

Posudek vedoucího práce

V úvodu je třeba říci, že systém vzdělávání úředníků veřejné správy tak jak je uplatňován u nás od září 1992 po nabytí účinnosti zákona, po zahájení akreditací MV (tj. akreditací vzdělávacích institucí a vzdělávacích programů) představuje velký zásah do systému i trhu dalšího vzdělávání jako celku. Z tohoto důvodu lze jen vítat všechny práce zaměřené na vyhodnocení fungování tohoto dílčího systému dalšího profesního vzdělávání. Zvláště je třeba ocenit práci kolegyně Vodičkové, která se velmi fundovaně zabývá (kromě analýzy celého vzdělávacího „pole“) zejména úlohou kombinovaného studia a inovačními trendy v této oblasti. Autorka při zpracování práce důsledně vychází z dostupné literatury a hlavně ze své praxe ve společnosti Rentel, která je na trhu vzdělávání úředníků etablovanou institucí.

Nicméně lze předloženou bakalářskou práci podrobit takové „kvazi“ SWOT analýze.

Výhodou práce je opravdu pečlivý popis vzdělávacího systému sloužícího úředníkům veřejné správy. Dále je to možnost shrnutí empirických šetření, kterých se autorka účastnila v rámci ESF.

Nevýhodou práce je určitá schematičnost pojetí práce. Příkladem této schematičnosti je např. kap. 9.1, kde píše Vodičková přebírá základní cyklus podnikového vzdělávání a aplikuje to na vzdělávání úředníků. Jde o dva omyly najednou. Za prvé Vodák a Kucharčíková nejsou autory tohoto konceptu. Ten vznikl v 70.- 80. letech minulého století někde ve Švýcarsku a k nám se dostává přes práce E. Livečky. Od té doby ho přebírá kde kdo a vydává ho za svůj. Koncept má podstatnou chybu. Je třeba vědět, že hodnocení výsledků vzdělávání nezakládá další „kolečko“ ale musí být posuzováno nejdříve v kontextu strategie celého podniku. Druhým problémem je, že se schema téměř nehodí pro úředníky, neboť strategické cíle a

obsah tohoto vzdělávání budou vždy záviset na politické situaci, resp. reprezentaci a ne na zcela strategiích jednotlivých úřadů státní správy či samosprávy.

Příležitosti, které nabízí zaměření a pojetí práce nejsou také zcela využity. Možná, že mám vysoké nároky, ale chybí mě přímé vyjádření k realizaci celého systému vzdělávání úředníků. Např. zpráva MV z roku 2004 konstatuje, že ...“přes určité nedostatky dochází postupně ke konstituování systému vzdělávání s ohledem na potřeby územní veřejné správy“. To je již pět let a systém funguje krize, nekrize. Stojí obrovské množství peněz, nikdo si to netroufá ani vyčíslit. Autorka se nebude zlobit, ale v závěru práce vyjádřené zjištění o preferenci kombinované formy vzdělávání mezi úředníky není ani objevné, ani překvapivé. Je to prostě současný trend, který preferují i zaměstnavatelé.

Hrozbou práce, resp. jejího vyznění je určitý formalismus, určité propagační prohlášení o osvícených personalistech a o víře vzdělávání apod. Ta hrozba je samozřejmě fiktivní, ale jinak pozor na profesní slepotu. V práci mohlo být aspoň okrajově zmíněno, že cest ke kvalitě výkonu úředníků je víc, a že nastoupený systém je v mnohém zdlouhavý, neefektivní a drahý. Jen malé příklady z jiných zemí. V 80. letech v severní Evropě se osvědčila pomoc významných firem státní správě „propůjčením svých manažerů“ a školením úřednických kádrů v podnikových vzdělávacích centrech. U nás bohužel neprošel návrh masivněji školit úředníky v zahraničí než pracně budovat vlastní systém.

Toto vše jsou jen malé vady na kráse. Práci pí. Vodičkové považuji za velmi zdařilou, fundovanou a poctivě napsanou. Práce s literaturou a prameny odpovídají předpisům katedry. Předloženou bakalářskou práci proto doporučuji k obhajobě.

Praha 17.8.2009

Doc. PhDr. Jaroslav Mužík, DrSc.

