

UNIVERZITA PARDUBICE
FAKULTA EKONOMICKO - SPRÁVNÍ

DIPLOMOVÁ PRÁCE

2009

Ing. Petra Novotná

Univerzita Pardubice
Fakulta ekonomicko – správní

Vzdělávání pracovníků veřejné správy se zaměřením na e-learning
Ing. Petra Novotná

Diplomová práce
2009

Univerzita Pardubice
Fakulta ekonomicko-správní
Ústav veřejné správy a práva
Akademický rok: 2008/2009

ZADÁNÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE

(PROJEKTU, UMĚLECKÉHO DÍLA, UMĚLECKÉHO VÝKONU)

Jméno a příjmení: **Bc. Petra NOVOTNÁ**

Studijní program: **N6202 Hospodářská politika a správa**

Studijní obor: **Ekonomika veřejného sektoru**

Název tématu: **Vzdělávání pracovníků veřejné správy se zaměřením na e-learning**

Z á s a d y p r o v y p r a c o v á n í :

1. Úvod
2. Vymezení základních pojmů
3. Povinnosti vyplývající ze zákona
4. Druhy vzdělávání
5. Institucionální zabezpečení vzdělávacího systému
5. E-learning
6. Výzkum
7. Závěr

Rozsah grafických prací: —
Rozsah pracovní zprávy: cca 50 stran
Forma zpracování diplomové práce: tištěná/elektronická

Seznam odborné literatury:

1. KOUBEK, J. Řízení lidských zdrojů. 3. vyd. Praha: Management Press, 2001. 368 s. ISBN 80-7261-033-3.
2. KOUDELKA, Z. Obce a kraje. 1. vyd. Praha: Linde Praha, 2000. 232 s. ISBN 80-7201-250-9.
3. PEKOVÁ, J., PILNÝ, J., JETMAR, M. Veřejná správa a finance. 2. vyd. Praha: ASPI, 2005. 556 s. ISBN 80-7357-052-1.
4. POMAHAČ, R., VIDLÁKOVÁ, O. Veřejná správa. 1. vyd. Praha: C. H. Beck, 2002. 278 s. ISBN 80-7179-748-0.
5. SBORNÍK PŘÍSPĚVKŮ Z 2. PEDAGOGICKÉHO SEMINÁŘE. Výuka veřejné ekonomiky a správy na vysokých školách. 1. vyd. Ostrava: VŠB - Technická univerzita Ostrava, 2002. 37 s. ISBN 80-248-0183-3.
6. VIDLÁKOVÁ, O. Reformy veřejné správy. 1. vyd. Pardubice: Univerzita Pardubice, 2000. 140 s. ISBN 80-7194-290-1.
7. WRIGHT, G., NEMEC, J. Management veřejné správy. Teorie a praxe. 1. vyd. Praha: Ekopress, 2003. 419 s. ISBN 80-86119-70-X.

Vedoucí diplomové práce: **Mgr. Tomáš Šimek**
Ústav veřejné správy a práva

Datum zadání diplomové práce: **30. června 2008**

Termín odevzdání diplomové práce: **1. května 2009**



doc. Ing. Renáta Myšková, Ph.D.
děkanka

L.S.



prof. PhDr. Karel Lacina, DrSc.
vedoucí ústavu

V Pardubicích dne 27. února 2009

PODĚKOVÁNÍ

Děkuji vedoucímu mé diplomové práce, Mgr. Tomáši Šimkovi, za odbornou pomoc, cenné rady a podnětné návrhy, které mi ochotně poskytl v průběhu celého období zpracovávání této práce. Dále děkuji Ing. Zdeňce Košťálové za spolupráci při provádění dotazníkového šetření na Magistrátu města Pardubice.

PROHLÁŠENÍ AUTORA

Prohlašuji:

Tuto práci jsem vypracovala samostatně. Veškeré literární prameny a informace, které jsem v práci využila, jsou uvedeny v seznamu použité literatury.

Byla jsem seznámena s tím, že se na moji práci vztahují práva a povinnosti vyplývající ze zákona č. 121/2000 Sb., autorský zákon, zejména se skutečností, že Univerzita Pardubice má právo na uzavření licenční smlouvy o užití této práce jako školního díla podle § 60 odst. 1 autorského zákona, a s tím, že pokud dojde k užití této práce mnou nebo bude poskytnuta licence o užití jinému subjektu, je Univerzita Pardubice oprávněna ode mne požadovat přiměřený příspěvek na úhradu nákladů, které na vytvoření díla vynaložila, a to podle okolností až do jejich skutečné výše.

Souhlasím s prezenčním zpřístupněním své práce v Univerzitní knihovně.

V Pardubicích dne 17. 04. 2009

Motta:

Gabriel Laub:

„Práce vyžaduje čím dál větší vzdělání, vzdělání čím dál větší práci.“



B. W. Ruttenbur:

„Skutečná síla e-learningu není v poskytování informací kdykoliv, odkudkoliv a komukoliv, ale v jeho možnostech poskytovat správné informace správným lidem ve správném čase a na správném místě.“



SOUHRN

Diplomová práce obsahuje popis procesu vzdělávání zaměstnanců veřejné správy včetně všech náležitostí vyplývajících ze zákona 312/2002 Sb. Nedílnou součástí práce je seznámení se s hlavními institucemi, jež vzdělávání úředníků zajišťují. Jelikož má elektronizace v posledních letech velký vliv i na oblast vzdělávání, je náležitá pozornost věnována i e-learningu, který představuje moderní nástroj vzdělávání. Tato část práce se dotýká základních pojmů, historie, účelů a nákladnosti e-learningu. Závěr je věnován popisu a analýze dotazníkového šetření, provedeného na Magistrátu města Pardubice, jež nám mají pomoci osvětlit postoj pracovníků úřadu ke způsobům vzdělání a jejich zkušenosti s e-learningovou formou vzdělávání.

KLÍČOVÁ SLOVA

vzdělávání úředníků; veřejná správa; 312/2002 Sb.; e-learning; blended learning, Institut pro místní správu Praha

TITLE

Education of public service employees with a view to e-learning

ABSTRACT

The thesis is focused on the description of the educational process of employees in Public Administration. It contains all particulars according to law 312/2002. Giving information about main institutions involved in education system is an integral part of the thesis. Appropriate attention is aimed at e-learning because of introduction of electronic devices which greatly effects the sphere of education nowa days. This part of the thesis gives an overview of terms, history, purposes and costs of e-learning. Final part offers the description and analysis of practical research. The employees of Municipal Government were asked to complete the questionnaire which consisted of questions regarding their opinion and experiences with e-learning form of education.

KEY WORDS

education of officials, Public Administration., act No. 312/2000, e-learning, blended learning, Institute for Local Administration Prague

OBSAH

<u>SEZNAM TABULEK</u>	1
<u>SEZNAM OBRÁZKŮ</u>	1
<u>SEZNAM GRAFŮ</u>	1
<u>1 ÚVOD</u>	2
<u>2 VYMEZENÍ ZÁKLADNÍCH POJMŮ</u>	3
2.1 ZÁKLADNÍ POJMY V SOUVISLOSTI S VEŘEJNOU SPRÁVOU	3
2.2 ZÁKLADNÍ POJMY V SOUVISLOSTI SE VZDĚLÁVÁNÍM PRACOVNÍKŮ	5
<u>3 POVINNOSTI VYPLÝVAJÍCÍ ZE ZÁKONA</u>	7
3.1 POVINNOSTI ÚŘEDNÍKŮ	8
3.2 POVINNOSTI ÚŘADŮ ÚZEMNÍCH SAMOSPRÁVNÝCH CELKŮ	8
3.3 POVINNOSTI MINISTERSTVA VNITRA ČR	9
3.4 POVINNOSTI ÚSTŘEDNÍCH SPRÁVNÍCH ÚŘADŮ	9
3.5 POVINNOSTI INSTITUTU PRO MÍSTNÍ SPRÁVU PRAHA	10
3.6 POVINNOSTI AKREDITOVANÝCH VZDĚLÁVACÍCH INSTITUCÍ	10
<u>4 DRUHY VZDĚLÁVÁNÍ</u>	10
4.1 VSTUPNÍ VZDĚLÁVÁNÍ	10
4.2 PRŮBĚŽNÉ VZDĚLÁVÁNÍ	13
4.2.1 PROHLUBUJÍCÍ VZDĚLÁVÁNÍ	13
4.2.2 AKTUALIZAČNÍ VZDĚLÁVÁNÍ	13
4.2.3 SPECIALIZAČNÍ VZDĚLÁVÁNÍ	14
4.3 ZVLÁŠTNÍ ODBORNÁ ZPŮSOBILOST	15
4.4 VZDĚLÁVÁNÍ VEDOUCÍCH ÚŘEDNÍKŮ A VEDOUCÍCH ÚŘADŮ	18
<u>5 INSTITUCIONÁLNÍ ZABEZPEČENÍ VZDĚLÁVACÍHO SYSTÉMU</u>	20
5.1 INSTITUT STÁTNÍ SPRÁVY	20
5.2 INSTITUT PRO MÍSTNÍ SPRÁVU PRAHA	22
5.3 AKREDITOVANÉ INSTITUCE PRO VZDĚLÁVÁNÍ	24
<u>6 VZDĚLÁVÁNÍ MANAŽERŮ VE VS</u>	25
<u>7 E-LEARNING</u>	27
7.1 SLOVNÍK POJMŮ	27
7.2 NÁSTROJ VZDĚLÁVÁNÍ	30

7.3	K ČEMU E-LEARNING SLOUŽÍ?	36
7.4	HISTORIE E-LEARNINGU	37
7.5	DRUHY TECHNOLOGIÍ PRO E-LEARNING A DISTANČNÍ VZDĚLÁVÁNÍ	38
7.6	CO POTŘEBUJEME PRO E-LEARNING?	40
7.6.1	LMS	40
7.6.2	LMS MOODLE	42
7.7	JAK NÁROČNÁ JE TVORBA E-KURZŮ?	43
7.7.1	TÝM REALIZÁTORŮ E-KURZŮ	44
7.7.2	DESATERO ÚSPĚŠNÉHO TUTORA	45
7.8	KOLIK STOJÍ E-LEARNING?	47
7.9	MĚŘENÍ EFEKTIVITY E-LEARNINGU	50
7.10	E-LEARNING VE VEŘEJNÉ SPRÁVĚ	56
7.10.1	E-LEARNING V INSTITUTU PRO MÍSTNÍ SPRÁVU PRAHA	56
7.11	BLENDED LEARNING	58
8	<u>VÝZKUM</u>	<u>61</u>
8.1	CÍL A OBJEKT VÝZKUMU	61
8.2	MĚTODA SBĚRU EMPIRICKÝCH DAT	62
8.3	ZPRACOVÁNÍ EMPIRICKÝCH DAT	62
8.4	VYHODNOCENÍ EMPIRICKÝCH DAT	63
	<u>ZÁVĚR</u>	<u>78</u>
9	<u>POUŽITÉ ZDROJE</u>	<u>81</u>
	LITERATURA	81
	ELEKTRONICKÉ ZDROJE	83
10	<u>PŘÍLOHY</u>	<u>86</u>

Seznam tabulek

Tabulka 1 - Přehled vzdělávacích institucí poskytujících vstupní vzdělávání.....	12
Tabulka 2 - Řazení kurzů ZOZ dle správních činností	17
Tabulka 3 - Řazení kurzů pro vedoucí pracovníky dle tématických oblastí	19
Tabulka 4 - Seznam studijních oborů při programu Hospodářská politika a správa	25
Tabulka 5 - Přehled technologií včetně jejich výhod a nevýhod	39
Tabulka 6 - Přehled českých LMS.....	41
Tabulka 7 - Přehled zahraničních LMS	41
Tabulka 8 - Příklady úkolů jednotlivých pozic a rolí při vývoji e-kurzu	44
Tabulka 9 - Přehled institucí využívajících Moodle	48
Tabulka 10 - Přehled společnosti s počty vzdělávaných zaměstnanců pomocí e-learningu	49
Tabulka 11 - Přínosy e-learningu ve vybraných společnostech.....	54

Seznam obrázků

Obrázek 1 - Řazení kurzů průběžného vzdělávání dle tématických okruhů	15
Obrázek 2 - Certifikát ISO pro Úřad vlády ČR.....	20
Obrázek 3 - Logo Institutu pro místní správu Praha.....	22
Obrázek 4 - Budova Institutu pro místní správu Praha	22
Obrázek 5 - Vzdělávací středisko v Benešově	23
Obrázek 6 - Ilustrativní obrázek.....	30
Obrázek 7 - Schéma E-learningu	31
Obrázek 8 - Schéma vzniku E-learningu	32
Obrázek 9 - Formy vzdělávání.....	32
Obrázek 10 - Ilustrativní obrázek.....	33
Obrázek 11 - Sousední činnosti při e-learningu	43
Obrázek 12 - Ukázky e-learningových kurzů	54
Obrázek 13 - Ilustrativní obrázek.....	58

Seznam grafů

Graf 1 - Přehled vydaných osvědčení ZOZ v letech 1992 - 2006.....	18
Graf 2 - Přehled vývoje počtu realizovaných prezenčních kurzů Institutem státní správy v letech 2002-2007	21
Graf 3 - Počet absolventů prezenčních kurzů v letech 2002-2007.....	21
Graf 4 - Oblasti vzdělávání s počty vydaných osvědčení IMS v roce 2007	23
Graf 5 - Počet akreditovaných institucí v jednotlivých krajích k 1.4.2009.....	24
Graf 6 - Výzkum - Věková struktura pracovníků	63
Graf 7 - Výzkum - Pohlavní struktura pracovníků.....	64
Graf 8 - Výzkum - Dosažené vzdělání pracovníků.....	65
Graf 9 - Výzkum - Praxe pracovníků.....	66
Graf 10 - Výzkum - Preferovaná forma vzdělávání.....	67
Graf 11 - Výzkum - Zkušenosti s e-learningem	69
Graf 12 - Výzkum - Obdržení nabídky k absolvování e-learningových kurzů	70
Graf 13 - Výzkum - Zájem o moderní formu vzdělávání	71
Graf 14 - Výzkum - Četnost připojení k internetu	72
Graf 15 - Výzkum - Místo pro on-line studium	73
Graf 16 - Výzkum - Splnění představ o e-learningu	74
Graf 17 - Výzkum - Získání nových vědomostí.....	75
Graf 18 - Výzkum - Vyhovování e-learningové formy vzdělávání	76

1 Úvod

Cílem této práce je poskytnout informace o vzdělávání úředníků, seznámit čtenáře s moderní formou vzdělávání, tj. „e-learningem“ a vzápětí vyhodnotit současný stav v oblasti vzdělávání ve veřejné správě s ohledem na e-learning, k čemuž mi dopomůže provedený výzkum.

V uplynulých letech proběhla v České republice reforma veřejné správy, která měla za úkol přiblížit veřejnou správu co nejvíce občanům. Klíčovým faktorem, který o kvalitě a výsledcích práce veřejné správy rozhoduje, jsou právě lidé, jenž VS zabezpečují a jenž v jejích institucích pracují. Veřejná správa proto potřebuje zaměstnance, kteří jsou schopni vykonávat veřejnou službu profesionálně. Pracovník ve VS musí mít příslušné odborné znalosti, ale musí být i společenský, ochotný, mít všeobecný rozhled a být schopen komunikace s občany. A protože právě zmíněná vysoká míra profesionalizace je klíčovou podmínkou pro kvalitní fungování veřejné správy, je přípravě systému vzdělávání pracovníků věnována velká pozornost.

Úkolem Ministerstva vnitra je zajistit a neustále sledovat dostatečnou nabídku vzdělávacích programů, které svým obsahem odpovídají požadavkům veřejné správy a které jsou nabízeny institucemi garantujícími realizaci vzdělávání kvalitními lektory. Kvalita vzdělávacích služeb je nejdůležitějším předpokladem pro efektivní vzdělávání, které vede k vyšší kvalitě výkonu veřejné správy. Vzdělávání úředníků územních samosprávných celků je legislativně zakotveno do zákona č. 312/2002 Sb., o úřednicích územních samosprávných celků, který byl schválen 13. června 2002 a účinnosti nabyl 1. ledna 2003 s výjimkou ustanovení dotýkajících se akreditace vzdělávacích institucí a vzdělávacích programů ve veřejné správě (Ministerstvo vnitra bylo zmocněno k akreditačnímu řízení bezprostředně po schválení zákona). Po vymezení základních teoretických pojmů a popisu povinností vyplývajících ze zákona o vzdělávání se autorka věnovala podrobnějšímu popisu jednotlivých druhů vzdělávání. Poté následuje opět podrobný popis institucionálního zabezpečení vzdělávání zaměstnanců veřejné správy. Náležitá pozornost v další části práce je věnována novému nástroji vzdělávání, tzv. „e-learningu“. Jelikož se množství nových informací neustále zvyšuje a na každého pracovníka jsou kladeny požadavky, aby si udržel či neustále zvyšoval své znalosti a dovednosti, jsou nepřetržitě vyvíjeny a zdokonalovány nástroje, jejichž cílem je během

krátkého časového úseku zasáhnout maximální množství osob, a to při nízkých nákladech. Jedním z takových nástrojů je právě e-learning. Jedná se o formu vzdělávání, při které probíhá výuka s podporou počítačových technologií. Nové znalosti a vědomosti jsou zpracovány formou multimediálních výukových programů (kurzů), které v sobě spojují text, obrazovou informaci a zvuk. Kurzy zároveň obsahují mechanismy pro komunikaci, předávání zpráv studujícím a sběr zpětné vazby. Studenti v takto vytvořené virtuální třídě přistupují ke vzdělávacím programům a kurzům ze svých počítačů pomocí internetového prohlížeče. Část mé diplomové práce, jenž se problematice e-learningu věnuje, obsahuje slovník základních pojmů, historii, užití, druhy, etapy vzniku a nákladovost e-learningu.

Praktickou část mé práce tvoří výzkum, který byl proveden v letošním roce mezi zaměstnanci Magistrátu města Pardubice.

2 Vymezení základních pojmů

2.1 Základní pojmy v souvislosti s veřejnou správou

Decentralizace VS

je demokratický proces, v němž se postupuje část státní správy samosprávě nebo i nestátním subjektům.

Dekonzcentrace VS

představuje postoupení kompetencí orgánům nižšího stupně nebo specializovaným složkám na stejné úrovni řízení (vertikální nebo horizontální dekoncentrace). Dosahuje se tak racionálnější dělby a organizace práce uvnitř správních úřadů. Na rozdíl od decentralizace se nejedná o předání politické moci, o deetatizaci.

Zjednodušeně řečeno, dojde-li k decentralizaci, znamená to, že veřejnou moc svěřenou původně státu bude nyní vykonávat územní samosprávný celek jako svou samostatnou působnost, zatímco v případě dekoncentrace půjde o působnost přenesenou.¹

¹ JURNÍKOVÁ, Jana – KADEČKA, Stanislav. Ke vztahu státu a samosprávy. *Veřejná správa* [online]. Praha: Ministerstvo vnitra ČR, 22.2.2001, č. 8, příloha. [cit. 2006-01-09]. Vychází týdně. Dostupné z: <<http://www.mvcr.cz/casopisy/s/2001/0008/8pril1.html>>.

Delegaci pravomoci

si vybavme jako postoupení rozhodování na nižší stupeň řízení.

Demokratizace VS

je proces aplikace demokratických principů do veřejné správy, a to ve snaze jejího přiblížení občanům. Jedná se o důsledné uplatňování principu územní samosprávy.

Reforma VS

Nejčastěji se tak označují větší, zásadnější a komplexně pojímané systémové změny veřejné správy nebo jejích jednotlivých částí. K označení změn nebo zavádění nových přístupů a prostředků ve veřejné správě se používá řady výrazů jako např.: transformace, modernizace, racionalizace, optimalizace. Jejich význam je nutno vyvodit z konkrétních souvislostí.

Subsidiarita

je princip, vyžadující, aby problémy byly řešeny na té úrovni, na které vznikají; aby vyšším úrovním veřejné správy byly postupovány jen ty kompetence, na něž subjekty nižší úrovně nestačí. Je to základní vodítko pro vymezení kompetencí jednotlivých úrovní demokraticky uspořádané veřejné správy (od obcí až po stát a nadstátní uskupení, jako EU).

Územní samospráva

Územní samospráva je jedna z forem veřejné správy - samosprávy založené na územním principu. Územní samospráva je jedním ze základních principů a projevů demokratického společenského systému. Představuje svobodnou účast všech občanů státu na správě veřejných záležitostí. Její konkrétní podoba je v jednotlivých etapách vývoje společnosti závislá na dané politické a ekonomické situaci.

Podstatou samosprávy je přenesení kompetencí při rozhodování o záležitostech ekonomického, ekologického a kulturního rázu v rámci určitého území z centrální vlády na region (obec, město) a rozvoj těchto suverénních entit. Decentralizace si žádá nejen

legislativní, ale též i ekonomické podmínky. Z výše uvedených důvodů je nutné rozlišovat mezi státním a místním (municipálním) veřejným sektorem.

Veřejná správa

Veřejná správa je pojem sloužící k označení rozmanitých procesů, institucí a výkonů funkcí v rámci správ "věcí veřejných". Pod tímto pojmem lze chápat nejen výkon státní správy, ale též výkon místní samosprávy. Subjektem veřejné správy je stát (resp. státní orgány a instituce místní samosprávy). Veřejná správa vykonává tzv. veřejnou politiku. V různých oblastech života jedince a společnosti.

2.2 Základní pojmy v souvislosti se vzděláváním pracovníků

Akreditace

Proces, jímž se hodnotí úroveň a kvalita. V diplomové práci je slovo akreditace spojeno se vzdělávacími institucemi a jejich konkrétními programy. Tento proces je ukončen rozhodnutím o tom, zda uvedené instituce splňují předem stanovené podmínky pro poskytování studijních či vzdělávacích programů.

Celoživotní vzdělávání

Tento pojem představuje vzdělávání ve smyslu celoživotního procesu. Probíhá různými formami a v různém věku. Jedná se o proces, jenž stimuluje jednotlivce a dává mu možnost získat znalosti a dovednosti potřebné ke zvládnutí jednotlivých rolí během života.

Certifikace

Vydání osvědčení o absolvování příslušného akreditovaného kurzu.

Distanční vzdělávání

je jednou z možných forem vzdělávání, jejíž význam v rámci celoživotního vzdělávání roste. Existují různé modely a způsoby jeho realizace. Při tomto způsobu vzdělávání jsou žáci a učitelé vzájemně odděleni. Učitelé jsou nahrazeni vzdělávací institucí, informace jsou studujícím předávány pomocí metodicky upravených distančních textů.

Hodnocení pracovníků

Proces zjišťování, jak pracovník vykonává svou práci, sdělování a projednávání závěrů hodnocení s pracovníkem, popřípadě zpracování plánu zlepšení výkonu či jiných opatření.

Kvalifikace

Soustava schopností potřebných k získání oficiální způsobilosti k výkonu určité činnosti. Získává se přípravou na povolání, absolvováním školy a dosažením zkušeností.

Leadership

Leadership se do češtiny překládá jako vedení lidí nebo vůdcovství a pokud management je mozkiem byznysu, pak leadership je jeho srdcem. Lídr je člověk, který v dálce vidí příležitosti, formuluje vize a dokáže pro ně nadchnout ostatní. Má v sobě jakousi vnitřní sílu, magnet, který přitahuje ostatní. Lidé za ním rádi jdou. Bezpochyby je to nejen proto, že chtějí být součástí úspěchu v podobě dosažení vize, ale také díky lidskému přístupu, který je lídrům vlastní. Na lidech jim záleží více než na číselných výsledcích. Usilují o jejich spokojenost, motivovanost a osobní růst.

Lidské zdroje

Lidské zdroje jsou jedním ze základních faktorů jakékoliv produkčního, distribučního či jiného procesu. Spolu se zdroji materiálovými, energetickými či finančními vytváří tyto předpoklad pro uskutečnění rozmanitých výrobních procesů. Lidské zdroje jsou mnohem širším a dynamickým pojmem k označení významného produkčního faktoru než pojem pracovní síla, neboť předpokládají tvořivé a invenční postavení těchto zdrojů a také nutnost jejich rozvoje cestou vzdělávání a zvyšování kvalifikace pracovníků různých profesí, funkcí a postavení.

Rozvoj lidských zdrojů

Rozvoj lidských zdrojů lze chápat jako proces rozvinutí znalostního, dovednostního a tvořivého potenciálu těchto zdrojů prostřednictvím rozmanitých forem vzdělávání a růstu kvalifikace.

Řízení lidských zdrojů

Moderní koncepce personálního řízení, která zahrnuje a zdůrazňuje strategické aspekty řízení lidských zdrojů a zabezpečující integraci řízení lidských zdrojů do strategie organizace a jejího řízení. Jedná se důležitou oblast řízení, jejíž předmětem jsou lidské zdroje. Cílem tohoto procesu je efektivní uplatnění lidského faktoru ve všech výrobních a j. produkčních procesů s využitím kvalifikačních, vzdělávacích a dovednostních předpokladů pracovníků. Jde o komplexně pojatý proces počínaje nábořem, vyškolením a zapojením pracovníků do konkrétních produkčních procesů či dovedností. Významným nástrojem v procesu řízení lidských zdrojů je systém motivace k růstu vlastních dovedností a kvalifikace.

Vzdělání

Vzděláním se rozumí absolvování kvalifikační přípravy (studiem) na povolání.

Vzdělávací modul

Jedná se o samostatnou, ucelenou, monotematickou studijní jednotku se samostatnými výstupy. Moduly mohou být různě propojovány do větších celků s cílem vytvořit dílčí nebo ucelený studijní program.

Vzdělávání

chápeme jako získávání a formování všeobecných znalostí a dovedností, které jedinci umožňují fungovat ve společnosti. Tento proces probíhá převážně v institucích povinného školního vzdělávání.

3 Povinnosti vyplývající ze zákona

Ze zákona v oblasti vzdělávání vyplývají povinnosti pro úředníky, pro úřady, pro Institut pro místní správu Praha, pro další vzdělávací instituce, pro Ministerstvo vnitra a pro další ústřední správní úřady.

3.1 Povinnosti úředníků

Úředník je povinen se vzdělávat po celou dobu svého pracovního poměru k územnímu samosprávnému celku.

Úředník je povinen účastnit se:

- 1) vstupního vzdělávání,
- 2) průběžného vzdělávání,
- 3) přípravy a ověření zvláštní odborné způsobilosti,
- 4) vzdělávání vedoucích úředníků a vedoucích úřadů (ředitelů a tajemníků).

Zákon stanoví lhůty, ve kterých je úředník povinen absolvovat vzdělávání nezbytné pro výkon své práce, tj. vstupní vzdělávání, zvláštní odbornou způsobilost a vzdělávání vedoucích úředníků a vedoucích úřadů. Netermínované průběžné vzdělávání je základním prvkem celoživotního vzdělávání úředníka.

3.2 Povinnosti úřadů územních samosprávných celků

Územní samosprávný celek (dále jen „ÚSC“) je povinen zajistit úředníkovi prohlubování kvalifikace a vypracovat pro něj plán vzdělávání, který obsahuje časový rozvrh prohlubování kvalifikace úředníka v rozsahu nejméně 18 dní po dobu následujících tří let. Tento plán úřad nejméně jednou za tři roky aktualizuje.

Vedoucí úřadu stanoví úředníkovi podle jeho pracovní náplně povinné druhy vzdělávání, objednává konkrétní druh vzdělávání u akreditovaných vzdělávacích institucí tak, aby byly dodrženy zákonné termíny, ve kterých musí úředník absolvovat vzdělání nezbytné pro výkon své práce. V případě zvláštní odborné způsobilosti úřad zajišťuje před zkouškou i přípravu presenční nebo individuální formou.

ÚSC zajišťuje úředníkovi náhradu mzdy v době vzdělávání a náklady na vzdělávání (výjimkou je opakování zkoušky ze zvláštní odborné způsobilosti).

3.3 Povinnosti Ministerstva vnitra ČR

(mimo povinností ústředních správních úřadů)

Ministerstvo vnitra koordinuje systém přípravy úředníků územních samosprávných celků mimo oblast koordinace zvláštních odborných způsobilostí, která byla delegována na jeho příspěvkovou organizaci - Institut pro místní správu Praha.

Ministerstvo vnitra rozhoduje o udělování akreditací vzdělávacím institucím a vzdělávacím programům. Pro tuto činnost má povinnost zřídit jako svůj poradní orgán akreditační komisi složenou z předních odborníků na problematiku veřejné správy a zástupců územních samosprávných celků.

Ministerstvo vnitra má právo a povinnost posoudit předchozí vzdělání úředníka a uznat toto vzdělání jako rovnocenné jednotlivým typům povinného vzdělávání (mimo průběžné vzdělávání). Zákon stanoví podmínky pro uznání rovnocennosti tohoto vzdělání.

Ministerstvo vnitra má povinnost provádět kontrolní činnost v akreditovaných vzdělávacích institucích, přičemž kontroluje především dodržování obsahu akreditovaných vzdělávacích programů a působnost akreditovaných lektorů s cílem zajistit odpovídající kvalitu vzdělávání.

Ministerstvo vnitra odpovídá za zajištění vzdělávání vedoucích úředníků a obecné části zvláštní odborné způsobilosti.

3.4 Povinnosti ústředních správních úřadů

(včetně Ministerstva vnitra)

Povinnosti spočívají ve:

- Stanovení zkušební otázky k ověření zvláštní odborné způsobilosti v oblasti své kompetence

- Zajištění členů zkušebních komisí a schválení dostatečného počtu lektorů k přípravě zvláštní odborné způsobilosti
- Zajištění přípravy zvláštní části zvláštní odborné způsobilosti, kterou mají ve své gesci za předpokladu, že tuto nabídku nepředloží žádná akreditovaná vzdělávací instituce

3.5 Povinnosti Institutu pro místní správu Praha

Institut pro místní správu Praha (dále jen „Institut Praha“) nejen poskytuje vzdělávání (v této oblasti má stejné povinnosti jako ostatní vzdělávací instituce), ale jako jediná vzdělávací instituce má právo a povinnost realizovat *ověřování zvláštní odborné způsobilosti zkouškou*.

3.6 Povinnosti akreditovaných vzdělávacích institucí

Právnícké nebo fyzické osoby nebo územní samosprávné celky, kterým byla udělena akreditace, mohou vzdělávat úředníky ÚSC .

Jejich povinností je:

- Dodržovat obsah a rozsah akreditovaných vzdělávacích programů a výuku zajišťovat prostřednictvím schválených lektorů
- O své činnosti podávat jednou ročně zprávu

4 Druhy vzdělávání

4.1 Vstupní vzdělávání

Vstupní vzdělávání je zaměřeno na nové úředníky územních samosprávných celků, kteří prvně vstupují do veřejné správy. Jedná se tedy o vzdělávání, jehož cílem je získání informací a znalostí formou úvodu do problematiky veřejné správy.

Vstupní vzdělávání zahrnuje:

- Znalosti základů veřejné správy, zvláště obecných zásad organizace a činnosti veřejné správy a územního samosprávného celku, základy veřejného práva, veřejných financí, evropského správního práva, práv, povinností a pravidel etiky úředníka
- Základní dovednosti a návyky potřebné pro výkon správních činností
- Znalosti základů užívání informačních technologií
- Základní komunikační, organizační a další dovednosti vztahující se k jeho pracovnímu zařazení.

Absolvování je prvním a nezbytným předpokladem pro samotný výkon práce úředníka ve vstupní fázi jeho orientace v organizačním a funkčním systému veřejné správy. Cílem je také umožnit zaměstnanci plynulou a rychlou integraci do pracovního prostředí.

Přinést mu doplňující a navazující informace o veřejné správě s ohledem na jeho vzdělání a dosavadní praxi.

Úředník je povinen ukončit vstupní vzdělávání nejdéle **do 3 měsíců ode dne vzniku pracovního poměru**. Vstupní vzdělávání nemusí absolvovat úředník, který má zkoušku ze zvláštní odborné způsobilosti.

Ukončení vstupního vzdělávání se prokazuje osvědčením vydaným vzdělávací institucí, která vstupní vzdělávání pořádala. Součástí vstupního vzdělávání není tedy zkouška (narozdíl od zvláštní odborné způsobilosti). Osvědčení o ukončení vstupního vzdělávání prokazuje účast úředníka na všech součástech vstupního vzdělávání definovaných vzdělávacím programem.

Vzor osvědčení o absolvování vstupního vzdělávání naleznete v příloze této práce (viz Příloha 1).

Vstupní vzdělávání bylo k 31. 01. 2009 akreditováno v počtu 47 vzdělávacích programů u 47 vzdělávacích institucí, viz následující tabulka.

Tabulka 1 - Přehled vzdělávacích institucí poskytujících vstupní vzdělávání

Název vzdělávací instituce
Akademie J. A. Komenského Karviná
Gymnázium a Střední odborná škola, Moravské Budějovice
Hlavní město Praha - Magistrát hl. m. Prahy
Institut pro místní správu Praha
Jihočeský kraj - Krajský úřad
Jihomoravský kraj - Krajský úřad
Karlovarský kraj - Krajský úřad
Kraj Vysočina - Krajský úřad
Královéhradecký kraj - Krajský úřad
KV - advisory, spol. s r.o.
Liberecký kraj - Krajský úřad
Lid Miroslav, PaedDr. - L-EDUCO
Mendelova zemědělská a lesnická univerzita v Brně
Město Orlová
Město Roudnice nad Labem
Město Říčany
Město Žďár nad Sázavou
Moravskoslezský kraj - Krajský úřad
Ostravská univerzita v Ostravě
Pardubický kraj - Krajský úřad
POE EDUCO, spol. s r.o.
PROFIMA EFFECTIVE, s.r.o.
ProStar, s.r.o.
Regionální středisko výchovy a vzdělávání, s. r. o.
RENTEL, a.s.
SIGMIN, a.s.
Soukromá střední odborná škola a Střední odborné učiliště s.r.o.
Soukromá vyšší odborná škola územně-správní a střední hotelová škola, s.r.o.
Statutární město Brno - Magistrát města Brna
Statutární město Kladno
Statutární město Liberec
Statutární město Olomouc
Statutární město Ostrava
Statutární město Plzeň
Střední odborná škola profesora Švejcara
Střední odborná škola, Šumperk
Středočeský kraj - Krajský úřad
Středočeský vzdělávací institut Akademie J. A. Komenského Nymburk
Špaček Radomír
Univerzita Palackého v Olomouci, Právnická fakulta
Ústecký kraj - Krajský úřad
Vysoká škola evropských a regionálních studií o.p.s.
Vysoká škola polytechnická Jihlava
Vysoká škola sociálně-právní, Institut celoživotního vzdělávání Havířov o. p. s.
Vzdělávací centrum pro veřejnou správu ČR, o.p.s.
Západočeská univerzita v Plzni, Ústav celoživotního vzdělávání
Zlínský kraj - Krajský úřad

Zdroj: <http://www.mvcr.cz/clanek/databaze-akreditovanych-vzdelavacich-programu.aspx>

Zejména krajské úřady a magistráty realizují kurzy vstupního vzdělávání s velkým úspěchem i pro jiné ÚSC, a to často za minimální cenu nebo dokonce zdarma. Nad prospěšností vstupního vzdělávání existuje obecná shoda samospráv i úředníků².

4.2 Průběžné vzdělávání

Průběžné vzdělávání zahrnuje:

- 1) Prohlubující vzdělávání
- 2) Aktualizační vzdělávání
- 3) Specializační vzdělávání

zaměřené na výkon správních činností v územním samosprávném celku, včetně získávání a prohlubování jazykových znalostí. Jedná se tedy o vzdělávání reagující na přijetí nových právních předpisů a zejména na novelizace či jiné úpravy platných právních předpisů.

4.2.1 Prohlubující vzdělávání

Mělo by navazovat na vstupní vzdělávání, ale především na získanou zvláštní odbornou způsobilost a vzdělávání vedoucích úředníků s tím, že si jeho účastník „prohloubí“ získané znalosti a dovednosti, které následně uplatní při „výkonu správních činností“.

Patří sem například:

- *„Problematika drogové závislosti dětí a mládeže ve velkých městských aglomeracích“*
- *„Aktuální problémy prevence kriminality mládeže a drogové závislosti mládeže“*

4.2.2 Aktualizační vzdělávání

Zahrnuje vzdělávací programy, které reagují aktuálně na změnu v oblasti příslušné legislativy, koncepce (celostátní, regionální) v dané oblasti, popř. změny metodiky,

² DOUBRAVOVÁ, P. Zpráva o stavu vzdělávání úředníků územních samosprávných celků v České republice letech 2003 - 2004. *Zpráva o plnění povinností vyplývajících ze zákona* [online]. c2005 [cit. 2006-05-05]. Dostupné z: <<http://www.mvcr.cz/sprava/priprava/dokumenty/vzdelav.doc>>.

přístupu k problému, které úředník potřebuje znát, aby výkon státní správy nebo vlastní působnosti byl kvalifikovaný, kvalitní a aktuální.

Patří sem například:

- *„Novela zákona č. 359/1999 Sb. a její dopady na sociálně právní ochranu dětí“*

4.2.3 Specializační vzdělávání

Zpravidla má dlouhodobější charakter a je určeno vybrané skupině úředníků (např. vedoucích úředníků).

Patří sem například:

- *„Pojmy správního práva v anglickém jazyce“*
- *„Korupce ve veřejné správě včetně problematiky prevence“*
- *„Tvorba projektů pro podpůrné programy EU“*

Účast na kurzu, jenž je součástí průběžného vzdělávání, se prokazuje osvědčením vydaným vzdělávací institucí, která kurz pořádala. Součástí průběžného vzdělávání není tedy zkouška (na rozdíl od zvláštní odborné způsobilosti). Osvědčení o ukončení průběžného vzdělávání prokazuje účast úředníka na všech součástech průběžného vzdělávání definovaných vzdělávacím programem.

Obrázek 1 - Řazení kurzů průběžného vzdělávání dle tematických okruhů

A	K	T
	Katastr nemovitostí, zeměměřičství, pozemkové úpravy (pdf, 135 kB)	
	Komunikace (pdf, 176 kB)	
Administrativa, spisová služba, archivnictví (pdf, 136 kB)	Kontrola, audit, finanční řízení (pdf, 178 kB)	Time management (pdf, 106 kB)
	Korupce (pdf, 121 kB)	Trestní právo (pdf, 111 kB)
	Krizový management (pdf, 119 kB)	Trh práce (pdf, 101 kB)
	Kultura (pdf, 104 kB)	
	Kvalita, jakost (pdf, 118 kB)	
B	L	U
Bytová politika (pdf, 113 kB)	Legislativa, normotvorba (pdf, 116 kB)	Účetnictví (pdf, 150 kB)
		Udržitelný rozvoj (pdf, 100 kB)
C	M	V
Cestovní ruch (pdf, 123 kB)	Majetek, inventarizace (pdf, 138 kB)	Veřejná správa (pdf, 152 kB)
Cizí jazyk (pdf, 136 kB)	Management (pdf, 140 kB)	Veřejné zakázky (pdf, 137 kB)
	Matriky, doklady, evidence obyvatel (pdf, 152 kB)	Vidimace a legalizace (pdf, 116 kB)
	Myslivost (pdf, 113 kB)	Vnitřní správa (pdf, 118 kB)
D	O	Z
Daně, poplatky (pdf, 144 kB)	Občanský soudní řád (pdf, 108 kB)	Zdravotně postižení (pdf, 103 kB)
Doprava, silniční hospodářství, registr vozidel (pdf, 178 kB)	Obchodní právo (pdf, 113 kB)	Zemědělství (pdf, 136 kB)
Drogová problematika (pdf, 109 kB)	Ochrana lidských práv (pdf, 108 kB)	Živnostenské podnikání (pdf, 142 kB)
	Ochrana zvířat (pdf, 102 kB)	Životní prostředí (pdf, 213 kB)
E	P	Ostatní
	Památky (pdf, 104 kB)	
	Personalistika, lidské zdroje (pdf, 146 kB)	
Etika (pdf, 97 kB)	Pohřebnictví (pdf, 103 kB)	
EU, právo EU, strukturální fondy (pdf, 167 kB)	Poskytování informací, ochrana dat (pdf, 141 kB)	Ostatní (pdf, 153 kB)
Exekuce, exekuční řízení a řád (pdf, 118 kB)	Pracovní právo (pdf, 130 kB)	
	Prezentace (pdf, 106 kB)	
	Projektové řízení (pdf, 145 kB)	
	Přestupky, kriminalita (pdf, 154 kB)	
	Psychologie (pdf, 121 kB)	
F	R	
Finance, rozpočet, hospodaření (pdf, 142 kB)	Regionalistika (pdf, 106 kB)	
	Rodina, děti (pdf, 149 kB)	
	Romská problematika (pdf, 105 kB)	
	Rovné příležitosti (pdf, 112 kB)	
I	S	
Informační technologie (pdf, 120 kB)	Sociální oblast (pdf, 173 kB)	
	Sociologie (pdf, 104 kB)	
	Software (pdf, 118 kB)	
	Správní řád (pdf, 187 kB)	
	Stavebnictví, územní plán (pdf, 185 kB)	
	Školství (pdf, 121 kB)	

Zdroj: <http://www.mvcr.cz/clanek/vzdelavaci-programy-pro-prubezne-vzdelavani.aspx>

4.3 Zvláštní odborná způsobilost

Zvláštními odbornými způsobilostmi jsou v souladu se zněním zákona č. 312/2002 Sb., o úřednicích územních samosprávných celků a prováděcího předpisu, vybrané správní činnosti výkonu státní správy v přenesené působnosti. Výčet těchto správních činností výkonu státní správy v přenesené působnosti je uveden ve vyhlášce Ministerstva vnitra ČR č. 512/2002 Sb. Ověření zvláštní odborné způsobilosti se provádí zkouškou před komisí, jmenovanou MV ČR, u IMS Praha. Zkouška ZOZ se člení na dvě

samostatně vykonávané a hodnocené zkoušky - písemnou a ústní. V každé z nich se pak samostatně ověřují znalosti z obecné části a zvláštní části.

ZOZ se skládá z **obecné části** (znalost základů veřejné správy, obecných principů organizace a činnosti veřejné správy, znalost právní úpravy obecního zřízení, krajského zřízení, zákona o hlavním městě Praze, zákona o správním řízení, a schopnost aplikace těchto znalostí) a **zvláštní části** (znalost právních předpisů a správních postupů, upravujících působnost orgánů územních správních úřadů v rozsahu příslušné činnosti, schopnost jejich aplikace).

Zvláštní odborná způsobilost se ověřuje zkouškou a prokazuje osvědčením. Úředník je povinen prokázat zvláštní odbornou způsobilost k výkonu správních činností stanovených prováděcím právním předpisem **do 18 měsíců od vzniku pracovního poměru** k územnímu samosprávnému celku nebo ode dne, kdy začal vykonávat činnost, pro jejíž výkon je prokázání zvláštní odborné způsobilosti předpokladem.

Povinnost prokázat ZOZ nemá:

- Úředník, který získal vzdělání v bakalářských nebo magisterských studijních programech stanovených vyhláškou o uznání rovnocennosti vzdělání,
- Úředník, kterému bylo vydáno osvědčení o uznání rovnocennosti vzdělání nebo jeho části,
- Úředník, jemuž do 31. 12. 2007 vznikne nárok na starobní důchod (ten může prokázat zvláštní odbornou způsobilost jen tehdy, jestliže o to sám požádá)³,
- Úředník, jehož zvláštní odborná způsobilost byla ověřena zkouškou podle právních předpisů platných v době od 24. 11. 1990 do 31. 12. 2002⁴

Příhlášku k ověření ZOZ zkouškou naleznete v příloze diplomové práce (viz Příloha 2) a ukázkou cvičného testu pro obecnou část taktéž (viz Příloha 3).

³ viz § 43 odst. 10 zákona o úřednících.

⁴ viz § 43 odst. 5 zákona o úřednících.

Tabulka 2 - Řazení kurzů ZOZ dle správních činností

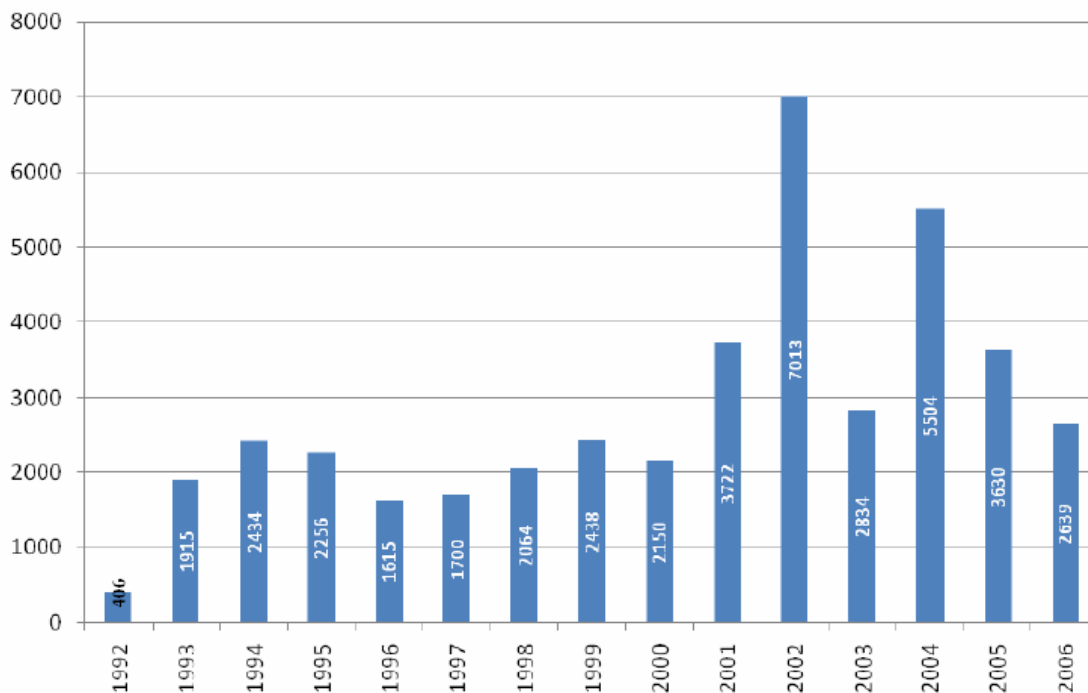
0	obecná část ZOZ
1	při správním rozhodování a dozorové činnosti v silničním hospodářství
2	v silniční dopravě
3	při přestupkovém řízení ve věcech bezpečnosti a plynulosti silničního provozu na úseku dopravy a silničního hospodářství a správních řízeních souvisejících
4	při správním rozhodování o řídičských oprávněních a řídičských průkazech
5	při správním řízení a dozorové činnosti při provozování drah a drážní dopravy
6	při finančním hospodaření územních samosprávných celků a jeho přezkumu
7	při správě daní a poplatků
8	při památkové péči a správě sbírek muzejní povahy
9	v územním plánování
10	při územním rozhodování a rozhodování na úseku stavebního řádu a vyvlastnění
11	při řízení o dávkách pomoci v hmotné nouzi a o dávkách pro osoby se zdravotním postižením
12	v sociálních službách
13	při sociálně-právní ochraně dětí
14	při správě živnostenského podnikání
15	při přípravě a realizaci hospodářských opatření pro krizové stavy
16	ve školství
17	při přestupkovém řízení ve věci veřejného pořádku, občanského soužití a majetku
18	při správě matrik a státního občanství
19	při vedení evidence obyvatel a vydávání občanských průkazů a cestovních dokladů
20	při zajištění ochrany obyvatel a krizovém řízení
21	ve zdravotnictví
22	ve vodním hospodářství
23	v lesním hospodářství a myslivosti
24	v zemědělství
25	v ochraně přírody a krajiny
26	v ochraně ovzduší
27	v hospodaření s odpady a nakládání s obaly
28	při ochraně zdraví a životního prostředí před škodlivými účinky chemických látek a chemických přípravků a prevenci havárií způsobených těmito látkami
29	při posuzování vlivů na životní prostředí a integrované prevenci a omezování znečištění
30	při ochraně zemědělského půdního fondu

Zdroj: <http://www.mvcr.cz/clanek/zvlastni-odborna-zpusobilost.aspx>

Celkem bylo v roce 2006 na Institutu pro místní správu Praha přihlášeno úřady k ověření zvláštní odborné způsobilosti zkouškou 4646 úředníků.

Pro porovnání dlouhodobého vývoje v oblasti zvláštních odborných způsobilostí, je zpracován i grafický přehled vydaných osvědčení, a to od roku 1992 do roku 2006. Graf začíná rokem 1992, protože v tomto roce byly do systému vzdělávání úředníků veřejné správy začleněny zkoušky k ověření zvláštní odborné způsobilosti. V období 1992 – 2006 vydal Institut celkem 42 320 osvědčení zvláštní odborné způsobilosti.

Graf 1 - Přehled vydaných osvědčení ZOZ v letech 1992 - 2006



Zdroj: http://www.institutpraha.cz/obj/obsah_fck/file/Vyrocnizpravy/2006_VZ_35.pdf

4.4 Vzdělávání vedoucích úředníků a vedoucích úřadů

Program Vzdělávání vedoucích úředníků zahrnuje (podle § 27 zákona č. 312/2002 Sb.) obecnou část a zvláštní část.

Obecná část obsahuje témata, prohlubující schopnosti vedoucích úředníků v managementu, plánování a projektování, v komunikaci, ale i v základních znalostech praxe v EU.

Účastníci kurzu se naučí uplatňovat a chápat podstatu procesu managementu, podstatu leadershipu vyšších úředníků ve veřejné správě, a techniky skupinového řešení problémů. Získají znalosti, a naučí se používat dovednosti, jak nalézt a analyzovat relevantní informace pro rozhodnutí, která jsou často transformována napříč sektory a prolínají se problematikou různých oblastí. Vznikající problémy, budou umět manažersky zpracovat. Naučí se, jak implementovat různé programy: ve specifických otázkách - současně obhajovat pozici zadaného problému a lobovat za dodržení legislativy. Naučí se, kdy používat kvantitativních a kdy kvalitativních informací při posuzování otázek, dotýkajících se veřejného sektoru. Budou umět uplatnit funkční

plán a efektivně stanovit cíle veřejné správy v souladu se zájmy regionu v nově vzniklém prostředí EU.

Zvláštní část pak upřesňuje a prohlubuje znalosti a postupy práce v odbornosti řízeného úseku, ve specializovaných právních předpisech a v organizaci práce podřízených pracovníků.

Moduly zvláštní části mohou být: finance a kontrola, sociální služby a rozvoj, územní rozvoj, vnitřní správa a administrativa, zemědělství a životní prostředí, veřejný pořádek a bezpečnost).

Účast na vzdělávání vedoucích úředníků se prokazuje osvědčením vydaným vzdělávací institucí, která kurz pořádala. Součástí vzdělávání vedoucích úředníků není tedy zkouška (např. narozdíl od zvláštní odborné způsobilosti). Osvědčení o ukončení vstupního vzdělávání prokazuje účast úředníka na všech součástech vzdělávání vedoucích úředníků definovaných vzdělávacím programem.

Vedoucí úředník je povinen ukončit vzdělávání vedoucích úředníků **do 2 let ode dne, kdy začal vykonávat funkci vedoucího úředníka.**

Tabulka 3 - Řazení kurzů pro vedoucí pracovníky dle tématických oblastí

Doprava
Ekonomie, finance, hospodaření, daně
EU, právo EU
Korupce
Matriky, evidence obyvatel
Ochrana a bezpečnost obyvatel, krizový management
Personalistika, lidské zdroje
Sociální oblast, zdravotnictví
Stavebnictví, územní plánování
Školství Územní plánování a rozvoj, stavební řád, památky
Vnitřní správa, administrativa
Zemědělství, vodní hospodářství, životní prostředí
-ostatní-

Příhlášku u všech typů kurzů vyplňuje zaměstnavatel na příslušném formuláři. Každá přihláška musí být podepsána zaměstnancem, zaměstnavatelem a opatřena úředním razítkem zaměstnavatele. Součástí příloh je i ukázka přihlášky vzdělávací agentury 1. Vox, a. s. (viz Příloha 4 - Příhláška na kurz k 1. Vox, a.s.)

5 Institucionální zabezpečení vzdělávacího systému

V oblasti vzdělávání úředníků ústředních správních úřadů, tedy státních zaměstnanců, je tímto zákonem zákon O státní službě a v oblasti územní veřejné správy je vzdělávání upraveno zákonem O úřednících územních samosprávných celků a změně některých zákonů. Na základě těchto zákonů byla dříve (do 31.10.2006) působnost vzdělávání úředníků rozdělena mezi Úřad vlády České republiky, který zabezpečoval vzdělávání úředníků ústředních správních úřadů prostřednictvím **Institutu státní správy** a mezi Ministerstvo vnitra České republiky, který zabezpečoval vzdělávání úředníků územních samosprávných celků prostřednictvím **Institutu pro místní správu**. Podle usnesení vlády ze dne 25. října 2006 č. 1232 od 1.11. 2006 je však **ISS** již součástí Ministerstva vnitra ČR.

5.1 Institut státní správy

Institut státní správy (dále jen „ISS“) byl vytvořen k 1. červenci 2001 na základě usnesení vlády ze dne 23. srpna 2000 č. 814, k návrhu systému přípravy pracovníků ve veřejné správě.

V současné době je ISS součástí Ministerstva vnitra ČR, kde jako oddělení spadá do působnosti náměstkyně ministra vnitra pro evropské záležitosti, a sídlí na adrese: Jindřišská 34, 118 01 Praha 1.

Hlavním cílem ISS je poskytovat kvalitní vzdělávání zaměstnancům správních úřadů, což se jeví jako nutný předpoklad pro dosažení vyšší výkonnosti a efektivnosti celé státní správy.

Nabídka a popis jednotlivých vzdělávacích akcí jsou zveřejňovány na webových stránkách (<http://iss-edu.cz/?do=08>).

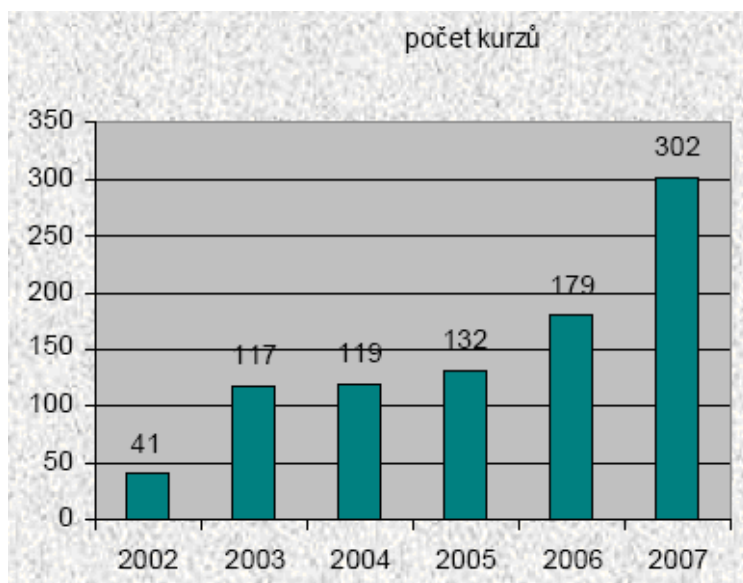
Obrázek 2 - Certifikát ISO pro Úřad vlády ČR



Od 1. 9. 2006 je oddělení Institutu státní správy držitelem certifikátu shody systému jakosti s požadavky ČSN EN ISO 9001:2001. Předmětem certifikace je tvorba a realizace vzdělávacích akcí.

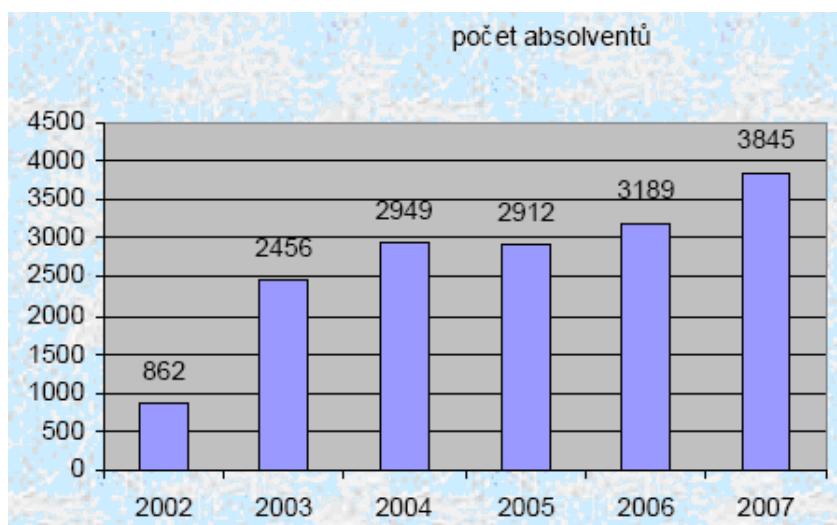
Vláda na svém jednání dne 30.11.2005 schválila nová Pravidla vzdělávání ve správních úřadech – s účinností od 1.1.2006. Těmito pravidly byla zavedena nová struktura vzdělávání, která odpovídá zařazení jednotlivých kurzů ve výše zmíněném katalogu.

Graf 2 - Přehled vývoje počtu realizovaných prezenčních kurzů Institutem státní správy v letech 2002-2007



Zdroj: http://web.mvcr.cz/archiv2008/sprava/moderniz/kvalita/prezentacekv/46_iss.pdf

Graf 3 - Počet absolventů prezenčních kurzů v letech 2002-2007



Zdroj: http://web.mvcr.cz/archiv2008/sprava/moderniz/kvalita/prezentacekv/46_iss.pdf

5.2 Institut pro místní správu Praha

Obrázek 3 - Logo Institutu pro místní správu Praha



Institut pro místní správu Praha existuje již od roku 1968. Jeho základním posláním je vzdělávání úředníků. Oblast vzdělávání úředníků je v České republice upravena dvěma zákony: zákon o státní službě a zákon o úřednících územních samosprávných celků. Na základě těchto zákonů je působnost vzdělávání úředníků rozdělena mezi Úřad vlády České republiky, který zabezpečuje vzdělávání úředníků ústředních správních úřadů prostřednictvím Institutu státní služby a mezi Ministerstvo vnitra České republiky, který zabezpečuje vzdělávání úředníků územních samosprávných celků prostřednictvím Institutu pro místní správu Praha.

Obrázek 4 - Budova Institutu pro místní správu Praha



Institut pro místní správu Praha, sídlící v budovách Dlážděná 6, 110 00 Praha 1, je státní příspěvkovou organizací, zřízenou MV ČR k zabezpečování všech úkolů v oblasti vzdělávání úředníků územních samosprávných celků. Každý úředník vykonávající správní činnosti, tedy určité činnosti v samostatné působnosti i přenesené působnosti výkonu státní správy, má povinnost si postupně prohlubovat kvalifikaci ve čtyřech základních modulech prohlubování kvalifikace (tyto 4 moduly jsou již vyjmenovány na začátku).

Institut pro místní správu Praha realizuje ročně více než 500 kurzů a ročně projde těmito vzdělávacími moduly celkem přes 10.000 posluchačů. Zhruba polovina je tvořena absolventy přípravy a ověření zvláštní odborné způsobilosti.

Vzdělávání se koná ve dvou střediscích: v Praze, v ulici Dlážděná 4, a ve vzdělávacím středisku v Benešově (Ke Stadionu 1918, 256 01 Benešov).

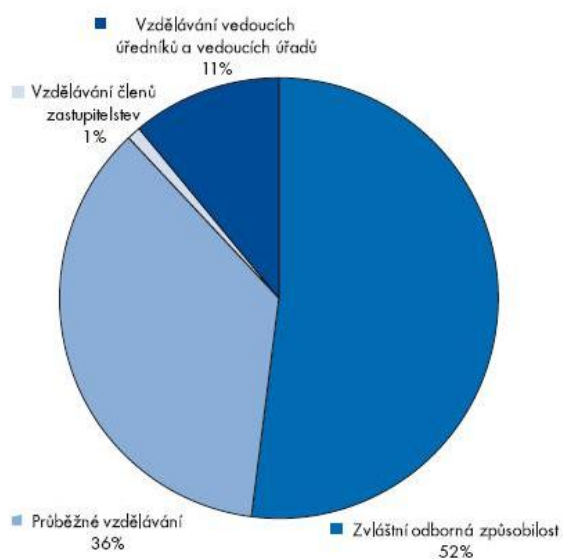
Obrázek 5 - Vzdělávací středisko v Benešově



Institut pro místní správu realizoval v roce 2007 tři druhy prohlubování kvalifikace úředníků ÚZS: příprava k ověření zvláštní odborné způsobilosti zkouškou, průběžné vzdělávání a vzdělávání vedoucích úředníků a vedoucích úřadů.

V průběhu roku 2007 se vzdělávacích akcí Institutu zúčastnilo celkem 6 685 úředníků.

Graf 4 - Oblasti vzdělávání s počty vydaných osvědčení IMS v roce 2007



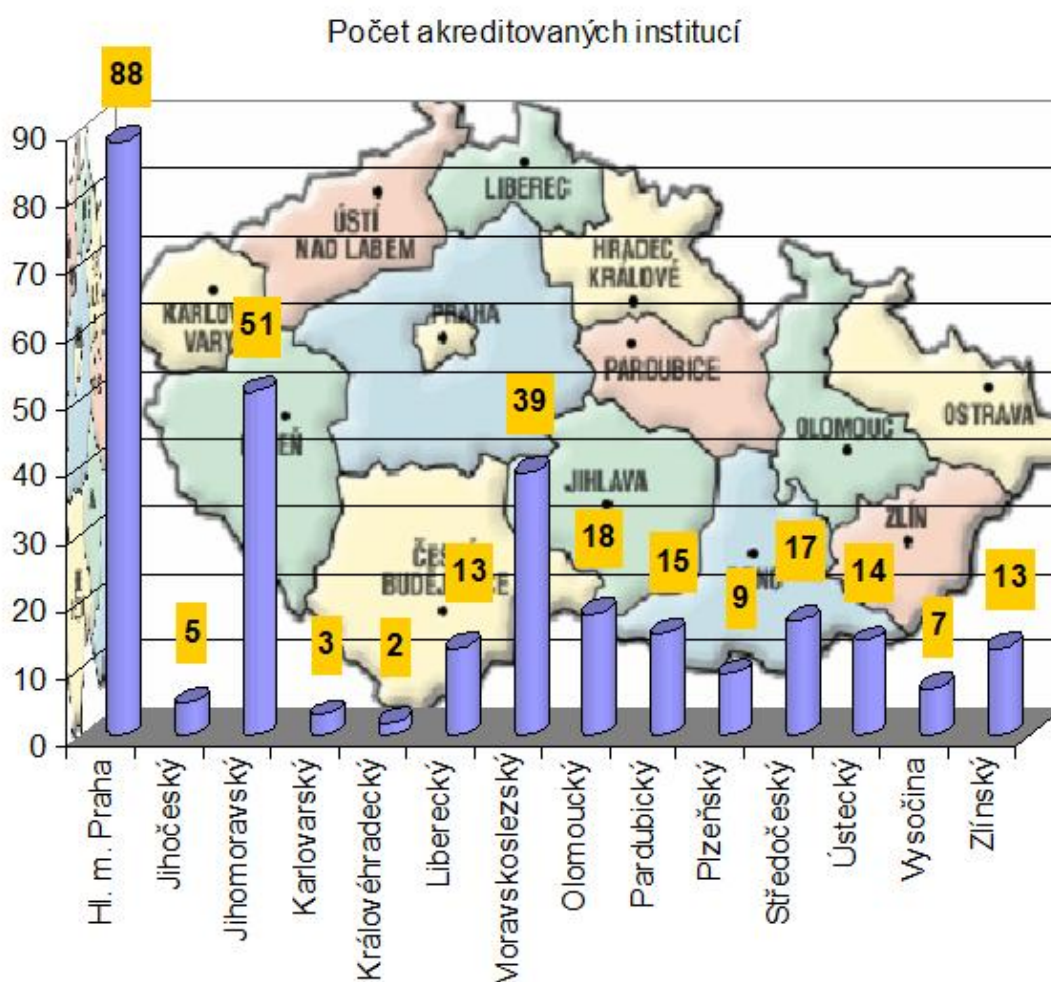
Zdroj: http://www.institutpraha.cz/obj/obsah_fck/file/Vyrocnizpravy/vyrocn_i_zprava_IMS_2007.pdf

5.3 Akreditované instituce pro vzdělávání

Jde o instituce, které získají oprávnění poskytovat vzdělávací programy. Zabezpečují vzdělávání zaměstnanců krajů, obcí a především volených členů zastupitelstev. Akreditaci uděluje Ministerstvo vnitra ČR.

K 1. dubnu 2009 bylo v České republice celkem 294 akreditovaných vzdělávacích institucí.

Graf 5 - Počet akreditovaných institucí v jednotlivých krajích k 1.4.2009



Zdroj: <http://www.mvcr.cz/clanek/databaze-akreditovanych-vzdelavacich-instituci.aspx>

Aktualizovaný seznam akreditovaných vzdělávacích institucí MV naleznete na stránkách: <http://www.mvcr.cz/soubor/i-abeceda-pdf.aspx>.

6 Vzdělávání manažerů ve VS

K nabývání vědomostí a znalostí nemusí docházet až v praxi (tím je myšleno vzdělávání během pracovního poměru u veřejnosprávní instituce), nýbrž už během studia VŠ; toto vzdělávání nazýváme jako „formální vzdělávání“. Vysoké školy realizují výuku takových studijních oborů, které se týkají přímo problematiky veřejné ekonomiky a správy. Studijní programy a obory musí být akreditovány akreditační komisí Ministerstva školství a tělovýchovy.

Na vysokých školách se vyučuje 7.500 akreditovaných studijních oborů, přičemž problematice veřejné ekonomiky a správy se věnuje 19 vysokých škol (program: Hospodářská politika a správa). Přehled jednotlivých oborů naleznete v následující tabulce:

Tabulka 4 - Seznam studijních oborů při programu Hospodářská politika a správa

Název studijního oboru
Aplikovaná ekonomie v sociální sféře
Aplikovaná environmentální ekonomie, politika a management
Bankovníctví
Ekonomická žurnalistika
Ekonomika a celní správa
Ekonomika a řízení nestátních neziskových organizací
Ekonomika a správa životního prostředí
Ekonomika pro kriminalisty
Ekonomika veřejného sektoru
Ekonomika, management a informatika v oblasti veřejné správy
Eurospráva
Evropská hospodářská, správní a kulturní studia
Evropská hospodářskosprávní studia
Evropská integrace
Evropská unie
Finance
Finance a finanční služby
Finanční kontrola
Finanční podnikání
Hospodářská a kulturní studia
Hospodářská politika
Management cestovního ruchu
Management v sociální sféře
Národní hospodářství
Národohospodářství
Podnikání a administrativa
Pojišťovnictví
Regionalistika a veřejná správa

Regionální a sociální rozvoj
Regionální a veřejná ekonomie
Regionální rozvoj
Regionální rozvoj a správa
Sociální management
Účetnictví a daně
Účetnictví a finanční řízení podniku
Veřejná ekonomie
Veřejná ekonomika
Veřejná ekonomika a správa
Veřejná správa
Veřejná správa a Evropská unie
Veřejná správa a regionální ekonomika
Veřejná správa a regionální rozvoj
Veřejná správa, l' Administration publique
Veřejné finance
Veřejnosprávní studia
Zdaňování

Zdroj: http://www.msmt.cz/uploads/soubory/vysoke_skoly/studprog/CelkovyprehledASpr10022009.xls

Studijní předměty těchto oborů se skládají z profilujících předmětů jako jsou například: veřejná ekonomie, veřejné finance, ekonomika veřejného sektoru, daně a jejich správa, ekonomika neziskových organizací, marketing ve veřejném sektoru. Navazující studium se zaměřuje převážně na předměty teoretického charakteru, tj. teorie veřejného sektoru, daňová teorie a politika, ekonomicko-matematické metody, pracovní trh a politika zaměstnanosti, sociální politika, účetnictví, informační systémy ve veřejném sektoru, krizové řízení ve veřejné správě a ochrana hospodářské soutěže.

Skladba a obsah předmětů ve formě kombinovaného studia je velmi obdobná jako u prezenční formy, či dokonce stejná.

Fakulty vysokých škol v ČR s ekonomicko-správním a právním zaměřením chtějí participovat na vzdělávání úředníků územních samosprávních celků ve smyslu zákona č. 312/2002 Sb. o úřednících územních samosprávních celků, případně na vzdělávání státních zaměstnanců ve správních úřadech ve smyslu zákona č. 218/2002 Sb., služební zákon. Z tohoto důvodu se dají očekávat dílčí změny ve studijních plánech studijních oborů, prostřednictvím kterých ekonomické a právnické fakulty připravují pro veřejnou správu svoje absolventy nebo zajišťují další vzdělávání zaměstnanců, kteří v institucích veřejné správy již pracují. Bylo by vhodné, aby takto orientované fakulty na připravovaných změnách spolupracovaly, protože se dá reálně předpokládat, že každá

veřejná vysoká škola bude chtít (jinou možnost asi mít nebude) připravovat pracovníky pro veřejnou správu působící na území jejího regionu. Tento fakt by měl předem vylučovat konkurenční prostředí, které by předem spolupráci znesnadňovalo.⁵

7 E-learning

7.1 Slovník pojmů⁶

Animace

je multimediální audiovizuální sekvence, která simuluje pohyb objektů reálného světa. Animace patří mezi multimediální prostředky, často využívané zejména v oblastech tzv. blended learningu.

Asynchronní vzdělávání

představuje označení pro výuku, ve které nejsou studenti se svými učiteli navzájem v přímém spojení v reálném čase (=simultánní).

Blended learning

chápeme označení pro kombinovanou výuku = propojení standardní výuky (prezenční) s e-learningem.

Browser

je prohlížeč internetových stránek (Microsoft Explorer, Netscape Navigator apod.).

Chat

znamená synchronní elektronický rozhovor, umožňující komunikovat textově i graficky mezi více účastníky komunikace.

⁵ SBORNÍK PŘÍSPĚVKŮ Z 2. PEDAGOGICKÉHO SEMINÁŘE. *Výuka veřejné ekonomiky a správy na vysokých školách v ČR*. 1. vyd. Ostrava: VŠB – Technická univerzita, 2002. 37 s. ISBN 80-248-0183-3.

⁶ KOLEKTIV AUTORŮ. Průvodce studiem. *E-learning & E-education* [online]. Olomouc: Net University s.r.o. [cit. 2009-02-03]. Dostupné z: <<http://www.net-university.cz/download/pruvodce.pdf>>.

Computer based training (CBT)

je odborný výraz pro počítačem podporovanou výuku – většinou realizovanou v podobě blended learning za pomoci CD-ROMů, DVD apod.

Distanční vzdělávání

je způsob vzdělávání, ve kterém jsou žáci a učitelé vzájemně odděleni. Učitelé jsou v tomto druhu vzdělávání nahrazeni vzdělávací institucí, informace jsou studujícím předávány pomocí metodicky upravených distančních textů.

E-book

si představme jako elektronickou knihu, převod knihy z papírové do elektronické podoby, případně inovovaná publikace, která díky elektronickému zpracování získala nové kvality.

E-content

zahrnuje elektronický výukový obsah, knowhow autorů distančních textů a realizátorů distančních kurzů.

E-education

je znám jako elektronické vzdělávání, pojem, často splývající či zaměnitelný s termínem e-learning.

E-learning (ze slova „electronic“ = elektronické a „learning“ = učení se)

znamená ten způsob vzdělávání, kterým lze účinně předávat informace studujícím. Je to v podstatě jakékoli využívání elektronických materiálních a didaktických prostředků k efektivnímu dosažení vzdělávacího cíle.

Hypertext

představuje vícerozměrný text, umožňující propojovat klíčová místa textu pomocí synoptických spojů (LINKů, URL). Hypertext zpravidla existuje v 3D podobě, tj. můžeme jej číst horizontálně, vertikálně a synapticky.

HTML (HYPER TEXT MARKUP LANGUAGE)

touto zkratkou je označován hypertextový jazyk, ve kterém jsou programovány internetové stránky.

ICT (INFORMATION AND COMMUNICATION TECHNOLOGY)

představuje zkratku znamenající informační a komunikační technologie.

Interaktivita

je schopnost vzájemně působit, jeden ze základních požadavků na správně zpracovaný distanční text.

LMS (LEARNING MANAGEMENT SYSTEM)

znamená systém řízeného vzdělávání, prostředí, umožňující realizovat distanční vzdělávání s podporou e-learningu.

Link

neboli synopse, synapse, propojení, internetový odkaz, znamenají propojení hypertextu s dalším textem, jiným dokumentem.

Modul

je organizační jednotka vzdělávacího kurzu, sdružující pod sebou jiné jednotky.

Portál

je internetová stránka, umožňující efektivně přistupovat k informacím různého druhu. Informace jsou uchované v jistém systému a struktuře, data lze snadno vyhledávat a pracovat s nimi.

SCORM (SHARABLE CONTENT OBJECT REFERENCE MODEL)

znamená standardizační formát, e-learningovou normu.

Self Assessment

znamená sebehodnocení - proces, ve kterém si studující stanovují a ověřují úroveň svých vlastních znalostí.

Simulaci

si vybavme jako interaktivní metodu výuky, při níž ukazujeme pomocí vhodných prostředků procesy reálného světa.

Videokonference

je známa jako hlasová a zvuková komunikace více účastníků prostřednictvím Internetu v reálném čase.

WBT (WEB BASED TRAINING)

představuje výuku prostřednictvím Internetu. 2. úrovně e-learningu (CBT-WBT-LMS).

XML (EXTENSIBLE MARKUP LANGUAGE)

je zkratka programovacího jazyku orientovaného na obsah aplikace. Univerzální formát pro ukládání dat a pro jejich zpracování libovolnou aplikací, která XML podporuje.

7.2 Nástroj vzdělávání

Obrázek 6 - Ilustrativní obrázek



E-learning je v dnešní moderní době významným prvkem vzdělávacího procesu. V současné době jistě narazíme na nejednotnost definic.

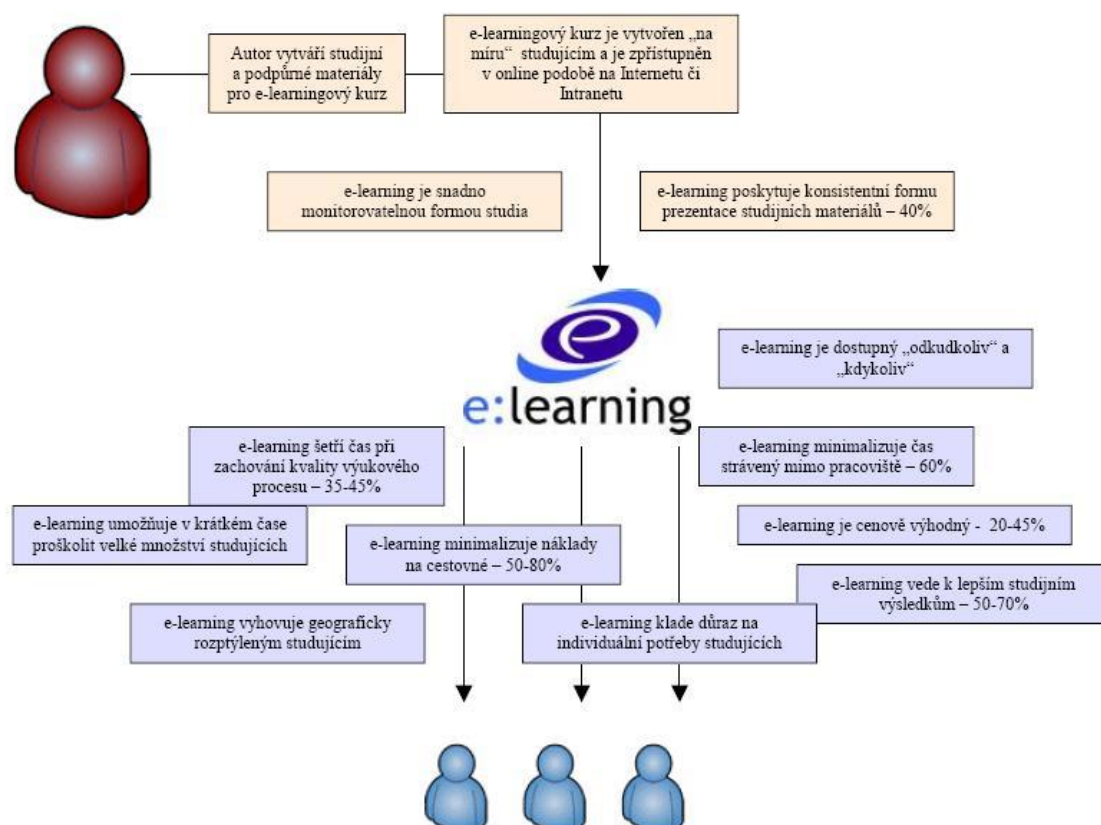
E-learning je jednou z možných variant distančního studia⁷, kdy je využito informačních a komunikačních technologií (patří sem nejrozumnější multimediální výukové kurzy

⁷ Distanční studium je multimediální forma řízeného studia, v němž jsou vyučující (tutoři) v průběhu vzdělávání trvale nebo převážně fyzicky odděleni od vzdělávaných.

na internetu, videokonference, virtuální studium s využitím počítače a mnoho dalších nástrojů). Využití všech těchto distančních komunikačních prostředků, se kterými lze prezentovat učivo, nazýváme multimedialnost.

Studující je sice časově i prostorově oddělen od spolužáků a učitele, nicméně se s nimi může kdykoliv spojit zasláním zprávy. Výhodou e-learningu je zejména skutečnost, že si studující sám volí čas, místo a rychlost studia, což vyhovuje zejména vytíženým lidem, kteří se z nějakého důvodu nemohou, nebo nechtějí vzdělávat prezenčně. Tento systém je použitelný pro každý druh vzdělávání, od krátkých kurzů až po graduální studijní programy, a jeho účastníkem může být každý člověk bez rozdílu věku, pokud je schopen na odpovídající úrovni samostatně studovat a má vlastní zodpovědnost za vzdělávací postup a cíl, kterého chce dosáhnout.

Obrázek 7 - Schéma E-learningu



Zdroj: HÁN, J., ŠPINDLER, P., VEJVODOVÁ, J., ZELENDA, S. *Návrh metodologie, organizace a realizace distančního vzdělávání úředníku ÚSC s využitím eLearningových kurzů včetně příručky pro tutorů a lektory*, 2007.

Obrázek 8 - Schéma vzniku E-learningu



Obrázek 9 - Formy vzdělávání



Evropská komise definuje e-learning jako aplikaci nových multimediálních technologií a Internetu do vzdělávání za účelem zvýšení jeho kvality posílením přístupu ke zdrojům, službám, k výměně informací a ke spolupráci.⁸

Pro zjednodušení si e-learning představme jako soustavu moderních nástrojů, s jejichž pomocí můžeme efektivně působit na co

největší množství smyslů. Na zrak je působeno prostřednictvím přehledného distančního textu, doplněného o obrazovou dokumentaci, fotografie, videoukázky; na sluch je působeno pomocí hudebních ukázek, čteného slova.

⁸ Zdroj: www.elearningeuropa.info

E-learning existuje v různých formách. Ve vztahu ke komunikačním možnostem jej nejčastěji dělíme na:

- Off-line e-learning
- Synchronní on-line e-learning
- Asynchronní on-line e-learning

Off-line e-learning nevyžaduje připojení k internetu či lokální síti. Výukové materiály jsou studujícím distribuovány na paměťových nosičích, nejčastěji CD-ROMech, DVD-ROMech či disketách.

On-line e-learning již vyžaduje připojení počítače do internetové či intranetové sítě. Jeho synchronní podoba vyžaduje neustálé připojení s sítí, přičemž studující a tutoři komunikují v reálném čase.

Asynchronní podoba nevyžaduje neustálé připojení k síti, studující a tutoři nekomunikují v reálném čase - jednoduše si „nechávají vzkazy“ v podobě e-mailů či záznamů na diskusních boardech.

Obrázek 10 - Ilustrativní obrázek



Mezi hlavní výhody patří, že studujete vlastním tempem a podle svých časových možností. Nejste závislí na programu prezenčního studia, můžete se vzdělávat kdy chcete, jakým tempem vám to vyhovuje. Sníží se náklady na vzdělávání (odpadá cestovné, náklady na učebnu apod.). Pro zachování

objektivitu zmiňme ale i nevýhody. Ze strany studujícího je nejčastěji zmiňovanou nevýhodou pouze elektronická komunikace, chybí jim osobní kontakt s vyučujícím a spolužáky. Není možno klást důraz na konkrétní oblasti, dochází k nízké podpoře originality uvažování, snižuje se sociální komunikace.

Shrnutí výhod E-learningu:

- Využití internetu jako komunikačního kanálu
- Maximální flexibilita
- Přístup kdykoli a odkudkoli
- Individuální načasování studia
- Jednoduchý přechod od pilotního k plošnému nasazení
- Škálovatelnost řešení dle požadovaného rozsahu
- Vysoká efektivita řešení pro rozsáhlá nasazení
- Úspornost řešení z dlouhodobého hlediska
- Bezproblémová slučitelnost s klasickými technologiemi vzdělávání

Výhody pro organizaci:

- Pro školu možnost zvýšení počtu studentů přes omezené prostory
- Možnost učit skupiny na různých místech současně bez dojíždění
- Zvyšování kvalifikace zaměstnanců
- Evidence o postupu studia
- Hotové kurzy lze snadno aktualizovat

Výhody pro studenty:

- Vhodný nástroj pro samostudium
- Možnost studovat bez dojíždění – úspora času a nákladů
- Volba prostředí, doby a tempa studia
- Bohatší výukové prostředí (animace, zvuky, grafika, odkazy)
- Testy pro ověření znalostí
- Podpora tutora
- Možnost zopakování látky
- Možnost srovnávání výsledků s ostatními studenty

Nevýhody:

Pro organizaci:

- Příprava materiálů – multidisciplinární proces náročný na čas a finance
- Zpětná vazba – pro tutorů časově náročné

Pro studenty:

- Nerovný přístup k internetu
- Nutná silná motivace
- Nutná schopnost samostatně studovat
- Chybí přímý kontakt s učitelem – komunikace většinou pomocí e-mailu, chatu nebo videokonference

E-learning se uplatní zejména ve:

- Vzdělávacích institucích
- V organizacích, které potřebují vyškolit nebo přeškolit (rekvalifikovat) v krátkém čase velký počet pracovníků (zakládání nové pobočky, přechod na nový informační systém, zavedení nového výrobku nebo služby, harmonizace vnitropodnikových postupů a předpisů, atp.)
- V oborech, ve kterých se znalosti rychle mění
- V organizacích, které operují na velkých územích, mají odloučené pobočky
- Tam, kde je nutné redukovat náklady spojené se vzděláváním zaměstnanců (cestovné, ubytování, cestovní náhrady)
- U pracovišť s nepřetržitým provozem, resp. s vysokým pracovním zatížením
- U pracovišť s vysokou fluktuací
- U pracovišť, kde se zaměstnanci obtížně uvolňují ze zaměstnání

Škole/organizaci může e-learning přinést:

- Konzistentní předávání informací velkému počtu studentů/zaměstnanců v krátkém čase
- Kontrolu průběhu vzdělávání, včetně stupně osvojení předepsaných poznatků nebo dovedností
- Možnost individuálního vzdělávání, realizace individuálních studijních plánů
- Přechod k osvojení dovedností a znalostí

- Možnost realizovat celoživotní vzdělávání, kvalifikace a rekvalifikace
- Usnadnění a přístup ke speciálním znalostním kurzům organizace (jejich uchování, modifikaci...)
- Snížení nákladů
- Zkrácení doby nepřítomnosti na pracovišti z důvodu vzdělávání
- Snížení nákladů na lidské i hmotné zdroje potřebné pro vzdělávání
- Uspokojení většího počtu zákazníků

Učiteli umožní:

- Individuální přístup ke studentům
- Integraci výukových zdrojů
- Týmovou práci a spolupráci při vývoji studijních jednotek
- Customizaci studijních materiálů
- Šíření výukových zdrojů a zkušeností

Studentům přinese:

- Časovou a prostorovou flexibilitu
- Volbu individuálního studijního tempa
- Možnost výběru oblastí, kterými se chtějí nebo potřebují věnovat do větší hloubky nebo se chtějí k nim vrátet
- Otevřený přístup k zdrojům vzdělávání - možnost kdykoli se vrátet k již absolvovaným částem studijního programu
- Možnost mezioborového vzdělávání
- Možnost využití kolaborativního učení - spolupráce ve virtuálních třídách
- Podporu odpovědnosti každý sám za sebe

7.3 K čemu e-learning slouží?

Základním cílem e-learningu je jeho integrace do vzdělávání, jenž bude mít za následek zvýšení přístupu ke vzdělání a zajistí tak vyhovující kvalitu vzdělávání za přijatelnou cenu. Ve vyspělých zemích se používá e-learning hlavně pro zvýšení přístupu ke vzdělávání, zejména pro zvýšení počtu celoživotně se vzdělávajících dospělých

studujících. Posláním e-learning kurzů je maximálně využívat všech dostupných možností a prostředků ke studiu. Avšak možná hlavní výhodou je minimalizace časového hlediska studia a finančních prostředků na něj vynaložených.

Student, který informace vidí, slyší, a je schopen s nimi hned pracovat a manipulovat, což e-learning kurzy umožňují, si zapamatuje cca 75% těchto informací. Naopak z informace, kterou pouze slyší a vidí si uchovají pouze asi 40%.

Je však nutné zároveň rozlišovat co je a není e-learning. Často se zaměňuje za pojem on-line výuka, kde je ale nutná fyzická přítomnost vyučujícího u počítače a jeho následná komunikace se studentem. E-learning naproti tomu zahrnuje i off-line způsob výuky, kde nemusí existovat přímé spojení mezi vyučujícím a studentem. Dále za e-learning kurz nelze považovat jakýkoliv text v internetové podobě, z kterého čerpáme informace, ani například samostatné audiovizuální nahrávky z přednášek, které se dají na internetu sehnat.⁹

7.4 Historie e-learningu

Využívání e-learningu začínalo pozvolna s rozvojem internetu po roce 1993. Je zajímavostí, že do roku 1999 nebyl pojem e-learning zaveden. Zprvu se více používaly pojmy WBT nebo on-line learning, což je výuka nejen pomocí webu, ale i dalších internetových technologií.

Letos je tomu právě cca 10 let, co se v České republice začali využívat ve vzdělávání e-learningová řešení. E-learning zažívá v posledních letech mohutný boom.

Počátky e-learningu můžeme najít již v 60. letech 20. století, kdy se začalo experimentovat s tzv. Vyučovacími automaty neboli stroji na učení. V ČR se stroj jmenoval Unitutor. Tyto automaty však byly příliš složité a ne zcela účinné, proto se neujaly.

Ve druhé polovině 80. let a v 90. letech minulého století začínají na trhu převládat osobní počítače, které se prosazují v domácnostech, ale i ve školství, a postupně dochází

⁹ POHANKA, RŮŽIČKA. *E-learning*. Informační systémy [online]. Praha: ČZU, Provozně ekonomická fakulta, c2008 [cit. 2009-02-04]. Dostupné z: <http://kit.pef.czu.cz/~simek/ke_stazeni_netteacher/informacni_systemy/7_00/07_ruzicka_pohanka.doc>

k pokusům o zdokonalení vyučovacích automatů, které by mají částečně nahradit učitele. Několik světových vědeckých týmů (převážně univerzitních) začalo vyvíjet inteligentní výukové systémy – Intelligent tutoring systém. Tyto systémy měly vytvářet aplikace s kontrolou nad výukou a spojovat výklad učiva, testy a procvičování látky. Měly vlastní animace, grafiku i zvuk a dokázaly spolupracovat i s odlišnými programy. Dosažené výsledky se daly vyhodnocovat a ukládat. Počítač musel předvídat a reagovat na všechny možné reakce studenta, princip umělé inteligence u výukových programů je tedy založen na vytvoření určitého modelu umělého studenta, na kterém je výuka založena. Na přelomu 20. a 21. století se vývoj výukových systémů dostává rychle dopředu zejména na univerzitách. Na multimediální a místní síť se začala přemísťovat velká část přednášek, sylabů nebo obsahů knihoven. Ale i soukromé společnosti začaly objevovat potenciál e-learning a na internetu se objevují tzv. virtuální univerzity, které nabízely kurzy a získávání certifikátů po síti. To znamenalo obrovskou výhodu pro pracovní více vytížené „studenty“, kteří tak mohli svoji fyzickou přítomnost ve škole omezit na minimum.¹⁰

Z hlediska budoucnosti e-learningu je důležité, že internetové a další vzdělávací technologie se nepřetržitě vylepšují. Proto záleží zejména na přípravě kvalifikovaných realizátorů e-kurzů, zejména z řad vysokoškolských a středoškolských učitelů.

7.5 Druhy technologií pro e-learning a distanční vzdělávání

Technologie, užívané pro distribuci vzdělávacího obsahu v e-learningu a v distančním vzdělávání, lze rozdělit do čtyř základních kategorií podle druhu média, které informace přenáší:

- Tisk
- Audiotechnologie
- Videotechnologie
- Počítačové technologie.

¹⁰ POHANKA, RŮŽIČKA. *E-learning*. Informační systémy [online]. Praha: ČZU, Provozně ekonomická fakulta, c2008 [cit. 2009-02-04]. Dostupné z: <http://kit.pef.czu.cz/~simek/ke_stazeni_netteacher/informacni_systemy/7_00/07_ruzicka_pohanka.doc>

Každá z těchto kategorií se dále dělí, avšak některé technologie uvedené kategorie přesahují. Například audio a videokonference se mohou uskutečnit za použití počítače a Internetu.

Tabulka 5 - Přehled technologií včetně jejich výhod a nevýhod

	Výhody	Nevýhody
Tisk	Levný materiál Přenositelnost Pohodlné studium Široce dostupné	Neinteraktivní Omezené zapojení smyslů Vyžaduje čtenářské schopnosti Těžko se aktualizuje
Hlasová pošta	Snadné užití Možná interaktivita	Omezená délka záznamu Bez vizuálních prvků
Audio kazeta	Levná a dostupná Snadno se kopíruje	Neinteraktivní Bez vizuálních prvků
Audio konference	Levná Snadno se realizuje	Neinteraktivní Bez vizuálních prvků Vyžaduje hardware
Videokazeta	Levná Snadno dostupná Snadno se kopíruje Audio a vizuální prvky	Složitě nahrávání Neinteraktivní Vyžaduje hardware Těžko se aktualizuje
Satelitní videokonference	Realistická Může být interaktivní	Drahý hardware Vyžaduje časový rozvrh Obvykle jen jednosměrné vysílání
Videokonference přenášená mikrovlnami	Realistická Může být interaktivní Relativně levná	Vyžaduje časový rozvrh Limitovaný dosah Přenos jen v přímé viditelnosti
Televize	Snadno použitelná Snadno dostupná Program lze nahrát Audio a vizuální prvky	Vysoké produkční náklady Vyžaduje hardware Neinteraktivní Vyžaduje časový rozvrh
E-mail	Flexibilní Interaktivní	Vyžaduje hardware Software se liší
Online Chat	Současná interaktivita Přímá zpětná vazba	Vyžaduje podobný software Vyžaduje časový rozvrh Vyžaduje hardware
Webové vzdělávání	Může zahrnout multimedia Celosvětový přístup Interaktivní Snadno se aktualizuje	Vyžaduje počítač Software může být drahý Vyžaduje přístup k Internetu Občas technické problémy

Zdroj: http://cit.osu.cz/dokumenty/elearning_kkveton.pdf

7.6 Co potřebujeme pro e-learning?

V moderních distančních a e-learningových kurzech se pro distribuci obsahu využívá především Internetu, zejména služby WWW (webu). Přenos obsahu e-kurzů se může dít i prostřednictvím satelitního vysílání, interaktivních televizních pořadů a dalších technologií, které mají své výhody a nevýhody. Jedním z hlavních předpokladů pro úspěšné e-learningové vzdělávání je kombinace optimálních technologií (jak z pedagogického, tak i z technického a ekonomického hlediska).

Řízení studia v prostředí webu zabezpečují SW systémy pro řízení studia: LMS, někdy též CMS (Course Management System).

7.6.1 LMS

Zkratka LMS označuje trojici slov Learning Management System, která se obvykle překládají jako **systémy pro řízení výuky**. Ty si můžeme představit jako soubory nástrojů či programů, které umožňují vytvářet a realizovat distanční kurzy v elektronickém prostředí. Prakticky jde o virtuální studijní prostředí, ve kterém lze najít kurzy, testy, pokyny jak dále studovat, ale také například aktuální rozvrh kurzů a diskusní fórum, kde se může student zúčastnit diskusí k jednotlivým tématům, či konzultací nejasností, stejně jakoby byl ve skutečné učebně.

LMS jsou aplikace, které v sobě zpravidla integrují nejružnější on-line nástroje pro komunikaci a řízení studia, a zároveň zpřístupňují studentům učební materiály či výukový obsah on-line nebo i off-line.

Běžné funkce LMS systému:

- Evidence a správa žáků
- Evidence a správa kurzů
- Katalog výukových kurzů a objektů
- Správa studijních plánů
- Evidence hodnocení žáků
- Testování a přezkušování žáků

- Správa přístupových práv
- Komunikační nástroje
- Autorské nástroje k vytváření výukových kurzů a objektů
- Úložiště výukového obsahu

Pro všechny tyto funkce je důležitý požadavek na jejich přenositelnost a standardizaci. LMS by měl být otevřený a schopný například snadno a rychle začlenit výukový obsah, vytvořený například před zavedením LMS.

Níže jsou uvedeny přehledy českých a zahraničních learning management systémů:

Tabulka 6 - Přehled českých LMS

Systém	Autor	Implementace
Barborka	FEI VŠB TU Ostrava http://barborka.vsb.cz/lms	FEI VŠB TU Ostrava (2004) Univerzita Palackého Olomouc (2004) bližší informace viz [2]
eDoceo	Trask solutions s.r.o. http://www.edoceo.cz/	VŠE Praha (2001) Univerzita Pardubice (2001) Univerzita J. E. Purkyně, Ústí n. Labem (2002)
EDEN	RENTEL a.s. http://eden.rentel.cz/	MFF Univerzita Karlova Západočeská Univerzita Plzeň FaME Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně VŠB TU EkF Ostrava UJEP Ústí nad Labem VFU v Brně
ELIS	http://elis.mendelu.cz/ PEF MZLU Brno	PEF MZLU Brno
iTutor	Kontis s.r.o. http://firmy.itutor.cz/default.asp	VŠB-TU Ostravská univerzita Slezská univerzita
MultiPes	Gerstnerova labor. FEL ČVUT	Gerstnerova laboratoř FEL ČVUT
Unifor	Net-University s.r.o.	EF ZČU Plzeň

Tabulka 7 - Přehled zahraničních LMS

Název	Adresa	
BlackBoard	http://www.blackboard.com/	
eCollege	http://www.ecollege.com/	
Knowledge	http://www.onlinelearning.co.nz/	
Knowledgesoft	http://www.knowledgesoft.com/	
Learn Online	http://www.learnonline.org.uk/	
Learning Space	http://www.lotus.com/home.nsf/tabs/leamspace	Ostravská Univerzita Portál Telmate na MFF UK v Praze
Lotus Workplace <i>Collaborative Learning</i>	http://www.lotus.com/	Ostravská Univerzita
Macromedia Breeze	http://www.macromedia.com/software/breeze/?promoid=home_prod_breeze_101503	ILF UK Praha
Prometheus	http://company.blackboard.com/prometheus/	
VCampus	http://www.vcampus.com/corpweb/index/index.cfm	
WebCT	http://www.webct.com/	Univerzita Hradec Králové

7.6.2 LMS Moodle¹¹

Moodle je softwarový balíček pro tvorbu výukových systémů a elektronických kurzů na internetu. Jedná se o neustále se vyvíjející projekt, navržený na základě sociálně konstruktivistického přístupu k vzdělávání.

Je poskytován zdarma v podobě tzv. Open Source softwaru, spadající po obecnou veřejnou licenci GNU (licence pro svobodný software), to znamená, že je Moodle chráněn autorskými právy, ale umožňuje uživatelům značnou svobodu. Je tedy možno program kopírovat, používat i upravovat, pokud souhlasíte s tím, že se bude tento zdroj poskytovat ostatním; nebudou se měnit ani odstraňovat původní údaje o licencích a autorských právech, a budou se uplatňovat stejné licenční podmínky i u jakýchkoliv odvozených produktů.

Moodle je živý projekt, na kterém se stále pracuje. U jeho zrodu stál Martin Dougiam. V srpnu 2002 vypustil do světa prototyp, který byl určen pro prostředí menších tříd na vysokých školách a byl použit pro řadu studií, které podrobně zkoumaly spolupráci a reflexi v těchto malých skupinách dospělých účastníků. Od té doby se pravidelně objevují další verze obohacené o nové prvky a nabízející lepší škálovatelnost a vyšší výkon. Šíření Moodle a rostoucí počet uživatelů umožňují získávat stále více ohlasů od lidí z různých vzdělávacích prostředí. Moodle nyní nepoužívají jen univerzity, ale i střední a základní školy, neziskové organizace, soukromé firmy, nezávislí učitelé a dokonce i rodiče, kteří se rozhodli vzdělávat své děti doma. Na zkvalitňování Moodle se různým způsobem podílí čím dál víc lidí z celého světa.

Základní koncepty Moodle:

- Podporuje sociálně konstruktivistickou pedagogiku (spolupráce, aktivita, kritická sebereflexe aj.)
- Je vhodný pro plně distanční internetovou výuku i jako doplněk kontaktní výuky

¹¹ POHANKA, RŮŽIČKA. *E-learning*. Informační systémy [online]. Praha: ČZU, Provozně ekonomická fakulta, c2008 [cit. 2009-02-04]. Dostupné z: <http://kit.pef.czu.cz/~simek/ke_stazeni_netteacher/informacni_systemy/7_00/07_ruzicka_pohanka.doc>

- Jednoduché, efektivní, široce kompatibilní, technicky nenáročné a intuitivní uživatelské rozhraní
- Snadná instalace na téměř všechny platformy, které podporují PHP (viz. výše). Vyžaduje pouze jednu databázi, kterou může sdílet
- Kurzy lze třídit do kategorií, kategorie lze prohledávat – každý server s Moodle může podporovat tisíce kurzů
- Velký důraz na zabezpečení: data ze všech formulářů jsou kontrolována, cookies jsou šifrovány, atd.

7.7 Jak náročná je tvorba e-kurzů?

Tvorba studijních materiálů pro e-kurzy je vysoce profesionální úloha. Nelze ji zadat pedagogům bez specifické odborné přípravy. Vyžaduje znalost technologie didaktického zpracování učiva i znalost autorských nástrojů pro tvorbu kurzů. Softwaroví specialisté vycházejí z věcného obsahu výukového materiálu, který musí být didakticky transformován. Vývoj a následná optimalizace studijních materiálů pro e-kurzy je obvykle nesrovnatelně náročnější, než vývoj učebních materiálů analogických klasických vzdělávacích kurzů.

Obrázek 11 - Soused činností při e-learningu



Klade též vyšší nároky na týmovou spolupráci. Tvorba e-kurzů je proto obvykle náročná na finanční i lidské zdroje.

Vzniká tedy oprávněná otázka: *Je elektronické vzdělávání efektivní?* Odpověď může být ano, jestliže jsou splněny nejméně tyto předpoklady:

- Elektronické vzdělávání je aplikováno ve spojení s prezenční výukou tak, aby v dané konkrétní situaci převládly výhody smíšeného vzdělávání nad jeho nevýhodami
- Metody a použité technologie jsou vhodné pro cíle výuky
- Probíhá interakce studujících a aktuální zpětná vazba od učitele ke studujícím
- Vzdělávací instituce vytvoří studujícím i učitelům podmínky pro úspěšnou práci
- Vzdělávací instituce zabezpečí realizaci e-kurzů profesionálním způsobem.

To znamená, že vytvoří nezbytné zdroje pro vytvoření týmu realizátorů e-kurzů.

7.7.1 Tým realizátorů e-kurzů

Realizátory e-kurzů jsou specialisté, jejichž profese jsou e-manažer, e-vývojář a e-tutor. Předpony "e" u uvedených profesí používáme pro zdůraznění, že práce příslušného specialisty se odehrává v e-learningovém prostředí.

Tabulka 8 - Příklady úkolů jednotlivých pozic a rolí při vývoji e-kurzu

Profese	Úkol	Specialista
e-manažer	Návrh a koordinace projektu Celková strategie Analýza a evaluace výuky Zabezpečení servisu Marketing	Projektant e-kurzu Znalec e-learningu Pedagog – didaktik výuky Techničtí pracovníci Marketingový pracovník
e-vývojář	Projekt výuky Vytvoření odborného obsahu Didaktická transformace obsahu Posouzení obsahu Tvorba multimedií Převod obsahu do LMS Tvorba počítačové grafiky Programátorské práce Pilotní ověření e-kurzu	Projektant výuky Autor obsahu Expert na pedagogiku Expert na obsah Specialista na multimedia Znalec LMS Počítačový grafik Programátor Hodnotitelé (učitelé a studující)
e-tutor	Aplikace LMS v e-kurzu Vedení výuky Rady ke studiu, konzultace Podpora a usnadnění studia Administrace výuky	Aktivní uživatel LMS Vedoucí výuky Konzultant, poradce Podporovatel, usnadňovatel Administrátor

Zdroj: http://cit.osu.cz/dokumenty/elearning_kkveton.pdf

Minimální velikost týmu pro vývoj e-kurzů: jeden pracovník může provádět (má-li příslušnou kvalifikaci) více úkolů, v tabulce uvedených. Profesi e-vývojáře však obvykle nezastává jedna osoba, ale tým e-vývojářů, který je složen z minimálně 3 pracovníků:

- **Projektanta výuky**, tedy experta na pedagogiku, který vytvoří projekt kurzu a zároveň rozumí odbornému obsahu kurzu
- **Autora obsahu**, který je expertem na odborný obsah, resp. disciplínu
- **Počítačového odborníka**, který je specialistou na grafiku, web a systémy řízení studia LMS

7.7.2 Desatero úspěšného tutora

Jak již bylo uvedeno, tutorská práce je jedním z kritických faktorů úspěchu e-learningu. Role tutora jako pedagoga je v tutorovaných on-line kurzech nezastupitelná. PaedDr. Jana Vejvodová, CSc. uvádí desatero zásad, jak zajistit úspěch realizace on-line kurzu z hlediska tutorské práce.

1/ **Vytvořit přátelskou atmosféru**

Tutor by si měl uvědomit, že předpokladem úspěšnosti jeho práce je vytvoření přátelského vztahu mezi ním a účastníky kurzu, získání důvěry studentů. Budou-li mít studenti k tutorovi důvěru, nebudou mít zábrany zeptat se na to, čemu nerozumějí, a pokládat i jiné otázky.

2/ **Rozvíjet studentovu dovednost uplatňovat různé logicko-myšlenkové postupy při řešení úkolů**

Úkolem tutora není jen naučit studenta řešit určitý konkrétní problém, ale aplikovat určité postupy řešení na jiné problémy, naučit studenta pokládat si správné otázky, hledat vlastní cesty řešení.

3/ Nejdříve naslouchat, teprve pak se ptát

Role tutora by měla být podpůrná, nikoli rušivá. Je proto třeba, aby tutor ponechal studentovi aktivní roli. Jen tak se student může později naučit hledat vlastní cesty řešení problémů.

4/ Být empatický

Mezi tutorovy schopnosti by mělo patřit umění vcítit se do studentova způsobu uvažování a reagovat adekvátně. Tutor by měl studenta ujistit, že je v kurzu pro něho. Je důležité, aby tutor posiloval studentovu důvěru v jeho vlastní schopnosti, proto by mu měl poskytovat pozitivní zpětnou vazbu.

5/ Být kreativní

Pokud tutor získá pocit, že navržený postup kurzem studentovi nevyhovuje, je vhodné vyzkoušet i jiné cesty či postupy. Velmi důležité je, aby tutor usnadnil studentovi aplikaci teoretických poznatků z kurzu na jeho vlastní praxi.

6/ Posilovat studentovu odvahu

Tutor by měl podporovat studenta v tom, aby se opravdu ponořil do obsahu studijních článků. Měl by podporovat studentovu odvahu pokusit se o řešení úkolu i v situaci, kdy si zpočátku není jist postupem, který má uplatnit. Přitom by měl student získat pocit, že tutorovi může položit tolik otázek, kolik bude opravdu potřebovat.

7/ Posilovat studentovu odpovědnost

Tutor by měl povzbuzovat studenty k tomu, aby mu poskytovali zpětnou vazbu o úspěšnosti jeho působení v on-line kurzu. Posiluje tím studentovu odpovědnost za výsledky studia v on-line kurzu. Měl by vytvořit takovou atmosféru, aby studenti neměli obavy dát tutorovi vědět, že určité studijní látce nepochopili, aby neměli obavy projevit nespokojenost s tempem postupu kurzem nebo s průběhem tutoriálu.

8/ **Rychle reagovat**

Abychom minimalizovali riziko, že student ztratí motivaci ke studiu, je třeba udržet rychlé tempo komunikace. Odpověď na studentovy připomínky, dotazy a hodnocení jeho úkolů by měly být odeslány v co možná nejkratším termínu. Styl komunikace musí být jasný a srozumitelný.

9/ **Připomínat studentům cíle**

Student by neměl ztratit ze zřetele cíle on-line kurzu, proto je úkolem tutora tyto cíle mu připomínat. Je to vhodné zejména na začátku studia jednotlivých kapitol či příležitostně, pokud tutor získá dojem, že student ztrácí motivaci.

10/ **Znát své meze**

Úkolem tutora je vést studenta v procesu získávání vědomostí, dovedností a návyků, být koordinačním činitelem. Tutor by měl dát pozor, aby nepřehnal své aktivní působení v kurzu a přespříliš neusnadňoval studentovi učební proces.

7.8 Kolik stojí e-learning?

E-learning je již dnes poměrně dostupným vzdělávacím řešením, které využívají střední i velké instituce (ze soukromé sféry zmiňme například ČSOB a.s., GE Money, CCA Group, ČEZ RWE, Česká pojišťovna, Holding Škoda Auto; ze státní správy Armáda ČR, atd....) včetně škol všech úrovní. Finanční možnosti všech institucí jsou však velmi individuální a liší se. S výší investované částky roste přínos, příjemnost uživatelského prostředí, funkce apod. Pro přehlednost uvádím několik e-learningových řešení s orientačními finančními intervaly.

▪ **Levné e-learningové řešení (WBT, CBT)¹²**

V podstatě nejjednodušším a nejlevnějším řešením je realizovat víceméně neřízený e-learning, který má podobu jednoduché stránky zaměřené na vzdělávání (tzv. web based training) či CD-romu (tzv. computer based training). Cena

¹² KOPECKÝ, K. *Kolik stojí e-learning?*. E-ziny [online]. Olomouc: Net-University, c2008 [cit. 2009-02-09]. Dostupné z: <<http://www.net-university.cz/?sekce=6&akce=CLANEK&soubor=kolikstoji&pocitadlo=39>>

vytvoření jednoduché vzdělávací stránky začíná někde kolem 15.000,-- Kč a roste souběžně s rozsahem vzdělávacího obsahu a požadavky na multimedializaci. Nevýhodou je, že takto realizované e-learningové vzdělávání nesleduje činnost studentů, neumožňuje jednoduše vyhodnocovat proces samostatné edukace, jednoduše nejde o řízený e-learning, ale pouze o distribuci výukového materiálu prostřednictvím elektronického média.

- **E-learningové řešení s open source LMS**

Další možností je řešení postavené na bázi LMS (learning management system), což je komplexní vzdělávací systém, umožňující kromě distribuce výukové obsahu také sledovat činnost studujících, verifikovat jejich znalosti, motivovat je, umožnit jim komunikaci, tedy řídit funkčně jejich studium. Pokud využijete některého open source systému (např. Moodle), bude pro vaše potřeby zdarma. Objeví se však náklady nutné na zaplacení programátora, který hrubou verzi systému přizpůsobí vašim požadavkům. Jednoduše musíte mít k dispozici člověka, který je schopen systém modifikovat a starat se o něj. Odhadovaný náklad se odvíjí od platu daného zaměstnance a rozsahu vzdělávacího obsahu. Cena je tedy již podstatně vyšší než u varianty WBT/CBT.

Tabulka 9 - Přehled institucí využívajících Moodle

ILIAS	FI MU	https://e-learning.fi.muni.cz/ilias
Moodle	Domovské stránky FF MU v Brně PedF MU v Brně MFF, PřF UK, UK LF v Plzni Slezská Univerzita v Opavě UTB Zlín VŠB-TU Ostrava FCH VUT v Brně + další VŠ, SŠ i ZŠ (!)	http://moodle.org/ , http://moodle.cz/ http://www.phil.muni.cz/elf/ http://moodlinka.ped.muni.cz/ http://195.113.33.217:8080/moodle/ https://ovavt.lfp.cuni.cz/ http://enzo.opf.slu.cz/moodle/ http://uni.utb.cz/moodle/ http://moodle.vsb.cz http://moodle.fch.vutbr.cz

Zdroj: http://www.fit.vutbr.cz/research/pubs/TR/2005/sem_uifs/s050307podklady1.pdf

- **E-learningové řešení s nákupem/pronájmem LMS**

Řada institucí jde cestou, že si nechají LMS připravit přímo výrobcem a pracují pak již s hotovým vzdělávacím prostředím, které je schopen administrovat

uživatel s průměrnou znalostí informačních technologií. Nákup LMS se pohybuje v cenových relacích od 60.000,-- Kč nahoru (pro srovnání LMS Unifor v licenci pro školy stojí cca 25.000,-- Kč) . Kvalita komerčních LMS je velmi různá, nicméně současný trh uspokojí potřeby každého zájemce. Většinu LMS si můžete v demoverzích vyzkoušet. Další náklady představuje výroba vzdělávacího obsahu s multimedializací, které jsou dané rozsahem učebních textů (opor).

▪ **E-learningové řešení na klíč**

Další možností je řešit e-learning na klíč, objednat si jednoduše komplet balík LMS a vzdělávacího obsahu, který ve spolupráci s vámi vytvoří firma. Firmy si pro tato řešení najímají experty, kteří garantují kvalitu obsahu. Ceny těchto řešení se pohybují od 150.000,- Kč nahoru (pro průměrný kurz 3 moduly 6 disciplín).

Využívání e-learningu ve firemní sféře:

- Velké firmy využívají e-learning v různých podobách a na různých úrovních
- Firmy většinou provádějí předaplikační analýzu vzdělávání

Tabulka 10 - Přehled společnosti s počty vzdělávaných zaměstnanců pomocí e-learningu

Firma	Vzdělávaných zaměstnanců	Název řešení + typ
Český Telecom	10 000	Virtuální Univerzita (LMS)
Český mobil (Oskar)	1500	Tutor 2000 (LMS)
České dráhy	18 000	Tutor 2000 (LMS)
Česká pojišťovna	Nezjištěno	Tutor 2000 (LMS)
ČSOB	2500	iTutor (LMS)
McDonald	3700	iTutor (LMS)

Zdroj: Kopecký, K. *Aplikace e-learningu ve firemním a vysokoškolském vzdělávání*. Olomouc: Net-University. c2006 [cit. 2009-02-09].

7.9 Měření efektivity e-learningu

Výhodou e-learningového vzdělávání jsou, jak již bylo zmíněno, snižování nákladů na výuku, schopnost zasáhnout významně vyšší počet studentů, zapracovat rozsáhlejší množství vědomostí, efektivnější řízení vzdělávacích procesů, zvýšení spokojenosti zaměstnanců či snížení fluktuace. Každá investice musí být vyhodnocena a její přínosy musí být očividné. Z tohoto důvodu řada společností neinvestuje do vzdělávání, protože se jedná o obtížně měřitelné výhody tohoto investování. Postupem času však vznikají metodologie, jak měřit efektivitu e-learningu a jak aplikovat výpočet návratnosti investic do této formy vzdělávání.

Existuje široce akceptovaná metoda měření efektivity školicích programů, vyvinutá Donaldem L. Kirkpatrickem již v roce 1959 na Wisconsinské univerzitě. Kirkpatrickův model zahrnuje 4 stupně vyhodnocení¹³:

Stupeň 1: Reakce – Jak studenti reagují na školení?

Stupeň 2: Výuka – Kolik se toho naučili?

Stupeň 3: Chování – Jak se změnilo jejich chování?

Stupeň 4: Výsledky – Jaký efekt mělo školení pro organizaci?

K těmto 4 stupňům přidal jeden z předních e-learning a HR konzultantů Jack Phillips pátý stupeň:

Stupeň 5: Návratnost investic – Převážily výsledky ze školení jeho cenu?

Po přidání pátého stupně se model hodnocení často nazývá Kirkpatrickův/Phillipsův model. Neexistuje přesně definovaný postup vyhodnocování, platí však, že by se mělo postupovat od stupně 1 ke stupni 5.

Stupeň 1: Reakce

Na této úrovni se měří spokojenost studenta s výukou. Jak reagovali? Byli potěšeni? Považovali školení za přínosné? Bylo školení relevantní a zajímavé? Pozitivní reakce jsou důležité pro začátek každého výukového procesu. Nezaručí ještě úspěch, avšak negativní reakce zaručí neúspěch.

¹³ PEJŠA, J. *E-learning – trendy, měření efektivity, ROI, případové studie* [online]. Praha: Kontis, c2008 [cit. 2009-02-09]. Dostupné z: <http://www.elearn.cz/soubory/e-learning_trends_ROI.pdf>

Stupeň 2: Výuka

Na této úrovni se měří, jaký vliv měla výuka na studentovy dovednosti a vnímání. Jaké dovednosti se změnili? Změnily se postoje a stanoviska? Jsou studenti více informovaní? Pro správné vyhodnocení této úrovně je obvykle nutné testovat studenty před a po výukovém programu.

Stupeň 3: Chování

V této úrovni měříme, jak se změnilo chování studentů vlivem výuky. Jaké nové pracovní návyky studenti získali? Změnil se díky těmto novým návykům způsob, jak provádějí svoji práci? Je to vylepšení? Tento stupeň bývá pro mnohé jeden z nejdůležitějších, je však současně také nejsložitější na měření a vyhodnocení.

Stupeň 4: Výsledky

V této úrovni měříme vliv výuky na organizaci. Jaký efekt měla výuka na organizaci? Bylo výsledkem výuky měřitelné zlepšení v organizačních procesech? Organizace obvykle školí zaměstnance, aby mohli lépe vykonávat své pracovní povinnosti, s cílem zvýšit výkonnost, produktivitu a výsledně ziskovost. Je mnoho způsobů jak to měřit, vždy je však důležité identifikovat faktory, které byly výukou ovlivněny od faktorů, které nebyly. Jack Phillips doporučuje rozlišovat mezi tvrdými daty, jako je počet vyrobených jednotek, splněných úkolů apod. od měkkých dat, jako je absentérství, spokojenost s prací, loajalita.

Stupeň 5: Návratnost investic

Na této úrovni se porovnávají finanční přínosy s vynaloženými náklady. Návratnost investic (RoI) měří příjmy v porovnání s náklady potřebnými k jejich dosažení. To lze vyjádřit jednoduchým matematickým vzorcem:

$$\text{RoI} = ((\text{Celkové příjmy} - \text{Náklady}) / \text{Náklady}) * 100$$

RoI je tradičně používán v podnikovém účetnictví, kde se jednotlivé položky dají lehce určit. To však neplatí pro e-learning. RoI lze ovlivnit pomocí dvou aspektů, jak je zřetelně vidět z vzorce: snížením nákladů a zvýšením příjmů. Náklady lze i v e-learningu poměrně dobře stanovit, složitější je to však s příjmy. To však neznamená, že RoI nelze v e-learningu aplikovat.

Existují 4 hlavní oblasti, kde může e-learning snížit náklady nebo zvýšit příjmy:

- Snížení nákladů efektivním využíváním LMS. Zde lze dosáhnout značné úspory na administrativě (20-50%) a výrobě obsahu (až 40%) v porovnání se vzděláváním bez použití LMS.
- Snížení nákladů převedením obsahu na e-learning. Řada studií ukazuje, že se dá oproti standardnímu vzdělávání uspořit na cestovním a čase stráveném na cestování, na nákladech na lektory opakující výklad, na výrobě tištěných materiálů, na učebnách apod.
- Zvýšení produktivity. Standardní měření produktivity představuje určení příjmů na zaměstnance. Řada studií indikuje, že produktivita se může použitím e-learning zvednout až o 10 %, je-li používáno blended-learning integrované do každodenního pracovního života.
- Neměřitelné výhody. Spokojenost zákazníků, zaměstnanců apod. Tyto hodnoty lze velmi obtížně měřit a proto i kvantifikovat v ROI analýze.

Snížení nákladů lze obvykle dobře počítat na:

- Prostředky pro výuku. Školící zařízení, učebny jsou často najímány, pokud se používají vlastní, je třeba vzít v úvahu náklady na jejich provoz.
- Lektori. Pro externí jsou náklady velmi dobře vyčíslitelné, pro vlastní lze na základě složek mzdy též spočítat.
- Cestovné, strava, ubytování. Další z dobře spočítatelných položek, kterou lze pomocí e-learning významně eliminovat.
- Ztráta produktivity v důsledku nepřítomnosti v pracovním procesu. Správněji by se mělo počítat raději z hodnoty zaměstnance (příjem na zaměstnance), než z výplaty zaměstnance.

Zvýšení produktivity

Znalí zaměstnanci jsou produktivnější. Cílem každého vzdělávání je, aby si zaměstnanci lépe počínali v práci. Měření výkonnosti zaměstnanců se vždy liší v závislosti na typu organizace a typu zaměstnanců.

Jako příklad můžeme uvést:

- Efektivnější prodejní síly. Existuje řada studií, ukazující, jak e-learning zvýšil efektivitu a produktivitu prodejních sil. Vhodná hodnota pro měření je zde průměrný prodej na jednoho prodejce.
- Rychlejší dodání výuky. Čím dříve jsme schopni dodat trénink např. nových produktů, nových prodejních strategií apod., tím dříve můžeme začít tyto produkty prodávat, což má samozřejmě významný vliv na příjmy.
- Snížení fluktuace zaměstnanců. Nábor, najímání a vyškolení nových zaměstnanců je vždy nákladné. Hlavním důvodem, proč zaměstnanci opouští organizaci bývá, že nemohou na svém pracovním zařazení dále růst. Řada statistik ukazuje, že v podnicích, které pravidelně školí zaměstnance, zůstávají tito zaměstnanci delší dobu.
- Lepší vztahy se zákazníky. Ztráta zákazníka je ještě nákladnější než ztráta zaměstnance. Je široce akceptováno, že je 5 až 8 krát nákladnější získat nového zákazníka než obsluhovat stávajícího. Současně existuje silná korelace mezi fluktuací zaměstnanců a ztrátou zákazníků.
- Lepší kvalita produktů a procesů. TQM (Total Quality Management) i známá disciplína, v které může hrát e-learning důležitou roli. TQM se zaměřuje na oblasti, jako je redukování plýtvání a duplicit, které mohou být z velké části řešeny právě pomocí e-learning.

Neměřitelné výhody jsou často známy jako měkké faktory, protože je téměř nemožné je měřit a kvantifikovat. Příležitostně je možné některé z nich kvantifikovat, dvě klíčové oblasti jsou:

- Spokojenost zákazníků. To lze měřit pomocí míry ztráty zákazníků (viz výše). Je třeba brát v úvahu i další oblasti, jako je zlepšení image, atraktivnosti na trhu apod.
- Spokojenost zaměstnanců. Může být měřeno pomocí údajů jako je absentérství, fluktuace, počet stížností, míra nedochvilnosti, počet iniciativ a návrhů zaměstnanců apod.

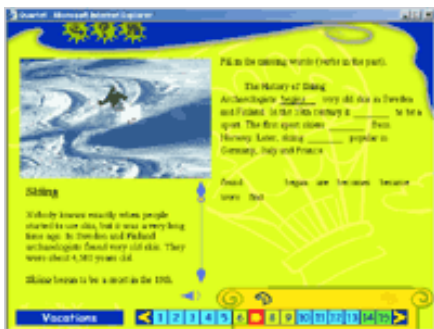
Následující tabulka specifikuje přínosy e-learning tak, jak je vyjádřily vybrané organizace, které implementovaly v ČR e-learning v širším rozsahu:

Tabulka 11 - Přínosy e-learningu ve vybraných společnostech

Zákazník	Snížení nákladů LMS + obsah	Zvýšení příjmů + další výhody
Česká pojišťovna	- eliminace administrace spojené s organizací a provozem kurzů - značné finanční a časové úspory a to i se započítáním počátečních nákladů spojených se zavedením e-learningu	-podstatné zkrácení doby na výškolení pracovníků v nových produktech -konkurenční výhoda na trhu -image progresivního inovátora
České dráhy	- minimalizace potřeby dojíždění na školení	-zvýšení počítačové gramotnosti zaměstnanců -zvýšení sebevědomí a schopnosti přijímat změny
Český telecom	-úspora finančních prostředků (až 60%) -možnost transferu financí na projekty s vysokou přidanou hodnotou	-kladný vliv na výkon společnosti díky zrychleným reakcím na vzdělávací potřeby -změna firemní kultury směrem k učící se organizaci -posílení image jako významného hráče na poli zaměstnavatelů
McDonald's	-vyřešení problému každodenního stárnutí vzdělávacích materiálů	-atraktivita výuky -možnost sledování studijních výsledků -rychlejší pochopení probírané látky

Zdroj: http://www.elearn.cz/soubory/e-learning_trends_ROI.pdf

Obrázek 12 - Ukázky e-learningových kurzů



Online Angličtina

Volně prodejný kurz. 30 hodin výuky ve více jak 70 lekcích od začátečníků až po pokročilé. Multimediální výklad se zajímavými tématy bohatě doplněn slovníky, gramatikou ...



Excel 2000

Volně prodejný kurz. 12 hodin výkladu v 11 lekcích, každá lekce sestává z multimediálního výkladu, animovaných ukávek postupů, simulací a testovacích otázek.



Word 2000

Volně prodejný kurz. 12,5 hodin výkladu v 14 lekcích, každá lekce sestává z multimediálního výkladu, animovaných ukázek postupů, simulací a testovacích otázek.



Přípravné testy IT znalostí

Test slouží k ověření znalostí potřebných ke zvládnutí různých testů z oblasti výpočetní techniky např. European Computer Driving Licence (ECDL).



Školení řidičů referentů

Volně prodejný kurz. Multimediální kurz s animovanými křížovkami sloužící pro cyklická školení řidičů v podnicích.



BOZP

Volně prodejný kurz. Multimediální kurz BOZP pro vstupní školení v podnicích. Každá lekce doplněna o cvičný test znalostí, zakončeno závěrečným testem.



Vyjednávání a clientský přístup

Kurz vyrobený zakázkově pro Českou pojišťovnu. Bohatě multimediální kurz s příběhem, teorií, cvičeními a testy pro výuku vyjednávání s klientem.



Vítejte v Makru

Kurz vyvinutý pro Makro ČR a Metro SK. Multimediální kurz určený k seznámení nového zaměstnance se společností a jeho přípravě na hladký vstup do kolektivu.



Spotřebitelské úvěry

Kurz vyrobený zakázkově pro ČSOB. Multimediální kurz vyučující problematiku spotřebitelských úvěrů.

Zdroj: http://www.elearn.cz/produkty_kurzy.asp?menu=produkty

7.10 E-learning ve veřejné správě

7.10.1 E-learning v Institutu pro místní správu Praha

Podle výroční zprávy IMS za rok 2007 Institut postupně připravuje e-learningové kurzy také pro zvláštní části zvláštní odborné způsobilosti. V průběhu roku 2007 byly připraveny kurzy zaměřené na tyto správní činnosti:

- Správní rozhodování o řídičských oprávněních a řídičských průkazech
- Finanční hospodaření územních samosprávných celků a jeho přezkumu
- Správa živnostenského podnikání
- Přestupkové řízení ve věci veřejného pořádku, občanského soužití a majetku

Od května 2007 mohou pomocí e-learningu studovat také vedoucí úřadů, a to kurz „Vzdělávání vedoucích úřadů – zvláštní část“. Všechny e-learningové kurzy Institutu jsou akreditovány Ministerstvem vnitra. V říjnu roku 2007 realizoval Institut pilotní projekt v oblasti kombinované formy výuky. Studujícím byl 30 dní před zahájením prezenční výuky ve vzdělávacím středisku Institutu v Benešově umožněn přístup do e-learningového prostředí. Tam měli možnost prostudovat základní informace týkající se

průběhu studia (organizace výuky, rozvrhy apod.) a dále pak řadu materiálů poskytnutých lektory Institutu (prezentace, přednášky, testy apod.). Součástí e-learningového kurzu byly také zákony ke stažení, soubory zkušebních otázek, doporučená literatura a podobně. V průběhu roku 2007 došlo také k dokončení a testování výukového prostředí ELEV, které by mělo studujícím výrazně zlepšit studijní komfort. Webová aplikace ELEV je nejen moderním studijním prostředím, ale současně slouží jako nástroj pro tvorbu kurzů, administraci a řízení elektronicky poskytovaného vzdělávání.¹⁴

Přehled vzorových vzdělávacích kurzů:

- [E-learningový kurz „Zvláštní odborná způsobilost ve správních činnostech ve finančním hospodaření územních samosprávných celků a jeho přezkum“](#) (pdf, 855 kB)
- [E-learningový kurz „Zvláštní odborná způsobilost ve správních činnostech v sociálně-právní ochraně dětí“](#) (pdf, 2,3 MB)
- [E-learningový kurz „Zvláštní odborná způsobilost ve správních činnostech v ochraně ovzduší“](#) (pdf, 4,2 MB)
- [E-learningový kurz „Zvláštní odborná způsobilost ve správních činnostech v ochraně přírody a krajiny“](#) (pdf, 3,4 MB)
- [E-learningový kurz „Zvláštní odborná způsobilost ve správních činnostech při správě živnostenského podnikání“](#) (pdf, 4 MB)
- [E-learningový kurz „Vstupní vzdělávání“](#) (pdf, 1,4 MB)
- [E-learningový kurz „Vzdělávání vedoucích úředníků“](#) (pdf, 3,6 MB)
- [E-learningový kurz „Vzdělávání vedoucích úředníků - obecná část“](#) (pdf, 1,5 MB)
- [E-learningový kurz „Vzdělávání vedoucích úředníků - zvláštní část“](#) (pdf, 1,9 MB)
- [E-learningový kurz „Rovné příležitosti žen a mužů“ - ONLINE](#) (archiv stránek)
- [E-learningový kurz „Vzdělávání o záležitostech EU“](#) (pdf, 3 MB)
- [E-learningový kurz „Nový správní řád“](#) (pdf, 1MB)
- [E-learningový kurz „Zvláštní odborná způsobilost ve správních činnostech v silniční dopravě“](#) (pdf, 1,7 MB)
- [E-learningový kurz „Zvláštní odborná způsobilost ve správních činnostech v hospodaření s odpady a nakládání s obaly“](#) (pdf, 2,4 MB)

Zdroj: <http://www.mvcr.cz/clanek/vzorove-vzdelavaci-programy-a-studijni-texty.aspx>

¹⁴ PROCHÁZKOVÁ, Z. A KOLEKTIV. *Výroční zpráva 2007* [online]. Praha: Institut pro místní správu, c2008 [cit. 2008-12-20]. Dostupné z: <http://www.institutpraha.cz/obj/obsah_fck/file/Vyrocnizpravy/vyrocnizprava_ims_2007.pdf>

7.11 Blended learning

Obrázek 13 - Ilustrativní obrázek



Blended Learning (v češtině kombinované nebo smíšené učení) představuje moderní rozvojovou metodu, při které se kombinují různé pedagogické metody především

klasický trénink s e-learningem, business simulacemi apod.

Blended learning umožňuje realizovat efektivní studium s podporou multimediálních informačních a komunikačních prostředků, v českém školství je velmi často využíván ve vyučovacích hodinách (multimediální encyklopedie, videoukázky na CD, internetové ukázky apod.), ale i v domácí přípravě (výukové programy, které procvičují učivo, multimediální encyklopedie jako cenné informační zdroje).

Blended Learning vychází z myšlenky, že rozvoj znalostí je do určité míry možné oddělit od rozvoje dovedností. Výhoda spočívá v tom, že své znalosti pracovníci získají (případně dále rozšíří) prostřednictvím e-learningových modulů před zahájením nebo po skončení skupinového tréninku. Získání znalostí se účastníci rozvoje mohou věnovat v době, prostředí a tempu, které jim nejvíce vyhovuje. Tímto krokem se zvyšuje efektivita rozvoje hned z několika důvodů: účastník má možnost vybrat si nejvhodnější čas pro svůj rozvoj, snížení nákladů na cestování, ubytování a stravování, které jsou spojeny s účastí na tréninkovém programu, sníží se potřebný čas pro rozvoj pracovníka, což má za důsledek omezení počtu dní, kdy není účastník schopen vykonávat pracovní činnosti. V rámci tréninkového programu je možné se více soustředit na procvičování konkrétních situací z praxe a osvojení potřebných dovedností. Zbývá více času na výměnu zkušeností jednotlivých účastníků mezi sebou i s trenérem.¹⁵

¹⁵ Zdroj: <http://www.mercuri.net/site/cs-CZ/>

Obrázek 14 - Ilustrativní obrázek



Blended learning se často kategorizuje do tří modelů: ¹⁶

1. Vzdělávání zaměřené na rozvoj dovedností (skill-driven learning)

Tento model kombinuje individuální vzdělávání vlastním tempem s podporou učitele či facilitátora, kteří podporují rozvoj znalostí a dovedností žáka.

Skill-driven model blended learningu představuje kombinaci:

- interakce jednotlivých účastníků edukačního procesu prostřednictvím emailu, diskusních fór a komunikace „tváří v tvář“,
- samostudia podporovaného WBT a knihami. Tento přístup lze přirovnat k chemické reakci, ve které učitelé/instruktoři hrají úlohu katalyzátoru, který umožňuje dosáhnout žádaného výsledku – vzdělání. Základem kvalitně realizovaného blended learningu je dobře zpracovaný plán, používání synchronních i asynchronních komunikačních prostředků (chat, videokonference, webinar vs. email).

¹⁶ <http://www.net-university.cz/?sekce=6&akce=CLANEK&soubor=blended&pocitadlo=3>

2. Vzdělávání zaměřené na rozvoj postojů/přístupů (attitude-driven learning)

Tento model pracuje s vybranými událostmi a masmédií, s jejichž pomocí ovlivňuje chování vzdělávaného. Attitude-driven model kombinuje tradiční výuku realizovanou ve třídách s online vzděláváním. Příkladem takto realizovaného vzdělávání jsou například kurzy manažerských dovedností, kurzy kultury mluveného projevu apod.

3. Vzdělávání zaměřené na rozvoj kompetencí (competency-driven learning)

Tento model kombinuje více metod, kterými lze působit na rozvoj kompetencí vzdělávaného (dále).

Je zaměřen na získávání znalostí a dovedností od zkušených expertů, někdy se také v souvislosti s tímto přenosem hovoří o tzv. experience sharing – sdílení zkušeností.

Ředitelka firmy Learn2grow s.r.o., Lucie Melicharová, se na konferenci E-learning 2007 zmínila o třech zajímavě pojmenovaných přístupech, které se ve zmíněné firmě používají: *sendvič*, *kotva* a *centrum*. Sendvič označuje kombinaci různých metod, kotva se užívá, když je jedna z metod stěžejní, a centrum spočívá v tom, že ústředním bodem je samotný zaměstnanec, který si může sám volit prostředky svého vzdělávání. Zejména v posledním přístupu se ale nejvíce projevuje riziko kombinovaného vzdělávání – je potřeba, aby zaměstnanci byli proaktivní a zodpovědní, jinak není blended learning příliš efektivní.

Blended Learning si za poslední rok získal velkou oblibu mezi účastníky tréninkových programů Mercuri International, neboť respektuje časové možnosti každého jednotlivce a aktivnější formou je zapojuje do komplexního výukového programu.

Blended Learning se velmi osvědčil při interních tréninkových programech na míru, které byly vytvořeny přímo pro konkrétní potřeby jednotlivých firem, např. pro společnosti Still, Messer Technogas, Bristol-Myers Squibb, Bayer Schering Pharma, Datart atd.

8 Výzkum

8.1 Cíl a objekt výzkumu

E-learning se v současné době dostává z pokusných a experimentálních fází života ve společnosti do fáze běžného nasazení a využívání. Ne vždy je však jeho implementace příliš zdařilá, a to především díky stále omezeným zkušenostem a nedostatkem metodických informací. Větší zkušenosti existují zatím zpravidla na vysokých školách. V jiných vzdělávacích systémech je zapotřebí maximálně čerpat zkušenosti vysokých škol a tyto zkušenosti využít s vědomím daných omezení ve vztahu k cílovému vzdělávacímu systému. Nejinak je tomu také v systému vzdělávání pracovníků územně samosprávných celků (ÚSC).

Počítačovou podporou vzdělávání (e-learning) můžeme chápat souhrn metod, postupů a technických prostředků, které za použití elektronických médií podporují vzdělávání. Jedním z dnes nejběžněji používaných typů e-learningových nástrojů je tzv. tutorovaný on-line kurz. On-line kurzy plní roli distributora vzdělávacího obsahu a zároveň roli řídicího prostředí kurzu. Vedle strukturovaných studijních článků zpracovaných multimediální formou mohou on-line kurzy nabízet další typy studijních aktivit, jakými jsou například úkoly, cvičení, testy, autotesty, ankety apod. Vedle toho mohou studentům a učitelům nabízet nástroje asynchronní komunikace (například strukturované diskusní fórum), nástroje synchronní komunikace (například chat, sdílená tabule apod.), nástroje automatického i ručního vyhodnocování testů a úkolů, různé typy statistik monitorovaných dat, nástroje specifikací individuálních studijních cest atd. Tutorované on-line kurzy je také možné doplnit o multimediální off-line učebnice na CD sloužící studentům k individuálnímu studiu bez nutnosti připojení k internetu.

Jak jsou na tom se vzděláváním, potažmo i zkušenostmi z e-learningového vzdělávání pracovníci ÚSC, nám ukáže následující výzkum. Cílem šetření byl sběr dat pro vyhodnocení metodiky vzdělávání. Konkrétním cílem dotazníku bylo seznámit se se zkušenostmi, zájmy a očekáváním pracovníků veřejné správy v oblasti jejich vzdělávání a zmapovat vlastní strukturu cílové skupiny.

8.2 Metoda sběru empirických dat

K porovnání a zhodnocení poznatků byl zvolen výzkum v podobě anonymního dotazníkového šetření na výše uvedeném magistrátu. Dotazník (Příloha 6) byl odeslán k odsouhlasení Ing. Zdeňce Košťálové, pracovníci personálního úseku na Magistrátu města Pardubice, a po jejím odsouhlasení byl rozeslán všem administrativním pracovníkům magistrátu, respektive všem zaměstnancům, jenž mají e-mailové adresy. Dotazovaní byli pracovníky na různých pracovních pozicích. Od referentů, přes vedoucí úseků, vedoucí oddělení, až po vedoucí odborů. Nevýhodou tohoto šetření byla nízká návratnost zodpovězených dotazníků. Dotazníkového šetření se z původně oslovených 347 pracovníků Magistrátu města Pardubice se zúčastnilo pouze 45 osob. Návratnost dotazníků byla tedy 12,97 %.

8.3 Zpracování empirických dat

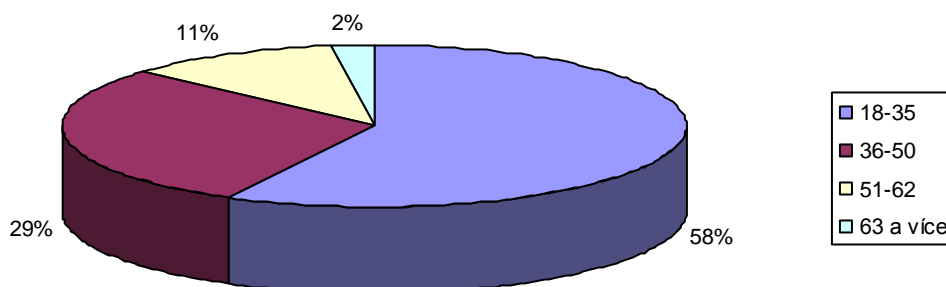
Získané výsledky byly zpracovány elektronicky v programu Excel a počty odpovědí následně překontrolovány. Čtyři dotazníky musely být vráceny dotazovaným s žádostí o doplnění či nápravu protichůdných odpovědí. Pro hodnocení šetření bylo použito 45 dotazníků.

8.4 Vyhodnocení empirických dat

Otázka č. 1

Kolik Vám je let?		
<i>Nabídnutá odpověď</i>	<i>Absolutní četnost</i>	<i>Relativní četnost</i>
18-35	26	57,78%
36-50	13	28,89%
51-62	5	11,11%
63 a více	1	2,22%
<i>Celkem</i>	<i>45</i>	<i>100,00%</i>

Graf 6 - Výzkum - Věková struktura pracovníků

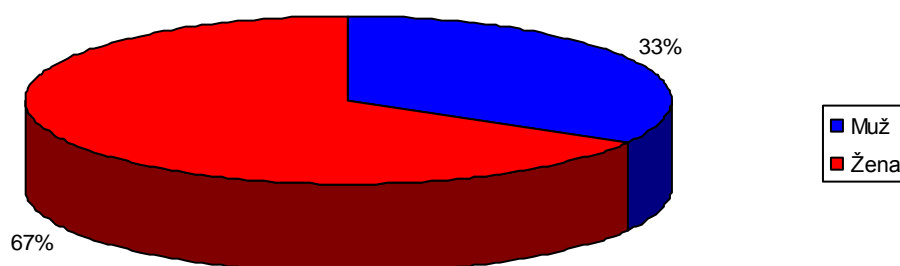


Komentář: Pracovníci magistrátu tvoří relativně mladý kolektiv (nadpoloviční část tvoří věková skupina 18 – 35 let). Tento fakt by měl být pozitivem pro vysoké pracovní nasazení, znalost výpočetní techniky a dobré mezilidské vztahy (vyloučeny generační konflikty).

Otázka č. 2

Jaké je Vaše pohlaví?		
<i>Nabídnutá odpověď</i>	<i>Absolutní četnost</i>	<i>Relativní četnost</i>
Muž	15	33,33%
Žena	30	66,67%
<i>Celkem</i>	<i>45</i>	<i>100,00%</i>

Graf 7 - Výzkum - Pohlavní struktura pracovníků



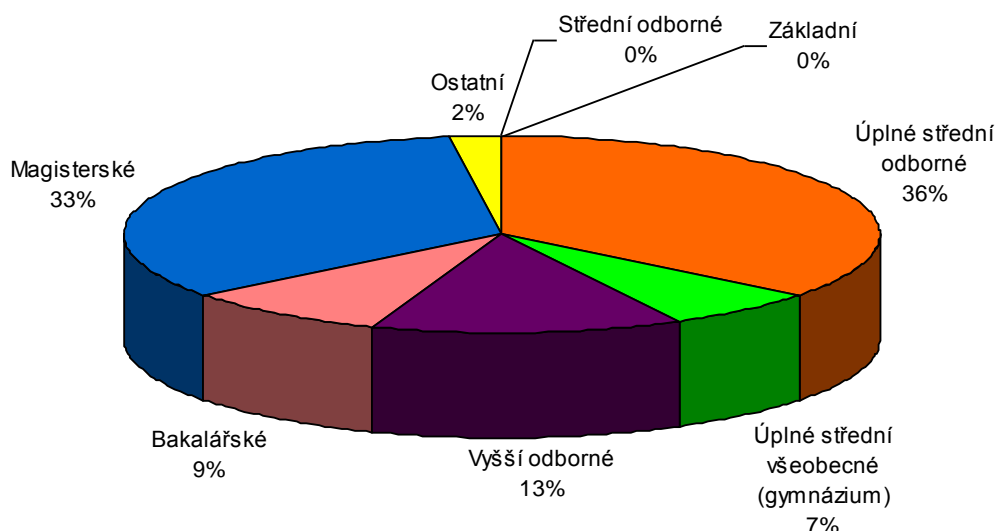
Komentář: 2/3 pracovníků této instituce tvoří ženy. O ženách se soudí, že jsou „*citlivé, klidné, trpělivé, pečlivé, pracovité, spolehlivé*“. Podle dat ze studie Kuchařové a Zamykalové [Kuchařová a Zamykalová 2000] se považují ale také za nesamostatné v rozhodování, nesoutěživé a bez autority. „*Neumí se (pro něco – pozn. autorky) rvát a rychle jednat*“, a to ve světě, kde „*mají zelenou průbojní, draví, nekompromisní, agresivní a drzí*“.

Jelikož je „*mužské – průbojnější*“ chování oceňováno a uplatňováno spíše v soukromém sektoru – při podnikání, a to „*ženské - citlivé, ale pečlivé a pracovité*“ chování uplatňováno spíše na administrativních pozicích, můžeme prohlásit, že pohlavní uzpůsobení pracovníků magistrátu jen kopíruje zažitý zvyky a soudy.

Otázka č. 3

Jaké je Vaše nejvyšší dosažené vzdělání?		
<i>Nabídnutá odpověď</i>	<i>Absolutní četnost</i>	<i>Relativní četnost</i>
Základní	0	0,00%
Střední odborné	0	0,00%
Úplné střední odborné	16	35,56%
Úplné střední všeobecné (gymnázium)	3	6,67%
Vyšší odborné	6	13,33%
Bakalářské	4	8,89%
Magisterské	15	33,33%
Ostatní	1	2,22%
<i>Celkem</i>	<i>45</i>	<i>100,00%</i>

Graf 8 - Výzkum - Dosažené vzdělání pracovníků

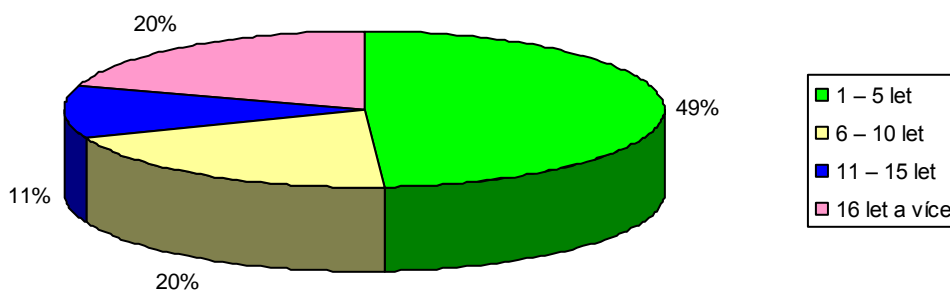


Komentář: První dvě skupiny na přičce jsou co do absolutní četnosti skoro naprosto identické. Nejpočetnější skupinu tvoří lidé (v našem případě ženy) s maturitou (ze střední školy), ale ihned za nimi jsou ve vysokém zastoupení lidé s vysokoškolským vzděláním (v převážné většině muži). Tato skutečnost vypovídá o vysoké profesionalitě veřejné správy.

Otázka č. 4

Jak dlouho pracujete ve veřejné správě?		
<i>Nabídnutá odpověď</i>	<i>Absolutní četnost</i>	<i>Relativní četnost</i>
1 – 5 let	22	48,89%
6 – 10 let	9	20,00%
11 – 15 let	5	11,11%
16 let a více	9	20,00%
<i>Celkem</i>	<i>45</i>	<i>100,00%</i>

Graf 9 - Výzkum - Praxe pracovníků

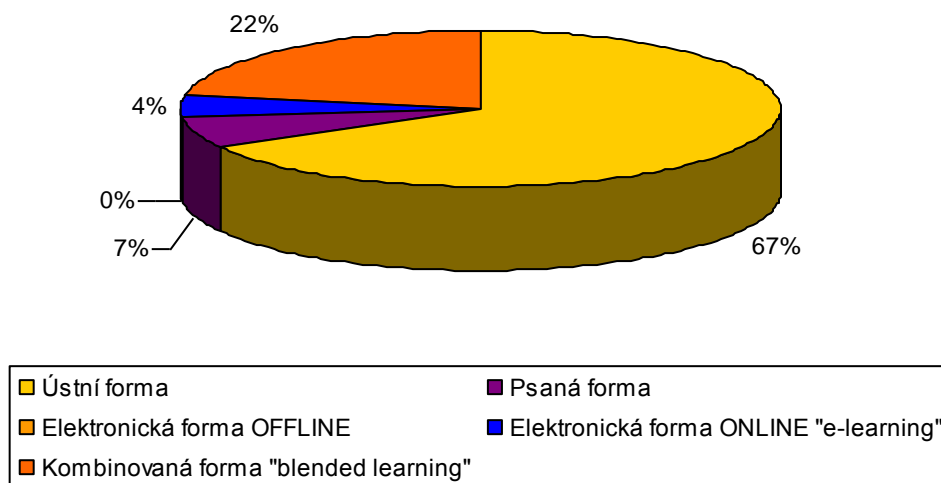


Komentář: V posledních 5ti letech muselo na magistrátu dojít k velké obměně zaměstnanců. Vypovídá o tom skutečnost, že za posledních 10 let bylo přijato 31 zaměstnanců, přičemž 22 z nich pracuje na magistrátu méně než pět let (ženy s ÚSO vzděláním).

Otázka č. 5

Jakou formu studia preferujete?		
Nabídnutá odpověď	Absolutní četnost	Relativní četnost
Ústní forma	30	66,67%
Psaná forma	3	6,67%
Elektronická forma OFFLINE	0	0,00%
Elektronická forma ONLINE "e-learning"	2	4,44%
Kombinovaná forma "blended learning"	10	22,22%
<i>Celkem</i>	<i>45</i>	<i>100,00%</i>

Graf 10 - Výzkum - Preferovaná forma vzdělávání



Komentář: Jak je z grafu a tabulky patrné, je velmi oblíbenou formou vzdělávání mezi zaměstnanci magistrátu ústní přednáška spojená s výměnou názorů a diskusí. Oblíbenost ústního podání může být způsobena několika důvody:

- Přímým kontaktem lektora se studentem a poznáním jeho osoby
- Živým jazykem (používáním intonace hlasu, gestikulacemi atd.)
- Možností diskuse či odpovídání na dotazy studentů
- Vytyčeným časem, který student věnuje pouze svému školení

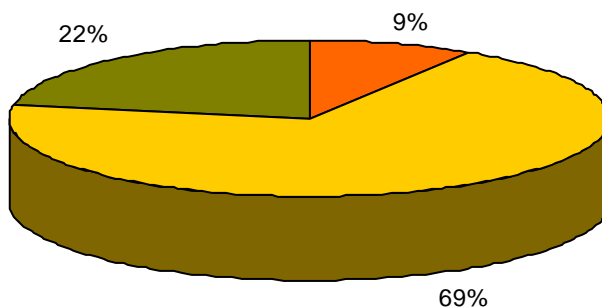
Druhou nejoblíbenější formou je tzv. „blended learning“. Jedná se o kombinaci elektronické formy vzdělávání a právě tak oblíbené ústní prezentace. Blended learning se snaží kompenzovat některé dílčí nevýhody e-learningu při plnění vzdělávacích cílů kombinací s prvky standardní výuky. Jedná se o absolvování e-learningového kurzu




s úvodním či závěrečným seminářem nebo workshopem. Blended learning umožňuje, aby lektor sledoval studenta při práci v programu, viděl jeho konkrétní chyby i čas, který u učení strávil. Na živou hodinu si pak připraví látku, jež činila studentovi problémy, zaměří se na její osvětlení a procvičení. Smyslem je pak hlavně mluvený projev. Výhodou je pro studenta to, že si může zvolit rychlost, typ i formu kurzu podle vlastních individuálních potřeb, což může působit jako významný stimulátor. Blended learning udržuje motivaci studentů také tím, že zajišťuje pravidelnou komunikaci se zkušeným lektorem.

Otázka č. 6

Jakou máte zkušenost s e-learningovou formou vzdělávání? (Pozn.: počítejte sem i „blended learning“)		
<i>Nabídnutá odpověď</i>	<i>Absolutní četnost</i>	<i>Relativní četnost</i>
Nevím, co tento pojem znamená.	4	8,89%
Vím, co tento pojem znamená, ale zatím jsem se s touto formou vzdělávání nesetkal(a).	31	68,89%
Vím, co tento pojem znamená; již jsem absolvoval(a) vzdělávací kurz touto formou.	10	22,22%
<i>Celkem</i>	<i>45</i>	<i>100,00%</i>

Graf 11 - Výzkum – Zkušenosti s e-learningem



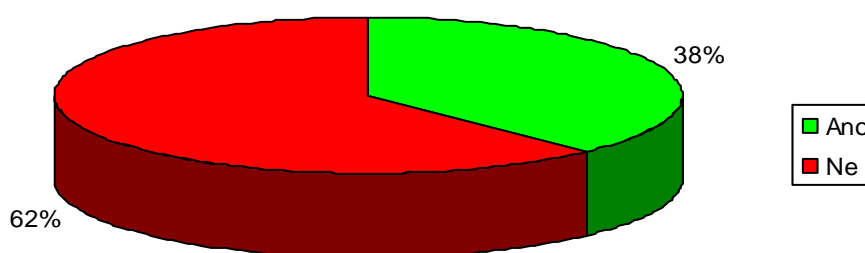
 Nevím, co tento pojem znamená
 Vím, co tento pojem znamená, ale zatím jsem se s touto formou vzdělávání nesetkal(a)
 Vím, co tento pojem znamená; již jsem absolvoval(a) vzdělávací kurz touto formou

Komentář: Masivní většina zaměstnanců zná pojem „e-learning“, ale zároveň se s tím druhem vzdělávání v praxi ještě nesetkali. Jen několik málo jedinců (4 – především ženy s ÚSO vzděláním) tento pojem nezná. Zbývá část respondentů (pracovníci vysokoškolským vzděláním – bez ohledu na stupeň vzdělání) má dokonce již praktické zkušenosti s tímto druhem vzdělávání.

Otázka č. 7

Nabídl vám zaměstnavatel vzdělávací kurz s e-learningovou formou?		
<i>Nabídnutá odpověď</i>	<i>Absolutní četnost</i>	<i>Relativní četnost</i>
Ano	17	37,78%
Ne	28	62,22%
<i>Celkem</i>	<i>45</i>	<i>100,00%</i>

Graf 12 - Výzkum - Obdržení nabídky k absolvování e-learningových kurzů

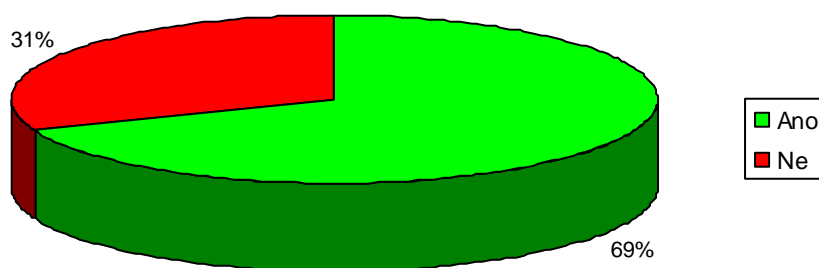


Komentář: Z obdržených odpovědí můžeme prohlásit, že magistrát s nabídkou či zajišťováním e-learningových kurzů teprve začíná nebo nemá o tyto druhy vzdělávání zájem. Abychom mohli magistrátu doporučit nějakou optimální formu vzdělávání pro jeho zaměstnance, musíme přejít k následující otázce (č. 8).

Otázka č. 8

Měl (a) byste zájem o vzdělávání formou e-learningu či blended learningu?		
<i>Nabídnutá odpověď</i>	<i>Absolutní četnost</i>	<i>Relativní četnost</i>
Ano	31	68,89%
Ne	14	31,11%
<i>Celkem</i>	<i>45</i>	<i>100,00%</i>

Graf 13 - Výzkum - Zájem o moderní formu vzdělávání

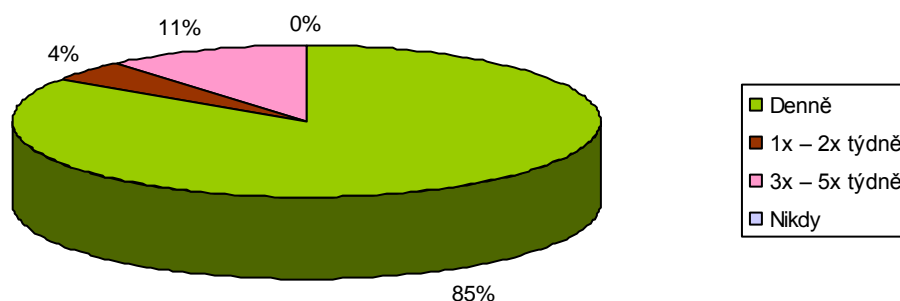


Komentář: 70%tní část respondentů má zájem vyzkoušet vzdělávání elektronickou formou. Jelikož však dávají do této doby přednost ústní formě, dá se předpokládat, že by uvítali spíše kombinaci ústní a elektronické formy, tj. blended learning. Zájem o vyzkoušení nové formy vzdělávání je možná zapříčiněna i věkovou strukturou pracovníků, kteří se nebojí zkusit „nové věci“.

Otázka č. 9

Jaká je vaše četnost připojení k internetu?		
<i>Nabídnutá odpověď</i>	<i>Absolutní četnost</i>	<i>Relativní četnost</i>
Denně	38	84,44%
1x – 2x týdně	2	4,44%
3x – 5x týdně	5	11,11%
Nikdy	0	0,00%
<i>Celkem</i>	<i>45</i>	<i>100,00%</i>

Graf 14 - Výzkum - Četnost připojení k internetu

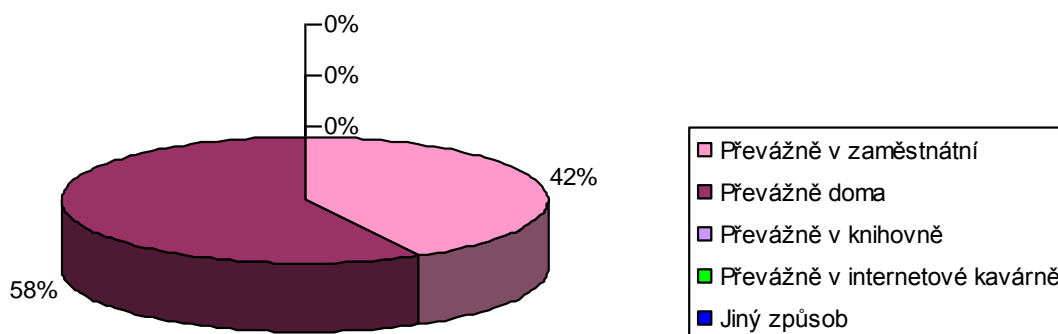


Komentář: Podle četnosti připojení pracovníků se dá usuzovat, že jsou pro vzdělávání elektronickou formou (online: e-learning či blended learning) nastaveny již optimální podmínky. Buď sám zaměstnavatel umožňuje svým zaměstnancům připojení na internet, anebo jsou pracovníci online i ve svém soukromí.

Otázka č. 10

Kdybyste byl přihlášen do e-learningového kurzu, kde byste se připojoval k internetu a studoval?		
Nabídnutá odpověď	Absolutní četnost	Relativní četnost
Převážně v zaměstnání	19	42,22%
Převážně doma	26	57,78%
Převážně v knihovně	0	0,00%
Převážně v internetové kavárně	0	0,00%
Jiný způsob	0	0,00%
<i>Celkem</i>	<i>45</i>	<i>100,00%</i>

Graf 15 - Výzkum - Místo pro on-line studium



Komentář: S již zmíněnými optimálními podmínkami pro e-learning (či blended learning) v souvislosti s četností připojování respondentů na internet však narážíme na skutečnost, že zaměstnanci magistrátu by se elektronickou formou vzdělávali ve větší míře až ve svém soukromí. Tato odpověď respondentů může spočívat v následujících důvodech:

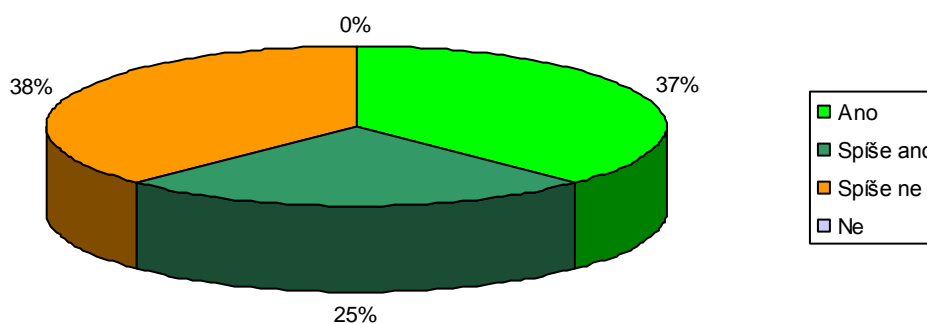
- Pracovní nasazení v práci je tak vysoké, že už se nenaskýtá prostor ke vzdělávání během pracovní doby
- Zaměstnanci (studenti) raději k pracovním účelům upřednostní klid u studia před ztrátou svého soukromého času

Další otázky jsou pro osoby podstoupivší vzdělávací kurz formou e-learningu.

Otázka č. 11

Splnila e-learningová forma vaše představy?		
<i>Nabídnutá odpověď</i>	<i>Absolutní četnost</i>	<i>Relativní četnost</i>
Ano	3	37,50%
Spíše ano	2	25,00%
Spíše ne	3	37,50%
Ne	0	0,00%
<i>Celkem</i>	8	100,00%

Graf 16 - Výzkum - Splnění představ o e-learningu

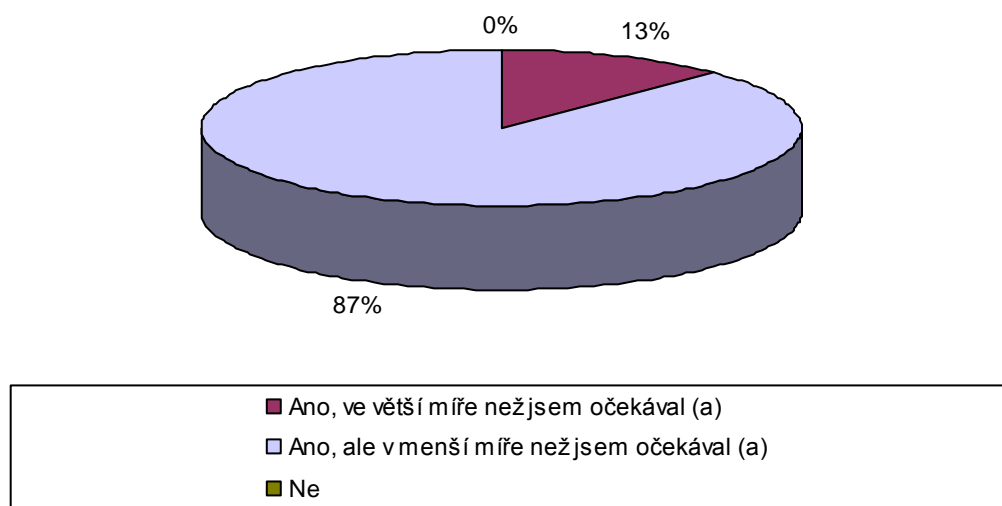


Komentář: Na základě vyhodnocení přijatých odpovědí, můžeme prohlásit, že nikdo z absolvujících nebyl úplně nespokojen. Odpověď „ano“ jsou společně s odpovědí „spíše ne“ na pomyslných vahách v relativní rovnováze. Znamená to, že nedocházelo ke splňování představ u všech pracovníků, kteří se zúčastnili e-learningového vzdělávání. Vše se samozřejmě odvíjí od představ, se kterými do e-learningového vzdělávání pracovníci vstupovali. Co vlastně očekávali a s čím byli nespokojeni? Odpovědi na tuto otázku naleznete v následujících dvou otázkách.

Otázka č. 12

Získal (a) jste v e-learningových kurzech nové vědomosti?		
<i>Nabídnutá odpověď</i>	<i>Absolutní četnost</i>	<i>Relativní četnost</i>
Ano, ve větší míře než jsem očekával (a)	1	12,50%
Ano, ale v menší míře než jsem očekával (a)	7	87,50%
Ne	0	0,00%
<i>Celkem</i>	8	<i>100,00%</i>

Graf 17 - Výzkum - Získání nových vědomostí

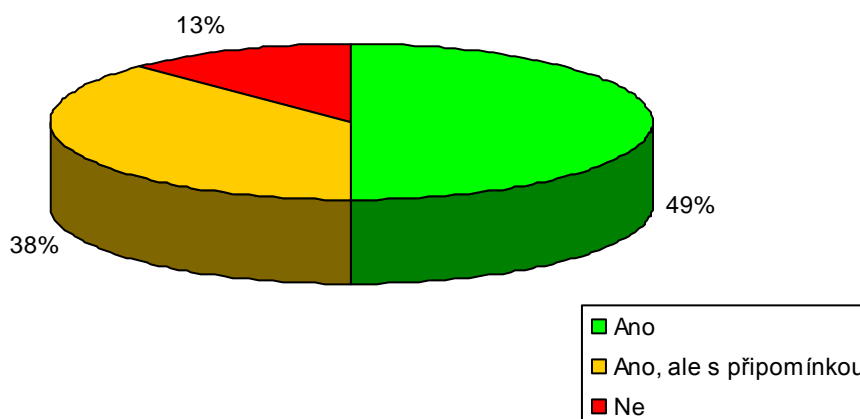


Komentář: Odpověďmi na otázku č. 12 jsme odhalili slabinu, související s otázkou č. 11. Jak jsme se již v předchozím bodu zmínili, pracovníci byli vždy ně zcela spokojeni s e-learningovým vzděláváním. Nedochozelo k naplňování jejich představ, a to z důvodu nabývání méně informací, než které od vzdělávání původně očekávali. Tato „kvalita“ kurzu však nemusí (a spíše ani nemá) přímou souvislost s formou vzdělávání, ale spíše s obsahem vzdělávacího kurzu. V tomto případě bych ze strany personálního úseku prověřila výuku všech předem stanovených oblastí kurzů, a poté kontaktovala vzdělávací agenturu s náměty na zvýšení kvality kurzu. Byla by to neefektivní investice - účastnit se kurzů, které pro vybrané pracovníky nemají přínos.

Otázka č. 13

Vyhovovala vám e-learningová forma vzdělávání?		
<i>Nabídnutá odpověď</i>	<i>Absolutní četnost</i>	<i>Relativní četnost</i>
Ano	4	50,00%
Ano, ale s připomínkou	3	37,50%
Ne	1	12,50%
<i>Celkem</i>	8	<i>100,00%</i>

Graf 18 - Výzkum - Vyhovování e-learningové formy vzdělávání



Komentář: Odpovědi na otázku č. 13 jsou někdy v rozporu s odpovědí předchozí. Byť na předchozí otázku odpovědělo cca 88 % respondentů, že získali méně nových informací, než od kurzu očekávali, tak i přesto byly - v celkovém posouzení - s absolvovaným kurzem spokojeni. Náměty či připomínky pracovníků MMP, jenž nabyli zkušeností z e-learningových kurzů můžeme shrnout do následujících bodů:

- Materiály nebyly zpracovány kvalitně, jejich třídění a systém přístupu k nim byl složitý a nepřehledný
- Materiály nebyly zpracovány k jednoduchému tisku (po celodenní práci na PC je tištěná podoba učebních materiálů přijatelnější)
- Chyběly konzultace k látce s přednášejícími
- Chybělo prostředí pro komunikaci s přednášejícím a spolužáky (přímo na stránkách e-learningu) z důvodu poskytování rad, připomínek, upřesnění těžších studijních pasáží apod.

- Chyběly praktické a názorné případy či ukázky souvisejících s obsahem přednášené (vyučující) látky a problematiky
- Chybělo průběžné hodnocení úrovně dosažených znalostí (formou automaticky vyhodnocovaných testů apod.)

V závěru výzkumu je uveden seznam společností či institucí, jenž jsou Magistrátem města Pardubice najímány ke školení jejich pracovníků:

- RNDr. Ivana Exnerová – agentura BOVA POLYGON, Praha:
<http://www.bovapolygon.cz/home/>
- Institut pro místní správu Praha, Praha: <http://www.institutpraha.cz/index.php>
- Olga Tučková – ODBORCONSULT-D, Praha:
<http://www.skoleni-kurzy.cz/cs/Default.aspx>
- SALVEA, Pardubice: <http://www.salvea.zde.cz/>
- Vzdělávací centrum pro veřejnou správu ČR, o.p.s., Pardubice:
<http://www.vcvscr.cz/>
- CAMPANUS – Mgr. Pavel Filipčík, Brno: <http://www.campanus.com/>
- NOVATIS s.r.o., Pardubice: <http://www.agentura-novatis.com/>

Závěr

Otázka profesní přípravy, ale také problematika vzdělávání pracovníků veřejné správy souvisí velmi úzce nejen s kvalitním výkonem správních činností, nýbrž i s celkovým způsobem pojetí a koncipování správního systému, základním pojetím jeho poslání a způsobem realizace jeho funkcí.

Čím složitější a sofistikovanější jsou úkoly a struktura činností veřejné správy, tím více vzrůstá význam a úloha vzdělávání těch osob, které tyto úkoly vykonávají.

Je nutné rozvíjet znalosti a dovednosti potřebné pro efektivní práci zaměstnanců a dát dostatečně velký prostor etickým hodnotám a tak zvaným měkkým dovednostem moderní veřejné správy, jako je jednání s občany a podnikateli, poskytování rad a informací, jednání s cizinci, respektování občanských práv, iniciativní předcházení problémům, řešení konfliktů, překonávání administrativních bariér apod.

Pokud dnes hovoříme o vzdělávání pracovníků veřejné správy, zpravidla vždy je za základní kámen tohoto vzdělávání považován zákon č. 312/2002 Sb. Ten stanoví jednoznačně, koho a v jakém rozsahu se vzdělávání týká. Stanoví rovněž základní typy vzdělávání i kompetence subjektů, kteří se na něm podílí. V současné době lze obvyklý průběh kariéry úředníka charakterizovat tak, že důraz je kladen na jeho odborný rozvoj na určené pracovní pozici v rámci odboru, tj. na jeho profesní specializaci a růst.

Je však otázkou, zda současné nároky na výkon veřejné správy a na její pracovníky mohou být v rámci takto charakterizovaného vzdělávání dostatečným způsobem uspokojeny. Je pochopitelné, že legislativně nelze postihnout všechny formy, souvislosti a tématické oblasti, které mohou přispět k rozšíření a prohloubení profesní přípravy stávajících pracovníků veřejné správy. Navíc mnozí odborníci považují tříletou lhůtu (což je zákonem stanovená minimální doba dalšího vzdělávání) za pro někoho zbytečně dlouhou a pro někoho naopak příliš krátkou, a proto upřednostňují individuálnější přístup ke vzdělávání.

Zákon o úřednících územních samosprávných celků staví před každý ÚSC úkol zpracovat pro každého úředníka individuální plán vzdělávání. K tomu je třeba vycházet z analýzy reálných vzdělávacích potřeb jednotlivých zaměstnanců úřadu. Na základě takto získaných údajů o vzdělávacích potřebách jsou sestaveny individuální plány vzdělávání, které jsou východiskem pro vytvoření cíleného a efektivního programu

vzdělávání pro všechny zaměstnance. Hodnotí se jednotlivá kritéria související s odbornými a personálními předpoklady pracovní činnosti každého zaměstnance. Pro každého zaměstnance je sestaven individuální vzdělávací plán na následující tři roky a zároveň jsou organizovány vzdělávací akce pro skupiny zaměstnanců se stejnými vzdělávacími potřebami.

Zaměstnancům VS musí být poskytováno vzdělávání na základě jejich individuálních plánů vzdělávání a na základě principu efektivity, vysoké kvality, kontinuity, rovného přístupu a součinnosti. Zaměstnanci musí být ke vzdělávání zaměstnavatelem motivováni, neboť vzdělávání a učení nelze oddělovat od celkové kultury úřadu, vedení lidí a péče o zaměstnance. Mezi motivační faktory patří celkové ovzduší a kultura úřadu, perspektivy budoucího osobního rozvoje a uplatnění, mezilidské vztahy, odborná a lidská autorita managementu, styl řízení a jednání, péče o lidi, jejich zdraví a pracovní a životní prostředí a jiné faktory.

V dalším období by mělo být prioritou zkvalitnění obsahu a organizace v oblasti vzdělávání pracovníků územní veřejné správy, a to jak na úrovni akreditovaných vzdělávacích institucí, tak i na úrovni územních samosprávných celků, které proces profesního vzdělávání úředníků podle zákona plánují a zabezpečují. Tato priorita vychází z implementace zákona č. 312/2002 Sb., o úřednících územních samosprávných celků, který přinesl v souladu s evropskými trendy poměrně značnou liberalizaci systému vzdělání.

Nejenom vyšší kvalita, ale i efektivnější způsob vzdělávání je pro dnešní dobu a veřejnou správu velmi důležitý. Hospodárnost, účelnost, elektronizace a modernizace patří k faktorům, jenž ovlivňují dnešní způsob vzdělávání. Proto se v dnešní době stává upřednostňovanou formou vzdělávání forma elektronická, tzv. „e-learning“. Jedná se o aplikaci informačních technologií při vývoji, distribuci a řízení vzdělávání v organizaci. E-learning není pouhé dodávání výuky ve formě elektronického kurzu, e-learning pokrývá i oblasti jako je monitorování, plánování, sdílení vědomostí, či finanční management. E-learning čítá mnoho výhod, jenž předčí jeho nevýhody. Podle proběhnuvšího dotazníkového šetření na Magistrátu města Pardubice je však z konkrétních důvodů natolik preferována ústní forma vzdělávání, že by bylo dobré zkusit – s ohledem na zájem o nové věci – vzdělávat své pracovníky formou „blended learning“, která spočívá v kombinaci prezenční formy výuky a e-learningové podpory.

Na samotný závěr chybí už jen zmínka o návrhu nového zákona, týkajícího se jednotné úpravy vzdělávání jak pro úředníky státu, tak i pro úředníky ÚSC. Zpracováním věcného záměru byl pověřen vrchní ředitel sekce veřejné správy MV Robert Ledvinka. Zásadní princip spočívá v tezi, že mezi úředníkem státu a úředníkem ÚSC není téměř žádný rozdíl – osmdesát procent činnosti je vykonáváno v území. Dalšími důvody jsou podle p. Ledvinky: neplnění ústavy, kritika ze strany EU, nedostatky stávající právní úpravy. Přijetím nového zákona by mělo dojít k oddělení politických funkcí od úřednických a stanovení nových kategorií úředníků. Zpracování věcného záměru probíhá od 3. kvartálu r. 2008, avšak realizace nového zákona je oddálena z důvodu pádu vlády, k němuž došlo na konci března letošního roku.

9 Použité zdroje

Literatura

1/ BALATKA, R. *Systém vzdělávání pracovníků veřejné správy se zaměřením na vzdělávání pracovníků územních finančních orgánů: bakalářská práce*. Univerzita Pardubice, Fakulta ekonomicko-správní, 2005.

2/ BERÁNKOVÁ, Z. Vláda schválila Pravidla vzdělávání zaměstnanců ve správních úřadech. *Veřejná správa*, leden 2006, roč. 17, č. 4.

3/ DOUBRAVOVÁ, P. Zpráva o stavu vzdělávání úředníků územních samosprávných celků v České republice letech 2003 - 2004. Zpráva o plnění povinností vyplývajících ze zákona.

4/ FERRAROVÁ, E. Kvalita procesu vzdělávání. In *Sborník příspěvků z VII. konference Vzdělávání úředníků ve veřejné správě pořádané Ministerstvem vnitra ČR ve spolupráci s Centrem distančního vzdělávání na Univerzitě Palackého v Olomouci*. Olomouc: Centrum distančního vzdělávání UP, 2005. ISBN 80-244-1142-3.

5/ HÁN, J., ŠPINDLER, P., VEJVODOVÁ, J., ZELENDA, S. *Návrh metodologie, organizace a realizace distančního vzdělávání úředníku ÚSC s využitím eLearningových kurzů včetně příručky pro tutory a lektory*, 2007.

6/ JURNÍKOVÁ, Jana – KADEČKA, Stanislav. Ke vztahu státu a samosprávy. *Veřejná správa*. Praha: Ministerstvo vnitra ČR, 22.2.2001, č. 8, příloha. Vychází týdně.

7/ KOUBEK, J. *Řízení lidských zdrojů*. 3. vyd. Praha: Management Press, 2001. 368 s. ISBN 80-7261-033-3.

8/ KOUDELKA, Z. *Obce a kraje*. 1. vyd. Praha: Linde Praha, 2000. 232 s. ISBN 80-7201-250-9.

9/ NOVOTNÁ, P. *Vzdělávání zaměstnanců veřejné správy: bakalářská práce*. Univerzita Pardubice, Fakulta ekonomicko-správní, 2006.

10/ PEKOVÁ, J., PILNÝ, J., JETMAR, M. *Veřejná správa a finance*. 2. vyd. Praha: ASPI, 2005. 556 s. ISBN 80-7357-052-1.

11/ POLÁN, Z. *Lidské zdroje*. 1. vyd. Praha: Academia, 2002. 288 s. ISBN 80-200-0950-7.

12/ POMAHAČ, R., VIDLÁKOVÁ, O. *Veřejná správa*. 1. vyd. Praha: C. H. Beck, 2002. 278 s. ISBN 80-7179-748-0.

13/ PRŮCHA, P. *Veřejná správa a samospráva*. 1. vyd. Praha: Vysoká škola aplikovaného práva, 2004. 244 s. ISBN 80-86775-03-08.

14/ SBORNÍK PŘÍSPĚVKŮ Z 2. PEDAGOGICKÉHO SEMINÁŘE. *Výuka veřejné ekonomiky a správy na vysokých školách v ČR*. 1. vyd. Ostrava: VŠB – Technická univerzita, 2002. 37 s. ISBN 80-248-0183-3.

15/ ŠTĚPÁNOVÁ, P. *Vzdělávání pracovníků ve veřejné správě se zaměřením na posílení lokální samosprávy: diplomová práce*. Univerzita Pardubice, Fakulta ekonomicko-správní, 2003.

16/ VIDLÁKOVÁ, O. *Reformy veřejné správy*. 1. vyd. Pardubice: Univerzita Pardubice, 2000. 140 s. ISBN 80-7194-290-1.

17/ WRIGHT, G., NEMEC, J. *Management veřejné správy. Teorie a praxe*. 1. vyd. Praha: Ekopress, 2003. 419 s. ISBN 80-86119-70-X.

Elektronické zdroje

- 1/ 1. VOX. *Závazná přihláška na kurzy a semináře firmy 1. VOX, a. s.* [online]. Praha: 1.Vox, c2007 [cit.2006-02-20]. Dostupné z: <<http://www.vox.cz/data/download/prihlaska.doc>>.
- 2/ CROSS, J., HAMILTON, I. *The DNA of eLearning, excerpt from Beyond eLearning.* [online]. Olomouc: Internet Time Group, c2002 [cit. 2009-02-03]. Dostupné z: <<http://www.internetttime.com>>
- 3/ INSTITUT PRO MÍSTNÍ SPRÁVU PRAHA. *Cvičný test z obecné části zvláštní odborné způsobilosti* [online]. Praha: Institut pro místní správu Praha, c2009 [cit.2008-08-20]. Dostupné z: <<http://www.institutpraha.cz/otestujte-se>>.
- 4/ INSTITUT PRO MÍSTNÍ SPRÁVU PRAHA. *ELEV – Vzdělávejte se OnLine* [online]. Praha: Institut pro místní správu Praha, c2009 [cit.2009-01-21]. Dostupné z: <<http://elev.institutpraha.cz/>>.
- 5/ INSTITUT PRO MÍSTNÍ SPRÁVU PRAHA. *Přihláška k ověření zvláštní odborné způsobilosti zkouškou a k přípravě u Institutu pro místní správu Praha* [online]. Praha: Institut pro místní správu Praha, c2009 [cit.2008-08-13]. Dostupné z: <http://www.institutpraha.cz/obj/files/1/prihlaska-zkouska_a_priprava.doc>.
- 6/ INSTITUT PRO MÍSTNÍ SPRÁVU PRAHA. *Výroční zprávy* [online]. Praha: Institut pro místní správu Praha, c2009 [cit.2008-11-19]. Dostupné z: <<http://www.institutpraha.cz/pusobnost/vyrocnizpravy>>.
- 7/ INSTITUT STÁTNÍ SPRÁVY. *Institut státní správy a jeho podíl na zkvalitňování státní správy* [online]. Praha: Institut státní správy, c2008 [cit.2009-01-13]. Dostupné z: <http://web.mvcr.cz/archiv2008/sprava/moderniz/kvalita/prezentacekv/46_iss.pdf>.
- 8/ INSTITUT STÁTNÍ SPRÁVY. *Portál e-learningový kurzů Institutu státní správy zprávy* [online]. Praha: Institut státní správy, c2009 [cit.2009-02-20]. Dostupné z: <<http://iss-edu.cz/e-lportal/>>
- 9/ JURNÍKOVÁ, Jana – KADEČKA, Stanislav. *Ke vztahu státu a samosprávy. Veřejná správa* [online]. Praha: Ministerstvo vnitra ČR, 22.2.2001, č. 8, příloha. [cit. 2006-01-09]. Vychází týdně. Dostupné z: <<http://www.mvcr.cz/casopisy/s/2001/0008/8pril1.html>>.
- 10/ Kolektiv autorů. *Průvodce studiem. E-learning & E-education* [online]. Olomouc: Net University s.r.o., c2007 [cit. 2009-02-03]. Dostupné z: <<http://www.net-university.cz/download/pruvodce.pdf>>.
- 11/ KONTIS. *Kurzy* [online]. Praha: Kontis, c2008 [cit. 2008-12-26]. Dostupné z: <http://www.elearn.cz/produkty_kurzy.asp?menu=produkty>

- 12/ KOPECKÝ, K. *Kolik stojí e-learning?* E-ziny [online]. Olomouc: Net-University, c2008 [cit. 2009-02-09]. Dostupné z: <<http://www.net-university.cz/?sekce=6&akce=CLANEK&soubor=kolikstoji&pocitadlo=39>>
- 13/ KOPECKÝ, K. *Modely tzv. blended learningu (úvod do problematiky)* [online]. Olomouc: Net-University, c2008 [cit. 2009-04-01]. Dostupné z: <<http://www.net-university.cz/?sekce=6&akce=CLANEK&soubor=blended&pocitadlo=3>>
- 14/ KOPECKÝ, K. *Současné trendy e-learningem podporovaného vzdělávání* [online]. Olomouc: Net-University, c2004 [cit. 2009-03-02]. Dostupné z: <<http://www.net-university.cz/?sekce=6&akce=CLANEK&soubor=trendy&id=5>>
- 15/ KVĚTOŇ, K. *Základy e-learningu* [online]. Ostrava: Ostravská univerzita-Centrum informačních technologií, c2006 [cit. 2009-01-26]. Dostupné z: <http://cit.osu.cz/dokumenty/elearning_kkveton.pdf>
- 16/ MERCURI INTERNATIONAL. *Blended Learning – efektivnější rozvoj pracovníků* [online]. Praha: Mercuri, c2008 [cit. 2008-12-02]. Dostupné z: <<http://www.mercuri.net/site/cs-CZ/>>
- 17/ MINISTERSTVO ŠKOLSTVÍ, MLÁDEŽE A TĚLOVÝCHOVY. *Akreditované studijní programy vysokých škol* [online]. Praha: MŠMT, c2007 [cit.2009-02-12]. Dostupné z: <<http://www.msmt.cz/vzdelavani/akreditovane-studijni-programy-vysokych-skol-s-uvedenim-kodu-studijnich-programu-a-oboru>>; <http://www.msmt.cz/uploads/soubory/vysoke_skoly/studprog/CelkovyprehledASpr10022009.xls>
- 18/ MINISTERSTVO VNITRA ČESKÉ REPUBLIKY – Odbor přípravy pracovníků ve veřejné správě. *Vstupní vzdělávání úředníků územních samosprávných celků – metodické doporučení* [online]. Praha: MVČR, c2002 [cit.2008-10-09]. Dostupné z: <http://web.mvcr.cz/archiv2008/sprava/priprava/vzorove/vzor_vst.pdf>.
- 19/ MINISTERSTVO VNITRA ČESKÉ REPUBLIKY. *Vzdělávací programy pro průběžné vzdělávání* [online]. Praha: MVČR, c2008 [cit.2008-10-09]. Dostupné z: <<http://www.mvcr.cz/clanek/vzdelavaci-programy-pro-prubezne-vzdelavani.aspx>>.
- 20/ PAU EDUCATION. *Sdělení komise Evropskému parlamentu, radě, EHaS výrobu a Výboru regionů. Aktualizovaný strategický rámec evropské spolupráce v oblasti vzdělávání a odborné přípravy* [online]. Brusel: Komise evropských společenství, c2008. Dostupné z: <http://ec.europa.eu/education/lifelong-learning-policy/doc/com865_cs.pdf>
- 21/ PEJŠA, J. *E-learning – trendy, měření efektivity, ROI, případové studie* [online]. Praha: Kontis, c2008 [cit. 2009-02-09]. Dostupné z: <http://www.elearn.cz/soubory/e-learning_trends_ROI.pdf>.

- 22/ POHANKA, RŮŽIČKA. *E-learning*. Informační systémy [online]. Praha: ČZU, Provozně ekonomická fakulta, c2008 [cit. 2009-02-04]. Dostupné z: <http://kit.pef.czu.cz/~simek/ke_stazeni_netteacher/informacni_systemy/7_00/07_ruzicka_pohanka.doc>
- 23/ PROCHÁZKOVÁ, Z. a kolektiv. *Výroční zpráva 2007* [online]. Praha: Institut pro místní správu, c2008 [cit. 2008-12-20]. Dostupné z: <http://www.institutpraha.cz/obj/obsah_fck/file/Vyrocnizpravy/vyrocnizprava_IMS_2007.pdf>
- 24/ RENTEL. *Akreditované kurzy* [online]. Praha, Rentel, c2008 [cit.2007-11-12]. Dostupné z: <<http://www.akreditovanekurzy.cz>>.
- 25/ VALIATHAN, P. *Blended Learning Models*. Learning Circuits – American Society of Training & Development [online]. Alexandria (Virginia, USA): ASTD, c2002. Dostupné z: <<http://www.astd.org/lc>>.
- 26/ VLÁDA ČESKÉ REPUBLIKY. *Institut státní správy* [online]. Praha: Vláda ČR, c2008 [cit.2008-12-04]. Dostupné z: <<http://wtd.vlada.cz/scripts/detail.php?id=7082>>.
- 27/ WEITER, M. *Stav a perspektivy e-learningu* [online]. Brno: VUT Brno-Fakulta informačních technologií, c2005 [cit.2008-12-05]. Dostupné z: <http://www.fit.vutbr.cz/research/pubs/TR/2005/sem_uifs/s050307podklady1.pdf>.

10 Přílohy

Příloha 1 - Vzor osvědčení o absolvovaném vstupním vzdělávání.....	87
Příloha 2 - Přihláška k ověření ZOZ u IMS	88
Příloha 3 - Ukázka cvičného testu z obecné části ZOZ.....	91
Příloha 4 - Přihláška na kurz k 1. Vox, a.s.	96
Příloha 5 - Přihláška k ověření ZOZ u IMS	98
Příloha 6 - Dotaník určený pro pracovníky Magistrátu města Pardubice	100

Příloha 1 - Vzor osvědčení o absolvovaném vstupním vzdělávání

Vzor osvědčení

Název akreditované vzdělávací instituce

vydává v souladu se zněním § 19 , odst 3 zákona č. 312/2002 Sb., o úřednících územních samosprávných celků a o změně některých zákonů

o s v ě d ě n í

o absolvování vstupního vzdělávání

*titul, jméno a příjmení
datum narození*

*absolvoval vstupní vzdělávání ve dnech.....,
obsahující tyto disciplíny:
délka kurzu (počet hodin)*

Číslo akreditace vzdělávací instituce:

Číslo akreditace vzdělávacího programu:

Datum a místo vydání osvědčení:

Razítko a podpis statutárního zástupce:

Institut pro místní správu Praha, Dlážděníá 6, 110
00 Praha 1

P Ř I H L Á Š K A

**k ověření zvláštní odborné způsobilosti zkouškou a k přípravě
u Institutu pro místní správu Praha**

(podle § 21 zákona č. 312/2002 Sb., o úřednících územních samosprávných celků a o změně
některých zákonů)

zaměstnavatel
název

sídlo

adresa PSČ

IČO telefon fax e-mail

zastoupený
(jméno, příjmení, funkce)

přihlašuje
(jméno, příjmení, titul úředníka)

datum narození místo narození

místo trvalého pobytu

e-mail úředníka.....

pracovní zařazení úředníka.....

správní činnost vykonává od

správní činnost stanovená vyhláškou č. 512/2002 Sb., § 1.....

.....

forma studia:

internátní ano ne
docházková ano ne

elektronické studijní materiály pro obecnou část ZOZ v ceně 1540 Kč ano ne

ověření zvláštní odborné způsobilosti zkouškou a příprava u Institutu:

obecná i zvláštní část ano ne

pouze obecná část ano ne

- uznání rovnocennosti vzdělání dle § 33 zákona č. 312/2002 Sb. ano ne
- uznání rovnocennosti vzdělání dle § 34 zákona č. 312/2002 Sb. ano ne

pouze zvláštní část ano ne

- uznání rovnocennosti vzdělání dle § 33 zákona č. 312/2002 Sb. ano ne
- uznání rovnocennosti vzdělání dle § 34 zákona č. 312/2002 Sb. ano ne
- jedná se o druhé a další ověření ZOZ ano ne

Příhlášku vyplňte čitelně hůlkovým písmem, na PC nebo na stroji. Dle stanoveného rozsahu povinnosti prohlubování kvalifikace úředníka vyplňte příslušné údaje a označte daný rozsah křížkem ve čtverečku odpovídajícímu textem danému rozsahu prohlubování kvalifikace. Nedostatečně nebo chybně vyplněná přihláška bude úřadu vrácena.

Nadstandardní požadavky na pobyt ve vzdělávacím středisku Benešov:

(rozsah nadstandardních požadavků lze zjistit na www.institutpraha.cz – jednolůžkový pokoj, apartmán, dietní strava, bezlepková dieta, atd.)

.....
.....
.....
(Nadstandardní požadavky budou realizovány dle kapacitních možností vzdělávacího střediska Benešov)

Důležité upozornění:

1) *Řádně vyplněnou a vedoucím úřadu podepsanou přihlášku je možné zaslat na adresu Institutu v listinné podobě nebo v elektronické podobě podepsané zaručeným elektronickým podpisem založeném na kvalifikovaném certifikátu vydaném akreditovaným poskytovatelem certifikačních služeb na adresu podatelna@institutpraha.cz.*

2) V případě, že úředník již absolvoval některou ze zvláštních odborných způsobilostí v předchozím období, je nutné, aby tuto skutečnost podle § 2 odst. 2 vyhlášky MV č. 512/2002 Sb., ve znění vyhlášky MV č. 41/2006 Sb., uvedl územní samosprávný celek v příslušné části přihlášky a **k přihlášce připojil** v listinné podobě úředně ověřenou fotokopii osvědčení, originál osvědčení nebo v případě zaslání přihlášky v elektronické podobě kopii osvědčení v elektronické podobě ověřené elektronickým podpisem.

3) V případě uznání rovnocennosti vzdělání podle § 33 nebo § 34 zákona č. 312/2002 Sb., je nutné **vyplnit příslušnou část přihlášky**. Institut není oprávněn přijímat žádné doklady prokazující rovnocennost vzdělání ani o rovnocennosti rozhodovat.

4) *Vedoucí úřadu územního samosprávného celku je povinen o všech změnách týkajících se přihlášeného úředníka nebo úřadu **neprodleně** informovat Institut pro místní správu*

Praha písemnou formou nebo v elektronické podobě podepsané zaručeným elektronickým podpisem založeném na kvalifikovaném certifikátu vydaném akreditovaným poskytovatelem certifikačních služeb na adresu podatelna@institutpraha.cz.

.....
datum

.....
podpis vedoucího úřadu

Příloha 3 - Ukázka cvičného testu z obecné části ZOZ



Čas vašeho počítače ukazuje:

31.1.2009, 14 hodin 44minut a 01 sekund

test píšete již:

00 hodin 00minut a 12 sekund

Cvičný test z obecné části zvláštní odborné způsobilosti

1. Obecní úřad:

- a) nemá právní subjektivitu
- b) vydává nařízení obce
- c) vydává obecně závazné vyhlášky obce

2. Doručování veřejnou vyhláškou probíhá bez dalšího:

- a) vyvěšením na úřední desce a zveřejněním na internetu
- b) zveřejněním na internetu
- c) vyvěšením na úřední desce

3. Orgánem obce je:

- a) tajemník
- b) příspěvková organizace, jejímž zřizovatelem je obec
- c) komise, které byl svěřen výkon přenesené působnosti

4. Výběrové řízení je podmínkou:

- a) vznik pracovního poměru úředníka i neúředníka
- b) vznik pracovního poměru na dobu určitou úředníka zařazeného v krajském úřadě
- c) pro jmenování do funkce vedoucího úředníka na dobu určitou i neurčitou

5. Právo nahlížet do rozpočtu obce má pouze:

- a) fyzická osoba, která je cizím státním občanem, dosáhla věku 18 let a je v obci hlášena k trvalému pobytu, stanoví-li tak mezinárodní smlouva, kterou je Česká republika vázána, a která byla vyhlášena
- b) fyzická osoba, která je cizím státním občanem a je v obci hlášena k trvalému pobytu, stanoví-li tak mezinárodní smlouva, kterou je Česká republika vázána, a která byla vyhlášena
- c) fyzická osoba, která je státním občanem České republiky a je v obci hlášena k trvalému pobytu

6. Subjektem veřejné správy není:

- a) Nejvyšší správní soud ČR
- b) územní samosprávný celek
- c) stát

7. Příkaz:

- a) musí obsahovat údaj, zda je rozhodnutí konečné nebo zda lze proti němu podat odvolání (rozklad), v jaké lhůtě tak lze učinit, který správní orgán o odvolání (rozkladu) rozhoduje a u kterého správního orgánu lze odvolání podat
- b) nemůže být vydán, aniž by jakémukoliv účastníkovi bylo oznámeno zahájení správního řízení
- c) je rozhodnutím, jímž může správní orgán uložit povinnost, považuje-li skutkové zjištění za dostatečné

8. V přezkumném řízení:

- a) nelze obecně přezkoumávat všechna pravomocná rozhodnutí
- b) lze obecně přezkoumávat všechna usnesení
- c) připadá v úvahu vydání rozhodnutí bez předchozího dokazování

9. Podmínkou platnosti právního předpisu kraje je:

- a) jeho vyhlášení ve Věstníku právních předpisů kraje
- b) jeho zaslání Ministerstvu vnitra ČR
- c) jeho vyhlášení ve Sbírce zákonů České republiky

10. Správní řád:

- a) jeho úprava se nevztahuje na rozhodování kolegiálních orgánů
- b) zahrnuje procesní úpravu postupů jak ve státní správě, tak v samosprávě
- c) upravuje výlučně režimy tzv. jednostranného rozhodování ve veřejné správě

11. Odvolací orgán rozhodnutí orgánu prvního stupně:

- a) nemůže změnit v neprospěch odvolatele, pokud je napadené rozhodnutí v rozporu s právními předpisy
- b) nemůže změnit v neprospěch odvolatele, pokud je napadené rozhodnutí v rozporu s veřejným zájmem
- c) může zčásti zrušit a věc vrátit k novému projednání orgánu prvního stupně a ve zbývajících částech zrušit a řízení zastavit

12. Krajský úřad:

- a) vydává obecně závazné vyhlášky kraje
- b) nemá právní subjektivitu
- c) vydává nařízení kraje

13. Při vydávání nařízení kraje se orgány kraje řídí:

- a) zákony a jinými právními předpisy
- b) usneseními vlády
- c) opatřeními příslušných orgánů veřejné správy přijatými při kontrole výkonu přenesené působnosti podle zákona č. 129/2000 Sb., o krajích (krajské zřízení)

14. Správní soudnictví primárně přezkoumává:

- a) subjektivní veřejná práva žalobce
- b) rovnoměrně subjektivní a objektivní veřejná práva
- c) objektivní veřejná práva

15. Obec:

- a) není právnickou osobou
- b) nemá právní subjektivitu
- c) má právní subjektivitu

16. Při doručování veřejnou vyhláškou je dnem vydání rozhodnutí:

- a) první den vyvěšení veřejné vyhlášky
- b) den podepsání rozhodnutí oprávněnou úřední osobou
- c) patnáctý den vyvěšení veřejné vyhlášky

17. Podmínkou platnosti právního předpisu obce je:

- a) jeho vyhlášení
- b) jeho zaslání krajskému úřadu
- c) jeho zaslání Ministerstvu vnitra ČR

18. Správní orgány jsou příslušné jednat a rozhodovat ve věcech, které jim byly svěřeny zákonem nebo na základě zákona. Tato příslušnost se označuje jako:

- a) věcná
- b) legální

c) funkční

19. Opravnými prostředky ve správním soudnictví jsou:

a) kasační stížnost a obnova řízení

b) rozklad a odpor

c) odvolání a obnova řízení

20. Pro blokové řízení platí následující tvrzení:

a) pachatel přestupku musí souhlasit s výší ukládané sankce

b) v blokovém řízení jsou hrazeny náklady řízení

c) v blokovém řízení lze uložit pouze napomenutí a pokutu

21. Právo volit a být volen do zastupitelstva obce za podmínek stanovených zvláštním zákonem má:

a) fyzická osoba, která je státním občanem České republiky, je v obci hlášena k trvalému pobytu a dosáhla věku 18 let

b) každý občan obce

c) fyzická osoba, která je státním občanem České republiky a dosáhla věku 18 let

22. Kraj uzavřel smlouvu o poskytnutí úvěru bez souhlasu zastupitelstva kraje:

a) tato smlouva je neplatná od okamžiku pravomocného rozhodnutí soudu, kterým byla vyslovena její neplatnost

b) tato smlouva je od počátku neplatná

c) tato smlouva je platná, protože nevyžaduje schválení zastupitelstva obce

23. Kraj:

a) nemá právní subjektivitu

b) má právní subjektivitu

c) není právnickou osobou

24. Kraj nemůže ručit za závazek:

a) příspěvkové organizace, jejímž zřizovatelem je Ministerstvo vnitra ČR

b) vyplývající ze smlouvy o úvěru, jsou-li jsou peněžní prostředky určeny pro investici uskutečňovanou s finanční podporou ze státního rozpočtu, státního fondu nebo národního fondu

c) společnosti s ručením omezeným, jejímž jediným společníkem je fyzická osoba a nejedná se o závazek vyplývající ze smlouvy o úvěru, kdy jsou peněžní prostředky určeny pro investici uskutečňovanou s finanční podporou ze státního rozpočtu, státního fondu nebo národního fondu

nebo o závazek vyplývající ze smlouvy o úvěru, kdy jsou peněžní prostředky určeny pro investici do krajem nebo obcí vlastněných nemovitostí

25. Mezi základní zásady správního řízení nepatří:

- a) zásada materiální pravdy a povinnost poučovat dotčené orgány
- b) zásada legality a povinnost pokusu správního orgánu o smírné řešení
- c) zásada ochrany práv nabytých v dobré víře a písemnost řízení

26. Zřizovat a rušit Městskou policii hlavního města Prahy je vyhrazeno:

- a) radě hlavního města Prahy
- b) zastupitelstvu hlavního města Prahy
- c) primátoru hlavního města Prahy

27. Povinnosti v samostatné působnosti k zajištění udržování čistoty ulic může obec ukládat:

- a) usnesením zastupitelstva
- b) nařízením obce
- c) obecně závaznou vyhláškou

28. Zásady správního řízení:

- a) vycházejí z procesní zásady ústnosti správního řízení
- b) jsou zcela samostatně upraveny v části druhé správního řádu
- c) vycházejí ze základních zásad činnosti správních orgánů, avšak mají omezenější rozsah působnosti

29. Návrhy Ústavnímu soudu na zrušení právních předpisů, má-li se za to, že jsou v rozporu se zákonem, předkládá:

- a) rada kraje po schválení zastupitelstvem kraje
- b) zastupitelstvo kraje
- c) hejtman

30. Předkládat návrhy zákonů Poslanecké sněmovně je vyhrazeno:

- a) zastupitelstvu hlavního města Prahy
- b) radě hlavního města Prahy
- c) primátoru hlavního města Prahy

ZÁVAZNÁ PŘIHLÁŠKA NA KURZY A SEMINÁŘE 1. VOX a.s.

1.1 1. VOX a. s.

Senovážné náměstí 978/23, 110 00 Praha 1

IČ: 27204 987; DIČ: CZ 272 04 987

Tel: 226 539 670; Fax: 222 246 429; e-mail: prihlaska@vox-kurzy.cz; <http://www.vox.cz>

Údaje o zákazníkovi :

Obchodní jméno:.....

IČ : DIČ :

.....

Sídlo :

PSČ.....

Kontaktní adresa : PSČ

.....

Bankovní spojení : Počet zaměstnanců ve firmě :

Osoba odpovědná za vzdělávání :

.....

Tel./fax : Mobil : E-mail :

.....

Způsob úhrady : převodním příkazem na základě pozvánky hotově při prezenci na semináři

Zaškrtnutím políčka a odesláním této přihlášky, uděluji v souladu se zákonem č. 101/2000 Sb., souhlas se zpracováním zde poskytnutých osobních údajů společnosti 1. VOX a.s. (IČ 272 04 987), jakožto správci, případně třetí osobě, za účelem zařazení do databáze správce a dalšího marketingového zpracování, např. nabízení výrobků a služeb a za účelem zasílání obchodních sdělení prostřednictvím elektronických prostředků dle zákona č. 480/2004 Sb., a to po dobu 10-ti let od udělení souhlasu. Beru na vědomí, že mám právo přístupu k osobním údajům a další práva dle § 11, 21 zák. č. 101/2000 Sb. Souhlas se zpracováním osobních údajů uděluji dobrovolně a mohu jej kdykoli na adrese správce odvolat.

Kód kurzu	Název kurzu (stačí část)	Příjmení, jméno, titul účastníka	Účast ve dnech	Obědy ve dnech *	Ubytování ve dnech *

* Ubytování a stravování lze objednávat pouze u vybraných vícedenních seminářů !

.....

datum

.....

razítko, podpis

Studijní obory, o které máme zájem, prosíme zaškrtněte :

<input type="checkbox"/>	Daně	<input type="checkbox"/>	Finance	<input type="checkbox"/>	Marketing	<input type="checkbox"/>	Neziskový sektor	<input type="checkbox"/>	Státní správa a samospráva
<input type="checkbox"/>	Právo	<input type="checkbox"/>	Mzdy	<input type="checkbox"/>	Prezentační dovednosti	<input type="checkbox"/>	Rekvalifikační kurzy	<input type="checkbox"/>	Slevové programy
<input type="checkbox"/>	Účetnictví	<input type="checkbox"/>	Personalistika	<input type="checkbox"/>	Manažerské vzdělávání	<input type="checkbox"/>	Ekonomika	<input type="checkbox"/>	Ostatní

Odesláním této přihlášky stvrzují souhlas s následujícími podmínkami společnosti 1. VOX a. s.:

Přihlášky, jejich změny i případná storna jsou závazné a přijímáme je **pouze písemně**. Odesláním přihlášky vyjadřujete souhlas s těmito pokyny. Bezplatné **storno semináře** přijímáme nejpozději 5 pracovních dní před jeho zahájením. Po tomto termínu a v případě, že se účastník bez písemné omluvy na seminář vůbec nedostaví, je povinen uhradit plnou cenu semináře. Bezplatné **storno obědů** přijímáme nejpozději 7 pracovních dní před zahájením semináře, po tomto termínu účtujeme cenu obědů v plné výši. Bezplatné **storno ubytování** přijímáme nejpozději 15 pracovních dní předem, po tomto termínu účtujeme cenu ubytování v plné výši (dle ubyt. zařízení). Vyhraujeme si právo změny lektora, data a místa konání či zrušení semináře z organizačních a provozních důvodů. Všechny případné změny Vám dáme písemně, telefonicky nebo e-mailem včas na vědomí. Prosíme Vás o uvedení Vašeho e-mailového spojení na přihlášce. **Kurzovné a obědy se hradí** převodním příkazem na základě pozvánky na bankovní účet 1. VOX a.s. **pod přiděleným variabilním symbolem**. Seminář a obědy je možné rovněž uhradit v hotovosti při prezenci. V ceně semináře jsou zahrnuty studijní materiály a drobné občerstvení (nikoliv obědy). Cena seminářů a obědů obsahuje DPH 19%. V případě, že se jedná o rekvalifikační kurz, splňující podmínky zákona o DPH, v platném znění, je kurzovné od DPH osvobozeno.

Institut pro místní správu Praha, Dlážďená 6, 110 00 Praha 1

P Ř I H L Á Š K A

k ověření zvláštní odborné způsobilosti zkouškou a k přípravě u Institutu pro místní správu Praha

(podle § 21 zákona č. 312/2002 Sb., o úřednicích územních samosprávných celků a o změně
některých zákonů ve znění pozdějších předpisů)

**Tato přihláška je platná pouze pro správní činnosti, pro které Institut
distanční studium formou e-learningu poskytuje. Ověření zvláštní odborné
způsobilosti zkouškou probíhá formou prezenční.**

zaměstnavatel
název

sídlo

adresa PSČ

IČO telefon fax e-mail

zastoupený
(jméno, příjmení, funkce)

přihlašuje
(jméno, příjmení, titul úředníka)

datum narození místo narození

místo trvalého pobytu

e-mail úředníka.....

pracovní zařazení úředníka.....

správní činnost vykonává od

správní činnost stanovená vyhláškou č. 512/2002 Sb., § 1, ve znění pozdějších předpisů.....

.....

forma studia: distanční (e-learning)

ověření zvláštní odborné způsobilosti zkouškou a příprava u Institutu:

obecná i zvláštní část ano ne

pouze obecná část ano ne

- uznání rovnocennosti vzdělání dle § 33 zákona č. 312/2002 Sb. ano ne
- uznání rovnocennosti vzdělání dle § 34 zákona č. 312/2002 Sb. ano ne

pouze zvláštní část ano ne

- uznání rovnocennosti vzdělání dle § 33 zákona č. 312/2002 Sb. ano ne
- uznání rovnocennosti vzdělání dle § 34 zákona č. 312/2002 Sb. ano ne
- jedná se o druhé a další ověření ZOZ ano ne

Důležité upozornění:

1) Řádně vyplněnou a vedoucím úřadu podepsanou přihlášku je možné zaslat na adresu Institutu v listinné podobě nebo v elektronické podobě podepsané zaručeným elektronickým podpisem založeném na kvalifikovaném certifikátu vydaném akreditovaným poskytovatelem certifikačních služeb na adresu podatelna@institutpraha.cz.

2) V případě, že úředník již absolvoval některou ze zvláštních odborných způsobilostí před 1. lednem 2003, je nutné, aby tuto skutečnost podle § 2 odst. 2 vyhlášky MV č.512/2002 Sb., ve znění pozdějších předpisů, uvedl územní samosprávný celek v příslušné části přihlášky a **k přihlášce připojil** v listinné podobě úředně ověřenou fotokopii osvědčení, originál osvědčení nebo v případě zaslání přihlášky v elektronické podobě kopii osvědčení v elektronické podobě ověřené elektronickým podpisem.

3) V případě uznání rovnocennosti vzdělání podle § 33 nebo § 34 zákona č. 312/2002 Sb., o úřednících územních samosprávných celků a o změně některých zákonů ve znění pozdějších předpisů, je nutné **vyplnit příslušnou část přihlášky**. Institut není oprávněn přijímat žádné doklady prokazující rovnocennost vzdělání ani o rovnocennosti rozhodovat.

4) Vedoucí úřadu územního samosprávného celku je povinen o všech změnách týkajících se přihlášeného úředníka nebo úřadu **neprodleně** informovat Institut pro místní správu Praha písemnou formou nebo v elektronické podobě podepsané zaručeným elektronickým podpisem založeném na kvalifikovaném certifikátu vydaném akreditovaným poskytovatelem certifikačních služeb na adresu podatelna@institutpraha.cz.

5) Informace o dalších druzích prohlubování kvalifikace a o Institutu pro místní správu Praha naleznete na www.institutpraha.cz.

.....
datum

.....
podpis vedoucího úřadu

Příloha 6 - Dotazník určený pro pracovníky Magistrátu města Pardubice

Vážený pane, vážená paní,
dovoluji si Vás tímto požádat o vyplnění dotazníku, týkající se problematiky vzdělávání pracovníků ve veřejné správě se zaměřením na e-learningovou formu vzdělávání. Jde o průzkum, jehož výsledky použiji výhradně pro zpracování mé diplomové práce.

Tento dotazník je zcela anonymní, proto nikde neuvádějte své jméno. U každé otázky se rozhodněte, která z nabízených možností je nejbližší vašemu názoru a tu následně označte.

Předem děkuji za váš čas a spolupráci. Přeji vám mnoho pracovních úspěchů.

S pozdravem

Petra Novotná, studentka Fakulty ekonomicko-správní v Pardubicích

01. Kolik Vám je let?

18-35

36-50

51-62

63 a více

02. Jaké je Vaše pohlaví?

muž

žena

03. Jaké je Vaše dosažené vzdělání?

základní

střední odborné

úplné střední odborné

úplné střední všeobecné (gymnázium)

vyšší odborné

bakalářské

magisterské

ostatní

04. Jak dlouho pracujete ve veřejné správě?

1 – 5 let

6 – 10 let

11 – 15 let

16 a více

05. Jakou formu vzdělávání preferujete?

ústní forma – přednáška a workshop

Ústní výklad školitele za pomoci pomůcek (prezentací, obrázků atd.) Případně diskuze mezi vlastními účastníky, kde lektor vystupuje spíše jako moderátor.

psaná forma – skriptu

Učební text = psaná forma na konkrétní téma. Viz např.: skriptu, zákony + komentář k zákonům atd. Studující nepřijde v ústní kontakt se školitelem.

elektronická forma offline - CD ROM

Veškeré materiály k nastudování se nacházejí na CD nosiči. Nutná přítomnost studujícího u počítače. Studující nepřijde v ústní kontakt se školitelem.

elektronická forma online – internet („e-learning“)

Studování formou informačních a komunikačních technologií. Virtuální studium s využitím počítače připojeného k internetu. Studující je sice časově i prostorově oddělen od spolužáků a učitele, nicméně se s nimi může kdykoliv spojit zasláním zprávy. Patří sem i videokonference.

kombinovaná forma: prezenční výuka + e-learning („blended learning“)

Tímto chápeme označení pro propojení standardní výuky (prezenční) s e-learningem.

Blended learning se snaží kompenzovat některé dílčí nevýhody e-learningu při plnění vzdělávacích cílů kombinací s prvky standardní výuky, kdy je například kombinován v distančním studiu eLearningový kurz s úvodním či závěrečným seminářem nebo *workshopem*. Tento přístup je vhodný především tam, kde cílová skupina není zvyklá používat moderní komunikační nástroje, jako je *chat*, *diskusní fórum*, *videokonference* a podobně.

jiné, případně jaké

06. Jakou máte zkušenost s e-learningovou formou vzdělávání? (Pozn.: počítejte sem i „blended learning“)

- nevím, co tento pojem znamená
 vím, co tento pojem znamená, ale zatím jsem se s touto formou vzdělávání nesetkal(a)
 vím, co tento pojem znamená; již jsem absolvoval(a) vzdělávací kurz touto formou

07. Nabídl vám zaměstnavatel vzdělávací kurz s e-learningovou formou?

- ano ne

08. Máte zájem o vzdělávání formou e-learningu či blended learningu?

- ano ne

09. Jaká je vaše četnost připojení k internetu?

- denně 1x – 2x týdně
 3x – 5x týdně nikdy

10. Kdybyste byl přihlášen do e-learningového kurzu, kde byste se připojoval k internetu a studoval?

- převážně v zaměstnání převážně doma
 převážně v knihovně převážně v internetové kavárně
 jiný způsob, případně jaký

Další otázky jsou pro osoby, jež vzdělávací kurz formou e-learningu již absolvovaly.

11. Splnila e-learningová forma vzdělávacího kurzu vaše představy?

- ano spíše ano
 ne spíše ne

12. Získal(a) jste v e-learningových kurzech nové vědomosti?

- ano, ve větší míře, než jsem očekával(a) ano, ale v menší míře, než jsem očekával(a)
 ne

13. Vyhovovala vám e-learningová forma vzdělávání?

- ne
 ano
 ano, ale s připomínkou. (prosím o dopsání druhu připomínky)