uvedené ustanovení zákona o úřednících ÚSC, a s tím spojená sankce.

V samotné organizaci by do budoucna bylo vhodné pracovat se zájmem zaměstnanců vzdělávat se i nad rámec stanovený zákonem. Za tímto účelem by bylo vhodné navýšit rozpočet organizace na vzdělávání zaměstnanců MěÚ Vyškov. Organizace má dále možnost financovat vzdělávací aktivity (například na zvyšování kompetencí v oblasti chování, o něž je proječován ze strany zaměstnanců velký zájem) z prostředků Evropské unie (například prostřednictvím Evropského sociálního fondu – ESF) nebo prostřednictvím národních dotací. Z výsledků dotazníkového šetření vyplývá, že akreditované kurzy a vzdělávací programy financované v rámci průběžného vzdělávání úředníků MěÚ Vyškov z rozpočtu ÚSC by měly do budoucna být více zaměřeny na ověřování teoretických poznatků v praxi. Vzhledem k časovému vytížení pracovníků a s tím spojené (do určité míry) neochoty absolvovat školení, je možno uvažovat rovněž o větším využívání e-learningových kurzů v rámci průběžného vzdělávání úředníků.

ZÁVĚR

Proces celoživotního vzdělávání je součástí řízení lidských zdrojů nejen v soukromých firmách, ale i v orgánech veřejné moci a u jiných zaměstnanců financovaných z veřejných zdrojů. V rámci reformy veřejné správy dochází ke změně v pojetí veřejné správy, veřejná správa chápána jako služba veřejnosti, která očekává poskytování kvalitních služeb poskytovaných profesionály. Z tohoto důvodu vyžadují orgány veřejné správy (státní správy a místní samosprávy) velmi vysokou odbornost zaměstnanců, na což se orientuje vzdělávání pracovníků. Tato kvalifikace je vyžadována nejen právními předpisy týkajícími se obecně vzdělávání úředníků (zákon č. 312/2002 Sb., o úřednících územních samosprávných celků a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů, vyhláška č. 512/2002 Sb., o zvláštní odborné způsobilosti úředníků územních samosprávných celků, ve znění pozdějších předpisů, zákon č. 234/2014 Sb., o státní službě, ve znění pozdějších předpisů), ale i některými zvláštními právními předpisy, dotýkajícími se některých činností veřejné správy (například zákon č. 108/2006 Sb., o sociálních službách, ve znění pozdějších předpisů).

Proces celoživotního vzdělávání zahrnuje vedle vstupního vzdělávání, které je předpokladem pro vznik pracovního poměru úředníka územního samosprávného celku nebo služebního poměru státního úředníka rovněž vzdělávání průběžné, které je zaměřeno na rozvoj znalostí odborných, jazykových znalostí, ale rovněž i na zdokonalování tzv. měkkých dovedností (soft skills), případně dovedností manažerských.

Ve své bakalářské práci se zabývám problematikou vývoje vzdělávání úředníků ve veřejné správě v České republice. Téma práce je aktuální zejména v souvislosti s probíhajícími změnami ve veřejné správě a profesionalizací státních úředníků v návaznosti na přijatý zákon o státní službě.

V praktické části práce jsem se zabývala profesním a průběžným vzděláváním úředníků územního samosprávného celku – Městského úřadu ve Vyškově, a to formou dotazníkového šetření, jehož se zúčastnilo celkem 62 úředníků pracujících na MěÚ Vyškov z celkového počtu 145, což představuje 42,76 % úředníků. Dotazník byl anonymní, obsahoval 23 otázek a byl směřován všem úředníkům Městského úřadu ve Vyškově. Výsledky dotazníkového šetření byly vyhodnoceny a budou předány k dalšímu využití vedení MěÚ Vyškov.

V průběhu dotazníkového šetření byl kromě statistických údajů o respondentech (věk, pohlaví, vzdělání apod.) identifikován způsob zjišťování vzdělávacích potřeb úředníků MěÚ Vyškov v rámci prohlubování jejich vzdělání ze strany vedení úřadu, preferované způsoby vzdělávání apod.

MěÚ Vyškov disponuje potenciálem lidských zdrojů k dalšímu prohlubování kvalifikace, a to i nad rámec časové dotace vymezené zákonem o úřednících ÚSC. Vzhledem ke každodennímu jednání s lidmi mají úředníci zájem zejména o prohlubování jejich komunikačních schopností, případně dalších kompetencí v oblasti chování (*soft skills*). Úředníci mají rovněž zájem prohlubovat si své jazykové znalosti nebo manažerské kompetence. I přes tento potenciál není u části zaměstnanců vymezena časová dotace 18 dnů v průběhu 3 kalendářních let stanovená zákonem o úřednících ÚSC.

V samotné organizaci by do budoucna bylo vhodné pracovat se zájmem zaměstnanců vzdělávat se i nad rámec stanovený zákonem. Za tímto účelem by bylo vhodné navýšit rozpočet organizace na vzdělávání zaměstnanců MěÚ Vyškov. Organizace má dále možnost financovat vzdělávací aktivity (například na zvyšování kompetencí v oblasti chování, o něž je proječován ze strany zaměstnanců velký zájem) z prostředků Evropské unie (například prostřednictvím Evropského sociálního fondu – ESF) nebo prostřednictvím národních dotací. Z výsledků dotazníkového šetření dále vyplynulo, že akreditované kurzy a vzdělávací programy financované v rámci průběžného vzdělávání úředníků MěÚ Vyškov financované z rozpočtu ÚSC by měly do budoucna být více zaměřeny na ověřování teoretických poznatků v praxi. Vzhledem k časovému vytížení pracovníků a s tím spojené (do určité míry) neochoty absolvovat školení, je možno uvažovat rovněž o větším využívání e-learningových kurzů v rámci průběžného vzdělávání úředníků.

V úvodu své bakalářské práce jsem si stanovila cíle práce a tomu odpovídající hypotézy. Domnívám se, že jsem cíle mé bakalářské práce splnila. Vytvořila jsem teoretickou základnu, v empirické části jsem zjišťovala skutečné vzdělávací potřeby úředníků územního samosprávného celku. Práce na bakalářské práci pro mě byla přínosem.

SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY

Tištěné zdroje

BARTÁK, Jan, 2007. *Personální management v procesu změn*. Praha: Univerzita Jana Amose Komenského Praha, 228 s. ISBN 978-80-86723-28-0.

BENEŠ, Milan, 2014. *Andragogika*. 2. vyd. Praha: Grada, 176 s. ISBN 978-80-247-4824-5.

BRŮNA, Miroslav, 2006. *Veřejná správa: (se zaměřením na obce a kraje)*. 2. vyd. Praha: Institut pro místní správu, 87 s. ISBN 80-86976-09-2.

HALÁSEK, Dušan, 2007. *Veřejná ekonomika*. 2. vyd. Opava: Optycs., 207 s. ISBN 978-80-85819-60-1.

HENDRYCH, Dušan, 2003. *Správní věda: teorie veřejné správy*. Praha: ASPI, 195 s. ISBN 80-86395-86-3.

KADEČKA, Stanislav, Petr PRŮCHA a Radek ONDRUŠ, 2003. *Základy správního práva pro ekonomy*. Brno: Masarykova univerzita, 220 s. ISBN 80-210-3050-X.

KOTTNAUER, Antonín, Jan PŘÍB, Helena ÚLEHLOVÁ a Ludmila TOMANDLOVÁ, 2015. *Zákon o státní službě*. Ostrava: Sagit, 367 s. ISBN 978-80-7488-079-7.

LEŠTINSKÁ, Vlasta, 2006. *Personalistika ve veřejné správě: (manuál pro personalisty územních samosprávných celků)*. Brno: Masarykova univerzita, 177 s. ISBN 80210-3984-1.

PALÁN, Zdeněk, 2002. *Lidské zdroje: výkladový slovník*. Praha: Academia, 288 s. ISBN 80-200-0950-7.

PALÁN, Zdeněk a Tomáš LANGER, 2008. *Základy andragogiky*. Praha: Univerzita Jana Amose Komenského, 184 s. ISBN 978-80-86723-58-7.

PEKOVÁ, Jitka, Jaroslav PILNÝ a Marek JETMAR, 2008. *Veřejná správa a finance veřejného sektoru*. 3. vyd. Praha: ASPI, 712 s. ISBN 978-80-7357-351-5.

PONDĚLÍČKOVÁ, Klára a Vít ŠTASTNÝ, 2016. *Zákon o úřednicích územních samosprávných celků: komentář*. Praha: Wolters Kluwer, 237 s. ISBN 978-80-7552-301-3.

POMAHAČ, Richard, 2013. *Veřejná správa*. V Praze: C.H. Beck, 315 s. ISBN 978-80-7400-447-6.

POMAHAČ, Richard a kol., 2013, *Veřejná správa*. Praha: C. H. Beck, 315 s. ISBN 978-80-7400-447-6.

POMAHAČ, Richard a Olga VIDLÁKOVÁ, 2002. *Veřejná správa*. Praha: C.H. Beck, 278 s. ISBN 80-7179-748-0.

POSPÍŠIL, Oldřich, 2001. *Pedagogika dospělých – andragogika: studijní text*. Praha: Univerzita Karlova, 218 s. ISBN 80-7290-064-1.

PRŮCHA, Jan, Eliška WALTEROVÁ a Jiří MAREŠ, 2013. *Pedagogický slovník*. 7. vyd. Praha: Portál, 395 s. ISBN 978-80-262-0403-9.

ROSENBAUM, Allan, 2015. *In Quest of Excellence: Approaches to Enhancing the Quality of Public Administration, Education and Training*. Bratislava: Nispacee, 368 p. ISBN 978-80-89013-76-0.

VIDLÁKOVÁ, Olga, 2003. *Rukověť úředníka územně samosprávného celku: (výklad zákona č. 312/2002 Sb. v kontextu souvisejících právních předpisů včetně příloh)*. Hradec Králové: E. I. A. - Ekonomická a informační agentura, 83 s. ISBN 80-85490-83-8.

VYCHOVÁ, Helena, 2008. *Vzdělávání dospělých ve vybraných zemích EU*. Praha: VÚPSV, 185 s. ISBN 978-80-7416-017-2.

Internetové zdroje

BÁRTÍKOVÁ, Gabriela [2001]. Deník veřejné správy. *System přípravy pracovníků veřejné správy* [online]. [cit. 2020-07-19]. Dostupné z: <http://denik.obce.cz/clanek.asp?id=217422>.

BRŮNA, Miroslav 2005. Veřejná správa v České republice. *Ministerstvo vnitra České republiky* [online]. 2. uprav. a rozš. vyd., Praha. 125 s. [cit. 2020-07-17]. Dostupné z: <http://www.mvcr.cz/soubor/verejna-sprava-v-ceske-republice.aspx>

Evropská komise (Nedat.) [online]. [cit. 2020-06-26]. https://ec.europa.eu/info/index_cs/

Institut pro místní správu Praha mění svůj název na Institut pro veřejnou správu Praha ©2020. *Ministerstvo vnitra České republiky* [online]. [cit. 2020-06-26]. Dostupné z: <https://www.mvcr.cz/clanek/institut-pro-mistni-spravu-praha-meni-svuj-nazev-na-institut-pro-verejnou-spravu-praha.aspx>

MBA – Bezpečnostně manažerská studia ©2016. *Institut pro veřejnou správu Praha* [online]. [cit. 2020-06-26]. Dostupné z: <https://www.institutpraha.cz/mba/>

Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy ©2020 [online]. [cit. 2020-06-26]. Dostupné z: <https://www.msmt.cz/>

MPA pro veřejnou správu ©2016. *Institut pro veřejnou správu Praha* [online]. [cit. 2020-06-26]. Dostupné z: <https://www.institutpraha.cz/mpa/>

Národní vzdělávací fond [1998]. *Analýza veřejné správy České republiky (Souhrnná zpráva). Základní východiska* [online]. [cit. 2020-07-19]. Dostupné z: http://old.nvf.cz/archiv/versprava/analyza/kapitola_i.htm.

Národní vzdělávací fond ©2011 [online]. [cit. 2020-06-26]. Dostupné z: <http://www.nvf.cz/>

O Institutu ©2016. *Institut pro veřejnou správu Praha* [online]. [cit. 2020-06-26]. Dostupné z: <https://www.institutpraha.cz/o-nas/o-institutu/>

Opatření Ministerstva vnitra ke změně zřizovací listiny státní příspěvkové organizace Institut pro veřejnou správu Praha (dodatek č. 11) [2016]. *Institut pro veřejnou správu Praha* [online]. [cit. 2020-06-26]. Dostupné z:

https://www.institutpraha.cz/obj/obsah_fck/zrizovacka/zrizovaci_listina.pdf

Opatření Ministerstva vnitra ke změně zřizovací listiny státní příspěvkové organizace Institut pro veřejnou správu Praha (dodatek č. 11) [2016]. *Institut pro veřejnou správu Praha* [online]. [cit. 2020-06-26]. Dostupné z:

https://www.institutpraha.cz/obj/obsah_fck/zrizovacka/zrizovaci_listina.pdf

Opatření Ministerstva vnitra ke změně zřizovací listiny státní příspěvkové organizace Institut pro veřejnou správu Praha (dodatek č. 11) ©2020. *Ministerstvo vnitra České republiky* [online]. [cit. 2020-06-26]. Dostupné z: <https://www.mvcr.cz/clanek/institut-statni-spravy.aspx>

Rámcová pravidla vzdělávání zaměstnanců ve správních úřadech [2015]. *Ministerstvo vnitra České republiky* [online]. [cit. 2020-07-17]. Dostupné z:

<https://www.mvcr.cz/sluzba/soubor/usneseni-vlady-cr-ze-dne-26-10-2015-cislo-865-pravidla-vzdelavani-priloha.aspx>

Služební předpisy ©2020. *Ministerstvo vnitra České republiky* [online]. [cit. 2020-06-26]. Dostupné z: <https://www.mvcr.cz/sluzba/clanek/sluzebni-predpisy.aspx>

Strategie celoživotního učení ČR ©2020. *Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy* [online]. [cit. 2020-06-26]. Dostupné z: <https://www.msmt.cz/vzdelavani/dalsi-vzdelavani/strategie-celozivotniho-uceni-cr>

Vzdělávací nadace Jana Husa ©2018 [online]. [cit. 2020-06-26]. Dostupné z:

<https://www.vnjh.cz/>

Zřizovací listina příspěvkové organizace – Dodatek č. 9 [2014]. *Institut pro veřejnou správu Praha* [online]. [cit. 2020-06-26]. Dostupné z:

https://www.institutpraha.cz/obj/obsah_fck/zrizovacka/dodatek_9.pdf

Zřizovací listina příspěvkové organizace [2000]. *Institut pro veřejnou správu Praha* [online]. [cit. 2020-06-26]. Dostupné z:

https://www.institutpraha.cz/obj/obsah_fck/zrizovacka/Zrizovaci%20listina.pdf

Seznam zákonů a vyhlášek

ČESKO, 1998. Zákon č. 111 ze dne 22. dubna 1998 o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů (zákon o vysokých školách). In: *Sbírka zákonů České republiky*.

Dostupný také z: <https://aplikace.mvcr.cz/sbirka-zakonu/ViewFile.aspx?type=c&id=3146>

ČESKO, 1993. Ústavní zákon č. 1/1993 Sb., Ústavy České republiky, ve znění pozdějších předpisů. In: *Sbírka zákonů České republiky*. Dostupný také

z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/1993-1>

ČESKO, 1997. Ústavní zákon č. 347/1997 Sb., o vytvoření vyšších územních samosprávných celků a o změně ústavního zákona České národní rady č. 1/1993 Sb., Ústava České republiky, ve znění pozdějších předpisů. In: *Sbírka zákonů České republiky*. Dostupný také z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/1997-347>

ČESKO, 2000a. Zákon č. 128/2000 Sb., o obcích (obecní zřízení), ve znění pozdějších předpisů. In: *Sbírka zákonů České republiky*. Dostupný také

z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2000-128>

ČESKO, 2000b. Zákon č. 129/2000 Sb., o krajích (krajské zřízení), ve znění pozdějších předpisů. In: *Sbírka zákonů České republiky*. Dostupný také

z: <https://www.psp.cz/sqw/sbirka.sqw?cz=129&r=2000>

ČESKO, 2002a. Zákon č. 312/2002 Sb. Zákon o úřednících územních samosprávných celků a o změně některých zákonů. In: *Sbírka zákonů České republiky*. Dostupný také

z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2002-312>

ČESKO, 2002b. Vyhláška č. 512/2002 Sb. Vyhláška o zvláštní odborné způsobilosti úředníků územních samosprávných celků. In: *Sbírka zákonů České republiky*. Dostupný

také z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2002-512>

ČESKO, 2006. Zákon č. 262/2006 Sb. Zákon zákoník práce. In: *Sbírka zákonů České republiky*. Dostupný také z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2006-262>

ČESKO, 2014. Zákon č. 234/2014 Sb. Zákon o státní službě. In: *Sbírka zákonů České republiky*. Dostupný také z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2014-234>

SEZNAM POUŽITÝCH SYMBOLŮ A ZKRATEK

ČR	Česká republika
MBA	Master of Business Administration
MěÚ	Městský úřad
MPA	Master of Public Administration
MŠMT	Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy
MV	Ministerstvo vnitra
ÚSC	Územní samosprávný celek
ZOZ	Zvláštní odborná způsobilost

SEZNAM OBRÁZKŮ

<i>Obrázek 1: Vzestupná spirála růstu kompetentnosti</i>	20
<i>Obrázek 2: Pohlaví</i>	39
<i>Obrázek 3: Nejvyšší dosažené vzdělání</i>	40
<i>Obrázek 4: Informace o vzdělávací nabídce v rámci organizace.....</i>	40
<i>Obrázek 5: Zjištění vzdělávacích potřeb</i>	41
<i>Obrázek 6: Zpracování vzdělávacích potřeb</i>	41
<i>Obrázek 7: Rozhodování o účasti vzdělávání</i>	42
<i>Obrázek 8: Účast na povinných vzdělávacích programech.....</i>	42
<i>Obrázek 9: Rozhodování o účasti na vzdělávacích programech</i>	43
<i>Obrázek 10: Vzdělávací forma</i>	44
<i>Obrázek 11: Vzdělávací metoda</i>	44
<i>Obrázek 12: Limitovaná účast na vzdělávacích programech.....</i>	45
<i>Obrázek 13: Splnění vzdělávacího plánu.....</i>	46
<i>Obrázek 14: Další vzdělávací aktivity</i>	46
<i>Obrázek 15: Vzdělávací kurzy</i>	47
<i>Obrázek 16: Spokojenost s kvalitou</i>	47
<i>Obrázek 17: Rozhodování o vzdělání</i>	48
<i>Obrázek 18: Nedostatky během absolvování</i>	48

SEZNAM PŘÍLOH

Příloha č. 1: Dotazník	62
Příloha č. 2: Plán vzdělávání úředníka	68

Příloha č. 1: Dotazník

Dotazník pro analýzu současného procesu vzdělávání úředníků

Dotazník pro analýzu současného procesu vzdělávání úředníků

Vážení zaměstnanci,

jmenuji se Monika Losmanová a jsem studentkou 3. ročníku Univerzity Tomáše Bati ve Zlíně, obor Veřejná správa a regionální rozvoj. Pro svoji bakalářskou práci jsem si zvolila téma "Vývoj vzdělávání úředníků ve veřejné správě v ČR".

Dostává se Vám do rukou dotazník, jehož cílem je zjistit současný proces vzdělávání, jaké potřeby, očekávání a požadavky máte v souvislosti se svým vzděláváním a rozvojem na pracovišti. Na jeho základě bude zpracován návrh na zlepšení vzdělávání, proto Vás prosím o několik minut Vašeho času a co nejpečlivější vyplnění tohoto dotazníku. Dotazník je anonymní.

Pokud není uvedeno jinak, vždy zaškrtněte pouze jednu z nabízených odpovědí.

Děkuji za Vaši spolupráci.

Monika Losmanová

1. Pohlaví:

Nápověda k otázce: *Vyberte jednu odpověď*

- Žena
 Muž

2. Věk:

3. Nejvyšší dosažené vzdělání:

Nápověda k otázce: *Vyberte jednu odpověď*

- Základní vzdělání
 Střední vzdělání s výučním listem
 Střední vzdělání s maturitní zkouškou
 Vyšší odborné vzdělání
 Vysokoškolské vzdělání

4. Vaše současná pozice:

5. Délka Vašeho zaměstnání na současné pozici:

6. Délka Vašeho zaměstnání u organizace:

7. Máte dostatek informací o vzdělávací nabídce v rámci organizace?

Nápověda k otázce: *Vyberte jednu odpověď*

- ANO
 NE

8. Zjišťuje organizace nějakým způsobem Vaše vzdělávací potřeby? Například v rámci ročního hodnocení, dotazníkem či jinými způsoby?

Nápověda k otázce: *Vyberte jednu odpověď*

- ANO
 NE

9. Jakým způsobem jsou zpracovány Vaše vzdělávací potřeby?

Nápověda k otázce: *Vyberte jednu odpověď*

- METODOU ZÍSKÁVÁNÍ PODKLADŮ NA PRACOVÍŠTI
 HODNOTÍCÍM POHOVOREM
 NA ZÁKLADĚ DOPORUČENÍ NADŘÍZENÉHO PRACOVNÍKA V PŘÍPADĚ ZJIŠTĚNÍ NEDOSTATKŮ
 PRŮBĚŽNÝMI ZNALOSTNÍMI TESTY
 JINAK, UVEĎTE JAK:

10. Podílíte se nějakým způsobem na rozhodování o účasti na Vašem vzdělávání?

Nápověda k otázce: *Vyberte jednu odpověď*

- ROZHODNĚ ANO
- SPÍŠ ANO
- SPÍŠE NE
- ROZHODNĚ NE
- NEVÍM

11. Účastníte se pouze povinných vzdělávacích programů daných legislativou?

Nápověda k otázce: *Vyberte jednu odpověď*

- ANO
- NE

12. Pokud jste na předchozí otázku odpověděli ne, uveďte jakých dalších vzdělávacích programů se účastníte?

13. Kdo rozhoduje o tom, jakého vzdělávacího programu se zúčastníte?

Nápověda k otázce: *Vyberte jednu odpověď*

- TAJEMNÍK ÚŘADU
- PŘÍMÝ NADŘÍZENÝ
- PRACOVNÍK
- NĚKDO JINÝ, UVEĎTE KDO:

14. Která forma vzdělávání Vám nejvíce vyhovuje?

Nápověda k otázce: *Uveďte max 1 formu*

- JEDNODENNÍ KURZ
- VÍCEDENNÍ KURZ
- ODBORNÁ KONFERENCE
- ONLINE KURZ, E-LEARNING
- JINÉ FORMY, UVEĎTE JAKÉ:

15. Které metody vzdělávání Vám nejvíce vyhovují?

Nápověda k otázce: *Uveďte max 1 metodu*

- KLASICKÁ PŘEDNÁŠKA
- ŘEŠENÍ PRAKTICKÝCH PŘÍPADOVÝCH STUDIÍ
- WORKSHOP S MAXIMÁLNÍM ZAPOJENÍM ÚČASTNÍKŮ
- HRANÍ ROLÍ
- JINÉ METODY, UVEĎTE JAKÉ:

16. Je účast na vzdělávacích programech limitována počtem absolvovaných kurzů?

Nápověda k otázce: *Vyberte jednu odpověď*

- ROZHODNĚ ANO
- SPÍŠE ANO
- ROZHODNĚ NE
- NEVÍM

17. Splnili jste již požadovaných 18 dní vzdělávání v rámci Vašeho vzdělávacího plánu?

Nápověda k otázce: *Vyberte jednu odpověď*

- ANO
- NE
- POKUD NE, UVEĎTE PROČ:

18. Uvítali byste další vzdělávací aktivity nad rámec povinných?

Nápověda k otázce: *Vyberte jednu odpověď*

- ANO
- NE
- POKUD NE, PROČ?

19. O které z uvedených vzdělávacích kurzů byste měli zájem?

Nápověda k otázce: *Vyberte jednu odpověď*

- POČÍTAČOVÉ KURZY
- JAZYKOVÉ KURZY
- KURZY NA ZLEPŠENÍ KOMUNIKACE
- MANAŽERSKÉ KURZY
- JINÉ, UVEĎTE:

20. Jste spokojeni s kvalitou uskutečněných vzdělávacích kurzů?

Nápověda k otázce: *Vyberte jednu odpověď*

- ROZHODNĚ ANO
- SPÍŠE ANO
- SPÍŠE NE
- ROZHODNĚ NE
- NEVÍM

21. Uvítali byste možnost rozhodovat více o svém vzdělávání?

Nápověda k otázce: *Vyberte jednu odpověď*

- ANO
- NE

22. S jakými nedostatky se setkáváte během absolvování vzdělávacích kurzů?

Nápověda k otázce: *Vyberte jednu odpověď*

NÍZKÁ ÚROVEŇ ODBORNÉ KVALITY LEKTORA

NÍZKÁ ÚROVEŇ FORMY PŘEDNESU LEKTORA

NEDOSTATEK MATERIÁLŮ

NEVHODNÁ METODA VZDĚLÁVACÍCH AKCÍ

NEDOSTATEČNÉ PROPOJENÍ TEORIE S PRAXÍ

NESETKÁVÁM SE S NEDOSTATKY

JINÉ, UVEĎTE:

23. Na závěr dotazníku velmi uvítám Vaše návrhy na možnosti zlepšení systému vzdělávání ve Vaší organizaci. Budu ráda za stručné návrhy z Vaší strany. Děkuji za Váš čas.

Příloha č. 2: Plán vzdělávání úředníka

Městský úřad Vyškov
Masarykovo nám. 1
682 01 Vyškov

Plán vzdělávání úředníka podle § 17 zák.č.312/2002 Sb.

Jméno a příjmení, titul:

Odbor (oddělení):

Období: od **do**

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

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

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

3. Zvláštní odborná způsobilost:
(§ 21 zák.č. 312/2002 Sb)
Druh ZOZ podle vyhlášky MV č. 512/2002 Sb.:

4. Vzdělávání vedoucích úředníků a vedoucích úřadů:
(27 zák. č. 312/2002 Sb.)

Podpis úředníka:

Podpis vedoucího odboru: