

UNIVERZITA PALACKÉHO V OLOMOUCI

PEDAGOGICKÁ FAKULTA

Ústav pedagogiky a sociálních studií

PETR BEBČÁK

VI. ročník kombinované studium

Obor: Pedagogika – správní činnost

Aktuální problémy profesního vzdělávání policistů

Policie České republiky

Diplomová práce

Vedoucí práce: Doc. PhDr. Iveta Bednaříková, Ph.D.

Olomouc 2011

Prohlášení:

Prohlašuji, že jsem diplomovou práci zpracoval samostatně a použil jen uvedených pramenů a literatury.

V Olomouci dne 30. března 2011

.....

Petr Bebčák

Poděkování:

Touto cestou bych chtěl poděkovat paní doc. PhDr. Ivetě Bednaříkové, Ph.D. za odborné vedení při přípravě a zpracování mé diplomové práce, cenné rady a poskytnuté materiály.

OBSAH

Úvod	6
I TEORETICKÁ ČÁST	9
1 Policie České republiky	9
1.1 Charakteristika PČR	9
1.2 PČR jako součást Integrovaného záchranného systému	12
1.3 Členění PČR	14
1.3.1 Policejní prezidium	14
1.3.2 Útvary s působností na celém území ČR	17
1.3.3 Útvary s územně vymezenou působností	22
2 Lidské zdroje v PČR	23
2.1 Policisté a požadavky na ně kladené	24
2.2 Občanští zaměstnanci	27
2.3 Priority v personální oblasti	27
3 Profesionalizace policistů	30
3.1 Policista jako pomáhající profese	31
3.2 Community policing	31
4 Celoživotní vzdělání (učení)	34
4.1 Členění CŽV	35
4.2 Cíle CŽV	37
4.3 Bariéry v celoživotním vzdělávání	38
4.4 Vzdělávání dospělých jako systém, jeho zvláštnosti a principy	40
4.5 Organizační formy a metody vzdělávání dospělých	42
4.6 Motivy účasti na dalším vzdělávání	46
5 Systém vzdělávání policistů	48
5.1 Povinné vzdělávací programy	49
5.1.1 Kvalifikační příprava	49
5.1.2 Další odborná příprava	58
5.1.3 Příprava na vykonání služební zkoušky	58
5.2 Nabídkové vzdělávací programy	59
5.3 Ekvivalentní vzdělávací programy	59
6 Problémy profesionálního vzdělávání policistů Policie České republiky	61
6.1 Vzdělávání v zařízeních MV	61
6.2 Vzdělávání k další odborné přípravě	62
6.3 Klíčové problémy resortního vzdělávání	64

II EMPIRICKÁ ČÁST	66
7 Výzkumná část	66
7.1 Metodika dotazníkového šetření.....	66
7.2 Časový harmonogram dotazníkového šetření.....	67
7.3 Charakteristika respondentů	67
7.4 Výsledky dotazníkového šetření a jeho grafické zpracování.....	72
7.5 Vyhodnocení dotazníkového šetření – diskuse.....	106
Závěr	108
Seznam použité literatury:	111
Přílohová část	117

Úvod

Následující diplomová práce vznikala stejně jako šachová partie. Z jasného rozdělení rolí na začátku se později, na základě velmi opatrných a pečlivě uvážených kroků, rozehrála hra, jejímž účelem nebylo vítězství jedné ze stran, nýbrž vzájemné pochopení.

Vzhledem k značné ožehavosti zvoleného tématu diplomové práce a přítomnosti informací, které by mohly podléhat některé z forem utajovaných skutečností, musela být při tvorbě této diplomové práce vzata na vědomí i tato skutečnost a jednotlivé kapitoly musely být přizpůsobeny ve své podrobnosti tak, aby v celku i jednotlivých sekcích nebylo porušeno některé ze zákonných či interních nařízení. Vyskytla-li se v textu informace, která budila rozpačité reakce v otázce jejího zveřejnění, byla tato nahrazena informací obecnějšího charakteru. Z tohoto důvodu by se čtenáři, který se odborně zajímá o problematiku Policie České republiky a je s ní hlouběji seznámen, mohly zdát použité informace a výčet jejich odborných zdrojů velmi povrchní. Smyslem této diplomové práce však nebyla hloubková analýza dopadů jednotlivých reorganizačních procesů, nýbrž poukázání na příčiny zvládnutí, či nezvládnutí základních vzdělávacích zásad, které by měly být shodné ve své základní podobě s jinými organizacemi s obdobnou charakteristikou.

Cílem diplomové práce je zjistit do jaké míry akceptuje systém vzdělávání policistů doporučené principy a požadavky při vzdělávání dospělých a nakolik se získané znalosti a dovednosti promítají do praxe policistů Policie České republiky.

Specifikem této práce bylo, že jsme při jejím zpracování museli vycházet jak z odborné andragogické literatury, tak především z pramenů a zdrojů přístupných pouze pracovníkům daného rezortu. Využívali jsme též zákonů, nařízení, norem a pokynů vztahujících se k práci policie a elektronických zdrojů doplňujících některé oblasti a témata.

Diplomová práce se skládá ze dvou částí, teoretické a empirické. První kapitola teoretické části se věnuje charakteristice samotné Policie České republiky, smyslu policejních činností a organizační struktury Policie České republiky. Zjistíme, zde, že opravdovým smyslem nebývá jen postávání u cesty a pokutování neukázněných řidičů. Policejní činnosti musí obsáhnout každou oblast lidského života. Policisté přicházejí ve své každodenní činnosti do styku s řešením mezilidských i majetkoprávních vztahů,

s daňovou či mravnostní problematikou a takto bychom mohli ve výčtu pokračovat až k záchraně lidských životů.

Druhá kapitola se zaměřuje na osobnost policisty. Vymezuje požadované charakterové vlastnosti osob, které se stávají policisty, poukazuje na jejich mravní a etické hodnoty. Je zde prezentován Etický kodex Policie České republiky, jehož nedodržení bývá nezdárka považováno jakožto porušení interních aktů řízení, za důvod k propuštění policisty ze služebního poměru. Tato kapitola rovněž mělce nastíní problematiku personální oblasti v rámci Policie České republiky a její priority.

Třetí kapitola je zcela věnována profesionalizaci policistů. Popisuje se zde postupná transformace represivní složky státu v moderní sbor, který je schopen a ochoten pomáhat občanům v co nejširším záběru rozličných činností. S touto transformací Policii České republiky přispěchaly na pomoc i různé neziskové popřípadě rozpočtové organizace. Jako jeden z hlavních programů je zde vybrán a popsán projekt Community policing.

Aby v této diplomové práci mohlo dojít k názornější demonstraci aktuálních problémů ve vzdělávání policistů v Policii České republiky, byla čtvrtá kapitola věnována teorii celoživotního vzdělávání, do jehož rámce spadá problematika vzdělávání policistů.

Pátá kapitola pak popisuje současný stav vzdělávání v rámci Policie České republiky a nejdůležitější normy upravující jednotlivé druhy resortního vzdělávání v rámci Policie České republiky. Pro názornost zde nalezneme rámcový vzdělávací program Základní odborné přípravy, která je určena všem nově nastupujícím policistům.

Kapitola šestá na základě zjištěných poznatků z této diplomové práce, pak shrne výčet nejproblematictějších oblastí v rámci resortního vzdělávání policistů Policie České republiky.

Empirická část následně dokumentuje průběh a výsledky dotazníkového šetření, které na základě teoretických východisek a vědeckých poznatků usiluje o reflexi praxe ve směru zefektivnění vzdělávání a práce s lidskými zdroji v rámci Policie České republiky.

Pro grafické znázornění zjištěných poznatků, bylo v textu empirické části diplomové práce užito výsečových a sloupcových diagramů.

I když se jedná o diplomovou práci, snažíme se v ní poukázat na možnost praktického využití vzdělávacích zásad a principů v rámci profesního vzdělávání. Zvolené téma by mělo pomoci k aplikaci teoretických principů do praxe, aby se naplnilo přesvědčení, že i v šachové partii existují figury, které mohou využívat jak bílá, tak černá políčka šachového pole a nezáleží, jakou sami zastávají barvu.

I TEORETICKÁ ČÁST

1 Policie České republiky

1.1 Charakteristika PČR

„Policie České republiky je jednotný ozbrojený bezpečnostní sbor.“¹

Takto je definována Policie České republiky již v § 1 v jednom z nejdůležitějších zákonů upravujících její postavení a činnost, řízení a organizaci, základní povinnosti, spolupráci a další vztahy, postupy při omezení osobní svobody a ve vztahu k věcem, při vykazání, zajišťování bezpečnosti chráněných objektů, prostorů a osob, použití donucovacích prostředků a zbraně, při práci s informacemi a při mezinárodní spolupráci a to v zákoně číslo 273/2008 Sb., o Policii České republiky, ve znění pozdějších předpisů.

Policie České republiky vzniká zákonem České národní rady ze dne 21. června 1991 č. 283/1991 Sb. o Policii České republiky ve znění dle pozdějších změn a doplňků. Uvedený zákon definuje policii jako ozbrojený bezpečnostní sbor České republiky s názvem Policie České republiky.

V některých případech se za vznik Policie české republiky uvádí datum 1. 1. 1993, kdy vlivem politické vůle vzniká samostatný stát Česká republika. Vzhledem ke společné historii nově vzniklých republik je již v tomto zákoně obsažena klauzule o vzájemném uznávání a započítávání dosažené praxe v předchozích služebních poměrech příslušníků.

Uvedený zákon definoval samotnou policii i danými úkoly policie v § 2 odst. 1²

Policie plní tyto úkoly:

- a) chrání bezpečnost osob a majetku;
- b) spolupůsobí při zajišťování veřejného pořádku, a byl-li porušen, činí opatření k jeho obnovení;
- c) vede boj proti terorismu;
- d) odhaluje trestné činy a zjišťuje jejich pachatele;

¹ § 1 zákona č. 273/2008 Sb., O Policii České republiky, ve znění pozdějších předpisů.

² § 2 zákona č. 273/2008 Sb., O Policii České republiky, ve znění pozdějších předpisů.

- e) koná vyšetřování o trestných činech;
- f) zajišťuje ochranu státních hranic ve vymezeném rozsahu;
- g) zajišťuje ochranu ústavních činitelů České republiky a bezpečnost chráněných osob, kterým je při jejich pobytu na území České republiky poskytována osobní ochrana podle mezinárodních dohod;
- h) zajišťuje ochranu zastupitelských úřadů, ochranu sídelních objektů Parlamentu, pokud zákon nestanoví jinak, prezidenta republiky, Ústavního soudu, ministerstva zahraničních věcí, ministerstva vnitra a dalších objektů zvláštního významu pro vnitřní pořádek a bezpečnost, které určí vláda na návrh ministra vnitra; rovněž zajišťuje ochranu objektů, pro které taková ochrana vyplývá z mezinárodní dohody, kterou je Česká republika vázána;
- i) dohlíží na bezpečnost a plynulost silničního provozu a spolupůsobí při jeho řízení;
- j) odhaluje přestupky;
- k) projednává přestupky, pokud tak stanoví zvláštní zákon;
- l) vede evidence a statistiky potřebné pro plnění svých úkolů;
- m) vyhledává celostátní pátrání; přitom je oprávněna zveřejňovat údaje nezbytné k identifikaci hledaných osob;
- n) na základě vyznění orgány Vězeňské služby České republiky provádí úkony související s bezprostředním pronásledováním osob, které uprchly z výkonu vazby nebo z výkonu trestu odnětí svobody;
- o) zadržuje svěřence s nařízenou ústavní nebo uloženou ochrannou výchovou, kteří jsou na útěku, a spolupůsobí při jejich vyhledávání,
- p) zajišťuje pohotovostní ochranu jaderných zařízení, která určí vláda České republiky, a podílí se na fyzické ochraně jaderného materiálu při jeho přepravě podle zvláštního zákona,
- q) kontroluje doklady o pojištění odpovědnosti za škodu způsobenou provozem vozidla podle zvláštního právního předpisu.

Z uvedené citace vyplývá, že vznik útvaru spočíval především v transformaci stávajícího sboru, který je vnímán především ve spojení s komunistickým režimem, avšak jeho principy a základní poslání je celosvětově jednotné.

Politická situace si po revolučním roce 1989 vyžadovala oprostít se od veškerých spojitostí státního zřízení s komunistickými ideologiemi, jenž byly tehdejší společností,

silně negativně vnímány. Systém prosazování práva skrze orgány činné v trestním řízení měl být plně inovován v rámci demokratických principů. Zákon o Policii České republiky č. 283/1991 Sb. plně nevystihl představy tehdejších představitelů vlády, jelikož základní principy ozbrojených složek jsou neměnné. Uvedený zákon pouze jako reakci na nově vzniklé potřeby společnosti, rozšířil úkoly a povinnosti policie. Zároveň jako reakce na společenský nátlak došlo k razantnímu omezení práv policie a důraznému upřesnění postupů při zásahu policie do práv občanů. Jako reakce na neuspokojivou transformaci předrevolučního sboru Veřejné bezpečnosti v policii, proběhla v následujících letech opakovaná změna daného zákona a to zákony č. 26/1993 Sb., 67/1993 Sb., 163/1993 Sb., 326/1993 Sb., 82/1995 Sb., 152/1995 Sb., 18/1997 Sb., 186/1997 Sb., 168/1999 Sb., 325/1999 Sb., 326/1999 Sb., 105/2000 Sb., 138/1999 Sb., 329/1999 Sb., 258/2000 Sb., 361/2000 Sb., 60/2001 Sb., 120/2001 Sb., 265/2001 Sb.

Policie v uvedeném období prochází několika systémovými změnami, které si vyžadují jak nové druhy trestných činů, zkušenosti s novými technologiemi při páchání trestných činů, tak i tlak veřejnosti na vybudování pozitivního jména samotné policie. Uvedené snahy vrcholí v roce 2003, kdy nezisková organizace Otevřená Společnost, o.p.s. ve spolupráci s Ministerstvem vnitra ČR a Policií ČR v rámci projektu „Zavádění prvků community policing do praxe Policie ČR“³ testovala ve dvou pilotních lokalitách – OO PČR Tišnov a OO PČR Zruč nad Sázavou - vybrané metody a způsoby organizace policejní práce, které měly za cíl posílit roli Policie ČR na místní úrovni a význam proaktivního přístupu v každodenní policejní praxi založené na spolupráci s veřejností. Výsledkem uvedeného projektu byla publikace „21 doporučení pro pořádkovou policii v 21. století“⁴ vydaná v roce 2007, kde Otevřená Společnost, o.p.s. se rozhodla prezentovat hlavní závěry pilotního projektu.

Jako výsledek uvedených snah o zlepšení vnímání policie širokou veřejností byl v legislativním procesu schválen v roce 2008 zákon O policii České republiky č. 273/2008 Sb. Uvedený zákon již definuje policii jako bezpečnostní sbor a plně jej integruje do složek Integrovaného záchranného systému ČR. Jako nejvýraznější změnu daný zákon určuje hlavní povinnost policie sloužit veřejnosti. Dále je jejím úkolem chránit bezpečnost osob

³informace k projektu „Zavádění prvků community policing do praxe Policie ČR“ [on-line]. c2007, [cit. 2011-01-25] dostupné na [www: <http://www.pro-police.cz/pages/show/17-dokumenty>](http://www.pro-police.cz/pages/show/17-dokumenty).

⁴ 21doporučení pro pořádkovou policii v 21století [on-line]. c2007, [cit. 2011-01-25] dostupné na [www: <http://www.pro-police.cz/documents/9/ProPolice_21_CZ_screen.pdf>](http://www.pro-police.cz/documents/9/ProPolice_21_CZ_screen.pdf).

a majetku a veřejný pořádek, předcházet trestné činnosti, plnit úkoly podle trestního řádu a další úkoly na úseku vnitřního pořádku a bezpečnosti svěřené jí zákony, přímo použitelnými předpisy Evropských společenství nebo mezinárodními smlouvami.

Uvedený zákon č. 273/2008 Sb., přímo definuje i povinnost policistů a zaměstnanců policie při plnění úkolů policie dodržovat pravidla zdvořilosti a dbát cti, vážnosti a důstojnosti osob i své vlastní. Dále § 10 uvedeného zákona definuje pojem Iniciativa⁵ takto:

(1) V případě ohrožení nebo porušení vnitřního pořádku a bezpečnosti, jehož odstranění spadá do úkolů policie, je policista ve službě nebo zaměstnanec policie v pracovní době povinen provést úkon v rámci své pravomoci (dále jen „úkon“) nebo přijmout jiné opatření, aby ohrožení nebo porušení odstranil.

(2) Policista má povinnost podle odstavce 1 i v době mimo službu, je-li bezprostředně ohrožen život, zdraví nebo svoboda osob anebo majetek nebo došlo-li k útoku na tyto hodnoty.

(3) V případě ohrožení nebo porušení vnitřního pořádku a bezpečnosti, k jehož odstranění je příslušný jiný orgán veřejné správy a hrozí-li nebezpečí z prodlení, je policista ve službě nebo zaměstnanec policie v pracovní době povinen přijmout vhodné opatření k odstranění bezprostředně hrozícího nebezpečí a v případě potřeby vyrozumět příslušný orgán veřejné správy. Nehrozí-li nebezpečí z prodlení, policista ve službě nebo zaměstnanec policie v pracovní době tento orgán o tomto ohrožení nebo porušení bez zbytečného odkladu vyrozumí.

Svým pojetím i zcela obecným definováním povinností policie je uvedený zákon považován za zcela revoluční.

1.2 PČR jako součást Integrovaného záchranného systému

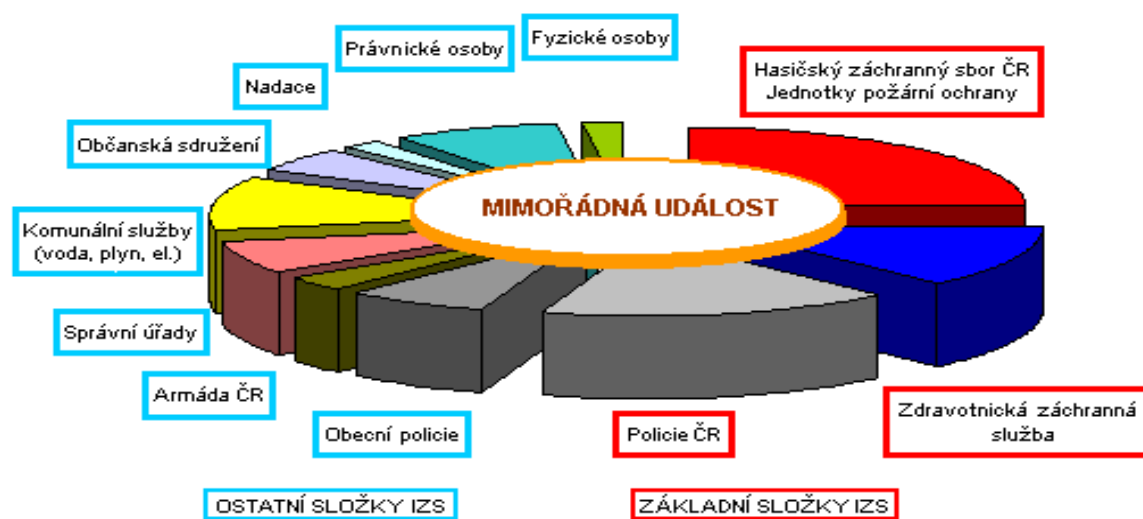
Hasičský záchranný sbor jako hlavní koordinátor a jedna ze základních složek definuje na svých webových stránkách IZS jako: „Efektivní systém vazeb, pravidel spolupráce a koordinace záchranných a bezpečnostních složek, orgánů státní správy a samosprávy, fyzických a právnických osob při společném provádění záchranných a likvidačních prací

⁵ § 10 zákona č. 273/2008 Sb., O Policii České republiky, ve znění pozdějších předpisů.

a přípravě na mimořádné události. Tak, aby stručně řečeno „nikdo nebyl opomenut, kdo pomoci může a vzájemně si nikdo z nich nepřekážel.“⁶

Integrovaný záchranný systém vymezuje zákon č. 239/2000 Sb. Jeho základy však byly položeny již v roce 1993. Integrovaný záchranný systém vzniká jako reakce na potřebu spolupráce jednotlivých složek při řešení mimořádných událostí. Odlišnost zaměření jednotlivých složek zakládala potřebu koordinace postupů při těchto situacích, kdy za rozhodující faktory byla vždy považována záchrana lidských životů a majetků osob.

Zákon č. 239/ 2000 Sb. ze dne 28. června 2000 o integrovaném záchranném systému a o změně některých zákonů definuje základní složky Integrovaného záchranného systému ve svém § 4 odst. 1⁷: „ Základními složkami integrovaného záchranného systému jsou Hasičský záchranný sbor České republiky (dále jen "hasičský záchranný sbor"), jednotky požární ochrany zařazené do plošného pokrytí kraje jednotkami požární ochrany, zdravotnická záchranná služba a Policie České republiky.“



Zdroj: BOHMAN, M. Policie ČR. Prezentace PowerPoint Policejní akademie ČR v Praze

Základní úlohou policie při mimořádné události je zajištění ochrany života a zdraví osob zúčastněných i zachraňujících, zajištění pořádku na místě události a ochranu majetku.

⁶ Základní informace o IZS [on-line]. c2010, [cit. 2011-01-25] dostupné na [www: <http://www.hzscr.cz/clanek/integrovaný-zachranný-systém.aspx>](http://www.hzscr.cz/clanek/integrovaný-zachranný-systém.aspx).

⁷ § 4 odst. 1 zákona č. 239/ 2000 Sb. ze dne 28. června 2000 o integrovaném záchranném systému a o změně některých zákonů.

1.3 Členění PČR

Zákon č. 273/2008 Sb. o Policii České republiky, ve znění pozdějších předpisů zcela přesně definuje jednotlivé složky policie a jejich vzájemnou souvztažnost ve svých § 5 a § 6: Policie je podřízena ministerstvu a policejní prezident odpovídá za činnost policie ministři. Policii tvoří útvary, jimiž jsou Policejní prezidium České republiky (dále jen „policejní prezidium“) v čele s policejním prezidentem, útvary policie s celostátní působností, krajská ředitelství policie (dále jen „krajské ředitelství“), útvary zřízené v rámci krajského ředitelství. Činnost policie řídí Policejní prezidium.

1.3.1 Policejní prezidium

Policejní prezidium je tvořeno Policejním prezidentem a jeho kanceláří, Náměstkem Policejního prezidenta pro vnější službu, Náměstkem Policejního prezidenta pro Službu kriminální policie a vyšetřování, Náměstkem Policejního prezidenta pro ekonomiku, Úřadem vnitřní kontroly a Ředitelstvím pro řízení lidských zdrojů.

Samotná kancelář Policejního prezidenta na svých webových stránkách (<http://www.policie.cz/clanek/kontakty-a-napl-n-cinnosti-122858.aspx>) vymezuje obsah své činnosti jako odpovědnost zejména za zabezpečování funkcí sekretariátu policejního prezidenta a sekretariátu ředitele kanceláře policejního prezidenta, plnění úkolů a činností vyplývajících z postavení prezidenta jako představitele policie, přípravu podkladů pro rozhodovací proces policejního prezidenta, plnění úkolů v oblasti analytické a legislativní činnosti a zajišťování činnosti poradní komise policejního prezidenta, poskytování informací a oficiálních zpráv o činnosti Policie ČR sdělovacím prostředkům a veřejnosti, zajišťování hudební produkce Hudby Hradní stráže a Policie České republiky, vedení protokolu písemností Policejního prezidia ČR a plnění úkolů podatelny, provozní zajištění úřední desky Policejního prezidia ČR a její nepřetržitou veřejnou přístupnost, plnění úkolů v oblasti správy a kontroly osobních údajů, plnění úkolů v oblasti implementace a používání modelu Excellence EFQM, plnění úkolů Policie ČR v oblasti krizového řízení, zajištění výkonu strážní služby na určených objektech Policejního prezidia ČR, provádění přeprav ochranného charakteru pro potřeby útvarů Policejního prezidia ČR a Ministerstva vnitra a zajištění servisní služby pro zabezpečované útvary, plnění úkolů Policejního prezidia ČR v oblasti ochrany utajovaných informací a bezpečnostní způsobilosti a spisové služby u útvarů policie, vedení stanovené evidence související se zajištěním ochrany utajovaných informací a výkonu spisové služby. V rámci

výkonu spisové služby zajišťuje styk s Národním archivem k realizaci skartačního řízení u útvarů policie.

Kanceláři policejního prezidenta je přímo podřízen:

1. „Preventivně informační odbor Policejního prezidia České republiky, jenž pořádá tiskové konference a vydává tiskové zprávy, vyřizuje žádosti o informace dle zákona č. 106/99 Sb., tvoří a koordinuje webovou prezentaci Policie ČR, informuje o možnostech uplatnění u Policie ČR, koordinuje interní komunikaci v Policii ČR, připravuje preventivně výchovné akce, předává médiím informace k pátrání, podílí se na pátracích relacích v rozhlasovém a televizním vysílání.“⁸

2. Odbor specializovaných činností s Oddělením strategického plánování, Oddělením krizového řízení, Bezpečnostním oddělením, Oddělením správy a kontroly osobních údajů a Bezpečnostním archivem Policie ČR.

3. „Odbor mezinárodních vztahů, který plní úkoly policejního prezidia v oblasti zahraničních styků a zajišťování výkonu mezinárodní spolupráce, přičemž zejména koordinuje a zajišťuje aktivity, které vyplývají z členství České republiky v EU v rámci Policie ČR, participuje na negociacích souvisejících se sjednáváním, vnitrostátním projednáváním, prováděním a ukončováním platnosti mezinárodních smluv, provádí výběrové řízení a přípravu policistů v souvislosti s obsazováním postů styčných důstojníků, zajišťuje účast policistů České republiky v zahraničních misích, a to v oblasti výběru vhodných kandidátů, přípravy a přezkoušení ve spolupráci se zkušební komisí OSN, zajišťuje a prohlubuje stávající spolupráci se zahraničními partnery a rozšiřuje ji o další aktivity jednotlivých útvarů PČR, soustřeďuje a vyhodnocuje informace poskytované zastupitelskými úřady ČR v zahraničí a zastupitelskými úřady cizích zemí v ČR, zajišťuje agendu zahraničních služebních cest a přijetí pro vedení policejního prezidia.“⁹

⁸ *Popis činnosti preventivně-informačního odboru Policejního prezidia* [on-line]. c2010, [cit. 2011-01-25] dostupné na [www: <http://www.policie.cz/clanek/preventivne-informacni-odbor-policejního-prezidia-ceske-republiky-736544.aspx>](http://www.policie.cz/clanek/preventivne-informacni-odbor-policejního-prezidia-ceske-republiky-736544.aspx).

⁹ *Kontakty a náplň činnosti odboru mezinárodních vztahů Policie ČR* [on-line]. c2010, [cit. 2011-01-25] dostupné na [www: <http://www.policie.cz/clanek/kontakty-a-napln-cinnosti-912142.aspx>](http://www.policie.cz/clanek/kontakty-a-napln-cinnosti-912142.aspx).

4. „Analyticko – legislativní odbor Policejního prezidia České republiky, jenž vydává Sbírku interních aktů řízení Policejního prezidia, zpracovává souhrnná stanoviska a informace k návrhům právních předpisů připravovaných ústředními orgány státní správy a interních aktů řízení připravovaných Ministerstvem vnitra, koordinuje a metodicky usměrňuje činnost organizačních článků Policejního prezidia a útvarů s celostátní působností na úseku vnitřní novotvorby, kontroluje proces přípravy a schvalování dohod o spolupráci na úseku vnitřního pořádku a bezpečnosti a darovacích dohod, jedná za stát v řízení před soudy ve věcech souvisejících se služebním poměrem policistů, vypracovává analýzy ve všech zásadních oblastech působnosti policie, zejména pro potřeby řízení policie.“¹⁰

5. „Odbor ostrahy objektů a speciálních přeprav v rámci své působnosti zejména organizuje, provádí, řídí a kontroluje výkon strážní služby na určených objektech Policejního prezidia navrhuje ředitelům střežených objektů vydání směrnic pro výkon služby policejní a civilní ostrahy, zpracovává podklady vedoucích jednotlivých objektů a součástí do směrnic pro výkon služby policejní a civilní ostrahy objektů, provádí a organizuje přepravu ochranného charakteru pro potřebu útvarů Policejního prezidia a Ministerstva vnitra (např. přeprava finančních prostředků, jiných cenností, nebezpečných věcí a zbraní), provádí výkon stálé služby, koordinuje a spolupodílí se na zajištění servisní služby pro zabezpečované útvary (např. odtahy služebních vozidel, svozy pracovníků údržby v případě havárií apod.).“¹¹

6. „Hudba Hradní stráže a Policie České republiky, což je velký dechový orchestr, který již více než šedesát let vysoce profesionálně reprezentuje českou hudební kulturu, a to nejen doma, ale i v zahraničí. Mezi prvořadé povinnosti Hudby Hradní stráže a Policie České republiky patří zajištění hudebního doprovodu při všech státních ceremoniích na Pražském hradě, především státních návštěv a nástupních audiencí velvyslanců. Orchestr je také významným kulturním

¹⁰ *Analyticko-legislativní odbor Policejního prezidia* [on-line]. c2010, [cit. 2011-01-25] dostupné na [www: <http://www.policie.cz/clanek/analyticko-legislativni-odbor-policejního-prezidia-ceske-republiky.aspx>](http://www.policie.cz/clanek/analyticko-legislativni-odbor-policejního-prezidia-ceske-republiky.aspx).

¹¹ *Odbor ostrahy objektu a speciálních přeprav v rámci své působnosti Policie ČR* [on-line]. c2010, [cit. 2011-01-25] dostupné na [www: <http://www.policie.cz/clanek/odbor-ostrahy-objektu-a-specialnich-preprav-v-ramci-sve-pusobnosti-zejmena.aspx>](http://www.policie.cz/clanek/odbor-ostrahy-objektu-a-specialnich-preprav-v-ramci-sve-pusobnosti-zejmena.aspx).

reprezentantem Policie České republiky a zároveň plní veškeré služební úkoly vyplývající z tohoto postavení.“¹²

7. Náměstek policejního prezidenta pro vnější službu je přímo nadřízen Ředitelství služby pořádkové policie, Ředitelství služby dopravní policie, Ředitelství služby pro zbraně a bezpečnostní materiál a Operačnímu odboru.

8. Náměstek Policejního prezidenta pro Službu kriminální policie a vyšetřování je přímo nadřízen Kanceláři Náměstka Policejního prezidenta pro Službu kriminální policie a vyšetřování, Centrále informatiky a analytických procesů a Úřadu služby kriminální policie a vyšetřování.

9. Náměstek Policejního prezidenta pro ekonomiku je přímo nadřízen Odboru specializovaných činností, Finančnímu odboru, Odboru správy majetku, Odboru veřejných zakázek, Kanceláři projektů a evropských fondů a Správě logistického zabezpečení.

10. Ředitelstvím pro řízení lidských zdrojů Policejního prezidia ČR se samostatně bude věnovat kapitola 2.1

1.3.2 *Útvary s působností na celém území ČR*

1. „Kriminalistický ústav Praha, jenž je útvarem specializovaným na výkon kriminalistickotechnické a znalecké (expertizní) činnosti v oborech elektrotechnika, chemie, kriminalistika, písmoznalectví a strojírenství. Jako ústav specializovaný na znaleckou činnost a vědecký ústav, ve smyslu § 21 odst. 1, 2 zákona č. 36/1967 Sb., o znalcích a tlumočnících, je Kriminalistický ústav Praha Policie ČR zapsán v I. a II. oddílu seznamu ústavů kvalifikovaných pro znaleckou činnost vedeném Ministerstvem spravedlnosti ČR.“¹³

2. „Letecká služba, jejímž prvořadým úkolem je pohotovostní zajištění policejních akcí na záchranu života či odvrácení hrozícího nebezpečí, pátrání

¹² *Hudba hradní stráže a Policie ČR* [on-line]. c2010, [cit. 2011-01-25] dostupné na [www: <http://www.policie.cz/clanek/hudba-hradni-straze-a-policie-ceske-republiky.aspx>](http://www.policie.cz/clanek/hudba-hradni-straze-a-policie-ceske-republiky.aspx).

¹³ *Kriminalistický ústav Praha Policie ČR* [on-line]. c2010, [cit. 2011-01-25] dostupné na [www: <http://www.policie.cz/clanek/o-nas-56.aspx>](http://www.policie.cz/clanek/o-nas-56.aspx).

po pohřešovaných osobách, nebezpečných pachatelích a pachatelích závažných trestných činů. Letecká služba provádí hlídkové a průzkumné lety spojené s ostrahou státních hranic, s pátráním po odcizených motorových vozidlech, s dopravním průzkumem a řízením dopravy či s hledáním důkazů a pořizováním dokumentace při objasňování trestných činů. V rámci služby policie veřejnosti se policejní vrtulníky podílejí na provozu letecké záchranné služby, na realizaci transplantačního programu a repatriaci postižených ze zahraničí. Provádějí záchranné a přepravní lety při velkých požárech, záplavách a jiných katastrofách.¹⁴

3. „Národní protidrogová centrála je policejním útvarům, který se snaží s maximálním nasazením naplňovat účel, ke kterému byla zřízena. Jejím hlavním úkolem je vyhledávat, odhalovat a vyšetřovat trestnou činnost na úseku nedovolené výroby a obchodu s omamnými a psychotropními látkami a jedy, zejména v jejích organizovaných a mezinárodních formách.“¹⁵

4. „Pyrotechnická služba je výkonným útvarům Policie České republiky s celorepublikovou působností, který je gesčním pracovištěm pro oblast pyrotechnických činností vykonávaných policejními pyrotechniky. Mezi pyrotechnické činnosti patří zejména odborné úkony spojené s používáním, vyhledáváním, shromažďováním, prověřováním, zneškodňováním, manipulací a přepravou munice, výbušnin, pyrotechnických výrobků, podezřelých předmětů a nástražných výbušných systémů. V rámci své činnosti plní Pyrotechnická služba také úkoly spojené s metodickým řízením a profesním vzděláváním všech policejních pyrotechniků a ostatních příslušníků Policie České republiky a pracovníků vybraných organizací veřejné správy, analytickou a legislativní činností, řešením problematiky technických a ochranných prostředků a technickým rozvojem zaměřeným na aplikaci poznatků vědy a techniky v praktickém výkonu pyrotechnických činností. Nedílnou součástí výkonu činnosti Pyrotechnické služby je spolupráce s Integrovaným záchranným systémem a preventivní činnost.“¹⁶

¹⁴ *Letecká služba Policie ČR* [on-line]. c2010, [cit. 2011-01-25] dostupné na [www: <http://www.policie.cz/clanek/policie-ceske-republiky-letecka-sluzba-824129.aspx>](http://www.policie.cz/clanek/policie-ceske-republiky-letecka-sluzba-824129.aspx).

¹⁵ *Prezentace Národní protidrogové centrály* [on-line]. c2010, [cit. 2011-01-25] dostupné na [www: <http://www.policie.cz/clanek/narodni-protidrogova-centrala-prezentace-utvaru.aspx>](http://www.policie.cz/clanek/narodni-protidrogova-centrala-prezentace-utvaru.aspx).

¹⁶ *Pyrotechnická služba Policie ČR* [on-line]. c2010, [cit. 2011-01-25] dostupné na [www: <http://www.policie.cz/clanek/celorepublikove-utvary-pyrotechnicka-sluzba-pyrotechnicka-sluzba-policie-ceske-republiky.aspx>](http://www.policie.cz/clanek/celorepublikove-utvary-pyrotechnicka-sluzba-pyrotechnicka-sluzba-policie-ceske-republiky.aspx).

5. „Služba cizinecké policie je liniově řízenou, vysoce specializovanou složkou Policie České republiky, která plní úkoly související s povolováním vstupu a pobytu cizinců na území České republiky, odhalováním nelegální migrace, uplatňováním represivních opatření vůči cizincům zdržujícím se na území České republiky v rozporu se zákonem č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších zákonů, plněním úkolů vyplývajících z mezinárodních smluv a přímo použitelných právních předpisů Evropského společenství a řešení trestné činnosti spáchané v souvislosti s překračováním státních hranic a s přeshraniční trestnou činností.“¹⁷

6. „Úřad dokumentace a vyšetřování zločinů komunismu (dále jen ÚDV) vznikl rozhodnutím ministra vnitra 1. ledna 1995 sloučením Úřadu pro dokumentaci a vyšetřování činnosti StB, který byl součástí Ministerstva vnitra, se Střediskem dokumentace protiprávnosti komunistického režimu, které pracovalo pod Generální prokuraturou a později bylo převedeno pod Ministerstvo spravedlnosti. Od 1. ledna 2002 je ÚDV ze zákona č. 283/1991 Sb. o Policii České republiky, v platném znění, součástí služby kriminální policie a vyšetřování. Základní poslání ÚDV je odhalovat a stíhat trestné činy v spáchané v období mezi 25. únorem 1948 a 29. prosincem 1989, které nebyly z politických důvodů pravomocně rozhodnuty.“¹⁸

7. „Útvar odhalování korupce a finanční kriminality služby kriminální policie a vyšetřování (dále jen "ÚOKFK") byl zřízen nařízením Ministerstva vnitra č. 71/2001, kterým se stanoví organizace Policie České republiky ve znění nařízení Ministerstva vnitra č. 16/2002, nařízení Ministerstva vnitra č. 11/2003 a nařízení Ministerstva vnitra č. 22/2004 ke dni 15. 3. 2003 jako útvar s působností na celém území České republiky v oblastech určených organizačním řádem. Věcnou a funkční příslušnost v oblasti trestního řízení převzal útvar v platnosti ve znění příslušných článků interního aktu řízení policejního prezidia ČR upravujícího postup v trestním řízení po dvou od 15. 3. 2003 zaniklých útvarů, a to Úřadu finanční kriminality a ochrany státu SKPV

¹⁷ *Služba cizinecké policie ČR* [on-line]. c2010, [cit. 2011-01-25] dostupné na [www: <http://www.policie.cz/clanek/o-nas-831034.aspx>](http://www.policie.cz/clanek/o-nas-831034.aspx).

¹⁸ *Úřad dokumentace a vyšetřování zločinu komunismu* [on-line]. c2010, [cit. 2011-01-25] dostupné na [www: <http://www.policie.cz/clanek/urad-dokumentace-a-vysetrovani-zlocinu-komunismu-679905.aspx>](http://www.policie.cz/clanek/urad-dokumentace-a-vysetrovani-zlocinu-komunismu-679905.aspx).

(ÚFKOS) a Útvaru pro odhalování korupce a závažné hospodářské trestné činnosti SKPV (dříve SPOK).¹⁹

8. „Útvar pro odhalování organizovaného zločinu SKPV vznikl v lednu 1995, je výkonným pracovištěm služby kriminální policie a vyšetřování s působností na celém území České republiky. Ve vymezeném rozsahu je koordinační, metodickým a kontrolním pracovištěm. Odhalováním a vyšetřováním organizovaného zločinu se podílí na udržování vnitřního pořádku a bezpečnosti. V souladu se stanovenou podřízeností se podílí na řešení úkolů svěřených do působnosti Policejního prezidia ČR a Ministerstva vnitra ČR.²⁰

9. „Útvar pro ochranu prezidenta České republiky, který v rámci výkonu služby zajišťuje osobní a epizodickou ochranu a bezpečnostní ochranu a přepravu prezidenta, jeho manželky a dalších chráněných osob, zajišťuje osobní a epizodickou ochranu a bezpečnostní přepravu osob, kterým je po dobu jejich pobytu na území České republiky poskytována ochrana podle mezinárodních dohod, zajišťuje ochranu sídla prezidenta a objektů, kde pobývá, střeží objekty, v nichž pobývají další chráněné osoby, provádí hygienicko-toxikologickou, pyrotechnickou a speciální technickou ochranu, v souvislosti s ochranou prezidenta organizuje bezpečnostní akce, ve spolupráci s Kanceláří prezidenta republiky a Vojenskou kanceláří prezidenta republiky plní úkoly v oblasti příprav činnosti útvaru za krizových situací včetně stavu ohrožení státu a válečného stavu, v rozsahu své působnosti vyřizuje stížnosti, oznámení a jiná podání fyzických a právnických osob a ve vymezeném rozsahu se podílí na zdělávání a speciálním výcviku příslušníků PČR a zaměstnanců PČR.²¹

10. „Útvar pro ochranu ústavních činitelů zajišťuje osobní a epizodickou ochranu a bezpečnostní dopravu trvale chráněných ústavních činitelů České republiky, osobní a epizodickou ochranu a bezpečnostní dopravu osob, kterým je po dobu jejich pobytu na území České republiky poskytována ochrana podle mezinárodních dohod, ochranu diplomatických objektů (zastupitelských úřadů a rezidencí velvyslanců), ochranu chráněných objektů a prostorů zvláštního významu pro vnitřní pořádek

¹⁹ *Útvar pro odhalování korupce a finanční kriminality SKPV ČR* [on-line]. c2010, [cit. 2011-01-25] dostupné na [www:<http://www.policie.cz/clanek/uokfk-skpv-utvar-odhalovani-korupce-a-financni-kriminality-skpv.aspx>](http://www.policie.cz/clanek/uokfk-skpv-utvar-odhalovani-korupce-a-financni-kriminality-skpv.aspx).

²⁰ *Útvar pro odhalování organizovaného zločinu SKPV ČR* [on-line]. c2010, [cit. 2011-01-25] dostupné na [www:<http://www.policie.cz/clanek/utvar-pro-odhalovani-organizovaneho-zlocinu-skpv-199737.aspx>](http://www.policie.cz/clanek/utvar-pro-odhalovani-organizovaneho-zlocinu-skpv-199737.aspx).

²¹ *Útvar pro ochranu prezidenta ČR* [on-line]. c2010, [cit. 2011-01-25] dostupné na [www:<http://www.policie.cz/clanek/utvar-pro-ochranu-prezidenta-ceske-republiky.aspx>](http://www.policie.cz/clanek/utvar-pro-ochranu-prezidenta-ceske-republiky.aspx).

a bezpečnost, které schválila vláda - Poslanecké sněmovny Parlamentu ČR, Senátu Parlamentu ČR, Ústavního soudu ČR, Úřadu vlády ČR, Ministerstva zahraničních věcí. Ministerstva vnitra a dalších (např. část mezinárodního letiště Praha -Ruzyně), provádí hygienicko-toxikologickou ochranu a v souvislosti s ochranou chráněných osob organizuje opatření k zajištění bezpečnosti osob a objektů.²²

11. „Útvar rychlého nasazení je specifickým policejním útvarem určeným zejména pro boj proti terorismu. Působí na celém území České republiky. Je přímo podřízen policejnímu prezidentovi. O vysílání útvaru rozhoduje policejní prezident se souhlasem ministra vnitra. O nasazení útvaru rozhoduje velitel oprávněný nařídít provedení zákroku pod jednotným velením. V souladu s vymezenou působností provádí útvar služební zákroky proti teroristům, únoscům osob a dopravních prostředků, nebezpečným pachatelům organizované trestné činnosti a pachatelům zvláště závažných úmyslných trestných činů, zejména při jejich zadržení.“²³

12. „Útvar speciálních činností služby kriminální policie a vyšetřování se zabývá zejména prováděním úkonů v trestním řízení jako je předstíraný převod podle § 158c trestního řádu, provádění úkonu v trestním řízení použití agenta podle § 158e trestního řádu, provádění ochrany osob podle zákona č. 137/2001 Sb., o zvláštní ochraně svědka a dalších osob v souvislosti s trestním řízením a o změně zákona č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád, ve znění pozdějších předpisů a opatřování krycích dokladů.“²⁴

13. „Útvar zvláštních činností služby kriminální policie a vyšetřování (dále jen „ÚZČ SKPV“) je útvarem Policie České republiky, který v souladu s příslušnými ustanoveními trestního řádu, zákona o Policii České republiky a dalších právních předpisů provádí ve prospěch oprávněných bezpečnostních subjektů odposlech a záznam telekomunikačního provozu, sledování osob a věcí a další specializované úkony.“²⁵

²² *Útvar pro ochranu ústavních činitelů ČR* [on-line]. c2010, [cit. 2011-01-25] dostupné na [www: <http://www.policie.cz/clanek/utvar-pro-ochranu-ustavnich-cinitelu-19.aspx>](http://www.policie.cz/clanek/utvar-pro-ochranu-ustavnich-cinitelu-19.aspx).

²³ *Útvar rychlého nasazení Policie ČR* [on-line]. c2010, [cit. 2011-01-25] dostupné na [www: <http://www.policie.cz/clanek/utvar-rychleho-nasazeni-policie-ceske-republiky-utvar-rychleho-nasazeni.aspx>](http://www.policie.cz/clanek/utvar-rychleho-nasazeni-policie-ceske-republiky-utvar-rychleho-nasazeni.aspx).

²⁴ *Útvar speciálních činností SKPV ČR* [on-line]. c2010, [cit. 2011-01-25] dostupné na [www: <http://www.policie.cz/clanek/utvar-specialnich-cinnosti-skpvtvar-specialnich-cinnosti-sluzby-kriminalni-policie-a-vysetrovani.aspx>](http://www.policie.cz/clanek/utvar-specialnich-cinnosti-skpvtvar-specialnich-cinnosti-sluzby-kriminalni-policie-a-vysetrovani.aspx).

²⁵ *Útvar zvláštních činností SKPV ČR* [on-line]. c2010, [cit. 2011-01-25] dostupné na [www: <http://www.policie.cz/clanek/utvar-zvlastnich-cinnosti-sluzby-kriminalni-policie-a-vysetrovani-716842.aspx>](http://www.policie.cz/clanek/utvar-zvlastnich-cinnosti-sluzby-kriminalni-policie-a-vysetrovani-716842.aspx).

1.3.3 *Útvary s územně vymezenou působností*

Mezi útvary s územně vymezenou působností patří jednotlivá krajská ředitelství Policie České republiky, jejichž územní působnost je dána územním členěním České republiky na 14 krajů. Patří sem zejména Krajské ředitelství policie hlavního města Prahy, Krajské ředitelství policie Středočeského kraje, Krajské ředitelství policie Jihočeského kraje, Krajské ředitelství policie Plzeňského kraje, Krajské ředitelství policie Karlovarského kraje, Krajské ředitelství policie Ústeckého kraje, Krajské ředitelství policie Libereckého kraje, Krajské ředitelství policie Královéhradeckého kraje, Krajské ředitelství policie Pardubického kraje, Krajské ředitelství policie kraje Vysočina, Krajské ředitelství policie Jihomoravského kraje, Krajské ředitelství policie Zlínského kraje, Krajské ředitelství policie Olomouckého kraje, Krajské ředitelství policie Moravskoslezského kraje.

V rámci těchto útvarů je v pravomoci ředitelů jednotlivých krajských ředitelství zřizovat územně vymezené složky policie k zabezpečení základních úkolů Policie České republiky, jenž jsou definovány v kapitole 1.1 tohoto textu.

Shora uvedené členění plně demonstruje rozsah činností, kterou Policie ČR musí v rámci své praxe vykonávat a tím i náročnost samotného vzdělávacího systému k výkonu tohoto povolání.

2 Lidské zdroje v PČR

Lidské zdroje jsou specifickou ale zároveň nejvýznamnější částí každé organizace. Pomocí lidských zdrojů organizace plní své úkoly a vykonává činnosti. S pojmem lidské zdroje je úzce spjatý pojem řízení lidských zdrojů. Podle názoru Amstronga termíny „řízení lidských zdrojů“ a „lidské zdroje“ do značné míry nahradily termín „personální řízení“ ve smyslu označení procesů týkající se řízení lidí v organizacích. Řízení lidských zdrojů pak definuje jako strategický a logický promyšlený přístup k řízení toho nejcennějšího, co organizace mají – lidi, kteří pracují, a kteří individuálně a kolektivně přispívají k dosažení cílů organizace.²⁶

Řízením lidských zdrojů v PČR se věnuje Ředitelství pro řízení lidských zdrojů Policejního prezidia ČR. Hlavní činnosti Ředitelství pro řízení lidských zdrojů Policejního prezidia ČR je tvorba personální strategie jako dílčí strategie odpovídající globální strategii organizace, tvorba organizační struktury a systemizace, definice pracovních míst, dále management a administrace lidských zdrojů (nábor, výběr, vznik, průběh a skončení pracovního poměru), řízení pracovních kariér zaměstnanců, rozvoj jejich lidského kapitálu (zvyšování, rozšiřování a prohlubování vzdělání, rozvoj odborných kompetencí), rozvoj podnikové kultury (tvorba etických kodexů), péče o zaměstnance (sociální programy), odborná podpora v oblastech pracovního práva, psychologie atd.

Organizační strukturu ředitelství pro řízení lidských zdrojů tvoří:²⁷

- **Ředitel**
- **Odbor strategického personálního řízení**
 - Oddělení personálního plánování a analýz
 - Oddělení právních služeb
 - Oddělení vedoucího psychologa
- **Odbor personálního řízení a odměňování**
 - Oddělení výkonu personálních činností
 - Oddělení služebních příjmů a platů
 - Oddělení sociálních evidencí

²⁶ AMSTRONG, M. *Řízení lidských zdrojů* Praha: Grada Publishing, 2007, s. 27. ISBN 978-80-247-1407-3.

²⁷ *Ředitelství pro řízení lidských zdrojů Policejního prezidia* [on-line]. c2010, [cit. 2011-01-25] dostupné na [www: <http://www.policie.cz/clanek/reditelstvi-pro-rizeni-lidskych-zdroju-policejního-prezidia-cr.aspx>](http://www.policie.cz/clanek/reditelstvi-pro-rizeni-lidskych-zdroju-policejního-prezidia-cr.aspx).

- Oddělení psychologických služeb
- **Odbor vzdělávání**
 - Oddělení vzdělávání
 - Oddělení služební přípravy a sportu

2.1 Policisté a požadavky na ně kladené

Povolání policisty je velmi náročné a to nejen po stránce profesionální a psychické, ale i po stránce mravní. Je jen málo povolání, které vyžadují v takové míře morální hodnocení, rozhodování a přináší tolik morálních dilemat jako policejní profese ve státě, kde existuje myšlenková a morální pluralita. Morální rozhodování je součástí policejní práce od pochůzkáře po policejního ředitele. Jestliže prvním požadavkem, kladeným na policistu před 17. listopadem 1989 byla bezvýhradná poslušnost vůči nadřízeným, na policistovi v dnešním demokratickém státě s demokratickými a právními principy, je stále ve větší míře požadována samostatnost v rozhodování. Rovněž musí splňovat vysoké nároky na schopnost týmové práce, zvládání zátěžových a stresových situací a mít osobnostní předpoklady k práci ve ztížených podmínkách. Policisté se zde na každém kroku setkávají s nejrůznějšími formami agrese, projevy podezírání, podrážděnosti, hrubosti. Úkolem příslušníka Policie České republiky (dále jen „policisty“) je především chránit bezpečnost a pořádek ve společnosti, prosazovat zákonnost, chránit práva a svobody osob, preventivně působit proti trestné a jiné protiprávní činnosti a potírat ji, usilovat o trvalou podporu a důvěru veřejnosti. Podle zákona o Policii České republiky, se jedná zejména o úkoly v oblasti ochrany života, zdraví a majetku, odhalování a prevence trestných činů, zajišťování veřejného pořádku, boj proti terorismu a organizovanému zločinu, ale i dohled nad bezpečností a plynulostí silničního provozu.²⁸ Každý policista by měl své povolání také vykonávat v souladu s Etickým kodexem Policie České republiky.

²⁸ § 1 zákona č. 273/2008 Sb., O Policii České republiky, ve znění pozdějších předpisů.

Etický kodex policie České republiky:²⁹

Příslušníci Policie České republiky, vědomi si svého poslání, spočívajícího ve službě veřejnosti, založeného na úctě a respektu k lidským právům, vyjadřují následující principy, jež chtějí sdílet a dodržovat.

1. Cílem Policie České republiky je

- a. chránit bezpečnost a pořádek ve společnosti,
- b. prosazovat zákonnost,
- c. chránit práva a svobody osob,
- d. preventivně působit proti trestné a jiné protiprávní činnosti a potírat ji,
- e. usilovat o trvalou podporu a důvěru veřejnosti.

2. Základními hodnotami Policie České republiky je

- a. profesionalita,
- b. nestrannost,
- c. odpovědnost,
- d. ohleduplnost,
- e. bezúhonnost.

3. Závazkem Policie České republiky vůči společnosti je

- a. prosazovat zákony přiměřenými prostředky s maximální snahou o spolupráci s veřejností, státními a nestátními institucemi,
- b. chovat se důstojně a důvěryhodně, jednat se všemi lidmi slušně, korektně a s porozuměním a respektovat jejich důstojnost,
- c. uplatňovat rovný a korektní přístup ke každé osobě bez rozdílu, v souladu s respektováním kulturní a hodnotové odlišnosti příslušníků menšinových skupin všude tam, kde nedochází ke střetu se zákony,
- d. při výkonu služby jednat taktně, korektně a vhodně uplatňovat princip volného uvážení,
- e. používat donucovacích prostředků pouze v souladu se zákonem; nikdy nezacházet s žádnou osobou krutě, nehumánně či ponižujícím způsobem,
- f. nést odpovědnost za každou osobu, která byla omezena Policií České republiky na osobní svobodě,
- g. zachovávat mlčenlivost o informacích zjištěných při služební činnosti,

²⁹ *Etický kodex Policie ČR* [on-line]. c2010, [cit. 2011-01-25] dostupné na [www:<http://www.policie.cz/clanek/eticky-kodex-policie-ceske-republiky.aspx>](http://www.policie.cz/clanek/eticky-kodex-policie-ceske-republiky.aspx).

- h. zásadně odmítat jakékoliv korupční jednání, netolerovat tuto protizákonnou činnost u jiných příslušníků Policie České republiky, odmítnout dary nebo jiné výhody, jejichž přijetím by mohlo dojít k ovlivnění výkonu služby,
- i. zásadně se vyhýbat jakémukoliv jednání, které by mohlo být střetem zájmů.

4. Závazkem vůči ostatním příslušníkům Policie České republiky je

- a. usilovat o otevřenou a partnerskou spolupráci,
- b. dbát, aby vztahy byly založeny na základě profesní kolegiality, vzájemné úcty, respektování zásad slušného a korektního jednání; jakékoliv formy šikanování a obtěžování ze strany spolupracovníků či nadřízených jsou vyloučeny,
- c. netolerovat ani nekrýt podezření z trestné činnosti jiných příslušníků Policie České republiky a trestnou činnost neprodleně oznámit; stejně tak netolerovat ani jiné jejich protiprávní jednání či jednání, které je v rozporu s Etickým kodexem Policie České republiky.

5. Osobním a profesionálním přístupem příslušníků Policie České republiky je

- a. nést osobní odpovědnost za svoji morální úroveň a svůj profesionální výkon,
- b. chovat se bezúhonně ve službě i mimo ni tak, aby důstojně reprezentovali Policii České republiky svým jednáním, vystupováním i zevnějškem.

Každý příslušník Policie České republiky, který jedná v souladu se zákonem a Etickým kodexem Policie České republiky, si plně zaslouží úctu, respekt a podporu společnosti, jejíž bezpečnost chrání i s nasazením vlastního života.

Policistou by se měl proto stát takový občan, který chce ve svém životě zastávat a ctít zákon, přistupovat individuálně a spravedlivě ke každému občanovi a prohlubovat svoje znalosti a odbornou kvalifikaci.

Vzdělanost policistů

Uchazeč, který se chce stát policistou, musí splňovat základní podmínky pro přijetí do služebního poměru, které upravuje § 13, 14, 15 zákona č. 361/2003 o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů. Mezi základní podmínky přijetí patří:³⁰

1. občanství České republiky
2. věk nad 18 let
3. bezúhonnost
4. minimálně střední vzdělání s maturitní zkouškou

³⁰ §13 zákona č. 361/2003 Sb., O služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů.

5. fyzickou, zdravotní a osobnostní způsobilost k výkonu služby
6. není členem politické strany nebo politického hnutí
7. nevykonává živnostenskou nebo jinou výdělečnou činnost a není členem řídicích nebo kontrolních orgánů právnických osob, které vykonávají podnikatelskou činnost.

V praxi to tedy znamená, že uchazeč musí mít ukončené minimálně střední vzdělání s maturitní zkouškou. Ale koncepce vzdělávání policistů má za cíl zvyšovat vzdělanost policistů po celou jeho dobu působnosti u PČR, tzn. stanovit takový systém vzdělávání policistů, který poskytne záruku odborné kvalifikace policistů pro výkon služby od přijetí do služebního poměru po celou dobu jeho trvání. Tento systém zajistí vzdělávání policistů a získávání odborné kvalifikace nezbytné jak pro výkon zastávaných funkcí, tak pro jejich kariérní růst.

2.2 Občanští zaměstnanci

Vedle služebního poměru nabízí policie také uplatnění v pracovním poměru (tzv. občanští zaměstnanci PČR), který je upraven zákoníkem práce. Obvykle se jedná o pracovní pozice v oblasti servisní údržby, programátorů, techniků a v omezeném počtu i některých dalších specializací. Podmínky pro přijetí i přijímací řízení však nepřekračují běžný standard (zdravotní prohlídka nezbytná pro nástup do zaměstnání, bezúhonnost, popř. psychologické vyšetření). Požadavky na vzdělání občanských pracovníků se odvíjejí podle jejich pracovních zařazení.

2.3 Priority v personální oblasti

Priority v personální oblasti Policie České Republiky jsou uvedené v dokumentu *Reforma policie ČR služba v nových podmínkách*. Tento dokument vydalo v lednu 2009 Ministerstvo vnitra ČR. I když v současné době dochází k dalším personálním změnám zejména z důvodu změny vlády v ČR a jejího programového prohlášení, kdy největší prioritou je úspora veřejných financí, což se podle některých expertů neblaze promítne zejména do zajištění bezpečnosti ČR, přesto však zatím nebyl vydán žádný nový

dokument, který by danou problematiku upravoval. V důsledku úspor nyní dochází ke snižování platů, ale také i k propouštění jak policistů tak i občanským zaměstnanců.

Materiál Reforma policie ČR³¹ byl předkládán na přelomu let 2008/2009, tedy v době, kdy všech 58 000 policistů i občanských zaměstnanců začalo aplikovat nový zákon č. 273/2008 Sb., o Policii ČR. Dnem 1. ledna 2009 vstoupila Policie České republiky (dále jen „policie“) do tzv. transformační fáze Reformy a začala svoje činnosti plnit v úplně nových pracovních podmínkách (nová právní úprava, nové služebny, nová auta, nová zákonná oprávnění), které jsou zásadním milníkem v její novodobé polistopadové historii. Hlavním cílem Reformy bylo přeměnit současnou českou policii v moderní policejní sbor, který tvoří profesionálně vystupující policisté pracující v odpovídajících podmínkách. Pro efektivnější působení policie bylo třeba změnit i vnitřní organizační strukturu.

Policie, má od roku 2009 nově 2 úrovně (dříve měla 3 úrovně) – Policejní prezidium ČR (dále jen „PP ČR“) a krajská ředitelství policie (bývalé správy kraje). Tato struktura současně doznala značných změn v podobě centralizačních a decentralizačních procesů, čímž získává zejména na pružnosti a výkonnosti. Základním pilířem nové organizační struktury je krajské ředitelství policie s nově vzniklými územními odbory vnější služby a služby kriminální policie a vyšetřování (na teritoriu bývalých okresních ředitelství). Na zmíněných územních odborech zůstal pouze výkon tzv. základních policejních činností, veškeré podpurné činnosti, zejména personální, logistické či ekonomické, jsou nově zajišťovány z krajské úrovně. Vznikem územních odborů mělo dojít k zefektivnění řízení a nastavení účinnější spolupráce s místní samosprávou a zároveň ke zvýšení výkonnostního potenciálu policie. Zrušením úrovně okresních ředitelství a zřízením územních odborů v rámci krajského ředitelství policie došlo také k posílení osobní odpovědnosti konkrétních vedoucích pracovníků za bezpečnostní situaci ve svěřeném teritoriu (především vedoucích územních odborů). Pro stabilizaci personální situace a optimální rozložení služebních (pro policisty) a pracovních (pro občanské zaměstnance) míst byla zpracována nová systemizace, při jejíž tvorbě se vycházelo mimo jiné z:³²

- výsledků ekonomického auditu
- analýzy optimalizace řídicích míst (míst s příplatkem za vedení)
- personálního a procesního auditu.

³¹ *Reforma policie ČR, služba v nových podmínkách*, Praha: Ministerstvo vnitra, 2009.

³² *Tamtéž.*

Nyní však v rámci omezení rozpočtu Ministerstva financí na rok 2011, dochází k nové systematizaci služebních a pracovních míst. Nová systematizace však zatím ještě není známa. Velmi důležitou oblastí, které se policie věnuje již několik let a stále je její prioritou, je péče o policisty a občanské zaměstnance po stránce zvyšování jejich kvalifikace, ale třeba i duševní hygieny. Základním pilířem v oblasti péče o policisty je vzdělávání, které je považováno za klíč k profesionalitě a které je současně i jedním z 10 pilířů Reformy. Vzděláním je myšleno jak vstupní (počáteční základní odborná příprava pro policisty), tak i celoživotní. Každý policista musí získat takové dovednosti a znalosti, jaké přesně potřebuje ke své práci. Policisté velmi vítají např. kurzy jazykového vzdělávání, které jsou zajišťovány z vlastních zdrojů policie, resp. ministerstva vnitra. Prioritou v této oblasti je v současné době také manažerské vzdělávání, k jehož plošnému zavedení byla schválena koncepce. Podle této koncepce dojde v následujících 6 letech k proškolení cca 4 900 manažerů základní, střední i top úrovně, na které bude navazovat systém dalšího sebevzdělávání. Finanční náročnost tohoto nového proškolovacího systému je odhadována na 162 mil. Kč, přičemž náklady budou hrazeny částečně i z evropských peněz.³³

³³ *Tamtéž.*

3 Profesionalizace policistů

Policista v současné době už není pouze represivní složkou státu, ale vykonává také mnoho činností, které mají spíše charakter pomáhající profese. Policista musí být nejen kvalifikovaný a profesionální, ale disponující i vysokým etickým standardem. Policista je tak při vykonávání své profese mnohdy nucen vykonávat dvě protichůdné funkce. Na jedné straně působit represivně a na druhé straně vystupovat jako pracovník pomáhající profese. Tuto povinnost mu ukládá i samotný zákon č. 283/1991 Sb., O Policii České republiky v § 43 „Každý má právo obrátit se na policistu o policejní útvary se žádostí o pomoc. Policista a policejní útvary jsou povinni v rozsahu své působnosti tuto pomoc poskytnout“³⁴. Z tohoto důvodu není jednoduché policejní práci nazývat pouze profesí, ale jedná se o specifické povolání až o povolání zcela výjimečné. Kromě toho že policisté vystupují při plnění svých pracovních úkolů ve dvou protichůdných rovinách, musí se také přímo podílet na zajišťování ochranné funkce státu vůči jeho občanům, což zcela nepochybně není běžnou charakteristikou povolání. Neobvyklé postavení těchto osob, jejichž práce je pro stát nezbytná, vyjadřuje i zvláštní legislativní úprava (zákon o policii č. 283/1991 Sb.) podmínek výkonu jejich práce.

Činnost policistů také velmi ovlivňuje fakt, kdy na jednu stranu musí obhajovat svoji vykonanou práci před veřejností a zároveň také plnit roli, kterou jí stanovují zákony a interní předpisy. V neposlední řadě musí působit tak, aby přesvědčila potenciální přestupce zákona, že se jim porušovat zákon nevyplatí. Policista profesionál nemá zájem zabývat se tím, co mu přinese ocenění (ať už mezi kolegy či při hodnocení výslednosti ze strany nadřízených), ale skutečnou práci, bojem se skutečným zločinem, ve kterém efektivně využije své dovednosti a speciální schopnosti, o nichž je přesvědčen, že plynou z jeho jedinečné zkušenosti a výcviku. Policisté se tak často nachází mezi dvěma mlýnskými kameny, kdy musí plnit rozkazy a pokyny nadřízených, které se ale neslučují s jejich přesvědčením. Profesionalizaci policistů upravuje základní filozofie vzdělávání policistů, která zdůrazňuje, že policejní práce musí být vždy službou občanovi, založená na zákaznickém principu. Policista musí být nejen vysoce profesionální, kvalifikovaný, motivovaný, ale i disponující vysokým etickým standardem, každý policista je osobně odpovědný za svoji odbornou připravenost k výkonu služby. Profesní vzdělávání policistů musí být založeno na kompetenčním přístupu a společně se systémem zajišťujícím povinné

³⁴ §43 zákona č. 283/1991 Sb., O Policii České republiky.

plnění kvalifikačních požadavků budovat i systém podporující vzdělávání policistů v širším spektru odborných znalostí. Jelikož pro přijetí do služebního poměru k Policii ČR je podmínka středoškolské vzdělání s maturitou bez větší specifikace oboru střední školy, tak hlavním cílem profesního vzdělávání policistů je připravit policisty po stránce odborné (tzn. znalost Trestního zákonu, Zákonu o policii, O přestupcích), ale také prohloubit znalosti z etiky, psychologie, sociologie a jiných vědních oborů, které policista při svém zaměstnání potřebuje, tak aby svou profesi mohl vykonávat pokud možno co nejprofesionálněji. Profesionální přístup v policejní práci upravuje i dokument Community policing, kterému se více budu věnovat v samostatné kapitole.

3.1 Policista jako pomáhající profese

Na pojem pomáhající profese existuje užší i širší pohled. Z širší perspektivy můžeme pojem definovat tak, že pomáhající profesi vykonávají téměř všichni zaměstnaní lidé, poněvadž hlavním cílem lidské pracovní aktivity je pomáhat sobě a ostatním přežít – a to v co nejdůstojnějších podmínkách. Užší definici nám nabízí Pavel a Helena Hartlovi ve svém Psychologickém slovníku uvádějí tuto definici pomáhajících profesí: „souhrnný název pro veškeré profese, jejichž teorie, výzkum a praxe se zaměřují na pomoc druhým, identifikaci a řešení jejich problémů a na získávání nových poznatků o člověku a jeho podmínkách k životu, tak aby mohla být pomoc účinnější; patří sem lékaři, zvláště psychiatři, psychologové, sociální pracovníci, speciální pedagogové, šířeji i fyzioterapeuti, balneologičtí pracovníci apod.“³⁵ Podle uvedené definice bychom do pomáhající profese mohli zařadit právě i profesi policisty.

3.2 Community policing

Otevřená společnost, obecně prospěšná společnost, dále jen Otevřená společnost, o. p. s, jako nezisková organizace, která se zabývá konsolidací občanské společnosti v České republice rozvojem principů a prosazováním politik založených na kultuře práva a právního státu, demokratické formy správy státu a ochrany lidských práv, začala

³⁵ HARTL, P., HARTLOVÁ, H. *Psychologický slovník*. Praha: Portál, 2000. ISBN 80-7178-30 -X.

v roce 2003 psát historii svého projektu ProPolice³⁶ a to svým počinem "Zavádění prvků community policing do praxe Policie České republiky".³⁷

Tento projekt v roce 2003 policie počala implementovat do nejprve dvou pilotních a následně i všech výkonných útvarů vnější služby. Zcela nové pojetí chápání výkonu služby policie kladlo značné nároky na vzdělávání policistů všech úrovní řízení i policistů řízených. Do projektu se zapojili zástupci Odboru prevence kriminality (OPK MV ČR), jenž se stal gestorem projektu a se zástupci Odboru bezpečnostní politiky (OBP MV ČR), Odboru vzdělávání a správy policejního školství.

V této době byl předpoklad, že i policejní školství dospěje k posunu ve své praxi a z počátku byla tato očekávání i naplňována. V roce 2004 proběhl „workshop“ s cílem ověřit plán českého modelu community policing v diskuzi s lidmi z praxe. Uskutečnily se i studijní pobyty v Belgii, Lucembursku, Německu a Nizozemí. Funkčnost tohoto druhu vzdělávání byla zajištěna zejména nižšími nároky na množství školených pracovníků.

Uvedený projekt vyvrcholil v roce 2007 publikací „21 doporučení pro pořádkovou policii v 21.století“³⁸, která uvedený projekt shrnuje a vytváří základ a další doporučení pro postup základních útvarů. O uvedené publikaci se Otevřená společnost, o. p. s. na svých webových stránkách vyjadřuje: „Publikace je jedním z hlavních výstupů projektu Zavádění prvků community policing do praxe Policie České republiky. Zhodnotili jsme v ní, nakolik je pořádková policie připravena přijmout myšlenky community policing a zahrnout je do své každodenní praxe a navrhli jsme opatření, jež by Policie ČR neměla při této snaze opomenout. Nemá být přímo návodem na tuto změnu - jejím cílem je spíše upozornit na skutečnost, že proměna stylu policejní práce na sebe váže mnohé úkoly na poli její organizace, policejního vzdělávání, hodnocení a motivování policistů i na legislativní úrovni. Na 400 výtisků české verze **21 doporučení...** bylo distribuováno mezi policisty, zástupce samospráv, poslance a senátory Parlamentu ČR a zainteresované novináře a akademické pracovníky. V srpnu 2008 prošlo **21 doporučení...** vnitřním připomínkovým řízením Policie ČR. Z vyjádření náměstka policejního prezidenta

³⁶ *ProPolice - Centrum pro rozvoj policejní práce* [on-line]. c2007, [cit. 2011-01-25] dostupné na [www: <http://www.pro-police.cz/pages/show/1-uvod>](http://www.pro-police.cz/pages/show/1-uvod).

³⁷ *Vývoj projektu v letech 2003 až 2007 Community policing* [on-line]. c2007, [cit. 2011-01-25] dostupné na [www: <http://82.113.55.68:3005/pages/show/14-projekt-zavadeni-prvku-community-policing-do-praxe-policie-cr>](http://82.113.55.68:3005/pages/show/14-projekt-zavadeni-prvku-community-policing-do-praxe-policie-cr).

³⁸ *21doporučení pro pořádkovou policii v 21století* [on-line]. c2007, [cit. 2011-01-25] dostupné na [www: <http://www.pro-police.cz/documents/9/ProPolice_21_CZ_screen.pdf>](http://www.pro-police.cz/documents/9/ProPolice_21_CZ_screen.pdf).

pro trestní řízení (č.j. PPR-437/NTR-2007) vyplynulo, že publikace je *"po obsahové stránce v souladu se současnými potřebami výkonu služby"*. Na základě připomínkového řízení proto Ředitelství služby pořádkové policie a železniční policie doporučilo využití publikace, protože může být *"přínosem pro organizaci, řízení a provádění výkonu pořádkové a železniční policie"*.³⁹

Z uvedeného vyplývá, že tato doporučení byly vedením PČR přijata a tedy muselo dojít k prohloubení samotného vzdělávání v dané oblasti. Systémem vzdělávání a jeho problémy se zabývají samostatné kapitoly 5. a 6.

³⁹ *Publikace 21 doporučení pro pořádkovou policii v 21. století* [on-line]. c2007, [cit. 2011-01-25] dostupné na [www: <http://www.pro-police.cz/pages/show/11-publikace-21-doporuceni-pro-poradkovou-policii-v-21století>](http://www.pro-police.cz/pages/show/11-publikace-21-doporuceni-pro-poradkovou-policii-v-21století).

4 Celoživotní vzdělání (učení)

Podle publikace *Kompetence ve vzdělávání* je Celoživotní vzdělání v dnešní době vnímáno jako nezbytný proces vedoucí k aktivní zaměstnanosti a uplatnění jedince na trhu práce. Všechny členské státy Evropské unie včetně České republiky se tímto klíčovým aspektem zabývají a určují efektivní rámec pro podporu strukturálních reforem (ekonomický, školských a sociálních).⁴⁰ S pojmem celoživotní vzdělávání jsou úzce propojeny pojmy, jako je celoživotní učení, vzdělávání dospělých a další vzdělávání, případně další profesní vzdělávání a při jejich rozlišení tak vznikají nejasnosti. Jak uvádí Z. Palán v publikaci *Výkladový slovník - Lidské zdroje*, lze celoživotní vzdělávání (lifelong education) charakterizovat jako kontinuální vzdělávací proces. Tento proces představuje zásadní změnu přístupu ke vzdělávání, kdy veškeré vzdělávání, jak v rámci vzdělávacího systému, tak mimo něj, je chápáno jako jediný propojený celek, který umožňuje přechody mezi vzděláváním a zaměstnáním a umožňuje získávání kvalifikace různými vzdělávacími cestami v průběhu celého života.⁴¹

V literatuře a dokumentech, například v publikaci *Celoživotní vzdělávání* V. Bočkové, bývá užíván termín celoživotní učení. Rozdíl mezi vzděláváním a učením je spatřován v tom, že učení je činností jedince, zatímco vzdělávání a výchova jsou relativně souvislou řadou sociálních aktivit, které jsou obvykle spjaty s určitou institucí. Výchova a vzdělávání přitom nejsou možné bez učení, ale naopak učení může existovat mimo rámec výchovy a vzdělávání a dokonce se tam vyskytuje častěji.⁴²

M. Beneš popisuje, že do roku 1989 se v České republice používaly pro označení celoživotního vzdělávání starší pojmy, jako jsou vzdělávání dospělých, další vzdělávání apod. Až po rozhodnutí akreditační komise MŠMT (Ministerstvo školství mládeže a tělovýchovy) v roce 1989 je v ČR (české republice) používán pojem nový a to Andragogika. Tento pojem je odvozen z řečtiny (andragos – dospělý) a znamená doprovázení člověka při jeho cestě za vzděláním, pochopením světa, poznáním. Cílem je zařazení člověka do společnosti, což není možné bez plnohodnotného rozvoje jeho osobnosti. Pojem andragogika je u nás chápán jako součást veškerého myšlení

⁴⁰ VETEŠKA, J., TURECKIOVÁ, M. *Kompetence ve vzdělávání*. Praha: Grada, 2008, s. 28 - 30. ISBN 978-80-247-1770-8.

⁴¹ PALÁN, Z. *Výkladový slovník lidské zdroje: výchova, vzdělávání, péče, řízení*. Praha: Academia, 2002. ISBN 80-200-0950-7.

⁴² BOČKOVÁ, V. *Celoživotní vzdělávání - výzva nebo povinnost?*. Olomouc: Vydavatelství Univerzity Palackého, 2000. ISBN: 80-244-0155-X.

o výchově, vzdělání a učení se. Vědní a studijní obor vzdělávání dospělých, další vzdělávání a andragogika jsou v tomto případě synonyma. Pokud tedy vzdělávání dospělých chápeme jako organizovaný a instituciovaný proces, pak musí také existovat společenský zájem o tuto činnost – společenská nabídka státu, institucí, privátní sféry, spolků, organizací apod.⁴³

V České republice se otázkami koncepce, politik, metod vzdělávání dospělých zabývá Národní vzdělávací fond. Národní vzdělávací fond byl založen v roce 1994 a spolupracuje s ústředními orgány státní správy, s orgány veřejné správy, se sociálními partnery a organizacemi soukromého i veřejného sektoru. Provádí analýzy, předkládá doporučení, koncepční návrhy, šíří informace, také realizuje nové programy. K největším poskytovatelům dalšího vzdělání patří organizace (podniky), jimž však chybí silnější motivace a pobídky ze strany státu.⁴⁴

Celoživotní učení je tedy prostředkem, který utváří budoucnost společnosti tím, že podporuje osobní rozvoj jednotlivců, pomáhá čelit rizikům ohrožujícím sociální soudržnost, udržuje demokratické tradice a reaguje na změny vyvolané stále globálnějšími a na znalostech založenými ekonomickými a sociálními systémy. Hlavní idea celoživotního učení je založena na tom, že každý člověk je schopen se učit, a proto každý by měl být k učení motivován a měl by nalézat aktivní povzbuzení a podněty k učení se po celý život.

4.1 Členění CŽV

Podle materiálu Koncepce celoživotního vzdělávání vytvořený odborníky při instituci UNESCO, který byl u nás publikován v roce 1986, se celoživotní vzdělávání realizuje po vertikální i horizontální dimenzi. U těchto dimenzí dochází k integraci tak, aby jedinci bylo umožněno plnění osobních, společenských a profesních úkolů v určité harmonii.⁴⁵

⁴³ BENEŠ, M. *Andragogika teoretické základy*. Praha: Eurolex Bohemia, 2003, s. 13. ISBN 80-86432-23-8,

⁴⁴ *Národní vzdělávací fond, o. p. s.*, [on-line]. c2007, [cit. 2011-01-25] dostupné na [www: <http://www.nvf.cz/onas/index.htm>](http://www.nvf.cz/onas/index.htm).

⁴⁵ MALACH, J., ZAPLETAL, B. *Vybrané problémy andragogiky*. Ostrava: Ostravská univerzita v Ostravě, 2005. ISBN 80-7368-043-2.

Jak uvádějí Malach a Zapletal, lze celoživotní vzdělávání (podle většiny autorů) po vertikální linii členit takto:⁴⁶

a) *počáteční etapu celoživotního vzdělávání*, do které patří veškeré vzdělávání dětí a mládeže ve školách základních, středních včetně učilišť, vyšších odborných školách a vzdělávání na školách vysokých ve všech jeho formách, tedy získání všeobecných i odborných znalostí před vstupem na trh práce.

b) *etapu dalšího vzdělávání*, tady se řadí vzdělávání po ukončení učení (studia) ve školách a hovoříme zde tak o vzdělávání dospělých, tedy o dalším vzdělávání, které nabývá charakter celoživotního procesu.

Pokud se celoživotní vzdělávání realizuje po horizontální linii, člení se na formální, neformální a informálního vzdělávání.⁴⁷

a) *Formální vzdělávání* probíhá ve vzdělávacích institucích, jejichž funkce, cíl, obsah, prostředky a způsoby hodnocení jsou přesně vymezené a legislativně upravené. Nejtypičtější vzdělávací institucí formálního vzdělávání je škola. Formální vzdělávání obsahuje na sebe navazující stupně a typy, které jsou určeny buď celé skupině obyvatelstva, nebo jen jejím určitým skupinám. Absolvování tohoto vzdělávání je zpravidla potvrzováno certifikátem či osvědčením. Jeho výsledkem je dosažení určitého stupně vzdělání.

b) *Neformální vzdělávání* obsahuje systematické a organizované vzdělávání, které probíhá, mimo formální vzdělávací systém tzn. mimo školský systém. Je zaměřeno na určité skupiny populace a organizují ho různé instituce jako například podniky, organizace, nadace, kluby aj. Neformální vzdělávání má dlouhou historii a v mnoha zemích je vnímáno jako významný způsob učení a rozvoje. Mezi hlavní znaky patří dobrovolnost a partnerství mezi vedoucím vzdělávacího procesu a jeho účastníky, přístupnost každému (všem, bez ohledu na sociální postavení ve společnosti, na absolvovanou praxi či dosažené vzdělání v rámci formálního vzdělávacího systému). Mezi programy neformálního vzdělávání patří například jazykové kurzy a kurzy počítačové gramotnosti, rekvalifikační kurzy, taneční kurzy, kurzy vaření aj.

⁴⁶ Malach, J., Zapletal, B. *Vybrané problémy andragogiky*. Ostrava: Ostravská univerzita v Ostravě, 2005. ISBN 80-7368-043-2.

⁴⁷ Tamtéž.

c) *Informální vzdělávání* na rozdíl od formálního i neformálního vzdělávání je neorganizované, nesystematické a institucionálně nekoordinované. Vztahuje se k průběhu celého života, v němž si každý jednatel osvojuje určité postoje, hodnoty, dovednosti a znalosti pod vlivem různých vzdělávacích zdrojů ve svém okolí i z každodenní zkušenosti (z domova, ze sousedství, z knihovny, z médií, ze zkušeností nabytých při práci, při hře apod.)

4.2 Cíle CŽV

Cíle celoživotního vzdělávání můžeme shrnout do několika oblastí, které jsou odvozovány jak z individuálních, tak i společenských potřeb. Můžeme tak definovat cíle v oblasti poznávání, dovednosti a kompetencí, postojů a hodnot, které jedinci pomohou v oblasti profesní přípravy a rozvoje dalšího vzdělávání. Mezi základní cíle tak patří například rozvíjení a osvojení si dovedností komunikačních, sociálních, získání počítačové gramotnosti, podnikatelských a manažerských schopností. Správně stanovené cíle působí na lidské hodnoty a postoje, jako jsou například vnímání a rozvoj demokracie, svobody, humanismu, úcta k lidem, vnímání zvláštností lidí jiné rasy, náboženství, pohlaví apod. Tyto obecné cíle musí být konkretizovány a specifikovány pro jednotlivé skupiny účastníků vzdělávání. Problémem formulace obecných cílů se také podle Malacha a Zapletala zabývali Belz a Siegrist, kteří je definovali v knize Klíčové kompetence a jejich rozvíjení. Za klíčové kompetence označili a zdůvodnili tyto:⁴⁸

- komunikativnost a kooperativnost
- schopnost řešit problémy a tvořivost
- samostatnost a výkonnost
- odpovědnost
- schopnost přemýšlet a učit se
- schopnost zdůvodňovat a hodnotit

⁴⁸ MALACH, J., ZAPLETAL, B. *Vybrané problémy andragogiky*. Ostrava: Ostravská univerzita v Ostravě, 2005, s. 75. ISBN 80-7368-043-2.

Při stanovení cílů v CŽV můžeme také vycházet z tzv. složek výchovy, jako jsou např. složky vědecké, mravní, estetické, tělesné, pracovní, právní, ekonomické, a mnohé další. Další inspiraci při uvědomění si aktuálních cílů ve vzdělávání dospělých nám nabízí Memorandum o celoživotním učení v podobě nových základních dovedností. Získání těchto dovedností umožní člověku nalézt vlastní identitu a stanovit si další životní cíle.

Za základní dovednosti podle Memoranda o celoživotním učení jsou považovány:⁴⁹

- dovednosti v informační technice
- dovednosti v cizích jazycích
- dovednosti v technické kultuře
- dovednosti v podnikání
- sociální dovednosti
- dovednosti či schopnosti učit se, rychle získávat nové dovednosti a přizpůsobovat se novým úkolům a situacím.

Významným prvkem, který ovlivňuje stanovení cílů v celoživotním vzdělání je však samotný subjekt tedy účastník vzdělání, ke kterému směřuje veškeré úsilí. Je nutno vzít v úvahu jeho určitá specifika, která je nutno zohlednit v cílech i prostředcích.

4.3 Bariéry v celoživotním vzdělávání

Je zřejmé, že dospělí účastníci celoživotního vzdělávání mají své specifické charakteristiky, které musíme při vzdělávacím procesu respektovat. Při jejich nerespektování, může snadno dojít k vytvoření bariér při celoživotním vzdělávání. Kromě vnitřních bariér, které vznikají v přímé spojitosti s osobností účastníka celoživotního vzdělávání, existují také vnější bariéry, které souvisí s prostředím, ve kterém vzdělávání probíhá.

Mezi vnitřní faktory, které ovlivňují proces učení u jedince, patří podle Malacha „komplex vlivů působících na osobnost (skupinu) zevnitř z jejího vnitra. Může jít o kvality interiorizované (zvnitřené) zvenčí nebo kvality více či méně dědičné. Jde o soubor duševních i tělesných, vrozených i získaných vlastností osobnosti, i tzv. individuální

⁴⁹ *Memorandum o celoživotním učení* [on-line]. c2007, [cit. 2011-01-25] dostupné na [www: <http://www.nvf.cz/archiv/memorandum/obsah.htm >](http://www.nvf.cz/archiv/memorandum/obsah.htm).

věkové, sexové a jiné zvláštnosti vychovávaných.“⁵⁰ Bariéry při vzdělání se tvoří v případě, kdy například jedinec je přesvědčen o svém dostatečném vzdělání pro výkon své profese, a proto se už nechce dále vzdělávat ve svém pracovním oboru. Další vnitřní bariéra, se může u jedince vytvořit i špatnou až demotivující zkušeností, kterou získal již ve škole (ve škole se mu nedařilo, měl špatné zkušenosti s učiteli, se spolužáky apod.) a proto se už dalšího formálního vzdělávání v dospělém věku nechce účastnit.

Jako vnější faktory zmiňuje Malach „vliv faktorů životního prostředí, které můžeme chápat jako část objektivní reality, se kterou jsou lidé v interakci, kterou poznávají, hodnotí, přetvářejí, na kterou reagují a které se přizpůsobují. Tvoří je všechny přírodní a sociální okolnosti zejména tzv. širší a užší sociální prostředí působí na jedince jeho prostřednictvím.“⁵¹

Vnitřní i vnější faktory tak velmi úzce souvisí s motivací člověka účastnit se jak formálního tak i neformálního vzdělávání.

Oproti tomu Bednaříková přesně klasifikuje bariéry ve vzdělávání u dospělých do tří stupňů:⁵²

1. Psychické bariéry – patří sem nedostatečná motivace, neefektivní styl učení, nedostatek vytrvalosti, intelektu, labilita osobnosti, strach z konkurence, ze selhání apod.
2. Pedagogické bariéry – vytváří je velký interval od posledního systematického vzdělávání, nedostatek předchozích vědomostí, špatná prezentace učiva, nízká kvalita výuky, nedostatky v osobnosti vzdělavatele, lektora, v hodnocení, zkoušení apod.
3. Organizační bariéry – např. nedostatečné nebo nesprávné informace o studijních příležitostech, nedostatek finančních prostředků na vzdělávání, špatné dopravní spojení ke vzdělávací instituci, složitá rodinná situace (péče o babičku, malé děti) atd.

⁵⁰ MALACH, J. *Základy pedagogiky*. Ostrava: Ostravská univerzita v Ostravě, 2003, s. 40. ISBN 80-7042-293-9.

⁵¹ Tamtéž, s. 39.

⁵² BEDNAŘÍKOVÁ, I. *Kapitoly z andragogiky 1*. Olomouc: Univerzita Palackého v Olomouci, 2008, s. 21. ISBN 80-244-1192-X.

Jak uvádí Beneš „z hlediska efektivity vzdělávání dospělých se mnohdy považuje za rozhodující faktor úspěšného vzdělávání síla a zaměření motivů účastníka, tedy pohnutek jeho jednání a prožívání. Motivace tedy souhrn vnějších a vnitřních faktorů, které aktivují, zaměřují a řídí jednání a prožívání účastníka, je pro mnohé andragogy hlavním problémem. Dá se vycházet z toho, že se potencionálně může, a v dnešní době v podstatě musí učit a vzdělávat každý. Ve skutečnosti se značná část populace systematicky neučí a nevzdělává.“⁵³

4.4 Vzdělávání dospělých jako systém, jeho zvláštnosti a principy

Palán definuje vzdělávací systém jako „soustavu institucionálně organizovaných i individuálních (sebevzdělávacích) vzdělávacích aktivit, které nahrazují, doplňují, rozšiřují, inovují, mění nebo jinak obohacují počáteční vzdělávání dospělých osob, které záměrně intencionálně a institucionálně rozvíjejí znalosti a dovednosti dospělých, jejich hodnotové postoje, zájmy a jiné osobní a sociální kvality, potřebné pro plnohodnotnou práci a plnění životních a společenských rolí. Pokud jde o další vzdělávání, bylo by přehnané nazývat je systémem, protože nesplňuje celou řadu systémových kritérií – jedná se spíše o nesystémovou soustavu možností, přístupu, aktivit, šancí, forem, metod, institucí vzdělávacích programů.“⁵⁴

Systém vzdělávání dospělých vychází z dosažení plánovaných cílů. Jak tvrdí Plamínek „Vzdělávání je tedy učení organizované s určitým záměrem. Tímto záměrem je – obecně řečeno – dosažení kompetence neboli způsobilosti k nějaké činnosti nebo množině činnosti.“⁵⁵

Cíle, které si tak účastník vzdělávání dospělých zvolí, zásadním způsobem ovlivní volbu vhodných vzdělávacích prostředků. Existuje celá řada vhodných vzdělávacích prostředků zahrnující edukační situace, ve kterých se nacházejí ve vzájemné interakci oba subjekty vzdělávání a to jak lektor, tak i účastníci vzdělávání eventuálně i situace mající charakter vzdělávání, sebeučení. Jelikož účastníci vzdělávání, ale i jejich lektoři mají své osobnostní charakteristiky a vlastnosti, může nastat situace, kdy tyto takzvané vnitřní podmínky mohou ovlivnit předem stanovené cíle. „Vzdělávání se uskutečňuje za konkrétních vnitřních podmínek a v určitém konkurenčním prostředí. Mezi cíli,

⁵³ BENEŠ, M. *Andragogika teoretické základy*. Praha: Eurolex Bohemia, 2003, s. 131. ISBN 80-86432-23-8.

⁵⁴ PALÁN, Z. *Lidské zdroje. Výkladový slovník*. Praha: Akademia, 2002, s. 129. ISBN 80-200-0950-7.

⁵⁵ PLAMÍNEK, J. *Vzdělávání dospělých*. Praha: Grada Publishing 2010, s. 37. ISBN 978-80-247-3235-0.

podmínkami a prostředky se realizují dialektické, vzájemně se podmiňující vztahy. Vztahy se neuskutečňují samočinně, automaticky ale musí být vnímaný, zprostředkovány a umožňovány profesionálně připraveným lektorem, tutorem či trenérem.⁵⁶

Jak dále Malach se Zapletalem poznamenávají, je potřeba při průběhu výuky nebo u řízeného samostatného studia respektovat některé specifické charakteristiky dospělých účastníků vzdělávacích akcí. Tím se vytvoří efektivní průběh vzdělávacího procesu, tak aby se dosáhlo zamýšlených kvalitních vzdělávacích výsledků v požadovaném rozsahu i kvalitě. Autoři zde citují specifika dospělých podle Bělohávků a kol., které jsou zejména v tom že:⁵⁷

- dospělý na rozdíl od dětí mají množství povinností a tím mají méně času a jsou snáze unavitelní,
- jejich myšlení je méně pružné, zato však bohatší o mnoho zkušeností,
- abstraktní výuka je unavuje, dávají přednost praktickým aplikacím a učivo spojují se svými zkušenostmi z praxe.

Napper a Newton uvádějí, že myšlenka v rozdílech mezi učením se dospělých a dětí je nejtěsněji spjatá s prací Malcoma Knowlese a s termínem andragogika, který používal. Od té doby na jeho přesvědčení navázalo mnoho dalších autorů. Vznikl obrázek toho, v čem se učení dospělých liší. Knowlese definoval také řadu zásad učení dospělých:⁵⁸

- potřeba učícího vědět: dospělí si uchovávají dětskou zvědavost a chtějí vědět proč, co a jak to, že jsou věci takové, jaké jsou,
- pojetí učícího se jako nezávislé bytosti, která může řídit vlastní učení
- předchozí zkušenost učícího se, která představuje bohatý zdroj, z něhož jde čerpat a který lze sdílet s druhými,
- připravenost učit se, když se dospělý setká s problémem, novým úkolem nebo neotřelou situací
- kontextové, na problém či úkol zaměřené učení,
- vysoká hladina motivace vycházející z vnitřní hodnoty učení a osobního uspokojení, které učení přináší.

⁵⁶ MALACH, J., ZAPLETAL, B. *Vybrané problémy andragogiky*. Ostrava: Ostravská univerzita v Ostravě, 2005, s. 56. ISBN 80-7368-043-2.

⁵⁷ Tamtéž, s. 58.

⁵⁸ NAPPER, R., NEWTON, T. *Taktika transakční analýzy*. Praha: Grada Publishing 2010, s. 20. ISBN 978-80-247-2915-2.

Ve vzdělávání dospělých je doporučováno respektovat tyto didaktické (androdidaktické) zásady podle Mužíka:⁵⁹

- Vědeckosti
- Orientace na praxi
- Orientace na volný čas
- Aktuálnosti
- Didaktické redukce
- Motivace a participace
- Členění výukového procesu
- Individuálního přístupu
- Zpětné vazby a transferu

V literatuře zaměřené na vzdělávání dospělých a personalistiku lze nalézt další andragogické zásady. Jsou to „návod“ díky kterým se vzdělávání stává efektivnějším.

4.5 Organizační formy a metody vzdělávání dospělých

„Pojem organizační forma vzdělávání dospělých vyjadřuje vnější uspořádání vzdělávacího procesu s dospělými z hlediska času, prostoru a vztahu k jednotlivým aktérům a systému vzdělávání.“⁶⁰

Základní organizační jednotkou je v odborné literatuře nejčastěji uváděná vyučovací hodina v délce trvání 45 min. Při vzdělávání dospělých se jednotky obvykle spojují, do 95 minutového bloku. Délka byla stanovena na základě poznání lidského vnímání a pozornosti. Co se týká přesné kvalifikace organizačních forem vzdělávání dospělých, nejsou jednoznačně vymezené, a proto existuje dělení podle mnoha kritérií.

Pavel Paška rozeznává 5 základních skupin forem vzdělávání dospělých:⁶¹

1. monologické formy,
2. dialogické formy,
3. kolektivní a kombinované formy,

⁵⁹ MALACH, J., ZAPLETAL, B. *Vybrané problémy andragogiky*. Ostrava: Ostravská univerzita v Ostravě, 2005, s. 61. ISBN 80-7368-043-2.

⁶⁰ BEDNAŘÍKOVÁ, I. *Kapitoly z andragogiky* 1. Olomouc: Univerzita Palackého v Olomouci, 2008, s. 47. ISBN 80-244-1192-X.

⁶¹ BEDNAŘÍKOVÁ, I. *Kapitoly z andragogiky* 1. Olomouc: Univerzita Palackého v Olomouci, 2008, s. 48. ISBN 80-244-1192-X.

4. formy laboratorní povahy
5. institucionální a organizační formy.

Při klasifikaci forem kladou Malach a Zapletal důraz na třídící hledisko a uvádějí následující výčet forem vzdělávání dospělých:⁶²

1. Podle množství účastníků ve vzdělávacím procesu rozděluje formy na:
 - formy individuální (jeden učitel, jeden účastník)
 - formy párové (jeden učitel a dva účastníci)
 - formy skupinové (jeden učitel a skupina účastníků)
 - formy hromadné (např. přednášky)
2. Podle organizačního hlediska na:
 - formy s trvalým složením posluchačů
 - nestalým složením posluchačů (např. kulturní akce – termín osvěta se již nepoužívá)
3. Podle délky trvání na:
 - formy jednorázové
 - cyklické (např. poučení o novém zákoně, pravidelné školení)
4. Podle jednotlivých subsystémů vzdělávání dospělých
 - formy školské výuky dospělých (kombinované, večerní, externí, distanční)
 - formy vzdělávání pracovníků v organizacích (školení, semináře, symposia, konference, porady, stáže, exkurze a moderní formy přípravy)
 - formy mimoškolského vzdělávání dospělých (přednáškový večer, přednáškový cyklus, kurs, diskusní večery, besedy, rozhlasové a televizní lekce)

Pro dosažení stanovených a přesně formulovaných cílů ve vzdělávacím procesu se neobejdeme bez správně zvolené metody vzdělávání dospělých. Často tak dochází k záměně pojmů formy vzdělávacího procesu a metody vzdělávacího procesu. „Metody

⁶² MALACH, J., ZAPLETAL, B. *Vybrané problémy andragogiky*. Ostrava: Ostravská univerzita v Ostravě, 2005, s. 79. ISBN 80-7368-043-2.

jsou prostředkem, který řídí proces učení, kdežto forma určuje podmínky, okolnosti, organizaci, způsob uspořádání, v němž tento proces učení probíhá.⁶³

Volba vhodné metody závisí dle Malacha a Zapletala na mnoha faktorech, jako jsou učební cíle, obsah výuky, složení účastníků, didaktická forma, úroveň lektora, organizační podmínky a jiné. Metody nemohou být konstantní, výhodná je jejich kombinace. Existuje tak mnoho způsobů a kritérií klasifikace metod vzdělávání dospělých. Výchozí členění metod je členění na metody teoretické, teoreticko - praktické a praktické metody.⁶⁴

K teoretickým metodám vzdělávání dospělých řadí uvedení autoři tyto:

- klasická přednáška, při níž je důležitá role lektora, který musí mít dobrou techniku i formu přednesu, dobře zvládnout obsah přednášky, využívat audiovizuální techniku a upoutat posluchače dobrým jazykovým projevem,
- cvičení, kdy lektor, případně posluchač pod vedením lektora, řeší praktický příklad,
- seminář, který je typický tím, že účastníci si předem připraví svá vystoupení ve studijním kolektivu,
- studium literatury určené lektorem, zpracovávání korespondenčních úkolů apod.,
- učení se pomocí audio a videopořadů.

Teoreticko – praktické metody zahrnují:

- řízenou, panelovou diskusi a diskusi v plénu, při nichž mohou účastníci využívat připravené písemné materiály,
- problémové metody, kdy lektor řídí řešení zadaných, zejména praktických problémů,
- programovaná výuka (nahrazuje obecnější pojem e-Learning), jejíž základ je vyučovací program, který řídí učební proces. Lektor řídí výukovou situaci, poskytuje pomoc. Účastníci vzdělávacího procesu tak mohou pracovat individuálně, tzn. i mimo dobu výuky a výukové prostory nebo i ve skupině. Tato metoda uplatňuje nárok na učební programy, počítače, příp. i napojení

⁶³ BEDNAŘÍKOVÁ, I. *Kapitoly z andragogiky* 1. Olomouc: Univerzita Palackého v Olomouci, 2008, s. 48. ISBN 80-244-1192-X.

⁶⁴ MALACH, J., ZAPLETAL, B. *Vybrané problémy andragogiky*. Ostrava: Ostravská univerzita v Ostravě, 2005, s. 82 – 88. ISBN 80-7368-043-2.

na internet. Často se využívá při opakování, procvičování látky i při kontrole výsledků výuky,

- projektové metody, jejichž základem je zadání řešení konkrétního problému, který řeší účastník samostatně, využívá konzultací lektora a účastník řešený projekt obhazuje,
- metoda inscenační, při níž lektor vytváří simulované situace a účastník je řeší. Metoda aktivizuje účastníka, formuje a upevňuje jeho sociální dovednosti a nacvičuje rozhodování,
- metoda her, při níž vzniká model toho, co mají účastníci poznávat. Využívá se v oblasti ekonomické, rozhodovací a manažerské,
- brainstorming se využívá pro řešení problémů ve skupině formou neomezované diskuse, což má za cíl používat kreativní myšlení.

Mezi praktické metody zařazujeme:

- instruktáž, využívána zejména pro zcvik nového nebo nezkušeného pracovníka pod vedením instruktora,
- coaching, spočívá v dlouhodobém vedení zkušeným pracovníkem, který respektuje individualitu školeného.
- Mentoring, u této metody si účastník sám vybírá poradce, který musí být zkušenějším partnerem,
- asistování, je tehdy, kdy školený pracovník je přidělen zkušenému pracovníkovi jako pomocník, od něhož čerpá vědomosti a zkušenosti pro budoucí samostatnější práci,
- rotace práce znamená, že školený pracovník je po určitou dobu pověřován úkoly na pracovištích, která střídá. Jeho využití je například při nástupu absolventů škol do zaměstnání,
- stáž je dlouhodobý studijní pobyt na pracovištích doma i v zahraničí.
- exkurze, jejím hlavním cílem je umožnit získání technických, technologických, organizačních aj. poznatků,
- stínování (zdvojení, shadowing). Metoda umožňuje zaměstnanci poznat práci kolegy (například manažera), k němuž je na určitou dobu přidělen a využít této skutečnosti pro vlastní práci. Umožňuje poznat a také ocenit roli druhé osoby.

4.6 *Motivy účasti na dalším vzdělávání*

Existuje ve společnosti mýtus, kdy řada lidí předpokládá, že dospělý člověk je špatně a těžko vzdělávatelný, či dokonce není vzdělávatelný vůbec. Ale zejména v dnešní době si čím dál více lidí začíná uvědomovat, že dosažením dospělosti vzdělávání nekončí, protože člověk není zdaleka připraven na všechno, co ho v životě může potkat. Dalo by se říct, že dospělý tak mnohdy pocítuje větší potřebu vzdělávání se, aby se tak mohli lépe orientovat ve stále složitějším světě a mezilidských vztazích a také v moderních komunikačních technologiích či průmyslové výrobě apod.

Pro učení a vzdělávání dospělých existuje několik klíčových předpokladů, které ve značné míře ovlivňují jeho kvalitu a výsledky. Lze je vyjádřit formou následující rovnice:⁶⁵

úspěšné učení = schopnosti + motivace + vůle + umění učit se + racionální využívání času + vhodná životospráva + osobnost vzdělavatele – lektora, učitele, tutora, trenéra apod. (jednali se o řízené učení).

A tak především motivace se stává jedním z hlavních důvodů, proč se dospělý člověk rozhodne vstupovat do dalšího vzdělávání. Rozsáhlejšímu studiu motivace se podrobněji věnuje psychologie: Psychologie definuje motivaci jako psychologický děj, zahrnující zaměřování činnosti, chování podřízené dosažení určitého cíle a udržování a ukončení zacílené činnosti a chování. V mé práci uvádím pouze přehled motivů andragogického rázu.

Základními motivy, které člověk používá při rozhodování, zda se účastnit vzdělávacího procesu a setrvat v něm jsou podle Malacha a Zapletala motivy, které rozdělil Klega:⁶⁶

1. kladné (touha po dalším postupu v práci, po odborném zdokonalení, po kulturním rozvoji, amatérský zájem o určitou činnost, příklad známých, direktivní přinucení aj.)

⁶⁵ BEDNAŘÍKOVÁ, I. *Kapitoly z andragogiky* 1. Olomouc: Univerzita Palackého v Olomouci, 2008, s. 18. ISBN 80-244-1192-X.

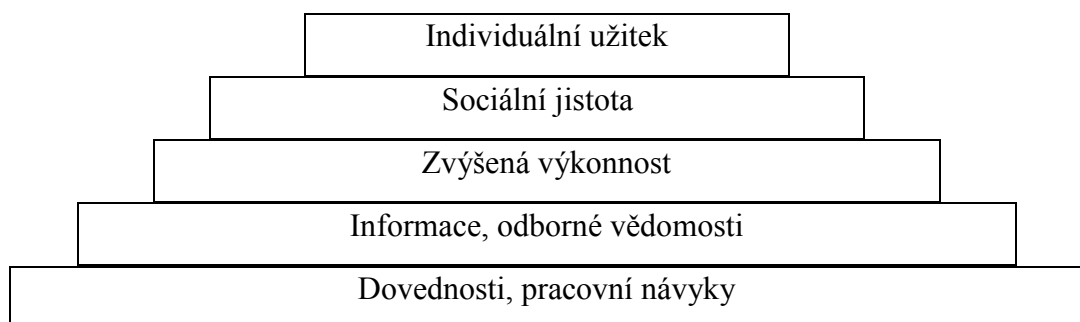
⁶⁶ MALACH, J., ZAPLETAL, B. *Vybrané problémy andragogiky*. Ostrava: Ostravská univerzita v Ostravě, 2005, s. 65. ISBN 80-7368-043-2.

2. záporné (nedostatek ambicí, sebeuspokojení, nedůvěra ve vlastní schopnosti, nedůvěra v hodnotu vzdělávání, nedostatek času, nepochopení v rodině a na pracovišti aj.)

Jinou klasifikaci motivů, pro které dospělí přistupují ke vzdělání, použila ve své publikaci V. Bednaříková:⁶⁷

1. úniku a stimulace – ve snaze uniknout nudě kompenzovat nedostatky ve vzdělání,
2. profesního růstu – z potřeby získat znalosti a dovednosti pro pracovní postup, kariéru, pro získání lepšího zaměstnání,
3. společenského prospěchu – pro vzdělání, které vede k realizaci společenských prospěšných cílů,
4. společenských kontaktů – pro vidinu nových přátel, sociálních kontaktů,
5. vnějšího očekávání – z odhodlání splnit očekávání nějaké autority (nadřízeného, partnera, přítele, lékaře),
6. poznávacích potřeb a zájmů – jde o ochotu učit se jen pro radost, pro svojí vlastní potřebu, ze zájmu, jako hobby.

Mezi další andragogy, kteří se věnují problematice učebních motivů, patří M. Beneš nebo J. Mužík, který vytvořil tzv. pyramidu učebních motivů:



Zdroj: Malach a Zapletal (2005)

⁶⁷ BEDNAŘÍKOVÁ., I. *Kapitoly z andragogiky* 1. Olomouc: Univerzita Palackého v Olomouci, 2008, s. 18. ISBN 80-244-1192-X.

5 Systém vzdělávání policistů

Mezi základní povinnosti příslušníka bezpečnostního sboru patří mimo jiné i z definice zákona č. 361/2003 Sb. o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů “prohlubovat svoji odbornost a udržovat svoji fyzickou zdatnost potřebnou pro zastávané služební místo a podrobovat se jejímu ověřování služebním funkcionářem“⁶⁸.

K plnění uvedené povinnosti slouží systém vzdělávacích programů a programů celoživotního vzdělávání, které jsou realizovány na rezortních školách Ministerstva vnitra. Jedná se o Policejní akademii ČR, 5 škol se statutem vyšší policejní škola - v Praze, Brně, Jihlavě, Pardubicích, Holešově, 1 školské účelové zařízení v Praze – Ruzyni, 8 školních policejních středisek a 4 výcviková střediska P ČR v oblasti služební kynologie a hipologie.

Závazný pokyn policejního prezidenta č. 1 ze dne 2. ledna 2003, kterým se stanoví postupy v oblasti vzdělávání příslušníků Policie České republiky, ve svém článku č. 2 definuje dělení vzdělávacích programů a programů celoživotního vzdělávání takto:⁶⁹

(1) Pro potřeby tohoto závazného pokynu se vzdělávací programy a programy celoživotního vzdělávání dělí na:

- a) povinné,
- b) nabídkové,
- c) ekvivalentní.

(2) Povinné vzdělávací programy a programy celoživotního vzdělávání jsou uvedeny v “Seznamu vzdělávacích programů a programů celoživotního vzdělávání povinných pro určené cílové skupiny příslušníků Policie České republiky” (dále jen “seznam povinných vzdělávacích programů”) vydávaném skupinou vzdělávání, služební přípravy a sportu Policejního prezidia České republiky (dále jen “skupina vzdělávání”).

(3) Vzdělávací programy a programy celoživotního vzdělávání neuvedené v seznamu povinných vzdělávacích programů jsou programy nabídkovými.

(4) Ekvivalentní vzdělávací programy, zejména vzdělávací programy a programy celoživotního vzdělávání, jsou uvedeny v “Přehledu ekvivalentních vzdělávacích programů odboru vzdělávání”, který je uveden v příloze č. 1, a v porovnání s povinnými

⁶⁸ § 45 odst. 1, písm. d z. č. 361/2003 Sb. o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů.

⁶⁹ Čl. 2 Závazného pokynu policejního prezidenta č. 1 ze dne 2. ledna 2003, kterým se stanoví postupy v oblasti vzdělávání příslušníků Policie České republiky.

vzdělávacími programy a programy celoživotního vzdělávání jde o rovnocenné starší vzdělávací programy.

Zároveň tentýž závazný pokyn určuje ve svém čl. 7 systém schvalování vzdělávacího programu:⁷⁰

(1) Za posouzení souladu obsahu návrhu vzdělávacího programu s profilem absolventa odpovídá odborný garant.

(2) Souhlasí-li odborný garant s obsahem návrhu vzdělávacího programu, předloží doporučení s vyjádřením skupiny vzdělávání ke schválení vedoucímu služebnímu funkcionáři, který schválil profil absolventa, poté je zašle odboru vzdělávání cestou náměstka policejního prezidenta. V opačném případě zpracuje odborný garant stanovisko s navrhovanými úpravami a předloží je s vyjádřením skupiny vzdělávání zpracovateli návrhu vzdělávacího programu.

(3) V případě rozporů mezi stanovisky odborného garanta a skupiny vzdělávání rozhodne služební funkcionář Policejního prezidia České republiky, který schválil profil absolventa.

5.1 Povinné vzdělávací programy

5.1.1 Kvalifikační příprava

Vzdělávací program základní odborné přípravy (základní prvek kvalifikační přípravy) je určen pro policisty nově přijaté do služebního poměru příslušníka Policie ČR, kteří splnili podmínku dosažení minimálně středního vzdělání s maturitní zkouškou. Vzdělávací program základní odborné přípravy se realizuje formou denního studia. Výuka je zčásti předmětová včetně modelových situací a praktických zaměstnání a zčásti integrovaná, organizovaná zejména formou integrovaného výcviku výkonu služby.

Organizaci, průběh, hodnocení a ukončení základní odborné přípravy upravuje 40 Nařízení Ministerstva vnitra ze dne 23. srpna 2010, o vzdělávání v policejních školách a školských zařízeních Ministerstva vnitra a v dalších vzdělávacích zařízeních.

⁷⁰ Čl. 7 Závazného pokynu policejního prezidenta č. 1 ze dne 2. ledna 2003, kterým se stanoví postupy v oblasti vzdělávání příslušníků Policie České republiky

Základní odborná příprava naplňuje další odborný požadavek a poskytuje policistům zaměření vzdělání v oboru bezpečnostně-právní činnost formou odborného vzdělávání v policejních školách MV ve smyslu zákona č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů, ve znění novel, pro vybraná služební místa.

Jako modelový příklad byla pro účely této diplomové práce zvolena „Základní odborná příprava pro policisty služby pořádkové a služby dopravní policie zařazené ve 3. a 4. tarifní třídě“ zveřejněna na webové stránce sítě Intranet PČR vedeného Odborem vzdělávání a správy policejního školství Č. j. MV-18222-8/VO-2009 Kódové označení: P1/0025

Základní odborná příprava je zde definována takto:⁷¹

Cíle a obsah základní odborné přípravy jsou založeny na novém filozofickém pojetí policejní práce, které je charakterizováno těmito hlavními principy:

- policejní práce musí být službou občanovi;
- policista musí být vysoce profesionální, kvalifikovaný, motivovaný, disponující vysokým etickým standardem;
- vzdělávání a výcvik policisty musí být založeny na kompetenčním přístupu;
- ve vzdělávání a výcviku policistů je nutno zdůraznit osobní odpovědnost každého policisty za sebevzdělávání.

Východiska základní odborné přípravy:

- Koncepce celoživotního vzdělávání příslušníků Policie České republiky (2008);
- materiál Reforma policie – vzdělávání policistů – klíč k profesionalitě, 5. pilíř;
- Priority CEPOL (European Police College);
- Barcelona (2002);
- Lisabonská strategie (2000)³ a Národní Lisabonský program (2005-2008);
- Dlouhodobý záměr vzdělávání a rozvoje výchovně vzdělávací soustavy v ČR;
- Analýza vzdělávací politiky OECD (2003);
- Etický kodex Policie ČR;
- Profil policisty základní odborné přípravy pro policisty služby pořádkové a služby dopravní policie zařazené ve 3. a 4. tarifní třídě (ze dne 18. 5. 2009);
- Zelená kniha - České vzdělání a Evropa, 1999;

⁷¹ Základní odborná příprava pro policisty služby pořádkové a služby dopravní policie zařazené ve 3. a 4. tarifní třídě, Praha: Ministerstvo vnitra, 2008.

- Bílá kniha - Národní program rozvoje vzdělávání v České republice, 2001;
- Školský zákon č. 561/2004 Sb., ve znění novel;
- Zákon o pedagogických pracovnících č. 563/2004 Sb., ve znění novel;
- The European Code of Police Ethics (Strasbourg 2001);
- Akční plán Haagského programu;
- Projekty PHARE (např. nový systém vzdělávání policistů, 2000);
- Materiály a koncepční záměry v oblasti dalšího rozvoje MV a Policie ČR (střednědobá koncepce rozvoje resortu, priority MV a Policie ČR v oblasti bezpečnostní politiky apod.)

Kompetence absolventa

Vzdělávání a výcvik v základní odborné přípravě směřují k tomu, aby absolventi se zřetelem k potřebě výkonu povolání policisty posílili následující klíčové a občanské kompetence a vytvořili kompetence odborné.

Klíčové kompetence

a) komunikativní kompetence

- vyjadřovat se přiměřeně k účelu jednání a komunikační situaci v projevech mluvených i psaných a vhodně se prezentovat;
- formulovat své myšlenky srozumitelně a souvisle, v písemné podobě přehledně a jazykově správně;
- zpracovávat různé pracovní materiály, dodržovat jazykové a stylistické normy, používat správně odbornou terminologii;
- zaznamenávat písemně podstatné myšlenky a údaje z textů a projevů jiných lidí (přednášek, diskusí, porad apod.);
- vyjadřovat se a vystupovat v souladu se zásadami kultury projevu a chování.

b) personální kompetence

- posuzovat reálně své fyzické i duševní možnosti, odhadovat výsledky svého jednání a chování, stanovovat si reálné cíle;
- učit se a pracovat efektivně, vytvořit si reálný učební (pracovní) plán, stanovit jednotlivé činnosti a postupy, jejich logickou posloupnost a časový harmonogram plnění, sledovat a vyhodnocovat jejich realizaci;

- volit prostředky a způsoby (pomůcky, studijní literaturu, metody a techniky) vhodné pro splnění jednotlivých aktivit;
- využívat ke svému učení zkušeností jiných lidí, konzultovat s nimi a učit se i na základě zprostředkovaných zkušeností;
- zjišťovat a kriticky hodnotit svůj pokrok v učení i v práci, přijímat hodnocení svých výsledků a postojů i ze strany jiných lidí, adekvátně na ně reagovat, přijímat radu i kritiku;
- dále se vzdělávat, pečovat o své zdraví, fyzický a duševní rozvoj.

c) sociální kompetence

- adaptovat se na pracovní prostředí a spolupracovat s ostatními;
- přijímat a odpovědně plnit svěřené úkoly;
- podněcovat práci týmu vlastními návrhy na zlepšení práce a řešení úkolů, nezaujatě zvažovat návrhy druhých;
- přispívat k vytváření vstřícných pracovních, společenských, občanských a rodinných vztahů a k předcházení osobních konfliktů, vystupovat proti diskriminaci a nesnášenlivosti.

d) řešit samostatně běžné pracovní i mimopracovní problémy

- porozumět zadání úkolu nebo určit jádro problému, získat informace potřebné k řešení problému, vytyčit strategii řešení a její varianty, zvážit klady i zápory jednotlivých způsobů řešení, vybrat optimální způsob řešení a použít jej, vyhodnotit a ověřit správnost zvoleného postupu;
- provádět služební činnosti (úkony, zákroky) při výkonu hlídkové a obchůzkové služby a účinně spolupracovat v rámci dvoučlenné či vícečlenné hlídky.

e) využívat prostředky informačních a komunikačních technologií a efektivně pracovat s informacemi

- používat počítač a jeho periferie, být si vědom možností a výhod, které poskytuje, ale i rizik spojených s jeho používáním;
- volit a používat pro řešení konkrétního úkolu vhodné aplikační programové vybavení;
- učit se používat nové aplikace samostatně, zejména za pomoci manuálu a nápovědy, rozpoznávání a využívání analogií ve funkcích a ve způsobu ovládání různých aplikací;
- komunikovat samostatně pomocí elektronické pošty, včetně využívání možnosti zasílat soubory jako přílohu;

- získávat informace z otevřených zdrojů, zejména pak z celosvětové sítě Internet;
- využívat informací z běžných i odborných textů a materiálů, používat informace relevantní pro potřeby řešení konkrétních problémů;
- volit vhodné informační zdroje k vyhledání požadovaných informací a odpovídající techniky (metody, způsoby) k získání informací, hodnotit informační zdroje a informace z hlediska jejich relevance;
- orientovat se v získaných informacích, třídit je, vyhodnocovat a interpretovat;
- prezentovat informace vhodným způsobem s ohledem na jejich další uživatele věcně správně, srozumitelně, přehledně, v logických souvislostech, graficky a jazykově správně.

Občanské kompetence

a) oblast realizace osobního potenciálu a zapojení do společnosti

- jednat odpovědně, samostatně, aktivně a iniciativně nejen ve vlastním zájmu, ale především v zájmu veřejném;
- dbát na dodržování zákonů a pravidel chování, respektovat práva a osobnost druhých lidí, aktivně vystupovat proti rasismu, nesnášenlivosti, xenofobii a diskriminaci;
- jednat v souladu s morálními principy, přispívat k uplatňování hodnot demokracie;
- uvědomovat si v rámci plurality a multikulturního soužití vlastní kulturní, národní a osobnostní identitu, přistupovat s aktivní tolerancí k identitě druhých lidí;
- zajímat se o politické a společenské dění u nás a ve světě i o veřejné záležitosti lokálního charakteru;
- chápat význam životního prostředí pro člověka a jednat v duchu udržitelného rozvoje;
- ctít život jako nejvyšší hodnotu, uvědomovat si odpovědnost za vlastní život a být připraven řešit své osobní a sociální problémy;
- posilovat vlastní kritické myšlení, tj. dokázat zkoumat věrohodnost informací, nenechávat sebou manipulovat, tvořit si vlastní úsudek a být schopen diskutovat o něm s jinými lidmi.

b) osobnostní profil

- být pečlivý při výkonu služby;
- vnímat a mít potřebu dalšího vzdělávání a zkvalitňování vlastní práce;
- uplatňovat sebehodnocení a seberegulaci;

- získávat návyky k udržování fyzické kondice potřebné pro výkon služby, v oblasti kondiční přípravy rozvíjet pohybové schopnosti (síla, rychlost, vytrvalost, obratnost, pohyblivost);
- uvědomit si škodlivost návykových látek;
- rozvíjet svůj osobní, profesní a sociální potenciál, a tak v rámci možností předcházet únavě a deformaci osobnosti vyplývající z vykonávané profese.

Odborné kompetence

a) oblast etiky policejní práce, chování k občanům

- uvědomit si a pochopit úlohu policie v demokratické společnosti, rozpoznat a pochopit etické aspekty, sociální pozadí a dosah policejní činnosti;
- být vnímavý k mínění občanů a jejich požadavkům na práci policie;
- pochopit společenskou nepřijatelnost korupčního jednání, jeho zdroje a mechanismy, bránit korupčnímu jednání;
- rozpoznat, že účinná prevence má stejný význam jako policejní represe, a proto ji začlenit do okruhu své každodenní policejní činnosti;
- znát a umět v praxi aplikovat pravidla chování policisty vůči občanům, aniž by došlo k újmě na osobní bezpečnosti a aniž by bylo omezeno plnění policejních úkolů, předcházet konfliktům, naučit se s nimi zacházet a řešit je;
- chovat se vždy v souladu s etickými a právními normami;
- svědomitě plnit služební povinnosti příslušníka, které pro něj vyplývají z právních předpisů, služebních předpisů a rozkazů;
- uplatňovat svá zákonná práva a plnit své služební povinnosti;
- ztotožnit se s prací policisty, s morálními principy a etickým kodexem policisty.

b) odbornost a právní vědomí

Při výkonu hlídkové služby policista

- chrání život a zdraví občanů a majetek fyzických a právnických osob;
- předchází a zabraňuje rušení veřejného pořádku, a byl-li porušen, činí opatření k jeho obnovení;
- předchází a zabraňuje páčání trestné činnosti a zakročuje proti pachatelům;
- při zjištění trestné činnosti provádí prvotní úkony – zejména zajištění místa činu a uchování stop, zjištění svědků, organizuje pomoc raněným, provádí pátrání

- po pachatelí a neodkladně vyrozumívá dozorčí službu nebo příslušné operační středisko;
- zjišťuje poznatky o trestné činnosti a o bezpečnostní situaci ve svěřeném úseku a předává je příslušnému nadřízenému policistovi;
 - pátrá po pachatelích trestných činů a přestupků, po osobách a věcech;
 - provádí eskorty a střežení osob omezených na osobní svobodě a ostrahu osob umístěných v policejních celách;
 - plní úkoly vyplývající ze systému centralizované ochrany a oznámení občanů na tísňové telefonní linky;
 - odhaluje a projednává přestupky v blokovém řízení, vyřizuje přidělené písemnosti;
 - plní základní úkoly Policie ČR při dohledu na bezpečnost a plynulost silničního provozu;
 - plní úkoly Policie ČR v rámci IZS, včetně zásad ochrany sil a prostředků před působením nebezpečných látek (CBRNE);
 - veškerý výkon služby realizuje jako poskytování pomoci občanovi (na základě principu „činnost policie = veřejná služba ve prospěch občana“).

Hodnocení, způsob a podmínky ukončení

Hodnocení studujícího provádějí průběžně vyučující. Studující dále ve stanovených časových intervalech absolvují předmětová přezkoušení, zkoušky na závěr tematického vzdělávacího okruhu a závěrečnou zkoušku (praktickou a ústní). Průběžné i závěrečné hodnocení se řídí příslušným interním aktem řízení⁷²

Průběžné hodnocení

Znalosti, dovednosti a hodnotitelné postoje studujících, odpovídající zařazení vzdělávacího cíle do tematického vzdělávacího okruhu I a II v rámcovém vzdělávacím programu, jsou příslušnými vyučujícími v každém předmětu průběžně zaznamenávány a hodnoceny známkou 1 - 5. V případě, že vyučující hodnotí studujícího z daného předmětu na závěr tematického vzdělávacího okruhu známkou 4 nebo 5, studující nesplňuje požadovaná kritéria.

⁷² Nařízení Ministerstva vnitra o vzdělávání příslušníků Policie ČR a zaměstnanců v pracovním poměru k České republice se zařazením v Policii České republiky nebo v Ministerstvu vnitra v policejních školách a školských zařízeních Ministerstva vnitra č. 65/2007.

Předmětová přezkoušení

Předmětová přezkoušení jsou hodnocena známkou 1 - 5 a jsou organizována v rámci časové dotace předmětu. Hodnocení z předmětových přezkoušení se započítávají do průběžného hodnocení příslušného předmětu a je nutné je posuzovat z tohoto pohledu.

Zkoušky na závěr tematického vzdělávacího okruhu

Na závěr tematického vzdělávacího okruhu je zařazena zkouška. Jejím cílem je ověření intelektuální dovednosti studujících, schopnost spojovat získané znalosti a dovednosti různých disciplin integrovaných v příslušném tematickém vzdělávacím okruhu do jednoho funkčního celku a prokázat splnění cílů vzdělávání. Podmínkou pro účast u písemného didaktického testu je předchozí uzavření hodnocení ze všech předmětů stupněm 1 - 3. Zkoušky jsou pro všechny studující povinné a jejich úspěšné absolvování je podmínkou pokračování studia v dalším tematickém vzdělávacím okruhu.

Hodnocení se provádí slovním vyjádřením splnil – nespnil požadovaná kritéria (daná profilem absolventa). V případě hodnocení nespnil je možno zkoušku opakovat; ředitel školy organizuje nejpozději do 4 týdnů od ukončení tematického vzdělávacího okruhu opravnou zkoušku. Zkoušky jsou dotovány z příslušné časové rezervy pro diagnostiku.

Termíny a formu uzavírání hodnocení, termíny předmětových přezkoušení, termíny zkoušek na závěr tematického vzdělávacího okruhu a termíny opravných či hodnotících zkoušek stanoví každá škola individuálně s tím, že maximálně 4 týdny po zahájení druhého tematického vzdělávacího okruhu musí mít studující splněn didaktický test. Studující tedy může do druhého tematického vzdělávacího okruhu postoupit podmíněně.

Testy tělesné zdatnosti na konci tematického vzdělávacího okruhu II absolvují pouze ti studující, kteří je v průběhu výběrového řízení k Policii ČR nesplnili na požadovaný počet bodů. Další podmínky organizování studia jsou upraveny příslušnými interními akty řízení.

Závěrečná zkouška

Základní odborná příprava je zakončena závěrečnou zkouškou. Podmínkou přistoupení k závěrečné zkoušce je, že studující byl ve všech předchozích předepsaných zkouškách na závěr tematického vzdělávacího okruhu hodnocen výrokem „splnil“.

Závěrečná zkouška se skládá z ústní a praktické zkoušky. K hodnocení závěrečné zkoušky je používáno slovního vyjádření „splnil“ – „nesplnil“ požadovaná kritéria.

Pro hodnocení závěrečné zkoušky výrokem „splnil“ musí být studující hodnocen z každé dílčí zkoušky výrokem „splnil“. Hodnocení je vyhlášeno bezprostředně po ukončení zkoušky a poradě komise.

Ústní část závěrečné zkoušky probíhá formou odpovědi na zkušební otázku, která může být obsahově tvořena podotázkami, anebo formou odpovědi na několik zkušebních otázek z různých obsahových okruhů, odpovídajících samostatně vyučovaným předmětům. Součástí nebo i výlučným obsahem ústní zkoušky může být obhajoba písemné závěrečné práce, anebo řešení reálné případové situace. Příprava k vykonání ústní části závěrečné zkoušky trvá nejméně 15 minut.

Ústní část závěrečné zkoušky trvá zpravidla stejnou dobu jako příprava na ní. Praktická zkouška je realizována inscenační metodou jako řešení simulovaného případu. Studující formou losu zvolí jednu ze zkušebních otázek, jejíž řešení následně předvádí před zkušební komisí. Dále následuje pohovor studujícího se členy zkušební komise. V jeho monologické části může studující popsat a vysvětlit svůj předchozí postup při řešení vylosovaného případu. V následném dialogu studující odpovídá na otázky členů zkušební komise. Znalosti, dovednosti a postoje studujícího v průběhu praktické zkoušky hodnotí zkušební komise z hlediska čtyř vzájemně provázaných oblastí (pilířů):

- právního aspektu řešení služebních úkolů;
- volby správného jednání (taktických postupů k dosažení stanoveného cíle a správné komunikace);
- zvládnutí technických prostředků přidělených pro výkon služby;
- administrativního aspektu.

Návaznost jednotlivých částí ZOP

Základní odborná příprava má následující členění:

1 měsíc - první část odborné praxe realizovaná ve školním policejním středisku krajského ředitelství policie;

6 měsíců - školní část ZOP;

2 měsíce - druhá část odborné praxe realizovaná ve školním policejním středisku krajského ředitelství policie.

Znalosti a dovednosti získávané ve školním policejním středisku krajského ředitelství policie v rámci první části odborné praxe:

- bezpečná manipulace se zbraní a základní střelecké dovednosti;
- etický kodex policisty;
- zákon o služebním poměru (i v rámci samostudia).

Znalosti a dovednosti inovované ve školním policejním středisku krajského ředitelství policie v rámci první části odborné praxe:

- ovládání PC (včetně internetu na úrovni běžného uživatele);
- zásady poskytování první pomoci.

Znalosti a dovednosti rozvíjené ve školním policejním středisku krajského ředitelství policie v rámci druhé části odborné praxe:

- opakování a zdokonalování znalostí, dovedností a postojů ze školní části ZOP;
- průběžné hodnocení dovednosti použití donucovacích prostředků;
- osvojení pohybových dovedností při obsluze technických prostředků ve služebním vozidle, včetně ZVZ.

5.1.2 *Další odborná příprava*

V rámci zajištění kvalitního výkonu služby se musí policisté zařazení u jednotlivých druhů služeb zúčastnit dalších povinných vzdělávacích programů, které navazují na základy získané v základní odborné přípravě a rozšiřují problematiku trestního řízení, postupů dle trestního řádu a získávání, uchovávání a vyhodnocování kriminalistických stop. Tyto kurzy jsou rozšiřujícím vzděláním, které umožňují specializaci na specifika výkonu jednotlivých služeb.

Vzhledem k uvedenému popisu dělení Policie České republiky v kapitole 1.3 této diplomové práce je zřejmé, že množství povinných kurzů a jejich rozsah bude jedním z čelních problémů profesního vzdělávání policistů Policie České republiky. Tomuto tématu je blíže věnována kapitola 6 této diplomové práce. „Seznam povinných vzdělávacích programů Policie České republiky“⁷³ je přílohou č. 1 této diplomové práce.

5.1.3 *Příprava na vykonání služební zkoušky*

Přípravu na vykonání služební zkoušky upravuje Nařízení vlády č. 506/2004 Sb. ze dne 1. září 2004, kterým se stanoví způsob přípravy na služební zkoušku, obsah služební zkoušky, její průběh, hodnocení a ukončení.

⁷³ Příloha č. 1 k Metodickému pokynu V OV ŘŘLZ PP ČR uveřejněný v systému E-Siář.

Uvedené nařízení v § 1 určuje: „Fyzická osoba, která v bezpečnostním sboru vykonává službu ve služebním poměru na dobu určitou (dále jen "příslušník"), se může připravit na složení služební zkoušky (dále jen "zkouška") v délce základní doby služby v týdnu vzděláváním v kurzu stanoveném ředitelem bezpečnostního sboru nebo jím pověřeným služebním funkcionářem (dále jen "ředitel").“⁷⁴

V praxi tato příprava probíhá v některém ze školních policejních středisek příslušného krajského ředitelství formou tematicky zaměřeného kurzu.

5.2 Nabídkové vzdělávací programy

Systém nabídkových vzdělávacích programů je založen na přímém nabídkovém řízení jednotlivých rezortních škol, popřípadě školících a výcvikových středisek. Tyto programy zejména rozšiřují získané znalosti v obecné oblasti vzdělávání. Jedná se zejména o jazykové kurzy, kurzy uživatelské práce s výpočetní technikou (uživatelské aplikace Microsoft Office, Explorer a podobně). Jazykovou přípravu policistů nabízí 5 policejních škol dle standardu MŠMT, alternativně podle standardu „policejní jazykové zkoušky“ založené na modelových situacích.

Nástupní termíny těchto programů jsou průběžně zveřejňovány v systému E-Siář na základě podkladů jednotlivých škol a nástup zájemců do těchto kurzů je realizován jejich vlastní žádostí k rukám přímého nadřízeného, který po zvážení přínosů absolvování příslušného kurzu, žádost postoupí nejbližšímu funkcionáři s personální pravomocí. Tento o vyslání do kurzu na základě zjištěných údajů s definitivní platností rozhodne.

5.3 Ekvivalentní vzdělávací programy

Ekvivalentní vzdělávací programy jsou dřívější vzdělávací programy, jejichž absolventi získali stejnou, nebo velmi podobnou kvalifikaci, která je nutná k výkonu dané funkce. Přehled těchto programů je určen služebním funkcionářům pro posouzení plnění dalšího odborného požadavku stanoveného pro systemizované místo. Služební funkcionář na základě doložení absolvování zde uvedeného vzdělávacího programu a individuálního

⁷⁴ § 1 Nařízení vlády č. 506/2004 Sb. ze dne 1. září 2004, kterým se stanoví způsob přípravy na služební zkoušku, obsah služební zkoušky, její průběh, hodnocení a ukončení. Uveřejněný v systému E-Siář.

posouzení praxe policisty může absolvování ekvivalentního vzdělávacího programu započítat jako splnění dalšího odborného požadavku. Závazný postup je stanoven v ZP PP č.1/2003.

Přehled je určen k prvotnímu posouzení plnění dalšího odborného požadavku u policistů již zařazených na systemizovaných místech v případě, kdy je na tato systemizovaná místa další odborný požadavek nově stanoven.

Přehled je uzavřeným souborem „historických“ vzdělávacích programů. Možnost vzájemného nahrazení plnění dalšího odborného požadavku (kvalifikace) u vzdělávacích programů vedených v informačním systému EKIS II od roku 2003 musí být nastavena vždy pouze v tomto informačním systému jako tzv. náhradní kvalifikace. Při vyhodnocení plnění dalšího odborného požadavku policistou systém tuto náhradní kvalifikaci započítá automaticky.

6 Problémy profesionálního vzdělávání policistů Policie České republiky

Jak z předchozího textu této práce vyplývá, potýká se Policie České republiky s řadou reformem a inovací. Vzhledem k těmto častým změnám dochází kontinuálně i ke změnám v rezortním vzdělávání. Tyto změny se leckde projevují pozitivně, ale nalezneme i negativní příklady.

6.1 Vzdělávání v zařízeních MV

Vzdělávání v zařízeních Ministerstva vnitra je prováděno na základě schválených vzdělávacích programů, které se snaží v teoretické rovině připravit policistu na výkon jeho povolání. Může se zde jednat o Základní odbornou přípravu či další odborné vzdělávání na základě ustanovení na jiné služební místo.

Předpokladem pro tento druh vzdělávání v minulosti byla přítomnost policistů s praxí a příslušným vzděláním v oblasti lektorské činnosti, kteří by působili jako odborníci, kteří by odborně předávali nabyté zkušenosti nově příchozím policistům. Uvedený model však v současné době nesplňuje uvedené základní podmínky. Lektoři v uvedených školách jsou leckdy policisté s vysokoškolským vzděláním nejružnějšího zaměření a v mnohých případech i s praxí ze služebního poměru do 8 let. Tito lektoři nemohou předávat kvalifikované poznatky dle andragogických zásad. Lektoři se zcela spoléhají hlavně na materiální podklady, na teoretický vhled do problematiky a na svých přednáškách nepostihují praktické zkušenosti a především didaktické aspekty vzdělávání dospělých.

Dalším problematickým bodem uvedeného druhu vzdělávání je způsob přihlašování do těchto vzdělávacích programů v případě, že samotný policista o tento projeví zájem. V Nařízení ministra vnitra č. 40 z roku 2010 je v článku 11 odstavec 2 uvedeno striktně: „(2) Přihlášení ke studiu provede vedoucí zaměstnanec, odbor personální nebo personální pracoviště policie anebo školy (dále jen „personální pracoviště“) na základě požadavku opatřeného předběžným souhlasem služebního funkcionáře nebo vedoucího příslušníka, nebo vedoucího zaměstnance ministerstva, policie anebo školy. V odůvodněných případech může na základě shora uvedeného požadavku provést přihlášení ke studiu i odbor vzdělávání.“⁷⁵

⁷⁵ Čl. 11 odst. 2 Nařízení ministra vnitra č. 40 z roku 2010. Uveřejněný v systému E-Siář.

Z uvedeného vyplývá, že policista, který projeví zájem o vyslání do patřičného vzdělávacího programu, vyhotoví žádost, kterou předkládá ke schválení svému přímému nadřízenému s personální pravomocí (v textu užito služební funkcionář). Tento posuzuje potřebu sboru na účasti příslušného policisty v tomto vzdělávacím programu. V posuzování se zaobírá zejména možnostmi příslušníka využít získané informace k výkonu služby, vhodností příslušného programu k předpokládaným schopnostem příslušníka, personálním stavem v lokalitě, kde je příslušník zařazen a možnostmi sboru na uvolnění tohoto příslušníka ke studiu. Vzhledem ke skutečnostem, že osoby s touto personální pravomocí nebývají ve většině vybaveny vzděláním v personální oblasti a jejich rozhodování se zcela zužuje na otázku schopnosti sboru nahradit vyslaného příslušníka, bývají tyto žádosti vzhledem k neuspokojivému personálnímu stavu v mnoha případech zamítány. To vede ke stagnaci vzdělanosti příslušníků policie a jejich rezignaci na vyhledávání příslušných programů a zvyšování si vlastní kvalifikace.

6.2 Vzdělávání k další odborné přípravě

Do vzdělávání k další odborné přípravě je zahrnuta všeobecná odborná příprava, služební příprava obsahující přípravu tělesnou, střeleckou a taktickou, přípravu ve vztahu ke služebnímu místu a případovou služební přípravu.

Do systému všeobecné odborné přípravy, přípravy ve vztahu ke služebnímu místu a případové přípravy je zahrnuto vzdělávání formou školení o aktuální problematice jak už k přímému výkonu služby, tak i k informačním systémům užívaných, popřípadě spravovaných policií, a dalších problematik sloužících k řádnému výkonu služby.

V této formě odborné přípravy by mělo docházet k včasné reakci na změnu zákonů, nařízení různých forem, změnu nebo inovaci informačních systémů, vykazování statistik spojených s činností policie, změnu dohod policie s dalšími státními institucemi a podobně. V teoretické rovině tyto školení velmi pružně reagují na chystanou popřípadě již vzniklou změnu a odborní pracovníci zabývající se příslušnou problematikou provedou za pomoci vytvořených pomůcek proškolení koncových uživatelů, kteří svou činností příslušnou změnu musí akceptovat.

Jak již z předchozích kapitol tohoto textu vyplynulo, policie je organizace s velmi složitou organizační strukturou a značným počtem příslušníků. Z tohoto důvodu bývá

velmi organizačně složité proškolit všechny koncové uživatele, pokud se jedná o změnu postihující výkon základních organizačních článků. V praxi se setkáváme se skutečností, že odborník, který zpracuje vzdělávací program, který postihuje problematiku příslušné změny, proškolí předem definovaný počet zástupců jednotlivých krajských správ. Vzhledem k organizační struktuře to povětšinou bývají maximálně tři pracovníci z každého ze 14 krajských správ. Tito proškolení pracovníci následně na základě poskytnutých materiálů provedou proškolení příslušného počtu zástupců územních odborů jednotlivých krajských správ. Během uvedeného školení dochází k druhotnému přenosu informací. Jedná se již o informace subjektivně zkreslené a neúplné. Během tohoto druhotného proškolení již nedochází k poskytnutí materiálních podkladů dané problematiky, neboť ekonomické hledisko problematiky bývá často silně podceněno. Následně dochází na teritoriu jednotlivých územních odborů k proškolení vedoucích pracovníků, kteří získané informace předávají koncovým uživatelům, kterým tato informace byla původně určena, na poradách mužstva. Během uvedené cesty dané informace došlo k jejímu několikanásobnému subjektivnímu zkreslení. Problematika koncovému uživateli bývá předána velmi povrchně v kusých informacích a navíc od pracovníka bez andragogických zkušeností.

Uvedený model je velmi nespolehlivý v oblasti přesnosti předávaných informací, časově i personálně velmi náročný a značně neefektivní vzhledem k pracovnímu vytížení jednotlivých školitelů i koncových uživatelů, kteří musí mimo uvedené školení vykonávat svou běžnou činnost.

K další odborné přípravě patří i služební příprava obsahující přípravu tělesnou, střeleckou a taktickou. Instruktoři této přípravy jsou personálně vybíráni většinou dle volnočasových aktivit, úrovně a zaměření vzdělání a získaných praktických zkušeností. Takto vybraní instruktoři během svého působení prochází zdokonalovacími kurzy a školeními, které zabezpečují jejich informovanost o aktuálních potřebách koncových uživatelů. Vzhledem k přímému výkonu služby se dá říct, že uvedená příprava patří mezi základní složky. Jedná se o přípravu, která slouží k zabezpečení řádného zvládnutí zákroku a ochraně zdraví a života všech zakročujících policistů.

Uvedená služební příprava byla na základě 4 závazného pokynu policejního prezidenta ze dne 19. ledna 2009 o provádění služební přípravy příslušníků Policie České republiky stanovena v rozsahu od 48 pracovních dnů, resp. 360 hodin do 4 pracovních dnů, resp. 30

hodin⁷⁶ za kalendářní rok v závislosti na druhu zařazení. Tento rozkaz rovněž určuje povinnost periodického přezkoušení z tělesné a střelecké dovednosti a zákonných ustanovení o použití donucovacích prostředků a zbraně. Z uvedeného vyplývá, že policista se aktivit, které zvyšují jeho fyzickou připravenost k výkonu služby a praktické dovednosti k řádnému zvládnutí služebního zákroku účastní nejméně 4x do roka. Slovo „nejméně“ zde můžeme rovněž chápat jako „pouze“. Vedoucí oddělení chápou služební přípravu jako činnost, která není přímým výkonem služby. Policista není během služební přípravy vidět v ulicích, neuděluje blokové pokuty a neobjasňuje trestnou činnost. Z tohoto důvodu jsou policisté do služební přípravy veleni právě jen v nejnižší možné míře. Tento fakt se projevuje na snižování fyzické úrovně jednotlivých policistů a narůstajícím počtu případů nesprávného zvládnutí služebního zákroku.

6.3 Klíčové problémy resortního vzdělávání

Mezi základní problematiku resortního vzdělávání patří bezesporu personální politika organizace. Nedostatečné obsazení základních výkonných útvarů znemožňuje jednotlivým policistům rozšiřování a prohlubování získaných dovedností a schopností. Jestliže se policista rozhodne k získávání nových znalostí, ve většině případů k tomuto přistupuje ve svém osobním volnu s užitím vlastních finančních prostředků. Nevhodná personální politika organizace se projevuje i na osobnostech jednotlivých školitelů, lektorů. Setkáváme se s případy, kdy školení provádí nedostatečně zkušený policisté, kteří svou odbornost obhajují získaným vysokoškolským titulem libovolného zaměření. Systém školení rovněž velmi málo reaguje na potřeby koncových uživatelů, kdy problematika zjištěná koncovým uživatelem je řešena se značnou časovou prodlevou. Rovněž dynamičnost tohoto systému ne zcela vždy dokáže reagovat na nové podněty přicházející z vnějšího prostředí. Dochází k odtržení vzdělávacího procesu od praktického hlediska dané problematiky

K dalšímu problematickému hledisku patří ekonomická stránka věci. Všechny typy vzdělávání v rámci Policie České republiky jsou z materiálního hlediska značně podhodnoceny. Výukové materiály si tvoří samotní lektoři, kteří tyto nechtějí dále šířit mezi koncové uživatele. Jednotný systém vzdělávání je nestabilní vzhledem k absenci

⁷⁶ Čl. 8 ZPPP č. 4 ze dne 19. ledna 2009 o provádění služební přípravy příslušníků Policie České republiky. Uveřejněný v systému E-Siář.

těchto materiálů, kdy v rámci jednoho vzdělávacího programu v průběhu několika jeho opakování dochází ke změnám ve sdělovaném obsahu. Vzdělávací pomůcky charakteru spotřebního materiálu ve výuce zcela chybí, popřípadě je vzdělávaným doporučeno jejich zakoupení na vlastní náklady.

Dále se resortní vzdělávání policistů potýká s nedostatečnou vnitřní motivací samotných policistů. Systém kariérního růstu a finanční motivace zcela nedostatečně pokrývá potřeby policistů a tím vznikají nežádoucí jevy v rámci profesního růstu. Dochází k situacím, kdy policisté odmítají zařazení do vyšších funkcí, protože je s tímto spojeno i nižší finanční ohodnocení a očekáváno vyšší pracovní nasazení.

Nezpochybnitelným problémem resortního vzdělávání je rovněž organizační struktura a množství oborů lidské činnosti, které musí policie při výkonu svého povolání postihnout. Jedná se o veškeré činnosti spojené s běžným životem. Policisté se při výkonu své funkce setkávají s nejrůznějšími problematikami oboru lidského života. Policisté se při výkonu své funkce setkávají s celou řadou nejrůznějšími problémů postihujících mnoho vědních oborů a specifických oblastí lidského života. Proškolení v takové sféře témat je organizačně velmi náročné.

Z uvedeného vyplývá, že pokud chce policie zůstat profesionálním sborem, který je schopen na velmi vysoké úrovni vykonávat službu spojenou s životem běžného občana, musí přehodnotit systém kariérního růstu samotných policistů, přestat podléhat vnějším vlivům, které oslabují její stabilitu nekoncepčními reformami a vizemi, celkově stabilizovat vlastní systém vzdělávání a investovat do vzdělanosti nově nastupujících policistů. Jako zcela nevhodné se jeví snahy o další rozšíření oblastí činnosti, které jsou schopny pojmout ostatní státní instituce, zvyšování administrativní zátěže základních útvarů a stupňování nároků na přímý výkon služby bez rozšiřujícího vzdělávání.

II EMPIRICKÁ ČÁST

7 Výzkumná část

Tato část práce se zaměřuje definicí aktuálních problémů profesního vzdělávání policistů Policie České republiky a klade si za cíl postihnout nejzávažnější nedostatky, ke kterým dochází při vzdělávání této profesní skupiny. Vzdělávání v rámci Policie České republiky je vzhledem ke struktuře a rozsahu oblastí, které musí postihnout, neustálý proces. Význam tohoto procesu se však z ekonomických i organizačních důvodů ve většině případů podceňuje. Z uvedených důvodů bylo mezi příslušníky Policie České republiky provedeno dotazníkové šetření zaměřené na zjištění názorů, postojů a subjektivních zkušeností respondentů (příslušníků Policie ČR) z účasti na konkrétních programech resortního vzdělávání. Je zde zkoumána zkušenost jednotlivých respondentů s absolvovaným vzděláváním.

7.1 Metodika dotazníkového šetření

Vzhledem ke složitosti organizační struktury Policie České republiky byl jako metoda sběru informací o míře subjektivního vnímání kvality profesního vzdělávání, zvolen anonymní dotazník.⁷⁷ Bezspornou výhodou této metody je, možnost poměrně rychlého sběru dat u většího počtu respondentů, kteří si dobu a místo vyplnění dotazníku volí dle svých potřeb a tak je zajištěna větší ochota ke spolupráci. Nezanedbatelné je u této metody rovněž hledisko finanční. Jedná se o poměrně levnou metodu sběru dat.

Vytvořený dotazník obsahoval úvodní vysvětlení, pokyn k vyplnění a 25 uzavřených otázek. Úvodních 7 otázek bylo zaměřeno na charakteristiku respondenta. Jednalo se zejména o zjištění pohlaví, věku, služebního zařazení a úrovně dosaženého vzdělání. Následujících 18 otázek bylo zaměřených na vnímání vzdělávání v rámci Policie České republiky, subjektivní vnímání osoby školitele a možnost praktického využití získaných informací.

Uvedený dotazník byl interní poštou zaslán na jednotlivé organizační složky v rámci působnosti Krajského ředitelství policie Moravskoslezského kraje. Anonymita dotazníku

⁷⁷ Viz příloha č. 2.

byla zajištěna organizací jejich sběru, kdy jednotlivý respondenti dotazník odevzdali v rámci své organizační složky a následně byl soubor těchto dotazníků zaslán jako celek interní poštou zpět tazateli. Vedoucí pracovníci dotčených organizačních složek byli o účelu dotazníku informováni telefonicky.

Dotazník byl konstruován v souladu se zásadami, které Chráska definuje takto:⁷⁸

- Jasnost a srozumitelnost
- Jednoznačnost
- Opatrnost při formulaci otázek typu „proč“
- Nezbytnost získaných údajů
- Absence sugestivních otázek
- Ochota spolupráce ze strany respondentů
- Formulace jasných pokynů k vyplnění
- Snadnost třídění a zpracování zjištěných dat
- Vhodnost řazení položek dotazníku

7.2 Časový harmonogram dotazníkového šetření

Dotazník byl k vyplnění na jednotlivé organizační složky zaslán 28. 2. 2011 a lhůta pro jeho vyplnění byla stanovena do 10. 3. 2011. K takto dlouhé době bylo přistoupeno s ohledem na rozesílání dotazníků interní poštou, kdy v rámci předávání jednotlivých zásilek skrze podatelny může docházet až k 3 dennímu prodlení v doručení.

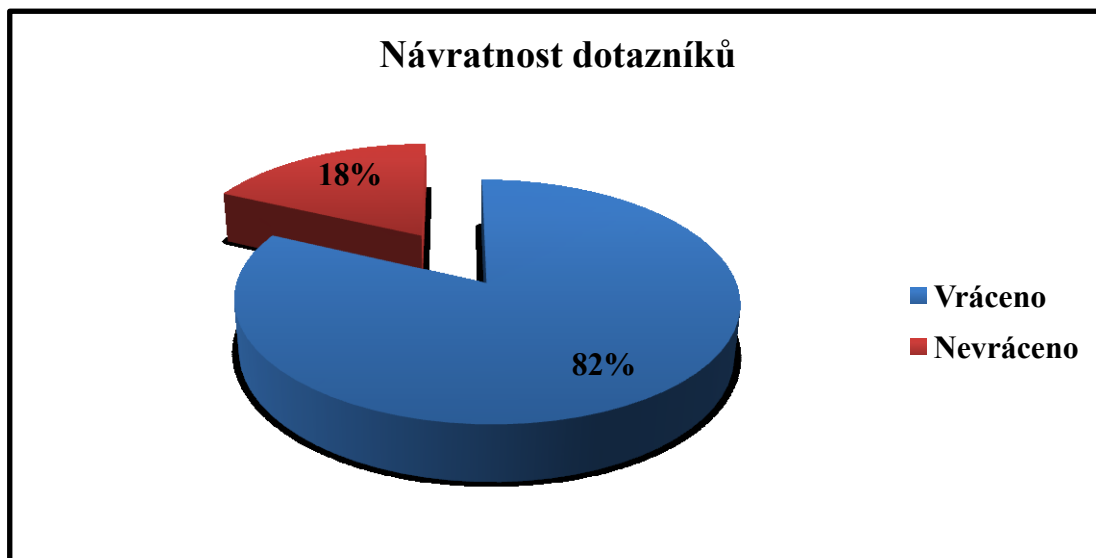
7.3 Charakteristika respondentů

Uvedené šetření probíhalo v rámci území Moravskoslezského kraje, kdy dotazník vyplňovali příslušníci Policie České republiky bez rozlišení hodnosti, věku, či stupně vzdělání. Dotazník byl rozeslán na útvary s celorepublikovou působností, které na uvedeném území mají detašovaná pracoviště a útvary s územně vymezenou působností.

⁷⁸ CHRÁSKA, M. *Metody pedagogického výzkumu*. Praha: Grada 2007, s. 169. ISBN 978-80-247-1369-4.

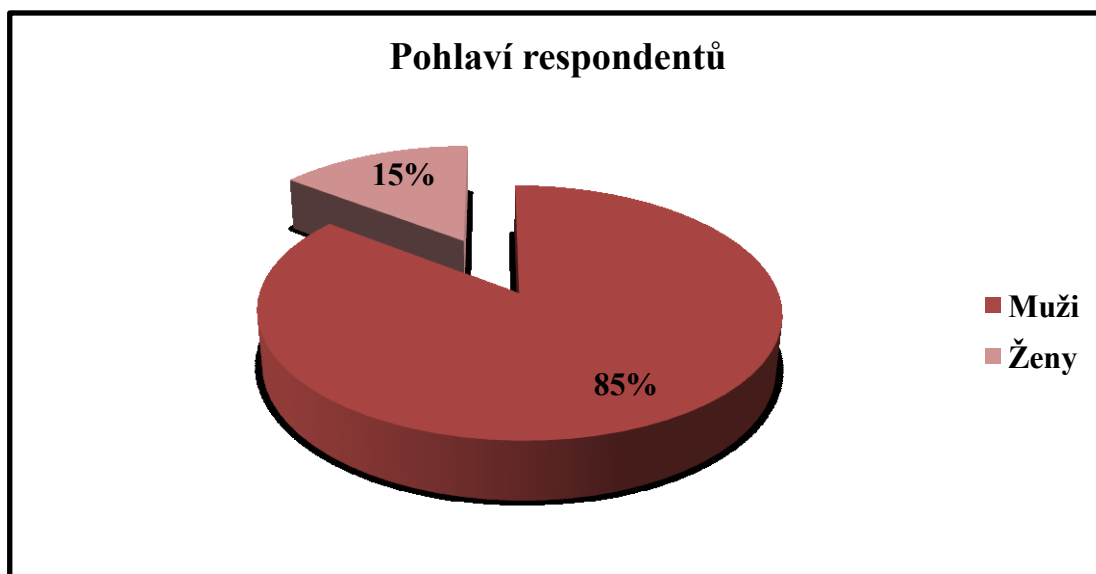
Celkem bylo v období od 28. února do 2. března 2011 v rámci dotazníkového šetření na jednotlivá oddělení rozesláno 200 dotazníků. Do 10. března se jich zpět vrátilo řádně vyplněných 186, což představuje 82% všech rozeslaných dotazníků.

Graf 1. Návratnost



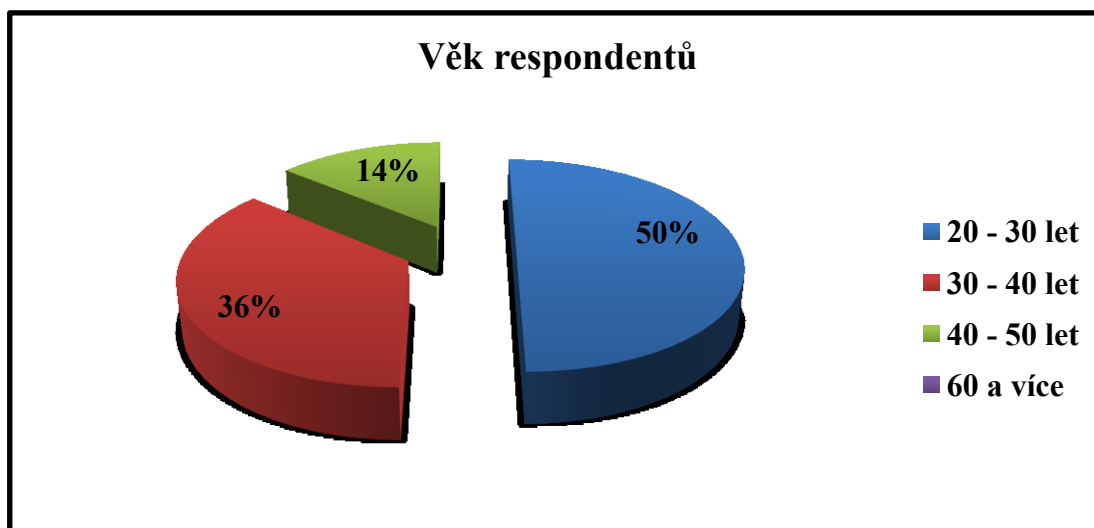
Z počtu 186 vrácených dotazníků tyto vyplnilo 159 mužů, což představuje 85% vrácených dotazníků a pouze 27 žen, což představuje 15% vrácených dotazníků.

Graf 2. Pohlaví respondentů



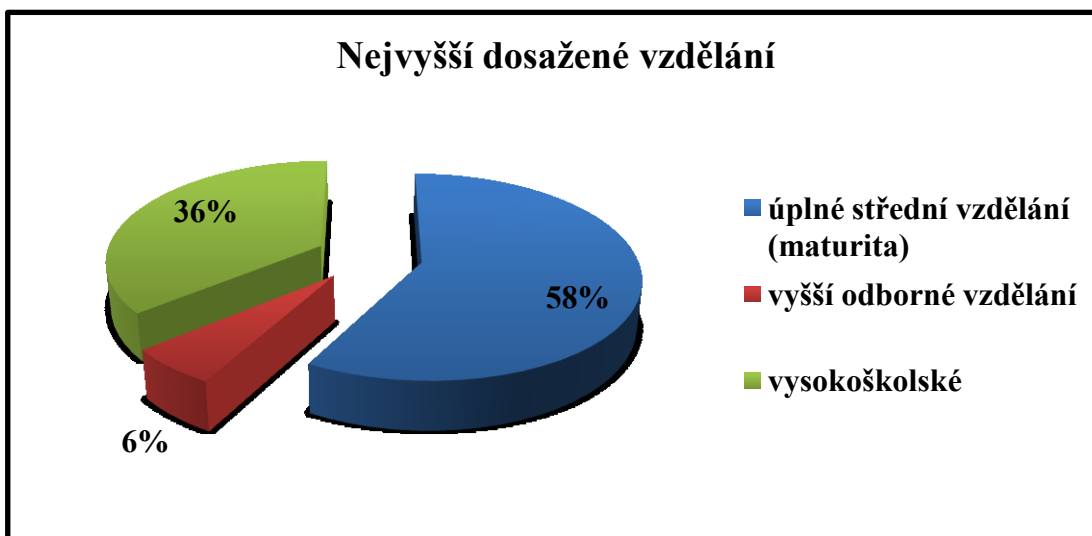
Ve věkové struktuře respondentů převažovali policisté ve věku 20 až 30 let, kteří tvořili 50% všech dotázaných. Ve skupině 30 až 40 let se šetření účastnilo 67 respondentů, tedy 36% všech dotázaných. 26 respondentů, tedy 14% všech dotázaných patřilo do věkové skupiny 40 až 50 let. Věk 60 let a více neoznačil žádný z respondentů.

Graf 3. Věk respondentů



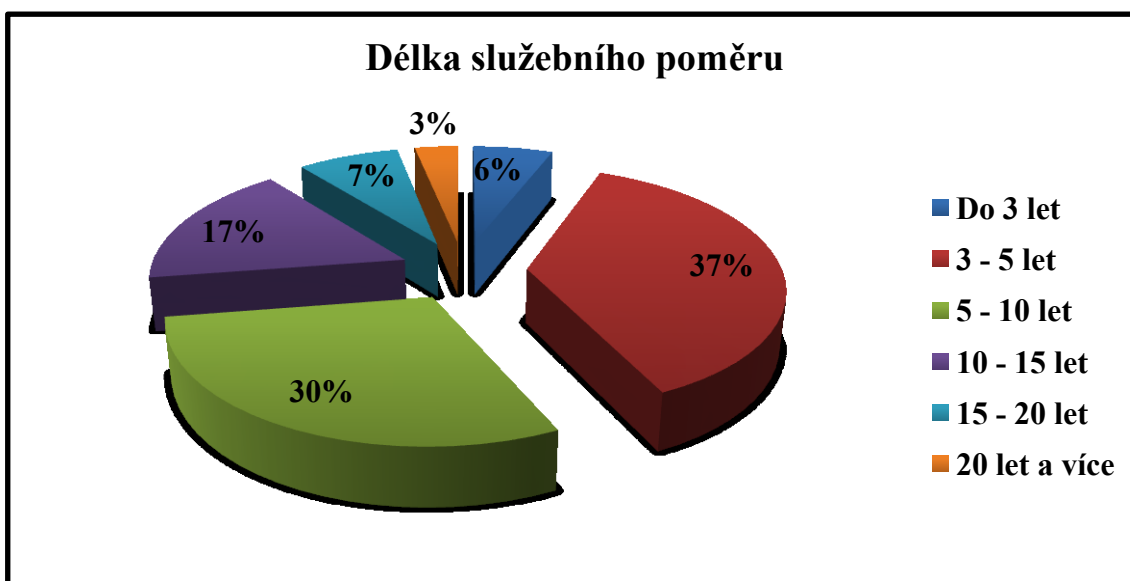
Respondenti v otázce číslo 3 odpovídali na stupeň nejvyššího dosaženého vzdělání. 108 respondentů uvedlo, že dosáhli úplného středního vzdělání. Toto číslo je 58% ze všech respondentů. Ukončené vyšší odborné vzdělání uvedlo v dotazníku pouze 11 respondentů, což je 6%. Vysokoškolské vzdělání uvedlo 67 respondentů. Toto číslo odpovídá hodnotě 36% ze všech respondentů.

Graf 4. Dosažené vzdělání



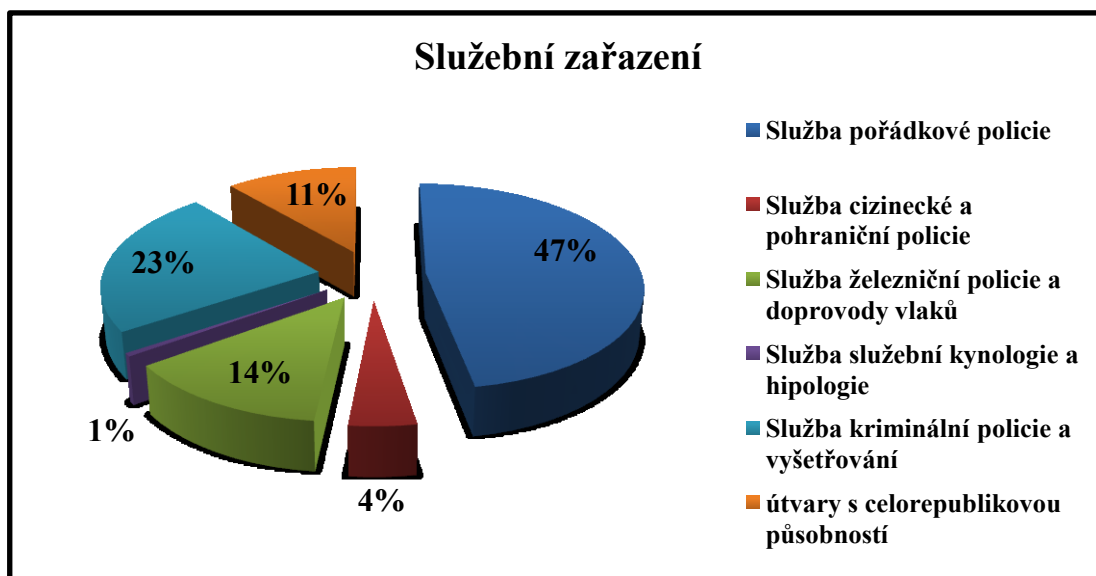
Dále se dotazník zabýval otázkou délky služebního poměru jednotlivých respondentů. Z nabízených variant označilo variantu do 3 let služebního poměru 11 respondentů, což je 6%, 3 – 5 let označilo 69 respondentů, což je 37%, variantu 5 – 10 let označilo 55 respondentů, což je 30% z celkového počtu a variantu 10 – 15 let označilo 31 respondentů, což je 17%. Variantu 15 – 20 let označilo 14 respondentů, tato hodnota je 7% z celkového počtu 186 respondentů. Do kategorie délky služebního poměru 20 a více let se zařadilo pouze 6 respondentů, což jsou 3% z celkového počtu respondentů.

Graf 5. Délka služebního poměru



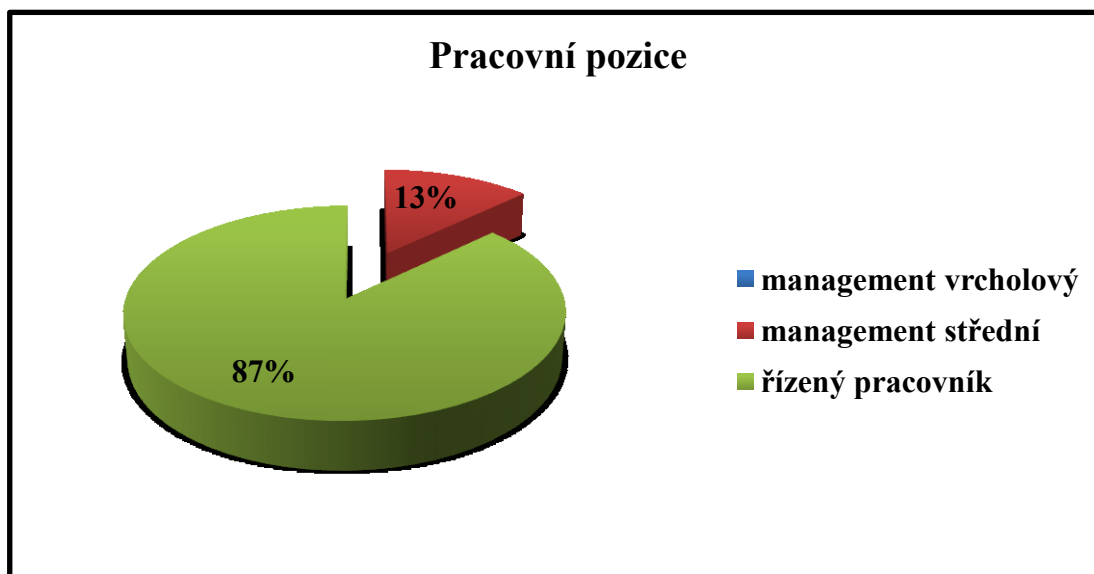
V otázce služebního zařazení se ke službě v pořádkové policii přihlásilo 88 respondentů (47%), cizinecké a pohraniční policii 8 respondentů (4%), železniční policie a doprovody vlaků 25 respondentů (14%), služební kynologie a hipologie 1 respondent (1%), kriminální policie a vyšetřování 43 respondentů (23%) a ke službě v útvech s celorepublikovou působností 21 respondentů (11%). Ke službě na krajském ředitelství policie a v ostatních nejmenovaných složkách se nepřihlásil žádný respondent.

Graf 6. Služební zařazení



V otázce číslo 6 se dotazník zabýval zařazením jednotlivých respondentů na určité pracovní pozici. Ze 186 respondentů, uvedlo 24, že jsou zařazeni na pozici středního managementu a 162 respondentů uvedlo, že jejich zařazení odpovídá řízenému pracovníku. K vrcholnému managementu se nepřihlásil žádný z respondentů. Z uvedeného vyplývá, že v řízené funkci je 87% respondentů a 13% respondentů je v některé z funkcí středního managementu.

Graf 7. Pracovní pozice



7.4 Výsledky dotazníkového šetření a jeho grafické zpracování

Cílem diplomové práce je zjistit, jak vnímají policisté účast na profesním vzdělávání a zejména zda zvolený obsah a lektori vzdělávání, dokážou dostatečně policisty motivovat pro další vzdělávání, nebo je vzdělávání zajištěno pouze na základě interních aktů řízení. Dalším cílem je určit, zda získané vědomosti jsou opravdu přínosné a hlavně využitelné v pracovní praxi policistů.

K tomuto účelu byl koncipován i dotazník.

Otázky dotazníku byly koncipovány do třech kategorií. Otázky 1 – 6 byly zaměřeny na charakteristiku respondentů. Blíže k tomu to bylo popsáno již v kapitole 7.3.

Druhá oblast se věnovala subjektivnímu vnímání respondentů organizace vzdělávacích akcí, systému vysílání na tyto vzdělávací akce a četnost vlastních zkušeností v uplynulých 12 měsících. Tomuto jsou věnovány otázky 7 – 15.

Třetí část v otázkách 16 – 25 se zabývá subjektivním vnímáním osobnosti vzdělavatelů ze strany respondentů, uceleností a využitelností zjištěných informací a úrovní výukových materiálů.

Setříděné informace z dotazníků byly pro potřeby této diplomové práce uspořádány do přehledné tabulky tak, že jednotlivé odpovědi, byly porovnávány z hlediska délky trvání služebního poměru, výše vzdělání a pracovní pozice jednotlivých respondentů.

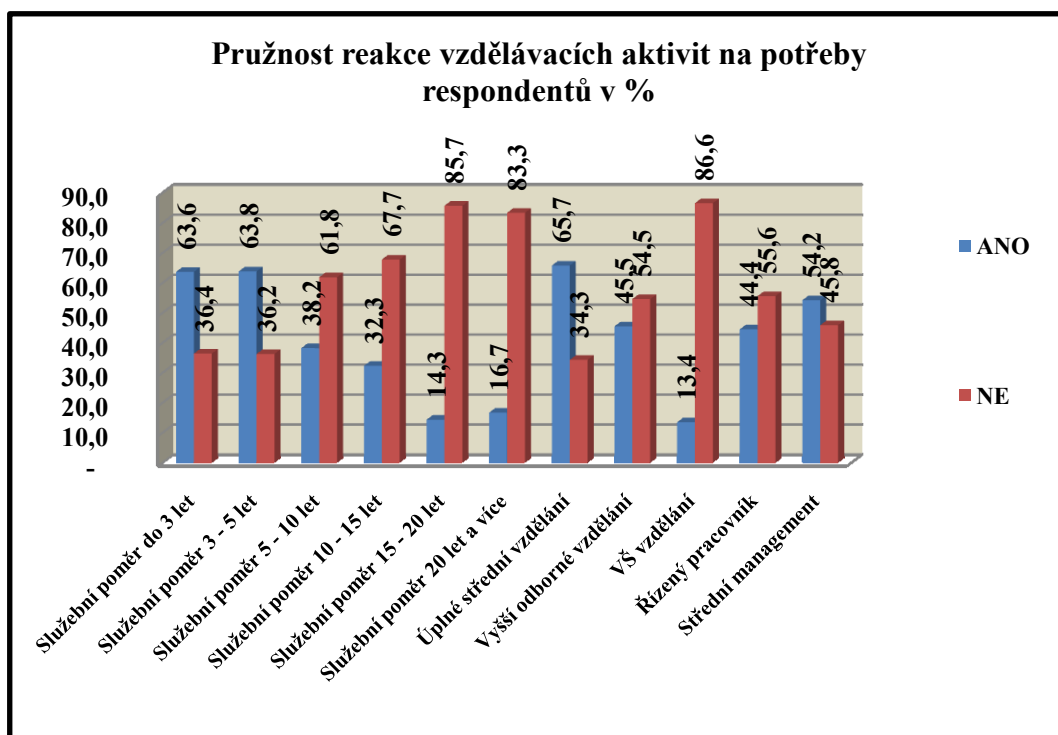
Respondenti se v otázce číslo 7 zabývali problematikou pružnosti reakce vzdělávání na potřeby výkonu služby. Systémem uzavřené odpovědi ANO – NE byla zjištěna následující data u jednotlivých skupin.

Otázka č. 7: Myslíte si, že organizace vzdělávání u PČR pružně reaguje na Vaše potřeby?

Tabulka 1. Pružnost reakce vzdělávacích aktivit na potřeby respondentů

Odpověď	Služební poměr do 3 let	Služební poměr 3 - 5 let	Služební poměr 5 - 10 let	Služební poměr 10 - 15 let	Služební poměr 15 - 20 let	Služební poměr 20 let a více	Úplné střední vzdělání	Vyšší odborné vzdělání	VŠ vzdělání	Řízený pracovník	Střední management
ANO	7	44	21	10	2	1	71	5	9	72	13
NE	4	25	34	21	12	5	37	6	58	90	11

Graf 8. Pružnost reakce na vzdělávací potřeby respondentů



Zjištěné hodnoty odpovídají všeobecnému předpokladu, že mladší policisté resortní vzdělávání přijímají kladněji a chápou potřebu zjišťování nových informací, které přijímají za své, neboť jejich praktické zkušenosti jsou na nízké úrovni. Znatelné je to u skupin policistů s délkou služebního poměru do 3 let a s délkou služebního poměru 3 až 5 let, které se v 63,6% a 63,8% případů vyjádřili pro variantu ANO.

Oproti tomu policisté s větším objemem získaných praktických znalostí a policisté srozumění s hloubkou problematiky výkonu služby resortní vzdělávání považují za nepružné. Toto je znatelné u skupin s délkou služebního poměru 5 až 10 let a 10 až 15 let. Uvedené skupiny se vyjádřili v 61,8% a 67,7% pro variantu NE.

Uvedenou teorii dokládají i skupiny s délkou služebního poměru 15 až 20 let a 20 let a více. V uvedených skupinách zcela převládl záporný názor v pružnosti resortního vzdělávání. 85,7% policistů s délkou služebního poměru 15 až 20 let a 83,3 % policistů ve skupině s délkou služebního poměru 20 let a více se vyjádřilo pro variantu NE.

Jako další srovnávací hledisko byla zvolena hodnota dosaženého vzdělání respondentů. V tomto srovnání bylo zjištěno, že dosažené vzdělání ovlivňuje subjektivní chápání pružnosti resortního vzdělávání. Oproti skupině s dosaženým středoškolským vzděláním, která se vyjádřila pro variantu ANO v 65,7%, skupina s vyšším odborným vzděláním se vyjádřila pro variantu ANO pouze ve 45,5% případů. Skupina s vysokoškolským vzděláním se jednoznačně vyjádřila v 86,6% případů pro variantu NE.

Z hlediska pracovní pozice se pro variantu ANO vyjádřilo pouze 44,4% řízených pracovníků. Oproti tomu se ve skupině středního managementu pro variantu ANO vyjádřilo 54,2%. Vzhledem k zákonné podmínce splnit vysokoškolské vzdělání pro pozici středního managementu je srovnání skupiny vysokoškolsky vzdělaných policistů a skupiny policistů ve středním managementu překvapující.

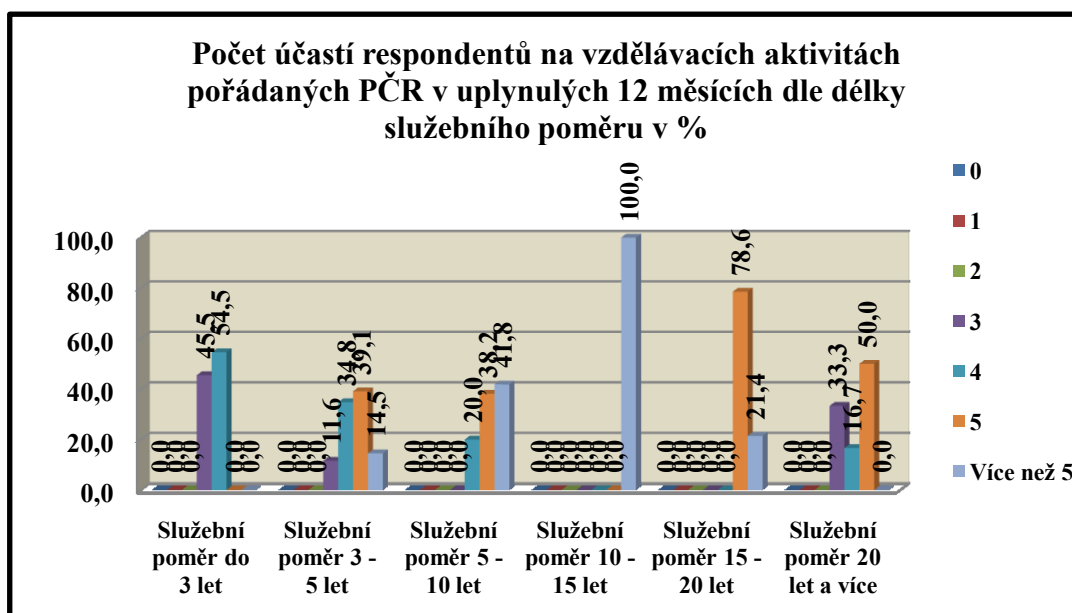
Otázka číslo 8 byla určena ke zjištění míry vlastních zkušeností se vzdělávacími akcemi jednotlivých respondentů v uplynulých 12 měsících. K tomuto bylo užito systému uzavřených odpovědí s možnostmi „Žádné až 5 a více“.

Otázka č. 8: Kolika vzdělávacích aktivit pořádaných PČR jste se v období minulých dvanácti měsíců účastnil?

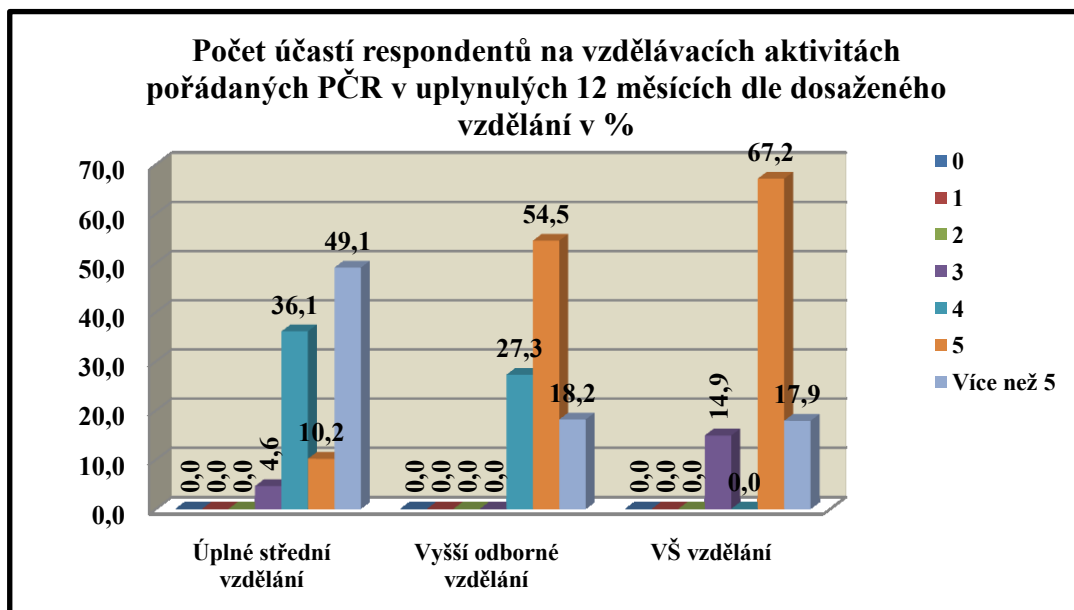
Tabulka 2. Počet účastí respondentů na vzdělávacích aktivitách pořádaných PČR v uplynulých 12 měsících

Odpověď	Služební poměr do 3 let	Služební poměr 3 - 5 let	Služební poměr 5 - 10 let	Služební poměr 10 - 15 let	Služební poměr 15 - 20 let	Služební poměr 20 let a více	Úplné střední vzdělání	Vyšší odborné vzdělání	VŠ vzdělání	Řízený pracovník	Střední management
0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
3	5	8	-	-	-	2	5	-	10	15	-
4	6	24	11	-	-	1	39	3	-	42	-
5	-	27	21	-	11	3	11	6	45	48	14
Více než 5	-	10	23	31	3	-	53	2	12	57	10

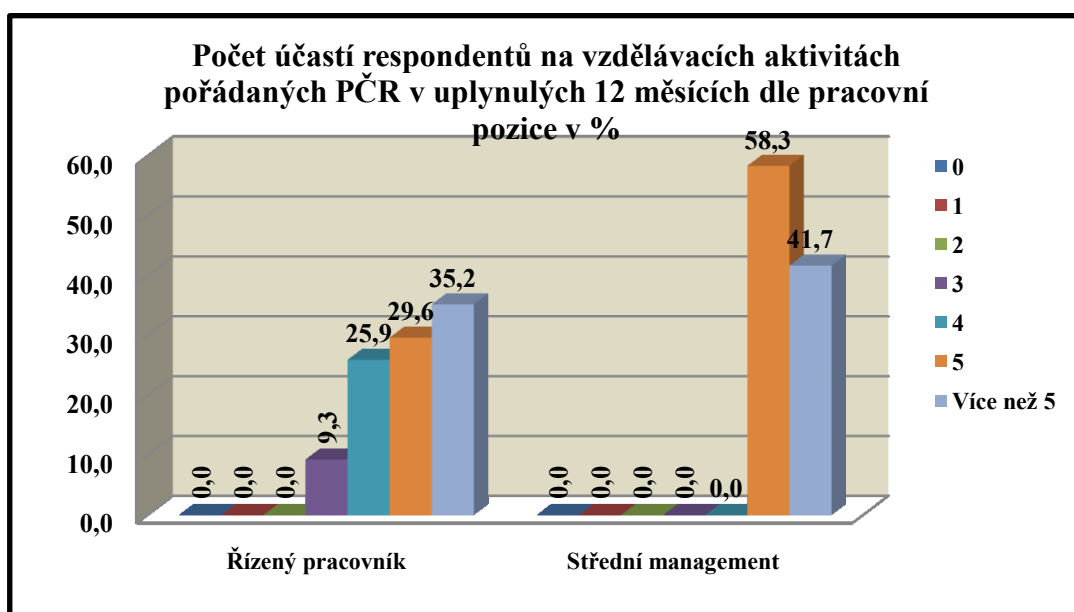
Graf 9. Počet respondentů na vzdělávacích aktivitách dle délky služebního poměru



Graf 10. Počet respondentů na vzdělávacích aktivitách dle délky dosaženého vzdělání



Graf 11. Počet respondentů na vzdělávacích aktivitách dle pracovní pozice



Ze zjištěných informací vyplývá, že všichni z dotázaných policistů v uplynulém roce se účastnili nejméně 3 vzdělávacích aktivit bez rozdílu jejich druhu. Nejčastěji dochází ke vzdělávání policistů ve skupinách s délkou služebního poměru od 5 do 20 let. Policisté, s délkou služebního poměru do 3 let, procházejí hlavně základní odbornou přípravou

a přípravou na vykonání služební zkoušky. Uvedené formy vzdělávání jsou časově náročné a tito policisté se tak nemohou účastnit většího počtu vzdělávacích aktivit. Dále bylo zjištěno, že častěji se vzdělávacích aktivit účastní příslušníci v pracovní pozici středního managementu než řízení pracovníci. Dosažené vzdělání nemá výrazný vliv na počet vzdělávacích aktivit respondentů podstoupených v uplynulém roce. Vysokoškolsky vzdělaní policisté se vyjádřili v 67,2% případů, že v uplynulých 12 měsících podstoupili 5 a v 17,9% případech více než 5 vzdělávacích aktivit bez rozdílu jejich druhu. Oproti tomu se policisté se středoškolským vzděláním vyjádřili v 10,2% případů, že se účastnili 5 a ve 49,1% případů, že se účastnili více než 5 vzdělávacích aktivit v uplynulém roce.

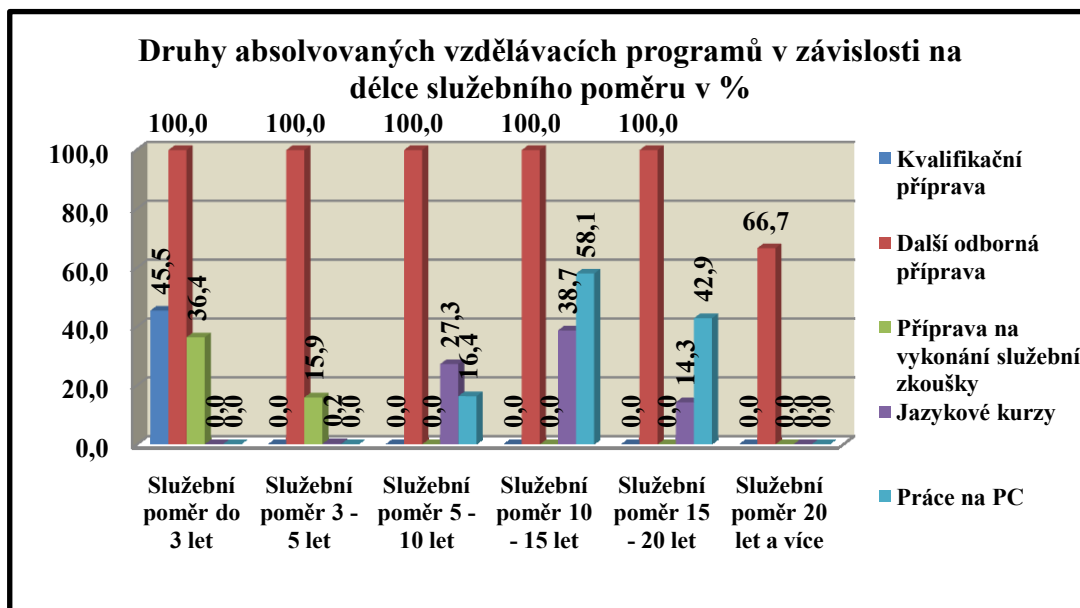
Ke zjištění druhu vzdělávacích aktivit, kterých se respondenti zúčastnili v uplynulých 12 měsících, byla určena otázka č. 9. Respondenti zde měli možnost výběru jednotlivých druhů vzdělávacích aktivit formou uzavřených odpovědí a tato možnost byla u odpovědi „f“ rozšířena o možnost vypsání konkrétního druhu nabídkového vzdělávacího programu.

Otázka č. 9: Jakého druhu vzdělávacích programů jste se účastnil v období minulých dvanácti měsíců?

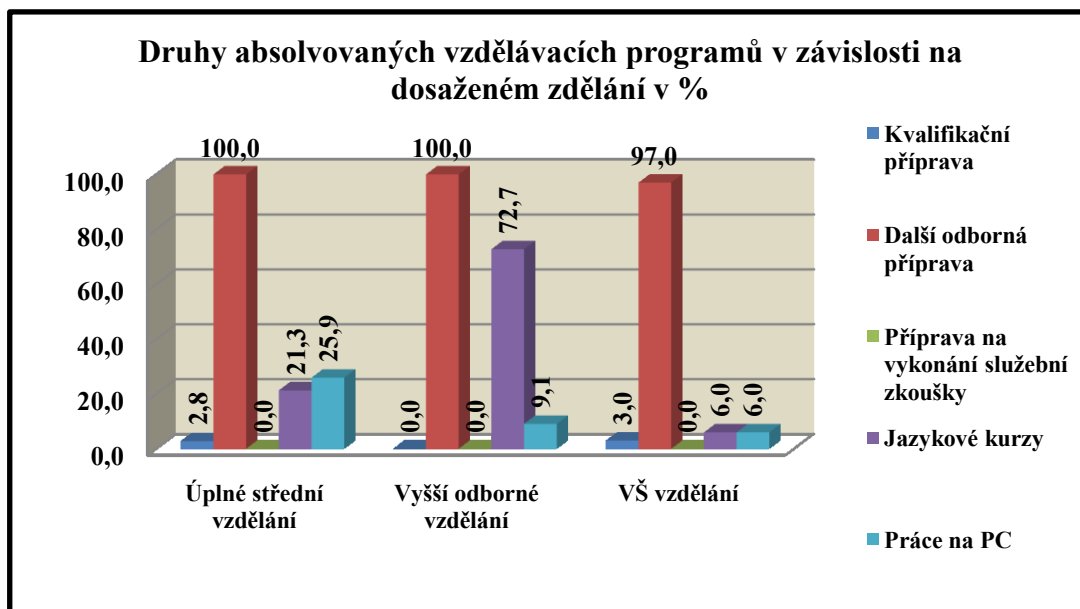
Tabulka 3. Druh vzdělávacích programů, kterých se respondenti účastnili v uplynulých 12 měsících

Odpověď	Služební poměr do 3 let	Služební poměr 3 - 5 let	Služební poměr 5 - 10 let	Služební poměr 10 - 15 let	Služební poměr 15 - 20 let	Služební poměr 20 let a více	Úplné střední vzdělání	Vyšší odborné vzdělání	VŠ vzdělání	Řízený pracovník	Střední management
Kvalifikační příprava	5	-	-	-	-	-	3	-	2	5	-
Další odborná příprava	11	69	55	31	14	4	108	11	65	162	22
Příprava na vykonání služební zkoušky	4	11	-	-	-	-	-	-	-	15	-
Jazykové kurzy	-	6	15	12	2	-	23	8	4	19	16
Práce na PC	-	-	9	18	6	-	28	1	4	14	19

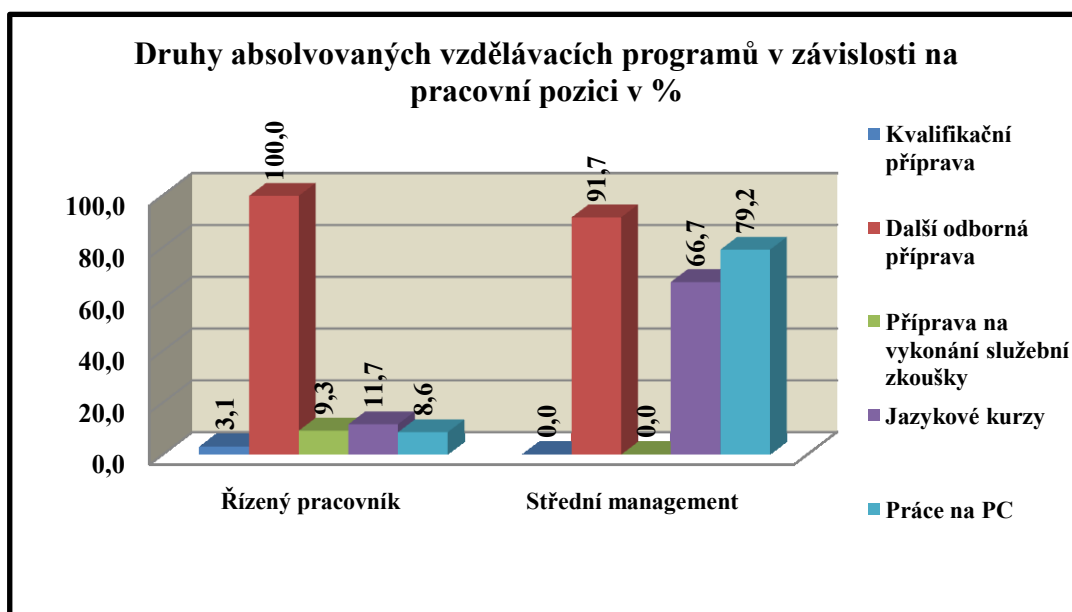
Graf 12. Druhy absolvovaných vzdělávacích programů dle délky služebního poměru



Graf 13. Druhy absolvovaných vzdělávacích programů dle dosaženého vzdělání



Graf 14. Druhy absolvovaných vzdělávacích programů dle dosaženého vzdělání



V této otázce se vyjádřili respondenti jednoznačně bez ohledu na řazení do skupin, že nejčastěji podstupovanou vzdělávací aktivitou je některá z forem další odborné přípravy. Zde se respondenti v každé ze skupin vyjádřili k téměř 100% účasti. Výjimku tvoří skupina policistů s délkou služebního poměru 20 a více let. Uvedená skupina se může vyznačovat snížením zdravotní klasifikace jednotlivých respondentů a z toho vyplývající úlevy v účasti na některých z těchto aktivit.

Zajímavé se z hlediska délky služebního poměru jeví i vysílání déle sloužících policistů k jazykovým kurzům a ke zdokonalovacím kurzům v oblasti obsluhy PC. Těchto nabídkových kurzů, se dle uvedeného zjištění, čteněji účastí policisté zařazení pracovní pozicí středního managementu a to v 66,7% u jazykových kurzů a 79,2% zdokonalovacích kurzů práce na PC.

Kvalifikační příprava a příprava na vykonání služební zkoušky se vyskytuje pouze u skupiny policistů s délkou služebního poměru do 3 let a částečně u skupiny policistů s délkou služebního poměru 3 až 5 let vzhledem k zákonným předpokladům.

Skupina policistů s délkou služebního poměru 20 a více let se účastní dle zjištění minimálního množství vzdělávacích aktivit.

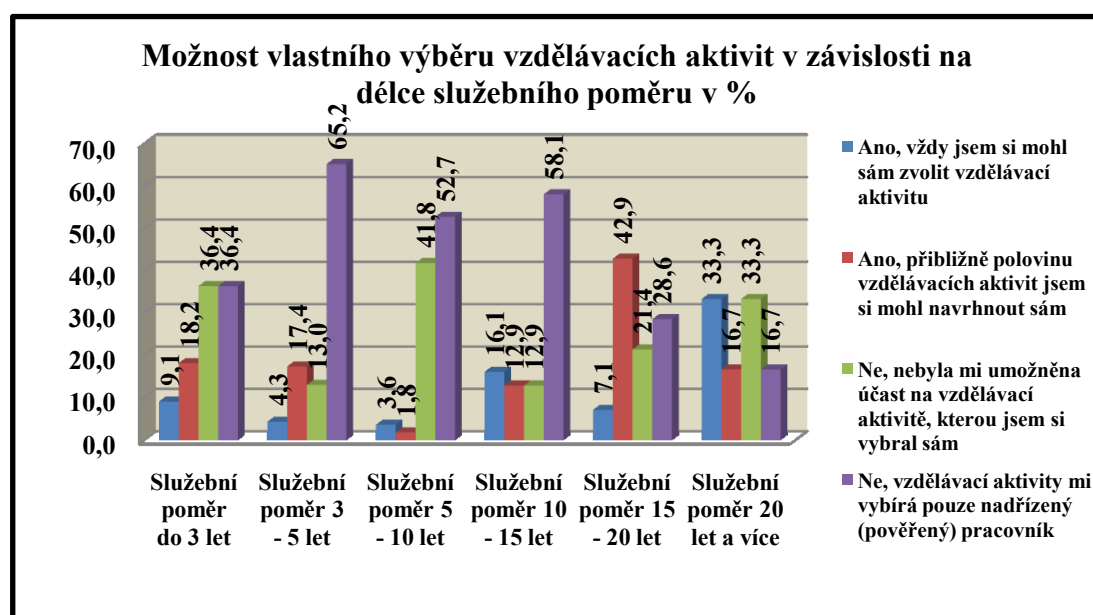
Způsobem výběru jednotlivých vzdělávacích aktivit se zabývá otázka číslo 10. Respondenti se v uzavřených odpovědích mají možnost vyjádřit k možnosti vlastního výběru těchto aktivit.

Otázka č. 10: Měl jste možnost si vybrat z nabízených vzdělávacích aktivit, ty které potřebujete ke své práci?

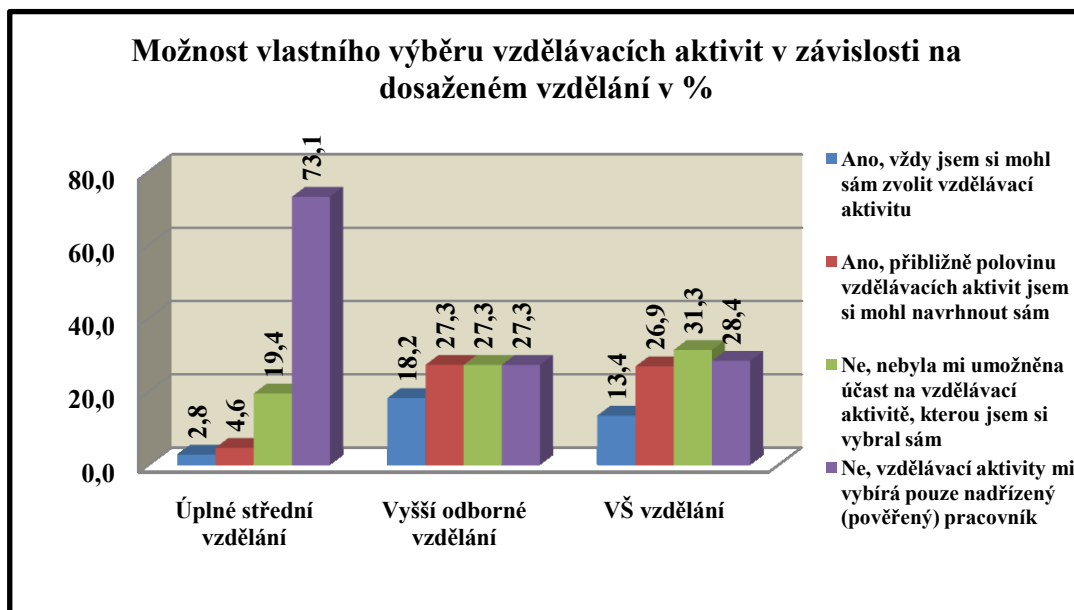
Tabulka 4. Míra možnosti vlastního výběru vzdělávacích aktivit

Odpověď	Služební poměr do 3 let	Služební poměr 3 - 5 let	Služební poměr 5 - 10 let	Služební poměr 10 - 15 let	Služební poměr 15 - 20 let	Služební poměr 20 let a více	Úplné střední vzdělání	Vyšší odborné vzdělání	VŠ vzdělání	Řízený pracovník	Střední management
Ano, vždy jsem si mohl sám zvolit vzdělávací aktivitu	1	3	2	5	1	2	3	2	9	5	9
Ano, přibližně polovinu vzdělávacích aktivit jsem si mohl navrhnout sám	2	12	1	4	6	1	5	3	18	18	8
Ne, nebyla mi umožněna účast na vzdělávací aktivitě, kterou jsem si vybral sám	4	9	23	4	3	2	21	3	21	40	5
Ne, vzdělávací aktivity mi vybírá pouze nadřízený (pověřený) pracovník	4	45	29	18	4	1	79	3	19	99	2

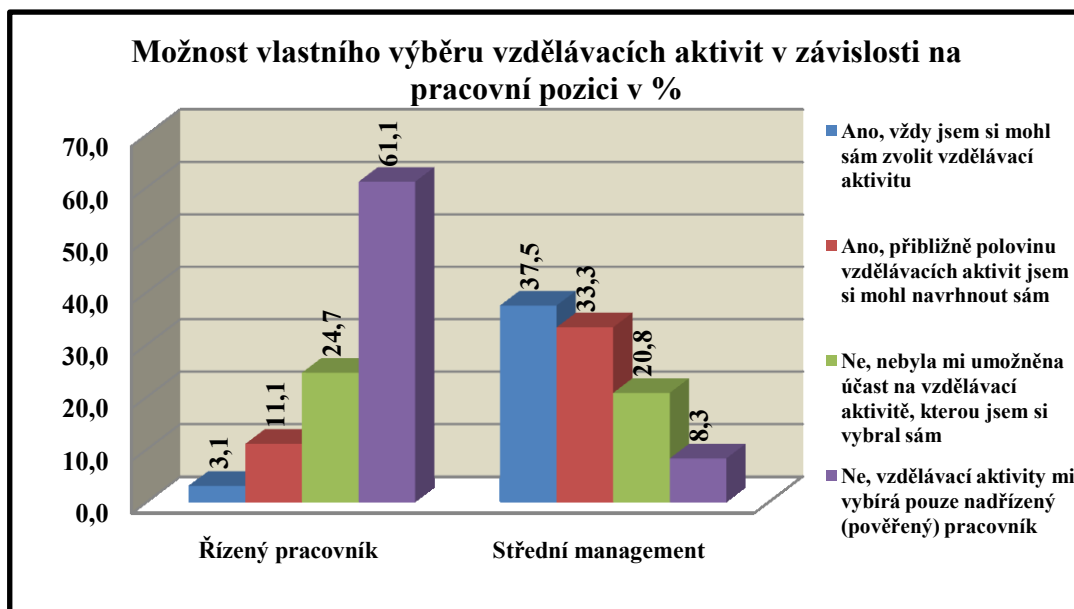
Graf. 15. Možnost vlastního výběru vzdělávacích aktivit dle délky služebního poměru



Graf 16. Možnost vlastního výběru vzdělávacích aktivit dle dosaženého vzdělání



Graf 17. Možnost vlastního výběru vzdělávacích aktivit dle pracovní pozice



K otázce možnosti výběru si vlastních vzdělávacích aktivit se policisté vyjádřili ve všech skupinách poměrně jednoznačně. Nejčtenější byla odpověď „Ne, vzdělávací aktivity mi vybírá pouze nadřízený (pověřený) pracovník“. Druhá nejčtenější byla odpověď

„Ne, nebyla mi umožněna účast na vzdělávací aktivitě, kterou jsem si vybral sám“. Ve 42,9% se vyjádřili policisté s délkou služebního poměru 10 až 15 let k možnosti vlastního výběru vzdělávacích aktivit ve zhruba polovině případů.

Z hlediska pracovní pozice je srovnání možnosti výběru vzdělávacích aktivit jednoznačné. Řízení pracovníci se v 61,1% vyjádřili k variantě „Ne, vzdělávací aktivity mi vybírá pouze nadřízený (pověřený) pracovník“. Oproti tomu se pracovníci středního managementu vyjádřili v 37,5% pro variantu „Ano, vždy jsem si vzdělávací aktivitu mohl zvolit sám“, ve 33,3% ve variantě „Ano, přibližně polovinu vzdělávacích aktivit jsem si mohl navrhnout sám“.

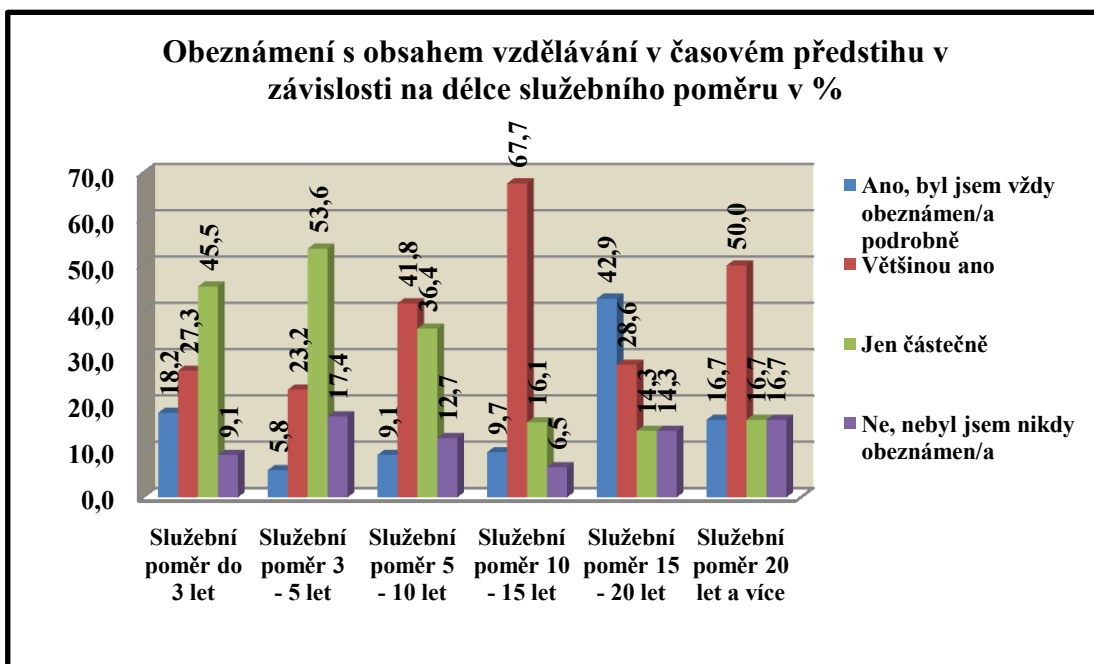
Otázka číslo 11 byla zaměřena na poznání úrovně informovanosti s obsahem vzdělávacích aktivit, kterými prošli jednotliví respondenti, v návaznosti na časový předstih.

Otázka č. 11: Byl jste vždy o obsahu vzdělávání, na které jste byl vyslán, obeznámen s časovým předstihem?

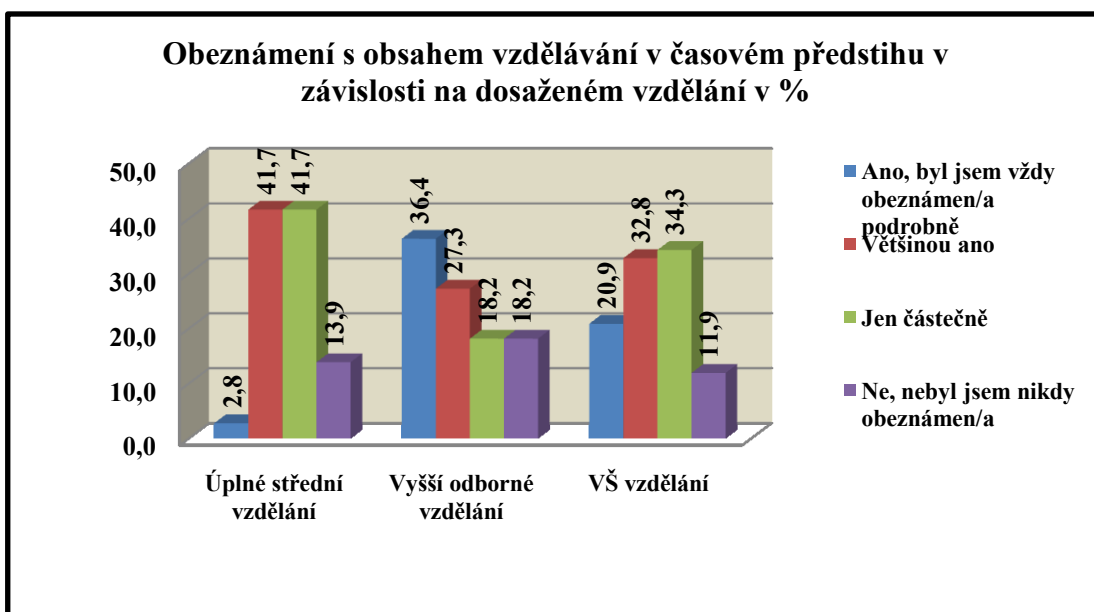
Tabulka 5. Obeznámení s obsahem vzdělávání v časovém předstihu

Odpověď	Služební poměr do 3 let	Služební poměr 3 - 5 let	Služební poměr 5 - 10 let	Služební poměr 10 - 15 let	Služební poměr 15 - 20 let	Služební poměr 20 let a více	Úplně střední vzdělání	Vyšší odborné vzdělání	VŠ vzdělání	Řízený pracovník	Střední management
Ano, byl jsem vždy obeznámen/a podrobně	2	4	5	3	6	1	3	4	14	15	6
Většinou ano	3	16	23	21	4	3	45	3	22	59	11
Jen částečně	5	37	20	5	2	1	45	2	23	65	5
Ne, nebyl jsem nikdy obeznámen/a	1	12	7	2	2	1	15	2	8	23	2

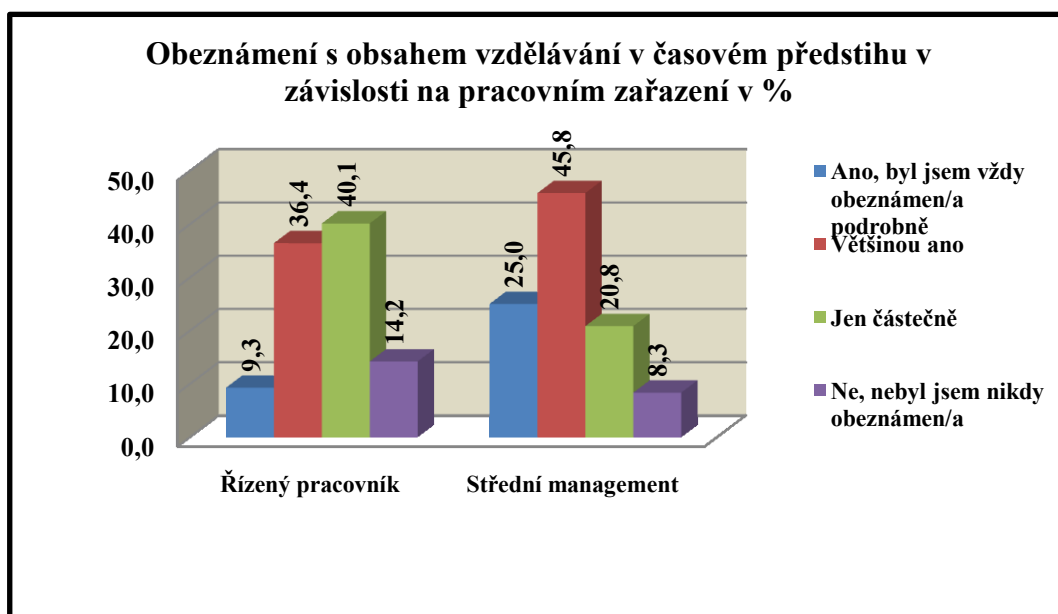
Graf 18. Možnost seznámení se s obsahem vzdělávání dle délky služebního poměru



Graf 19. Možnost seznámení se s obsahem vzdělávání dle dosaženého vzdělání



Graf 20. Možnost seznámení se s obsahem vzdělávání dle pracovního zařazení



K otázce připravenosti na vzdělávání patří i seznámení se s jeho obsahem. K této problematice se především policisté zařazení ve skupinách s délkou služebního poměru do 5 let vyjádřili celkem jednoznačně. 45,5% respondentů ve skupině s délkou služebního poměru do 3 let a 53,6% respondentů ve skupině s délkou služebního poměru 3 až 5 let zvolilo variantu „Jen částečně“. Oproti tomu se policisté s délkou služebního poměru nad 5 let vyjádřili v procentuálních hodnotách spíše pro variantu „Většinou ano“. Při pohledu na problematiku z hlediska dosaženého vzdělání se policisté se středoškolským vzděláním vyjádřili shodně pro variantu „Jen částečně“ a „Většinou ano“, tyto varianty označilo 41,7% respondentů dané skupiny. Oproti tomu se policisté s vyšším odborným vzděláním vyjádřili v 36,4% pro variantu „Ano, byl jsem vždy obeznámen/a podrobně“.

Při srovnání skupin z hlediska pracovní pozice se obě skupiny vyjádřili obdobně ve variantě „Většinou ano“. Pro tu se vyjádřilo 36,4% řízených pracovníků a 45,8% příslušníků středního managementu. Oproti tomuto se k variantě „Ano, byl jsem vždy obeznámen/a podrobně“ vyjádřilo 25% příslušníku středního managementu a pouze 9,3% řízených pracovníků.

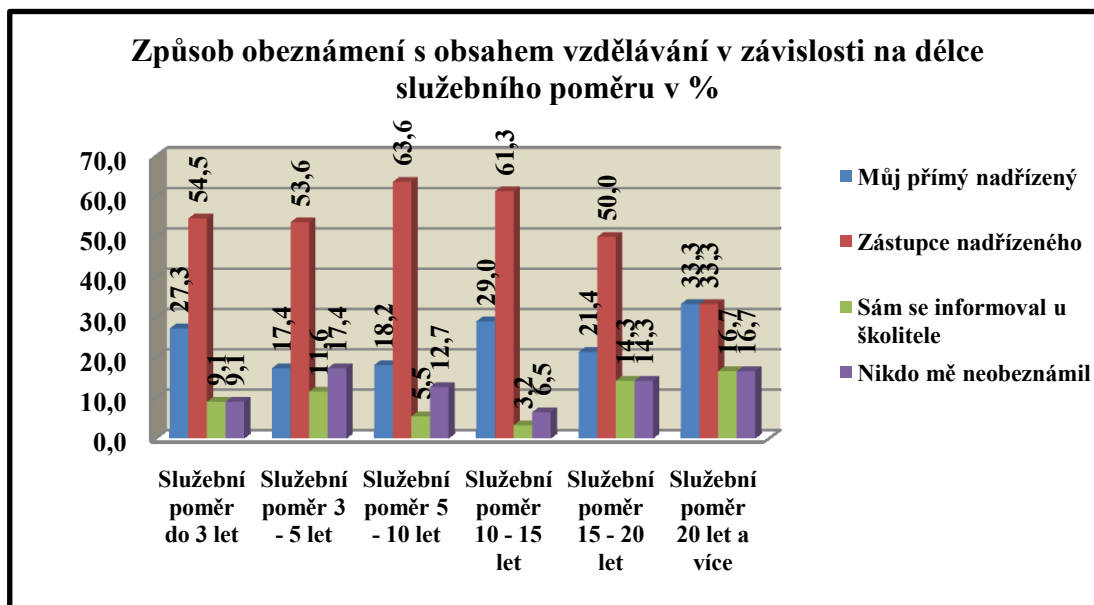
Otázka číslo 12 byla zaměřena na způsob, kterým se jednotliví respondenti seznámili s obsahem vzdělávací aktivity, na kterou byli vysláni.

Otázka č. 12: Kdo Vás s obsahem kurzu obeznámil?

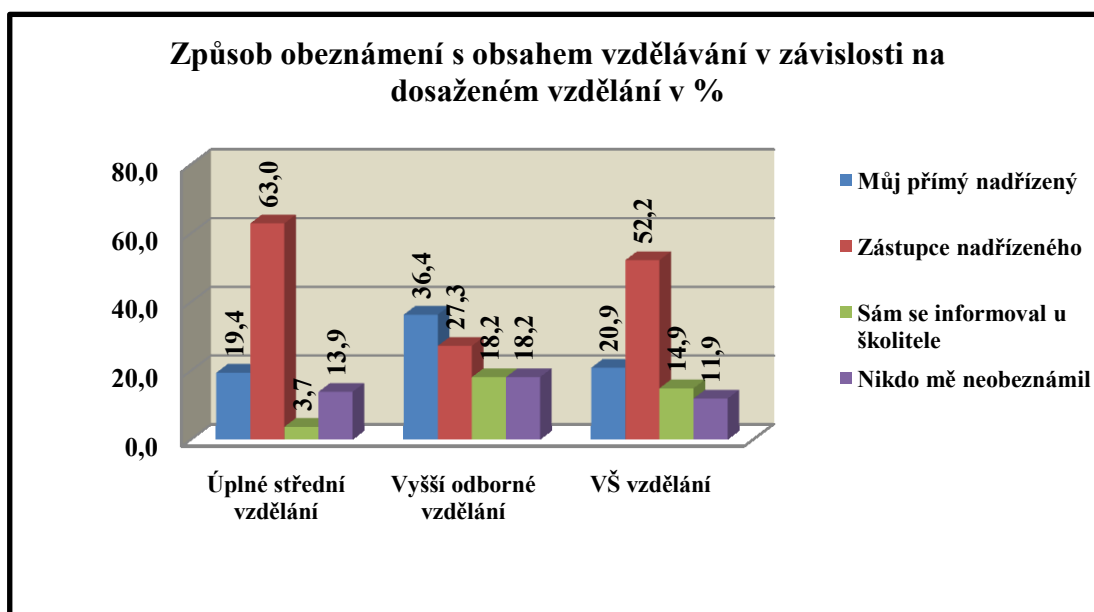
Tabulka 6. Osoby seznamující s obsahem nadcházejícího vzdělávání

Odpověď	Služební poměr do 3 let	Služební poměr 3 - 5 let	Služební poměr 5 - 10 let	Služební poměr 10 - 15 let	Služební poměr 15 - 20 let	Služební poměr 20 let a více	Úplné střední vzdělání	Vyšší odborné vzdělání	VŠ vzdělání	Řízený pracovník	Střední management
Můj přímý nadřízený	3	12	10	9	3	2	21	4	14	35	4
Zástupce nadřízeného	6	37	35	19	7	2	68	3	35	100	6
Sám se informoval u školitele	1	8	3	1	2	1	4	2	10	4	12
Nikdo mě neobeznámil	1	12	7	2	2	1	15	2	8	23	2

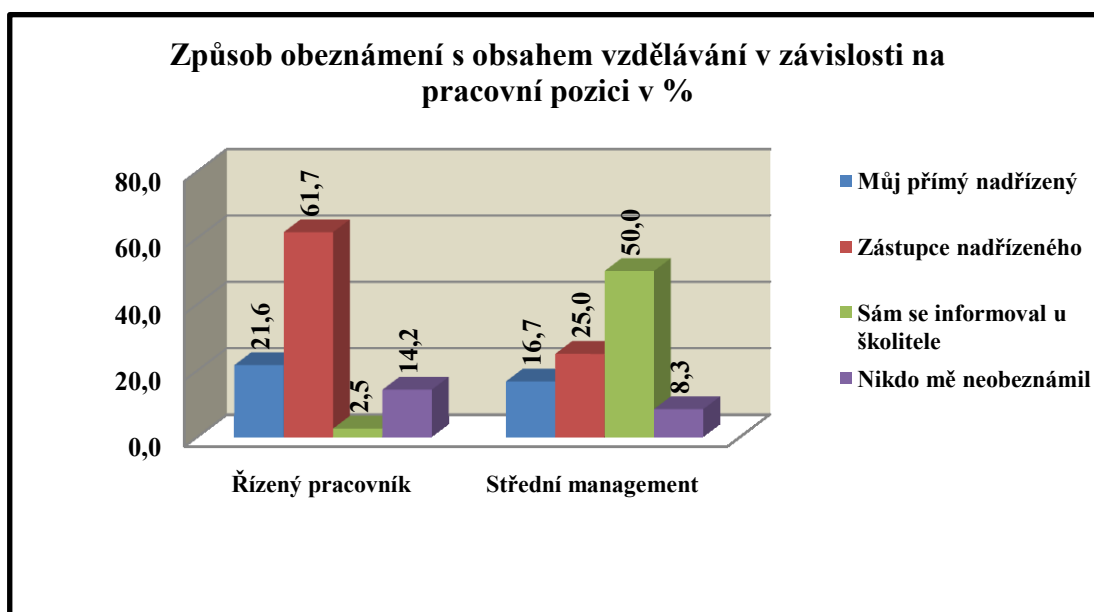
Graf 21. Způsob seznámení s obsahem vzdělávání dle délky služebního poměru



Graf 22. Způsob seznámení s obsahem vzdělávání dle dosaženého vzdělání



Graf 22. Způsob seznámení s obsahem vzdělávání dle pracovní pozice



V otázce způsobu obeznámení s obsahem vzdělávání se téměř všechny skupiny vyjádřily shodně. Nečetnější variantou osoby, která toto seznámení provádí je zástupce nadřízeného. Zajímavé z tohoto hlediska je však srovnání skupin policistů dle pracovní pozice. Řízení pracovníci v 61,7% uvedli, že s obsahem je seznámil zástupce nadřízeného,

avšak příslušníci skupiny středního managementu v 50% uvedli, že se o obsahu vzdělávání informovali u školitele sami. Z tohoto můžeme uvést, že skupina středního managementu je v oblasti předávání informací o vzdělávání nejzatíženější skupinou ve struktuře. Příslušníci uvedené skupiny musí iniciovat své dosažené znalosti a možnosti osobních kontaktů ve snaze zjistit potřebné informace pro vlastní potřebu i potřebu jimi řízených pracovníků.

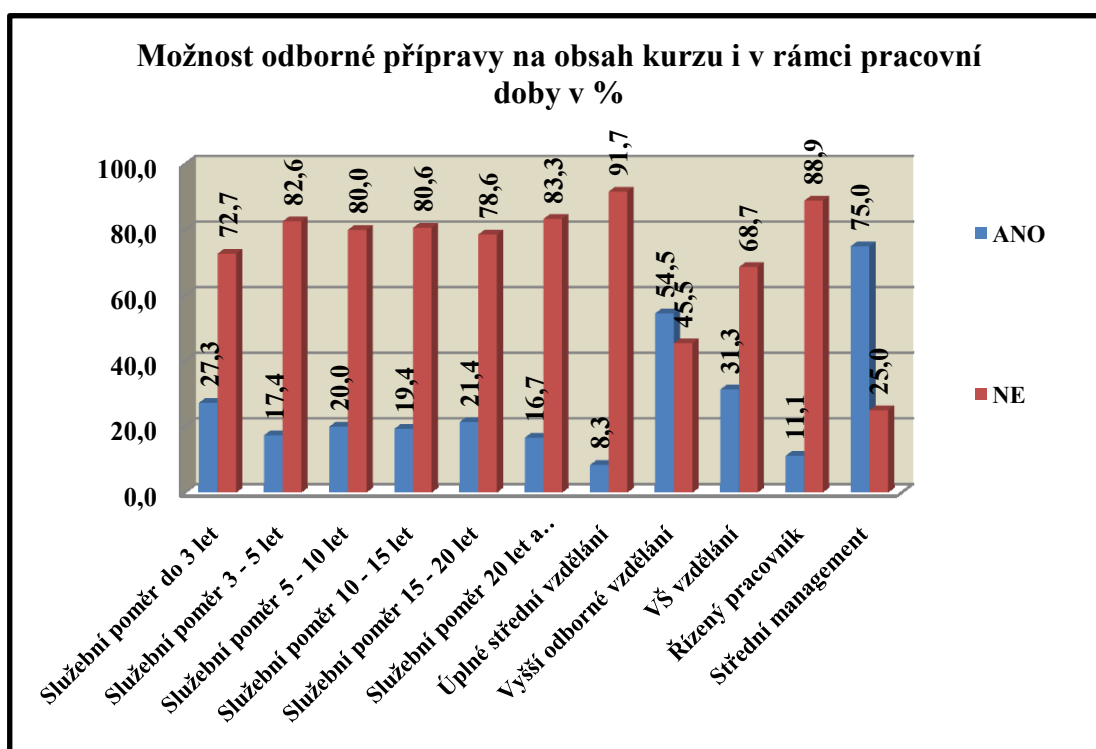
Na možnost využití pracovní doby k odborné přípravě vztahující se ke vzdělávací aktivitě, na kterou měli být respondenti vysláni, se zaměřila otázka číslo 13.

Otázka č. 13: Bylo vám umožněno se na kurz odborně připravit i v rámci vaší pracovní doby?

Tabulka 7. Možnost odborné přípravy na obsah kurzu i v rámci pracovní doby

Odpověď	Služební poměr do 3 let	Služební poměr 3 - 5 let	Služební poměr 5 - 10 let	Služební poměr 10 - 15 let	Služební poměr 15 - 20 let	Služební poměr 20 let a více	Úplně střední vzdělání	Vyšší odborné vzdělání	VŠ vzdělání	Řízený pracovník	Střední management
ANO	3	12	11	6	3	1	9	6	21	18	18
NE	8	57	44	25	11	5	99	5	46	144	6

Graf 23. Možnost odborné přípravy v rámci pracovní doby



K otázce možnosti odborné přípravy na obsah kurzu i v rámci pracovní doby se z hlediska délky služebního poměru všechny skupiny vyjádřily jednoznačně. Tyto skupiny zvolily v rozmezí od 72,7% do 83,3% variantu NE. Z hlediska dosaženého vzdělání byly nejvýraznější skupinou policisté se středním vzděláním. Tito variantu NE označili v 91,7% případů. Policisté s vyšším odborným vzděláním se vyjádřili v 54,5% pro variantu ANO a policisté s vysokoškolským vzděláním v 68,7% pro variantu NE. Nejvýraznější rozdíl v porovnání skupin vidíme při srovnání z hlediska pracovní pozice, kdy 88,9% řízených pracovníků uvedlo variantu NE a v 75% příslušníků středního managementu se vyslovilo pro variantu ANO.

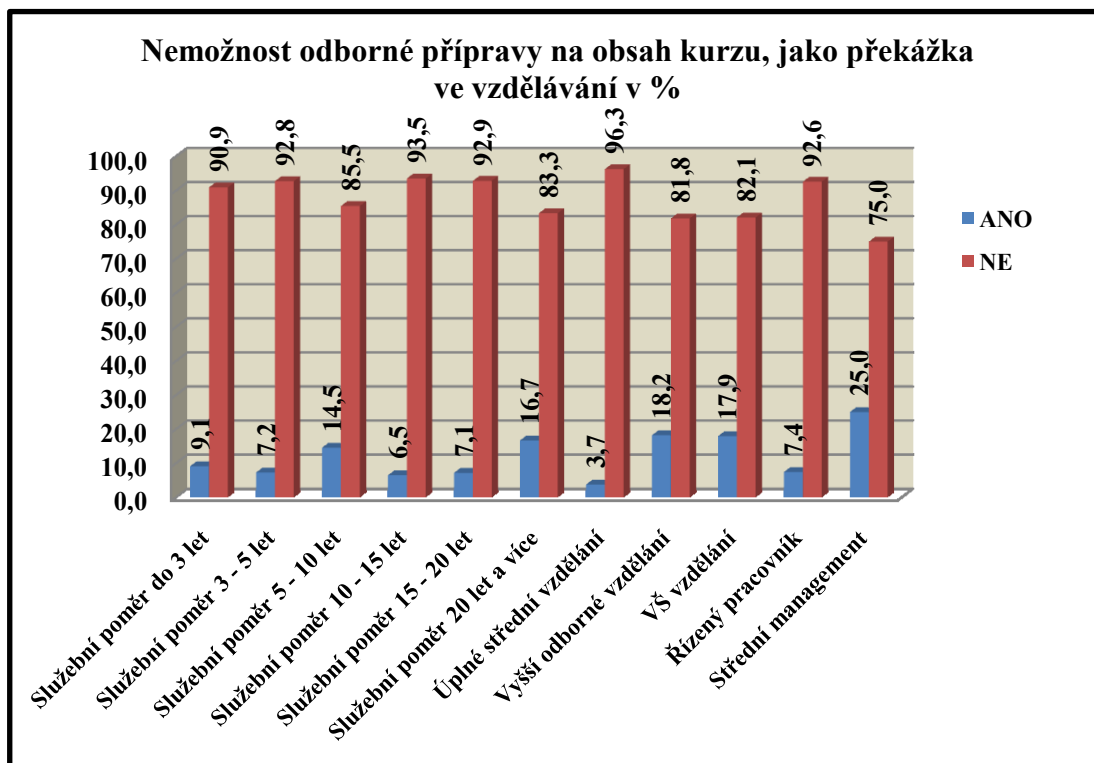
Otázka číslo 14 se zabývá subjektivním dojmem z odborné nepřipravenosti při účasti na vzdělávací aktivitě, kterou jednotliví respondenti podstoupili. Jedná se o snahu zjistit subjektivní pocit znevýhodnění jednotlivých respondentů, jestliže jim nebyla dána možnost odborné přípravy před vysláním na vzdělávací aktivitu.

Otázka č. 14: Pokud jste se nemohl na školení či kurz připravit, vnímal jste to při účasti na něm jako překážku?

Tabulka 8. Vnímání nemožnosti přípravy na obsah kurzu i v rámci pracovní doby jako překážka ve vzdělávání

Odpověď	Služební poměr do 3 let	Služební poměr 3 - 5 let	Služební poměr 5 - 10 let	Služební poměr 10 - 15 let	Služební poměr 15 - 20 let	Služební poměr 20 let a více	Úplné střední vzdělání	Vyšší odborné vzdělání	VŠ vzdělání	Řízený pracovník	Střední management
ANO	1	5	8	2	1	1	4	2	12	12	6
NE	10	64	47	29	13	5	104	9	55	150	18

Graf 24. Nemožnost odborné přípravy na obsah kurzu, jako překážka ve vzdělávání



Všechny sledované skupiny se vyjádřily v rozmezí od 75% do 96,3% k variantě NE, tedy samotnou nemožnost k odborné přípravě na obsah kurzu nevnímají jako překážku ve vzdělávání.

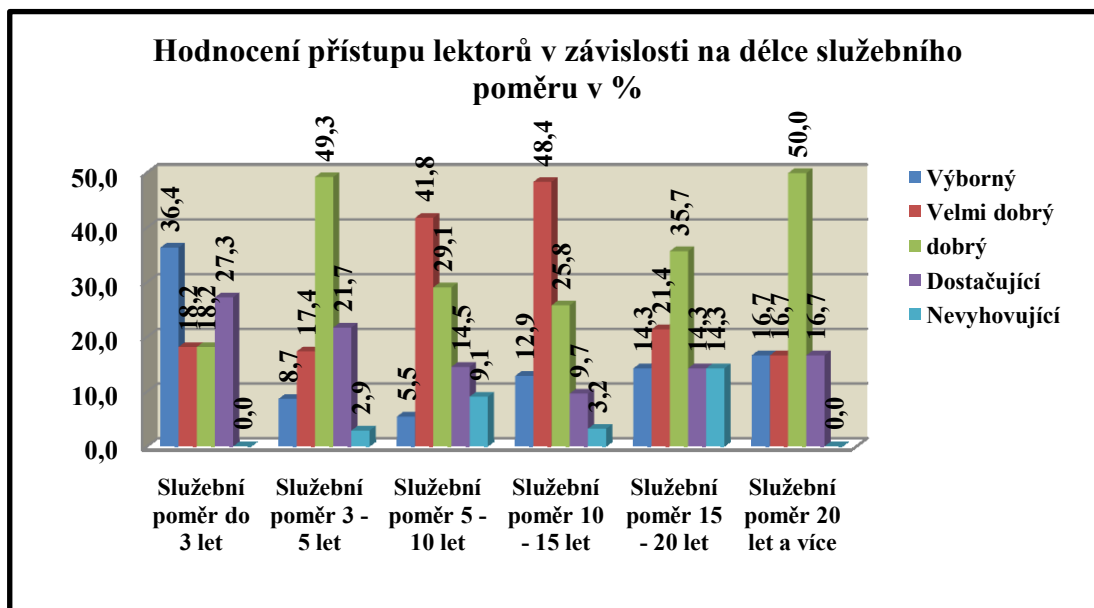
Subjektivním dojmem jednotlivých respondentů z přístupu lektora ke vzdělávání se věnuje otázka číslo 15. Respondenti zde hodnotí celkový dojem, který lektor zanechal.

Otázka č. 15: Jak hodnotíte přístupy lektorů na vzdělávacích akcích PČR?

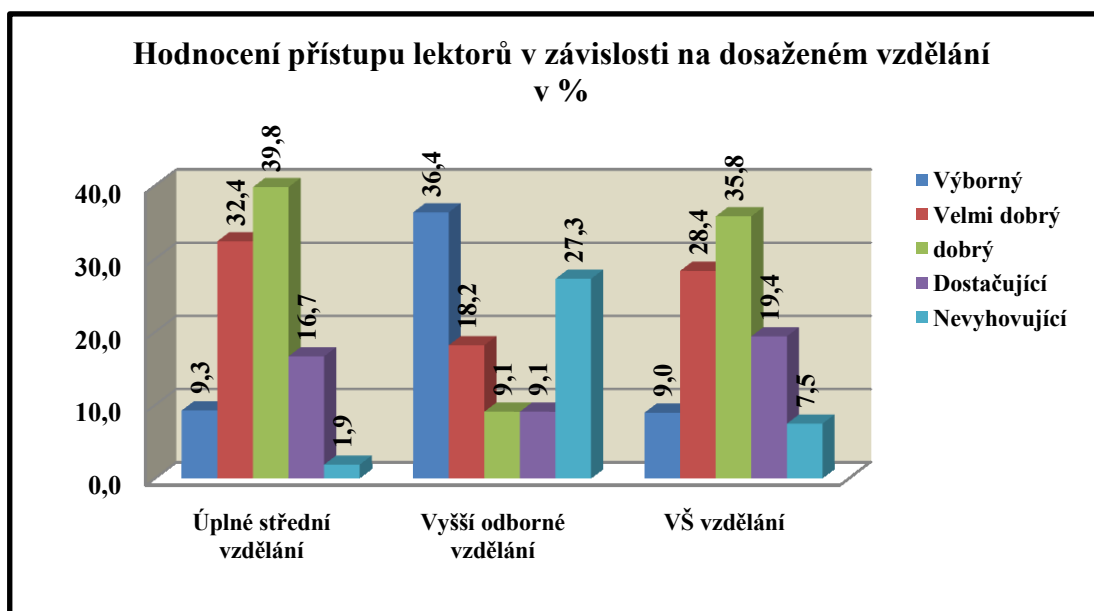
Tabulka 9. Hodnocení celkového přístupu lektorů

Odpověď	Služební poměr do 3 let	Služební poměr 3 - 5 let	Služební poměr 5 - 10 let	Služební poměr 10 - 15 let	Služební poměr 15 - 20 let	Služební poměr 20 let a více	Úplně střední vzdělání	Vyšší odborné vzdělání	VŠ vzdělání	Řízený pracovník	Střední management
Výborný	4	6	3	4	2	1	10	4	6	14	6
Velmi dobrý	2	12	23	15	3	1	35	2	19	49	7
dobrý	2	34	16	8	5	3	43	1	24	60	8
Dostačující	3	15	8	3	2	1	18	1	13	30	2
Nevyhovující	0	2	5	1	2	0	2	3	5	9	1

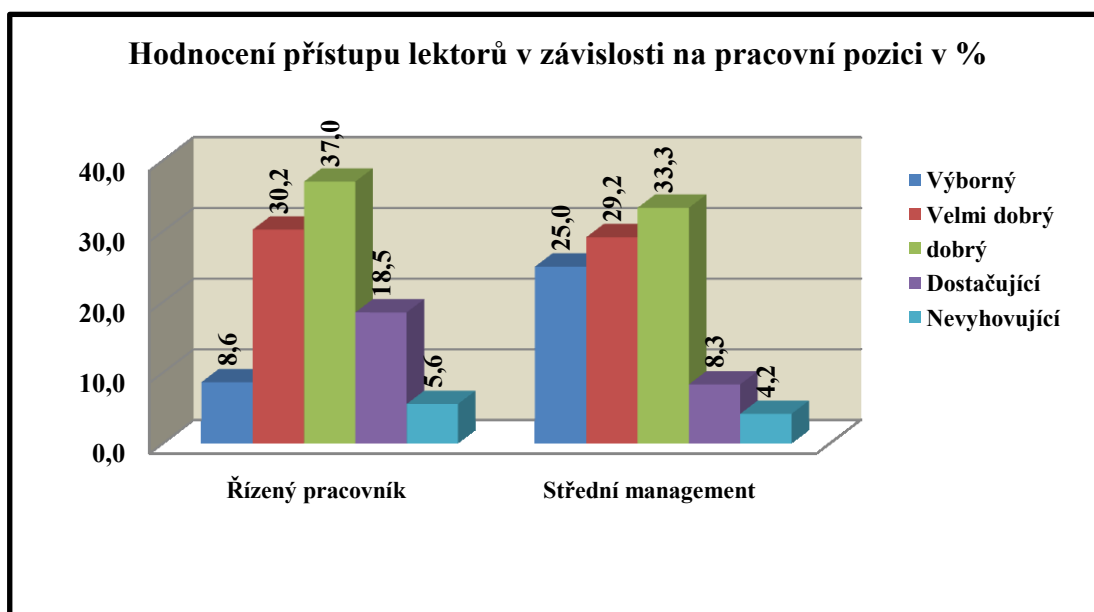
Graf 25. Hodnocení přístupu lektorů dle délky služebního poměru



Graf 26. Hodnocení přístupu lektorů dle dosaženého vzdělání



Graf 27. Hodnocení přístupu lektorů dle pracovní pozice



Na uvedenou otázku policisté s délkou služebního poměru do tří let uvedli v 36,4% případů odpověď „výborný“ toto je zapříčiněno účastí na kvalifikační přípravě (ZOP), která probíhá v odborných školicích střediscích. Policisté s délkou trvání služebního poměru 3 až 5 let a 20 let a více označili ve 49,3% a 50% odpověď „dobry“. Jako „nevyhovující“ shledali nejčteněji lektory policisté s délkou trvání služebního poměru 5 až 20 let. A to v 14,3%.

Z hlediska stupně dosaženého vzdělání policisté se středním a vysokoškolským vzděláním hodnotili lektory jako „dobry“ 39,8% a 35,8%, jako „velmi dobrý“ 32,4% a 28,4%. „Nevyhovující“ lektory tyto dvě skupiny shledali v 1,9% a 7,5%. Oproti tomu skupina s vyšším odborným vzděláním, označila lektory jako „výborný“ 36,4% a jako nevyhovující 27,3%.

Hodnocení lektorů z hlediska pracovní pozice respondentů je vyvážené, větší odchylku registrujeme u varianty výborný, kdy tuto vybralo 8,6% řízených pracovníků a 25% příslušníků středního managementu.

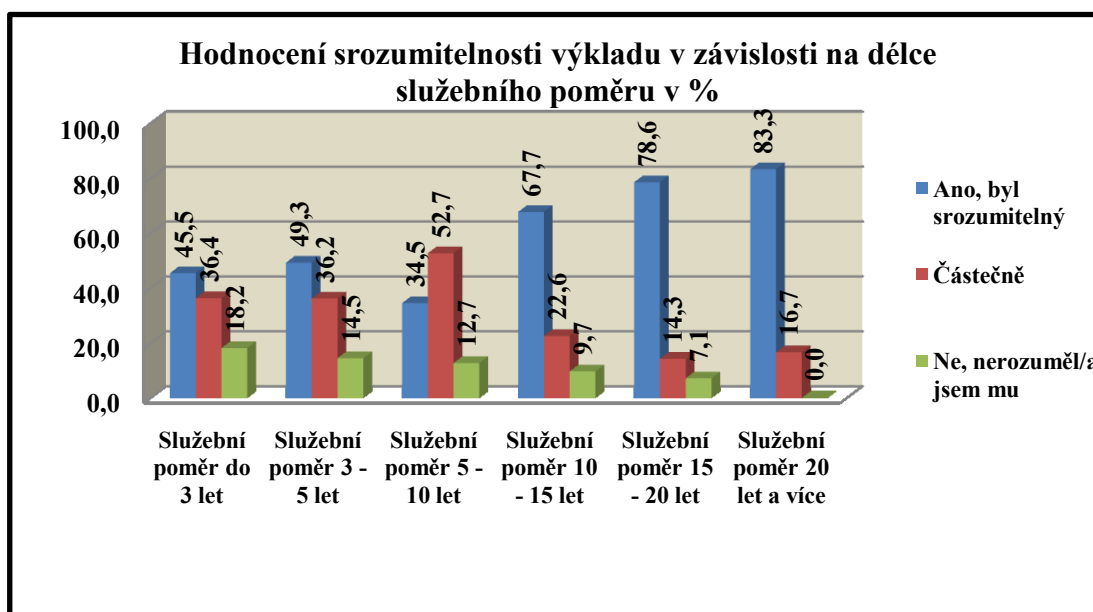
Ke způsobu výkladu se respondenti vyjadřují v otázce číslo 16. Tato otázka byla zaměřena zejména na srozumitelnost výkladu při vzdělávací aktivitě.

Otázka č. 16: Byl výklad vždy srozumitelný?

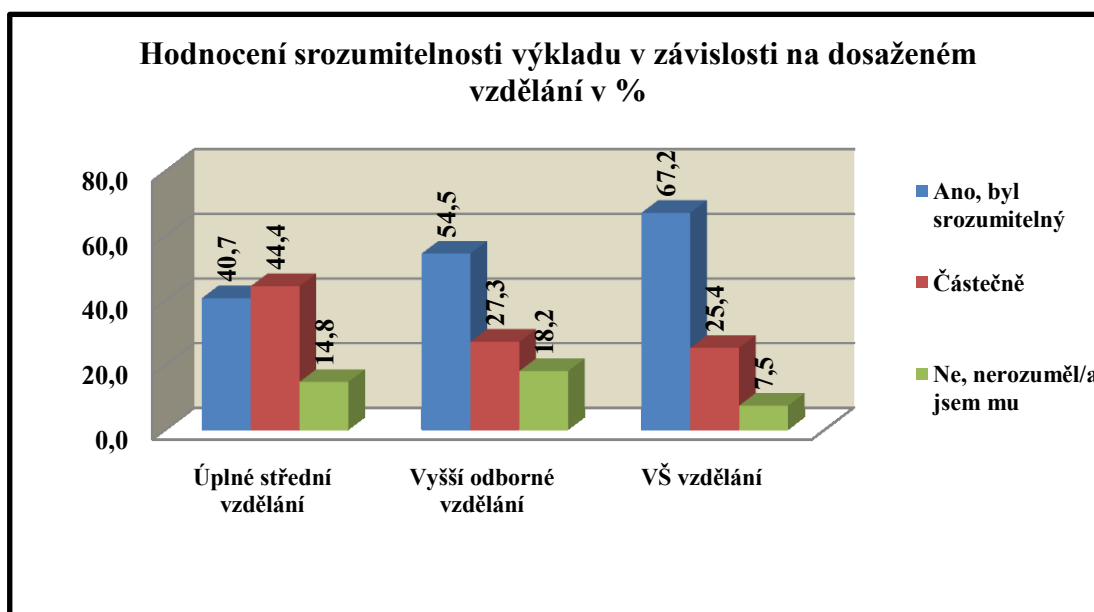
Tabulka 10. Hodnocení srozumitelností s výkladem

Odpověď	Služební poměr do 3 let	Služební poměr 3 - 5 let	Služební poměr 5 - 10 let	Služební poměr 10 - 15 let	Služební poměr 15 - 20 let	Služební poměr 20 let a více	Úplné střední vzdělání	Vyšší odborné vzdělání	VŠ vzdělání	Řízený pracovník	Střední management
Ano, byl srozumitelný	5	34	19	21	11	5	44	6	45	76	19
Částečně	4	25	29	7	2	1	48	3	17	63	5
Ne, nerozuměl/a jsem mu	2	10	7	3	1	0	16	2	5	23	0

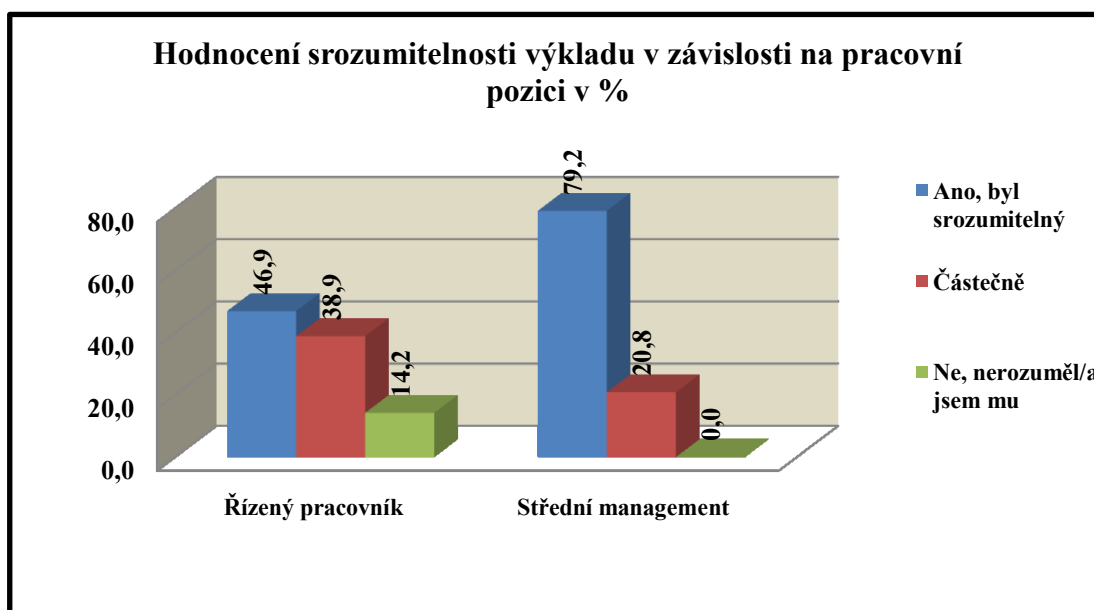
Graf 28. Hodnocení srozumitelnosti výkladu dle délky služebního poměru



Graf 29. Hodnocení srozumitelnosti výkladu dle závislosti na dosaženém vzdělání



Graf 30. Hodnocení srozumitelnosti výkladu dle závislosti na dosaženém vzdělání



Srozumitelným shledaly výklad z hlediska délky služebního poměru téměř všechny skupiny respondentů. Výjimku tvoří skupina policistů s délkou služebního poměru 5 až 10 let, kteří se vyjádřili k variantě „částečně“. V grafu 28 je patrná úměra mezi počtem respondentů, kteří považují výklad lektorů za srozumitelný a délkou služebního poměru. Z hlediska stupně dosaženého vzdělání má tato úměra rovněž stoupající tendenci.

Jak řízení pracovníci tak i střední management nejčastěji (46,9% a 79,2%) označili možnost „ano, byl srozumitelný“.

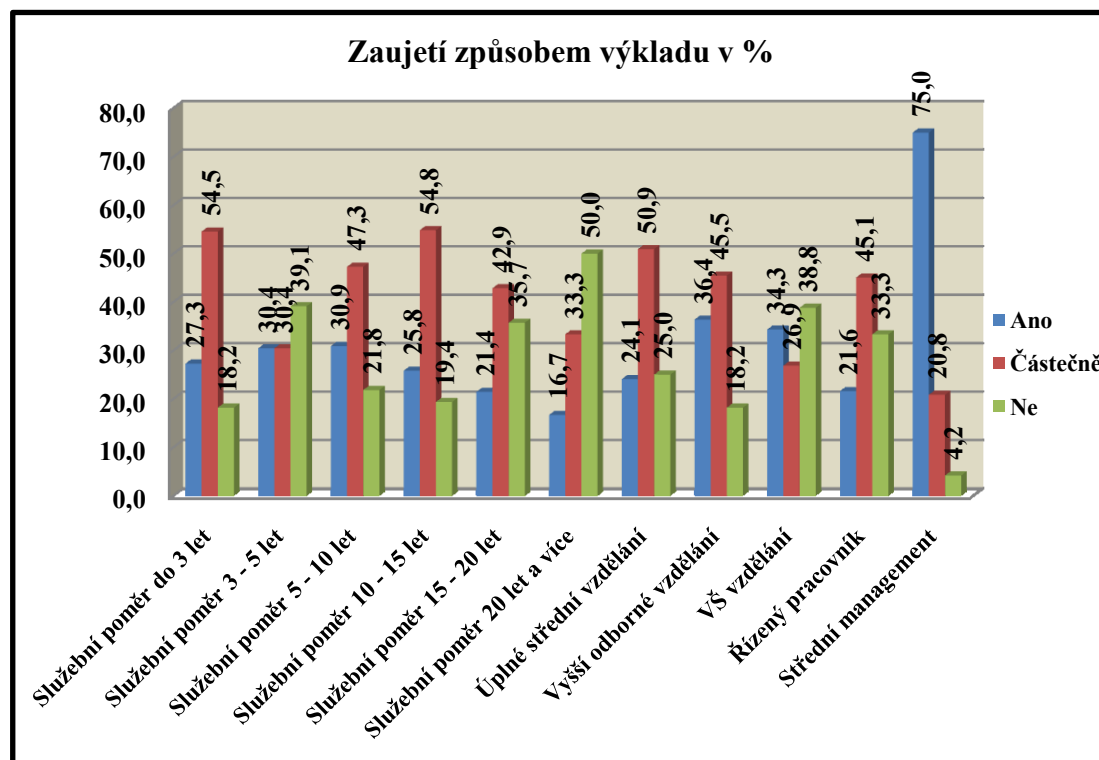
Doplňující otázkou ke způsobu výkladu během vzdělávací aktivity je otázka číslo 17. Respondenti se zde vyjadřují na míře zainteresovanosti.

Otázka č. 17: Zaujal vás způsob výkladu?

Tabulka 11. Zaujetí způsobem výkladu

Odpověď	Služební poměr do 3 let	Služební poměr 3 - 5 let	Služební poměr 5 - 10 let	Služební poměr 10 - 15 let	Služební poměr 15 - 20 let	Služební poměr 20 let a více	Úplně střední vzdělání	Vyšší odborné vzdělání	VŠ vzdělání	Řízený pracovník	Střední management
Ano	3	21	17	8	3	1	26	4	23	35	18
Částečně	6	21	26	17	6	2	55	5	18	73	5
Ne	2	27	12	6	5	3	27	2	26	54	1

Graf 31. Způsob výkladu



I přes závěry zjištěné v otázce č. 16, kdy většina respondentů shledala výklad, jako srozumitelný uvedly téměř všechny sledované skupiny pouze „částečné“ zaujetí způsobem výkladu. Nejvýraznější rozdíl ve skupinách při rozdělení dle délky služebního poměru je patrný u skupiny se služebním poměrem 20let a více. Tato skupina se vyjádřila v 16,7% pro variantu „ANO“, 33,3% pro variantu částečně a 50% pro variantu „NE“. Při dělení respondentů do skupin dle pracovní pozice, je nejvýraznější skupina středního managementu, která v 75% označila variantu „ANO“.

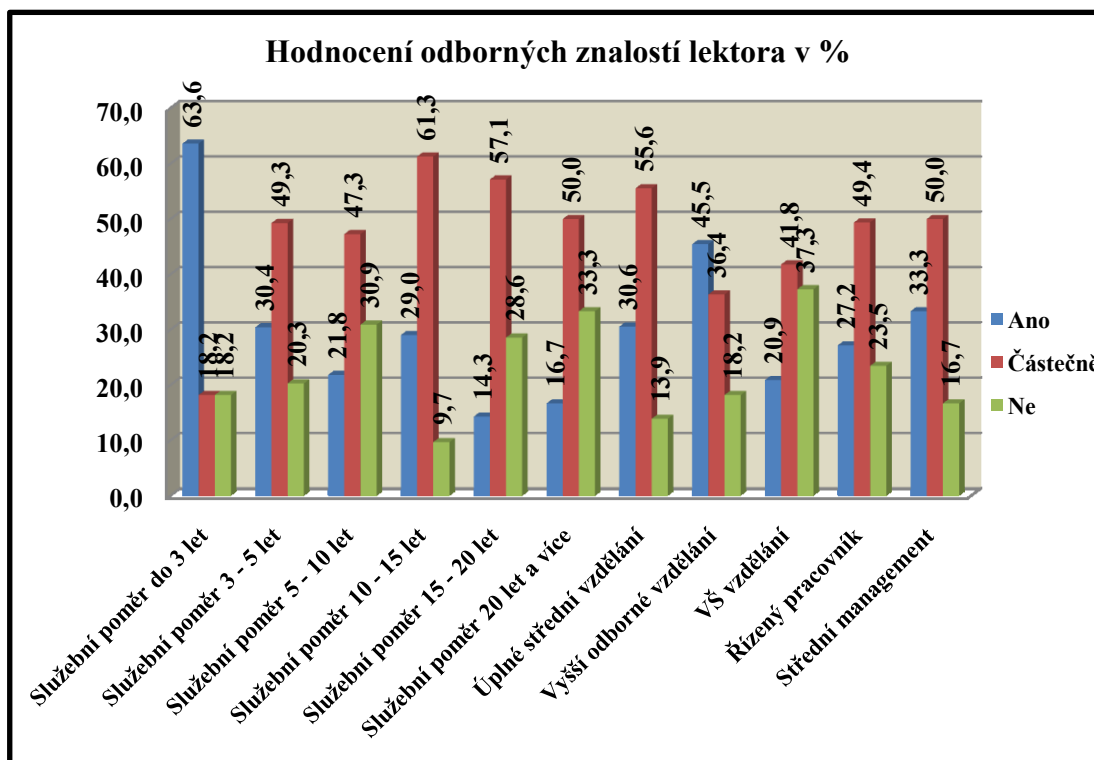
K osobnosti lektora se respondenti vyjadřovali rovněž v otázce číslo 18. Tato se snažila o zjištění subjektivního dojmu z projevů odborných znalostí lektora při vzdělávací aktivitě.

Otázka č. 18: Prokazoval vždy lektor dobré odborné znalosti?

Tabulka 12. Hodnocení odborných znalostí lektora

Odpověď	Služební poměr do 3 let	Služební poměr 3 - 5 let	Služební poměr 5 - 10 let	Služební poměr 10 - 15 let	Služební poměr 15 - 20 let	Služební poměr 20 let a více	Úplné střední vzdělání	Vyšší odborné vzdělání	VŠ vzdělání	Řízený pracovník	Střední management
Ano	7	21	12	9	2	1	33	5	14	44	8
Částečně	2	34	26	19	8	3	60	4	28	80	12
Ne	2	14	17	3	4	2	15	2	25	38	4

Graf 32. Odborné znalosti lektora



Nejlepšimu hodnocení z hlediska odbornosti dostali lektori u skupiny policistů s délkou služebního poměru do 3 let. U ostatních skupin policistů dělených z hlediska délky služebního poměru lektori vykazují pouze „částečně“ odborných znalostí. Při dělení respondentů z hlediska dosaženého vzdělání nejhůře po odborné stránce lektori dopadli u skupiny s vysokoškolským vzděláním, kdy tato v 37,3% případů označila variantu „NE“ Při dělení respondentů z hlediska pracovní pozice jsou rozdíly ve vnímání odborných znalostí lektorů nepatrné.

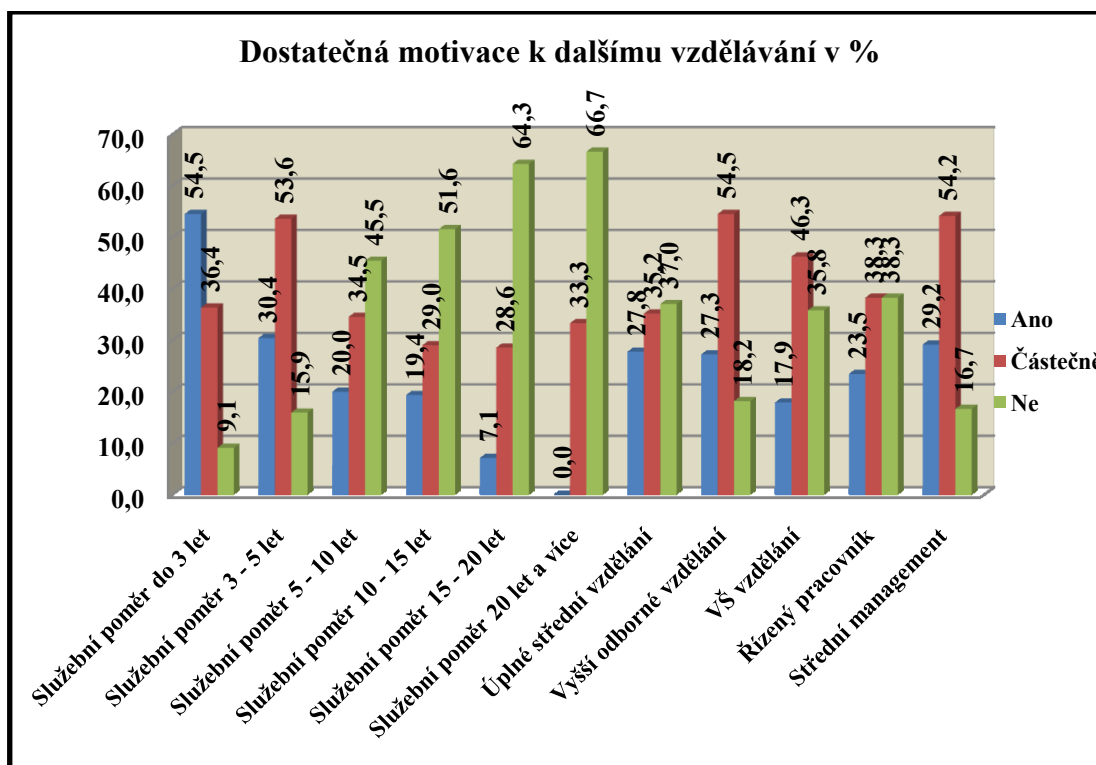
Rovněž otázku číslo 19 lze považovat za doplňující. Tato otázka se zabývala didaktickými schopnostmi lektora, zejména schopností lektora k motivaci jednotlivých respondentů na dalším vzdělávání v dané problematice.

Otázka č. 19: Motivoval vás dostatečně výklad k tomu, že jste se sám začal v dané problematice vzdělávat?

Tabulka 13. Dostatečná motivace k dalšímu vzdělávání

Odpověď	Služební poměr do 3 let	Služební poměr 3 - 5 let	Služební poměr 5 - 10 let	Služební poměr 10 - 15 let	Služební poměr 15 - 20 let	Služební poměr 20 let a více	Úplně střední vzdělání	Vyšší odborné vzdělání	VŠ vzdělání	Řízený pracovník	Střední management
Ano	6	21	11	6	1	0	30	3	12	38	7
Částečně	4	37	19	9	4	2	38	6	31	62	13
Ne	1	11	25	16	9	4	40	2	24	62	4

Graf 33. Motivace k dalšímu vzdělání



Při otázce dostatečné motivace k dalšímu vzdělávání je patrná ustávající ochota k tomuto s přibývajícím délkou trvání služebního poměru respondentů. Počáteční nadšení policistů s délkou služebního poměru do 3 let, kteří uvedli variantu „ANO“ v 54,5% případů, stírá „částečná“ motivace u policistů s délkou služebního poměru 3 až 5 let (53,6%), která přeroste až v nedostatečnou motivaci u policistů s délkou služebního poměru 15 a více let. Z hlediska pracovní pozice je varianta „částečně“ a „NE“ stejně četná u řízených pracovníků. U středního managementu převládá varianta „částečně“.

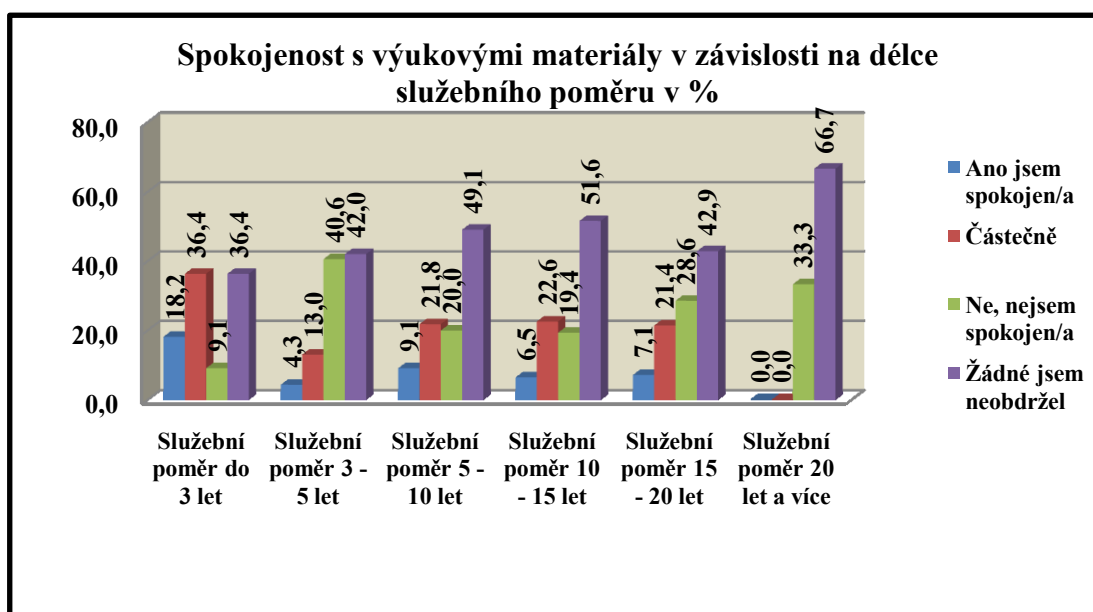
Otázka číslo 20 byla zaměřena zejména na úroveň výukových materiálů. Zde se respondenti mohli vyjádřit ke spokojenosti s obdrženými materiály.

Otázka č. 20: Jste s spokojen/a s výukovými materiály, které jste obdrželi?

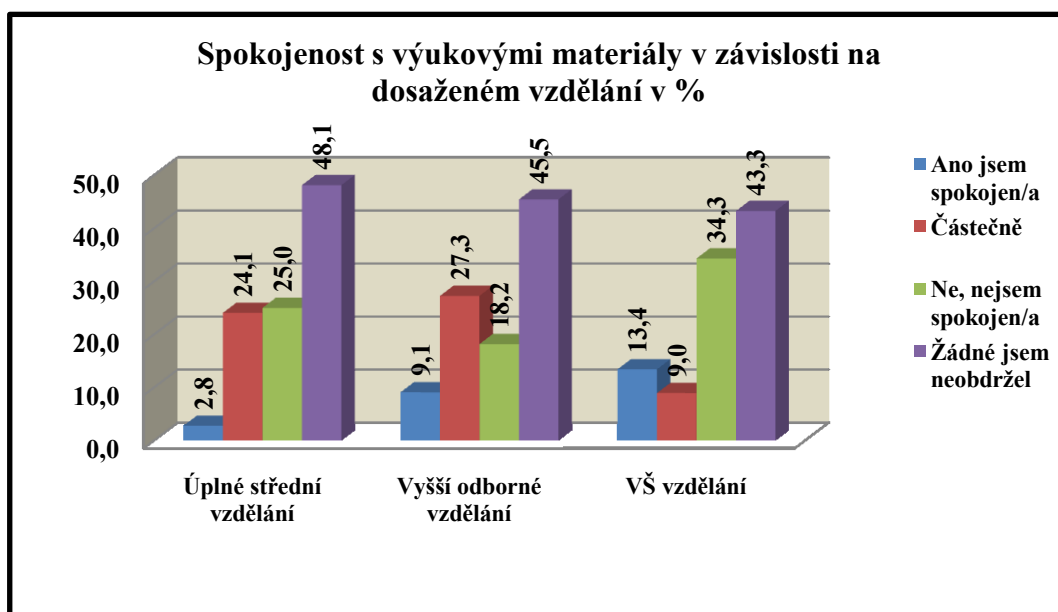
Tabulka 14. Spokojenost s výukovými materiály

Odpověď	Služební poměr do 3 let	Služební poměr 3 - 5 let	Služební poměr 5 - 10 let	Služební poměr 10 - 15 let	Služební poměr 15 - 20 let	Služební poměr 20 let a více	Úplné střední vzdělání	Vyšší odborné vzdělání	VŠ vzdělání	Řízený pracovník	Střední management
Ano jsem spokojen/a	2	3	5	2	1	0	3	1	9	4	9
Částečně	4	9	12	7	3	0	26	3	6	24	11
Ne, nejsem spokojen/a	1	28	11	6	4	2	27	2	23	51	1
Žádné jsem neobdržel	4	29	27	16	6	4	52	5	29	83	3

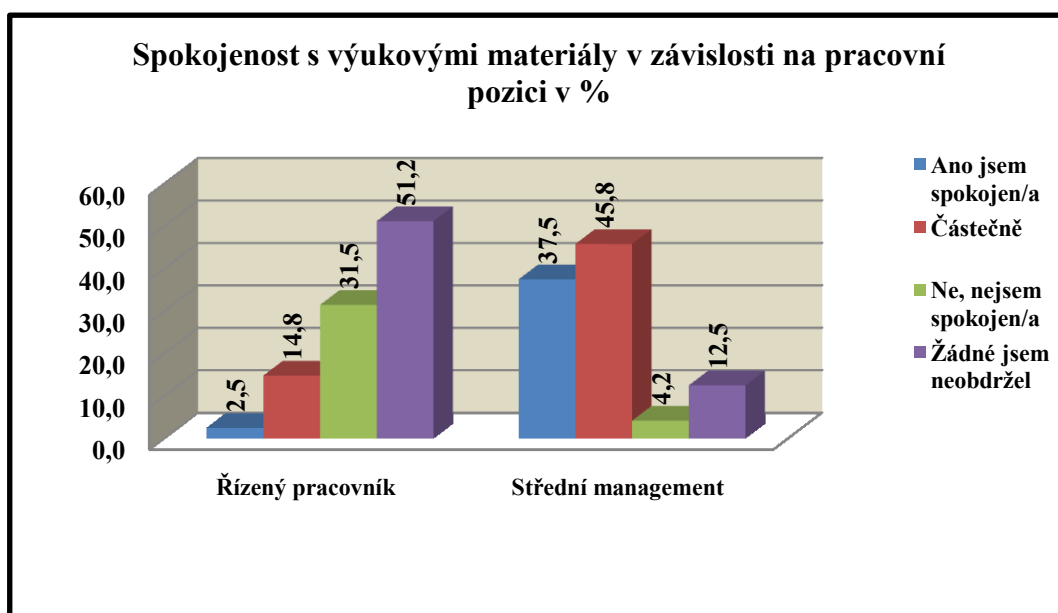
Graf 34. Hodnocení výukových materiálů dle délky služebního poměru



Graf 35. Hodnocení výukových materiálů dle dosaženého vzdělání



Graf 36. Hodnocení výukových materiálů dle pracovní pozice



K otázce spokojenosti s výukovými materiály se téměř všechny skupiny nejčastěji vyjádřili ve variantě „žádné jsem neobdržel“. Výjimku tvoří skupina středního managementu, která uvedla v 37,5% případů variantu „Ano, jsem spojen“, 45,8% případů variantu odpovědi „částečně“ a pouze ve 12,5% případů variantu „žádné jsem neobdržel“. Varovné je i zjištění, že skupina respondentů s délkou služebního poměru do 3 let, která se účastní kvalifikační přípravy je s výukovými materiály spokojena pouze v 18,2%

případů, částečně spokojena 36,4% případů a dokonce 36,4% případů se vyjádřila ve variantě „žádné jsem neobdržel“.

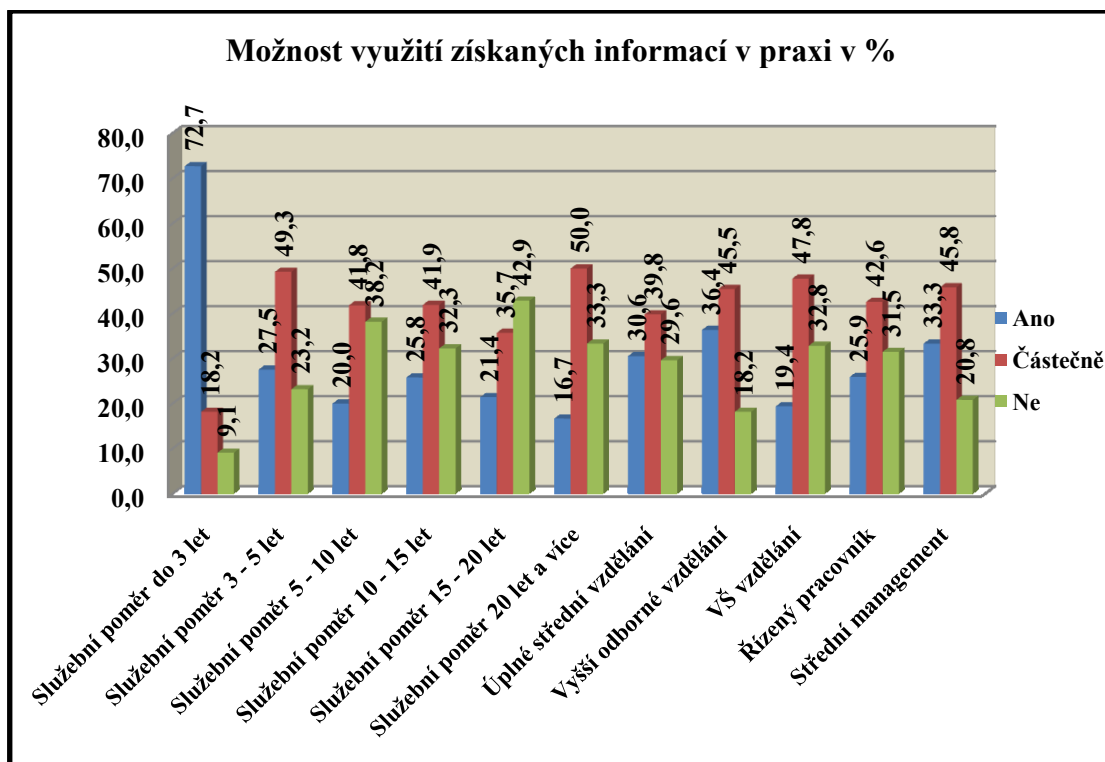
V otázce číslo 21 se respondenti vyjadřovali k subjektivnímu vnímání možnosti využití zjištěných informací v praxi.

Otázka č. 21: Využíváte získané informace ve vaší praxi?

Tabulka 15. Možnost využití získaných informací v praxi

Odpověď	Služební poměr do 3 let	Služební poměr 3 - 5 let	Služební poměr 5 - 10 let	Služební poměr 10 - 15 let	Služební poměr 15 - 20 let	Služební poměr 20 let a více	Úplně střední vzdělání	Vyšší odborné vzdělání	VŠ vzdělání	Řízený pracovník	Střední management
Ano	8	19	11	8	3	1	33	4	13	42	8
Částečně	2	34	23	13	5	3	43	5	32	69	11
Ne	1	16	21	10	6	2	32	2	22	51	5

Graf 37. Využití získaných informací v praxi



K subjektivnímu vnímání možnosti využití získaných informací v praxi se nejčastěji pro odpověď „ANO“ vyjádřila skupina policistů s dobou délky trvání služebního poměru do 3 let. Ostatní sledované skupiny se nejčteněji vyjadřovaly ve variantě odpovědi „částečně“. Výjimku tvoří policisté s délkou trvání služebního poměru 15 až 20 let, kteří ve 42,9% případů označili odpověď ne. Toto může být zapříčiněno skladbou jimi podstoupených vzdělávacích akcí.

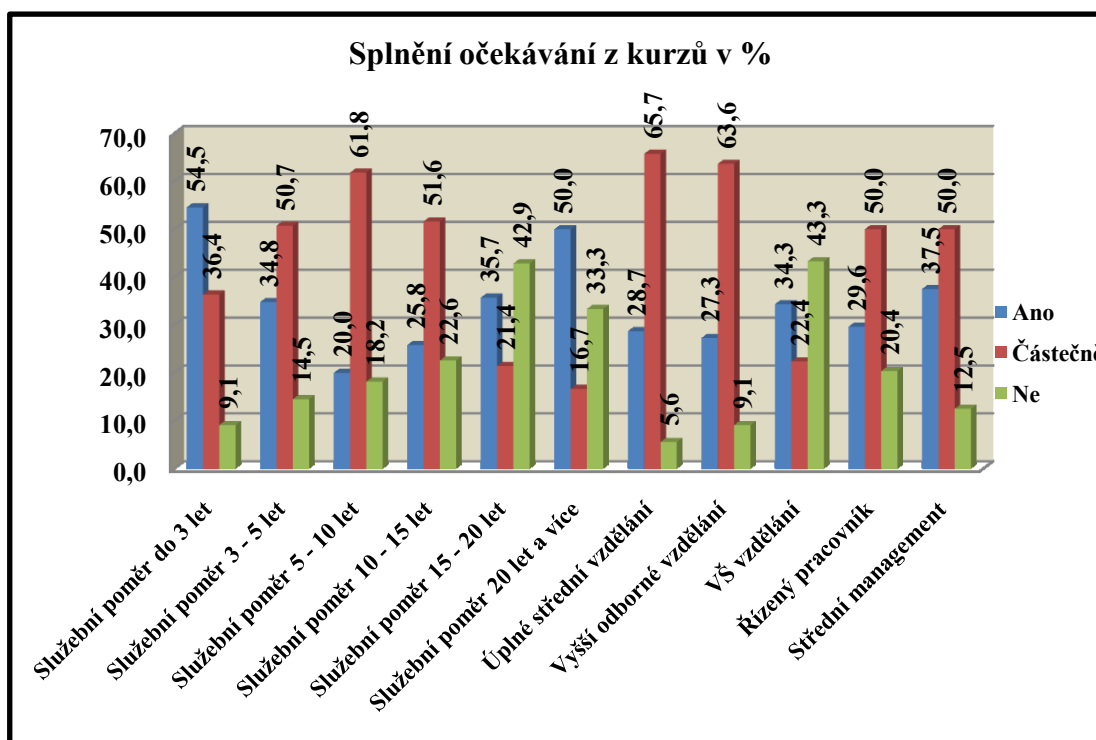
K otázce celkové spokojenosti s organizací, obsahem a mírou zjištěných informací jednotlivých vzdělávacích aktivit ve vztahu k očekávání před vysláním na tyto aktivity se respondenti mohli vyjádřit v otázce číslo 22.

Otázka č. 22: Splnil kurz vaše očekávání?

Tabulka 16. Splnění očekávání z kurzů

Odpověď	Služební poměr do 3 let	Služební poměr 3 - 5 let	Služební poměr 5 - 10 let	Služební poměr 10 - 15 let	Služební poměr 15 - 20 let	Služební poměr 20 let a více	Úplně střední vzdělání	Vyšší odborné vzdělání	VŠ vzdělání	Řízený pracovník	Střední management
Ano	6	24	11	8	5	3	31	3	23	48	9
Částečně	4	35	34	16	3	1	71	7	15	81	12
Ne	1	10	10	7	6	2	6	1	29	33	3

Graf 38. Očekávání z kurzu



Ke splnění očekávání se v 54,5% a v 50% vyjádřily skupiny policistů s nejkratší a nejdelší dobou trvání služebního poměru. U policistů s délkou trvání služebního poměru 20 let a více, toto číslo může být zapříčiněno značnou přítomností skepse při účastech na samotném vzdělávání, jak nám to ukázala otázka č. 21, kdy tito policisté uvedli, že získané informace ze vzdělávacích akcí v 83,3% případů využijí pouze částečně popřípadě vůbec.

K výraznému nesplnění očekávání a to ve 43,3% se vyslovila skupina vysokoškolských vzdělaných policistů. Skupiny s dosaženým středním s vyšším odborným vzděláním označily pouze částečné splnění svých očekávání. Při dělení policistů dle pracovní pozice nebyly zjištěny větší rozdíly v četnosti odpovědi.

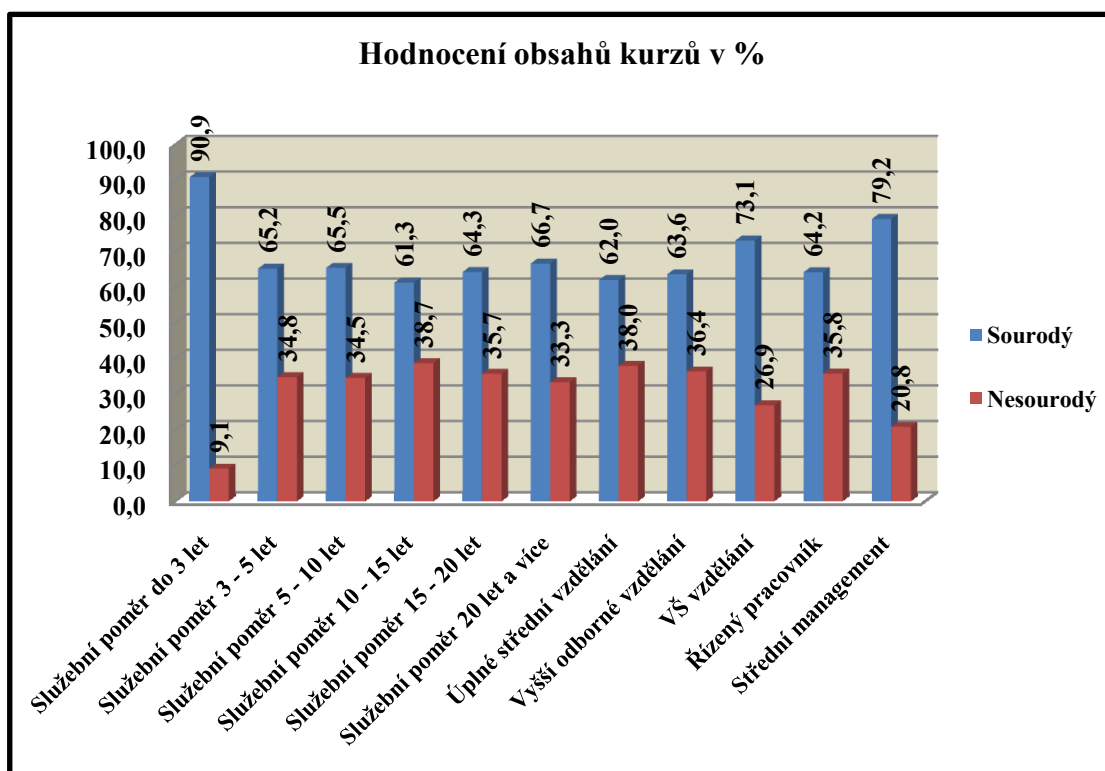
Respondenti rovněž měli možnost se vyjádřit k celkovému dojmu z prodělaných vzdělávacích aktivit. Otázka číslo 23 měla za úkol zjistit informace o subjektivním vnímání obsahu jednotlivých vzdělávacích aktivit, ale i jejich vzájemné návaznosti a souvztažnosti.

Otázka č. 23: Obsah kurzů byl povětšinou?

Tabulka 17. Hodnocení obsahů kurzů

Odpověď	Služební poměr do 3 let	Služební poměr 3 - 5 let	Služební poměr 5 - 10 let	Služební poměr 10 - 15 let	Služební poměr 15 - 20 let	Služební poměr 20 let a více	Úplné střední vzdělání	Vyšší odborné vzdělání	VŠ vzdělání	Řízený pracovník	Střední management
Sourodý	10	45	36	19	9	4	67	7	49	104	19
Nesourodý	1	24	19	12	5	2	41	4	18	58	5

Graf 39. Obsah kurzů



Při hodnocení kurzu z hlediska tematického zaměření obsahu volily všechny skupiny nejčastěji odpověď „sourodý“. Z dotazníkového šetření nevyplynuly významnější rozdíly mezi jednotlivými skupinami s výjimkou policistů s délkou trvání služebního poměru do tří let.

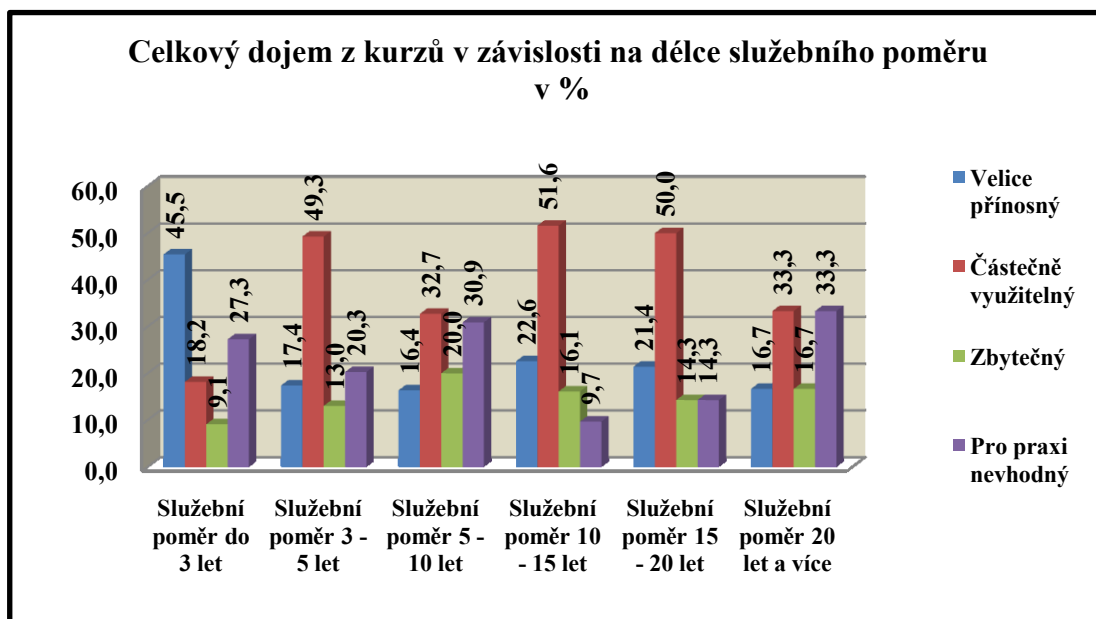
Subjektivním vnímáním celkového dojmu z objemu a rozsahu nově zjištěných informací v rámci vzdělávacích aktivit, které podstoupili jednotliví respondenti, se věnovala otázka číslo 24.

Otázka č. 24: Celkový dojem z kurzů pořádaných PČR?

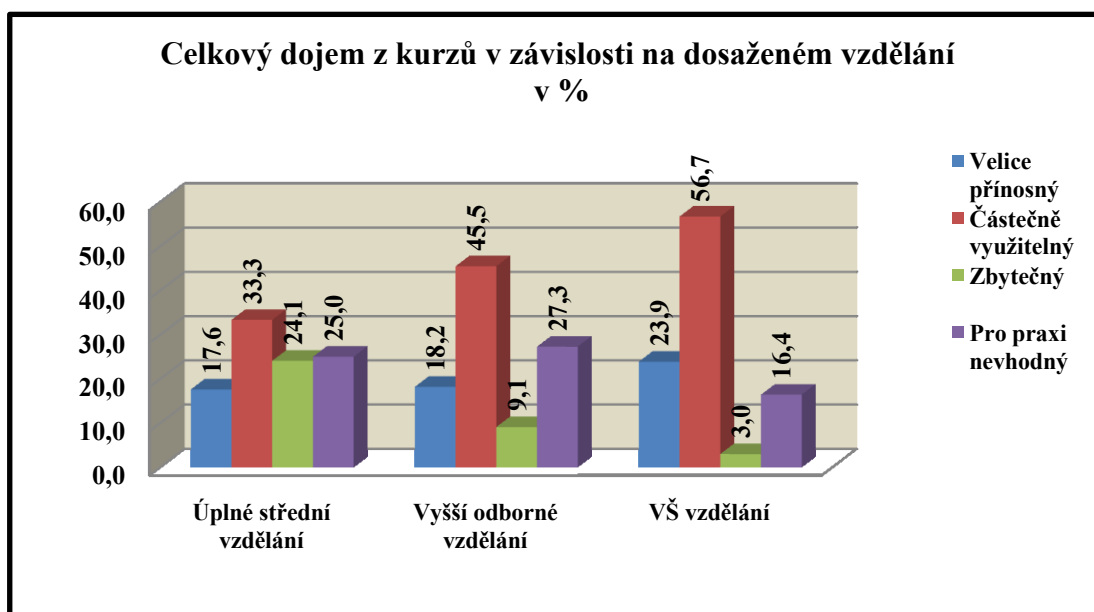
Tabulka 18. Celkový dojem z absolvovaných kurzů

Odpověď	Služební poměr do 3 let	Služební poměr 3 - 5 let	Služební poměr 5 - 10 let	Služební poměr 10 - 15 let	Služební poměr 15 - 20 let	Služební poměr 20 let a více	Úplné střední vzdělání	Vyšší odborné vzdělání	VŠ vzdělání	Řízený pracovník	Střední management
Velice přínosný	5	12	9	7	3	1	19	2	16	29	8
Částečně využitelný	2	34	18	16	7	2	36	5	38	68	11
Zbytečný	1	9	11	5	2	1	26	1	2	29	0
Pro praxi nevhodný	3	14	17	3	2	2	27	3	11	36	5

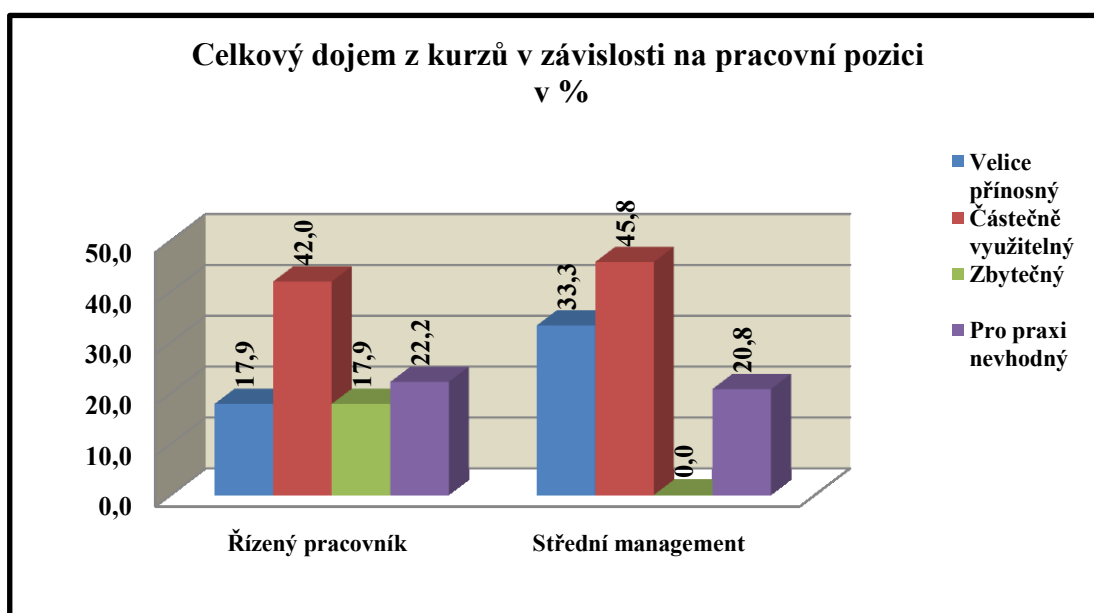
Graf 40. Celkový dojem z kurzů dle délky služebního poměru



Graf 41. Celkový dojem z kurzů dle dosaženého vzdělání



Graf 42. Celkový dojem z kurzů dle pracovní pozice



Jako velice přínosný hodnotí obsah absolvovaných kurzů v posledních dvanácti měsících pouze policisté s délkou trvání služebního poměru do 3 let. Jako částečně využitelné v praxi hodnotí kurzy ostatní policisté. Alarmující může být zjištění, že kurzy jako zbytečné označilo přibližně stejné procento policistů bez rozdílů délky trvání

služebního poměru a jako pro praxi nevhodné uvedlo 22,2% řízených pracovníků a 20,8% příslušníků středního managementu.

7.5 *Vyhodnocení dotazníkového šetření – diskuse*

Účelem dotazníkového šetření bylo shromáždit informace dotýkající se profesního vzdělávání, tyto utřídít v celek, který by bylo následně možno předat příslušným oddělením, které se zabývají tvorbou vzdělávacích norem, vysíláním příslušníků k tomuto vzdělávání a plánováním personálních záležitostí. Zjištěné informace by měly být pro uvedená pracoviště i zpětnou vazbou o subjektivním vnímání profesního vzdělávání jednotlivých respondentů a měly by vést k lepší efektivitě přidělování jednotlivých vzdělávacích programů.

V uvedeném šetření bylo zjištěno, že policisté s délkou služebního poměru do 3 let považují nově zjištěné informace za využitelné v praxi a bývají dostatečně motivováni k dalšímu vzdělávání. Tito policisté rovněž uvedli, že v posledních 12 měsících se nejčastěji účastnili kvalifikační přípravy, popřípadě přípravy na vykonání služební zkoušky. Obě vzdělávací aktivity jsou soustředěny do k tomuto určených školicích středisek, popřípadě zařízení MV, kde lektory jsou odborníci, kteří prošli výběrovým řízením na uvedenou pozici a museli prokázat svou odbornost.

U policistů s trváním služebního poměru nad 3 roky jejich subjektivní vnímání využitelnosti nově zjištěných poznatků a motivace k dalšímu vzdělávání postupně klesá. Tito policisté se především účastní další odborné přípravy a v některých ojedinělých případech i nabídkových vzdělávacích programů. Uvedená další odborná příprava se skládá především z jednodenních kurzů, které slouží k prohloubení znalostí dané problematiky a jsou organizovány v rámci jednotlivých organizačních složek co nejbližší k základním útvarům. Tito policisté během posledních 12 měsíců prodělali minimálně 3 tyto kurzy, ale povětšinou především policisté ve služebním poměru v délce trvání 10 až 15 let uvedli 5 a více kurzů v posledních 12 měsících. S kombinací odpovědí nepružnosti vzdělávání na potřeby výkonu služby a nemožnost výběru vlastních vzdělávacích aktivit, existuje zde předpoklad, že takto časté vzdělávání v rámci Policie České republiky tito policisté považují za překážku ve výkonu služby. O pohledu na

úroveň resortního vzdělávání hovoří i vzájemná kombinace dotazníkových otázek č. 13 a 14, kdy policisté, ač jim nebylo umožněno připravit se odborně na obsah kurzu, toto nevnímali jako překážku na účasti v něm.

Z hlediska dělení respondentů je alarmující zjištění, že řízení pracovníci v drtivé většině uvedli v dotazníkovém šetření nedostatečnou vybavenost s výukovými materiály. Třetina těchto pracovníků uvedla svou nespokojenost s úrovní obdržených materiálních podkladů a zhruba polovina jich dokonce uvedla, že žádné neobdrželi. Na základě tohoto zjištění můžeme zapochybovat o trvalosti zjištěných informací a efektivnosti vynaložených prostředků na tyto vzdělávací aktivity.

Pozitivním zjištěním bylo hodnocení vzdělávání ze strany středního managementu. Policisté v této skupině projevili veskrze pozitivní přístup ke vzdělávání, ale kladně i hodnotili lektory samotné. Toto opět může být zapříčiněno jejich účastí na odborných kurech pořádaných centrálně v zařízeních a školicích střediscích Ministerstva vnitra.

Závěr

Cílem diplomové práce je zjistit do jaké míry akceptuje systém vzdělávání policistů doporučené principy a požadavky při vzdělávání dospělých a zda se získané schopnosti promítají do praxe policistů Policie České republiky. Chtěli jsme upozornit na složitost resortních vzdělávacích aktivit v závislosti na struktuře organizace Policie České republiky a poukázat na nejvýraznější nedostatky v oblasti personálního řízení a vzdělávání v této organizaci.

Dotazníkovým šetřením v rámci jedné z krajských organizačních struktur uvedené organizace byly šetřeny subjektivní pocity respondentů z podstoupených školení v uplynulých 12 měsících. Toto dotazníkové šetření se ve své struktuře zajímalo o 3 oblasti, z kterých bylo ve finální fázi empirického šetření provedeno dotazníkové šetření. Jednalo se o oblast druhu školení a seznámení se s ním a jeho organizací. Druhá oblast zahrnovala obecné hodnocení lektorské práce a třetí oblast se zajímala o kvalitu předaných informací a výukových materiálů, včetně jejich využití v praxi.

Respondenti byli tříděni na základě svých předaných údajů podle délky služebního poměru, podle dosaženého vzdělání a podle pracovní pozice. Jednotlivé skupiny byly vzájemně porovnávány a výsledky jednotlivých zjištění byly vzájemně srovnávány.

Hlavním účelem dotazníkového šetření bylo zjistit aktuální stav, který charakterizuje současnou situaci a odhalení nejzávažnějších problémů v resortním vzdělávání v rámci Policie České republiky.

Z uvedeného dotazníkového šetření vyplynulo, že respondenti, kteří se účastnili některé z forem resortního vzdělávání ve školících zařízeních, popřípadě školách Ministerstva vnitra, byli čteněji spokojeni s úrovní zjištěných znalostí, získaných výukových materiálů i odborností lektorů samotných. Oproti tomu respondenti, kteří se účastnili další odborné přípravy mimo uvedená zařízení, tyto považovali jejich množství a obsah za nedostatečný pro využití v praxi. Tito respondenti nebyli dostatečně motivováni k dalšímu vzdělávání a ve většině případů uváděli nedostatečnou úroveň obdržených nebo neobdržených výukových materiálů.

Dále z uvedeného šetření vyplynulo, že přiměřeně s délkou trvání služebního poměru příslušníků Policie České republiky, klesá i jejich motivace k dalšímu vzdělávání a pocit

možnosti využití informací z kurzů v praxi. S délkou služebního poměru narůstá i pocit skepse na účasti při tomto vzdělávání.

Při třídění respondentů z hlediska dosaženého vzdělání byla významnou skupinou respondentů s dosaženým vysokoškolským vzděláním. Respondenti v této skupině mohli z hlediska pracovní pozice zasahovat mezi skupinu středního managementu, ale i skupinu řízených pracovníků. Výsledky šetření v rámci skupiny s vysokoškolským vzděláním tedy poukazovaly na problematiku přístupu personální problematiky.

Při třídění zjištěných informací z hlediska pracovní pozice respondentů bylo zjištěno, že pracovníci středního managementu projevují čteněji pozitivní vnímání resortního vzdělávání, účasti na něm a jsou lépe motivováni k dalšímu vzdělávání. Toto může být zapříčiněno jejich možností aktivně se podílet na výběru kurzů, možností přípravy na obsah kurzu v rámci pracovní doby a organizací kurzů samotných. Respondenti v rámci této skupiny rovněž uváděli plnou, popřípadě částečnou spokojenost s obdrženými výukovými materiály v rámci resortního vzdělávání. Oproti tomuto zjištění skupina řízených pracovníků neobdržela žádné výukové materiály, popřípadě vyslovila v dotazníkovém šetření jasnou nespokojenost s těmito.

Závěrečná doporučení pro praxi vzdělávání příslušníků Policie ČR

Na základě zjištěných informací, lze vyvodit závěr, že skupina řízených pracovníků s délkou služebního poměru nad 5 let, je nejzatíženější z hlediska resortního vzdělávání. Uvedené vzdělávání je striktně obsahově zaměřeno na přímý výkon služby, ale i tak je touto skupinou vnímáno jako nedostatečně pružné a neefektivní z hlediska předávaných informací, které v praxi lze jen těžko využít.

Pro potřeby přímého výkonu služby je potřeba reorganizovat systém dalšího vzdělávání tak, aby plně reagoval na potřeby policistů, kterým je určen. V rámci této reorganizace je nutné snížit míru zatížení jednotlivých policistů, kdy tito podstupují jednotlivé vzdělávací aktivity na základě rozhodnutí pověřených pracovníků, nikoliv vlastních potřeb.

Dalším krokem reorganizace se jeví nutnost přehodnocení motivace k dalšímu vzdělávání. Policista v současné situaci není nucen ke zvyšování kvalifikace na základě odborných požadavků, ale pouze splňuje počty předepsaných účastí na dalším vzdělávání. Tato forma se dle provedeného šetření jeví jako zcela nevyhovující a je potřeba

přehodnotit možnost motivace v rámci kariérního postupu jednotlivých policistů. Těmto by měla být dána větší možnost při výběru jednotlivých vzdělávacích aktivit a větší odpovědnost při rozhodování o vlastním kariérním růstu. S tímto je nutné přehodnotit i systém schvalování účasti na vzdělávacích aktivitách, kdy u jednotlivých pracovníků s personální pravomocí, v současném modelu, mohou převládnout osobní zájmy, popřípadě antipatie vůči žadateli o vyslání na daný kurz.

Dále je v rámci reorganizace vzdělávacích aktivit v resortu Policie České republiky nutno zvážit případnou spolupráci s odborníky, kteří se přímo účastní, popřípadě se v rámci svých profesních aktivit zabývají změnami legislativními i vnitroresortními. Při uvedené spolupráci by mohlo docházet k rychlejšímu předávání informací o provedených změnách v předpisech, které Policie České republiky využívá ke své činnosti a tím rychlejšímu zpracování a vyhodnocení uvedených změn. Na základě tohoto by došlo k efektivnějšímu vzdělávání příslušníků základních útvarů, kterých se změny nejvíce dotýkají a tak i pružnější reakci na tyto změny.

Za zvážení stojí rovněž zhodnocení struktury obsahu resortního vzdělávání v závislosti na době trvání služebního poměru. Provedené šetření poukázala na stav, kdy pracovníci s delší dobou trvání služebního poměru se vyznačují značnou skepsí a účast na tomto nepřijímají pozitivně. Jedním z východisek by mohla být individuální personální práce s těmito policisty a volení vzdělávacích aktivit směřujících k prohlubování již získaných vědomostí. Rozšiřování informací širšího zaměření není u těchto skupin žádoucí a je negativně vnímáno samotnými policisty.

U policistů zařazených do středního managementu je úroveň motivace a způsobu výběru vzdělávacích aktivit na dobré úrovni. V současném stavu se jeví jako optimální řešení udržení úrovně, popřípadě její mírné zvýšení. Policisté středního managementu jsou spokojeni obsahem vzdělávání, úrovní lektorů i obdržených výukových materiálů. Pověstinou jsou tito školeni v zařízeních Ministerstva vnitra a tak se tento model jeví optimální i pro implementaci do vzdělávání pracovníků řízených.

Seznam použité literatury:

Literatura

- AMSTRONG, M. *Řízení lidských zdrojů* Praha: Grada Publishing, 2007. ISBN 978-80-247-1407-3.
- BEDNAŘÍKOVÁ., I. *Kapitoly z andragogiky 1*. Olomouc: Univerzita Palackého v Olomouci, 2008. ISBN 80-244-1192-X.
- BĚLOHLÁVEK, F. *Řízení lidských zdrojů*. Olomouc: Univerzita Palackého, 1994. ISBN 80-7067-447-4.
- BENEŠ, M. *Andragogika teoretické základy*. Praha: Eurolex Bohemia, 2003. ISBN 80-86432-23-8.
- BENEŠ, M. *Úvod do andragogiky*. Praha: Karolinum, 1997. ISBN 80-7184-381-4.
- BOČKOVÁ, V. *Celoživotní vzdělávání - výzva nebo povinnost?* Olomouc: Vydavatelství Univerzity Palackého, 2000. ISBN 80-244-0155-X.
- HARTL, P., HARTLOVÁ, H. *Psychologický slovník*. Praha: Portál, 2000. ISBN 80-7178-303-X.
- CHRÁSKA, M. *Metody pedagogického výzkumu*. Praha: Grada 2007. ISBN 978-80-247-1369-4.
- KOUBEK, J. *ABC praktické personalistiky*. Praha: Linde, 2000. ISBN 80-86131-25-4.
- MALACH, J. *Základy pedagogiky*. Ostrava: Ostravská univerzita v Ostravě, 2003. ISBN 80-7042-293-9.
- MALACH, J., ZAPLETAL, B. *Vybrané problémy andragogiky*. Ostrava: Ostravská univerzita v Ostravě, 2005. ISBN 80-7368-043-2.
- MUŽÍK, J. *Profesní vzdělávání dospělých*. Praha: CODEX, 2000. ISBN 80-85963-93-0.
- OBST, O. *Základy managementu*. Olomouc: Univerzita Palackého, 2003. ISBN 80-244-0677-2.
- PALÁN, Z. *Lidské zdroje. Výkladový slovník*. Praha: Akademia, 2002. ISBN 80-200-0950-7.
- PALÁN, Z. *Základy andragogiky*. Praha: Vysoká škola J. A. Komenského, 2003. ISBN 80-86723-03-8.

UMBERTO, E. *Jak napsat diplomovou práci*. Olomouc: Votobia, 1997. ISBN 80-7198-173-7.

VETEŠKA, J., TURECKIOVÁ, M. *Kompetence ve vzdělávání*. Praha: Grada, 2008. ISBN 978-80-247-1770-8.

NAPPER, R., NEWTON, T. *Taktika transakční analýzy*. Praha: Grada Publishing, 2010. ISBN 978-80-247-2915-2.

PLAMÍNEK, J. *Vzdělávání dospělých*. Praha: Grada Publishing, 2010. ISBN 978-80-247-3235-0.

Prameny

Čl. 11 odst. 2 NMV č. 40/2010. Uveřejněný v systému E-Siář.

Čl. 8 ZPPP č. 4, o provádění služební přípravy příslušníků Policie České republiky ze dne 19. ledna 2009. Uveřejněn v systému E-Siář.

Nariadení Ministerstva vnitra č. 65/2007, o vzdělávání příslušníků Policie ČR a zaměstnanců v pracovním poměru k České republice se zařazením v Policii České republiky nebo v Ministerstvu vnitra v policejních školách a školských zařízeních Ministerstva vnitra. Uveřejněný v systému E-Siář.

Nariadení vlády č. 506/2004 Sb. ze dne 1. září 2004, kterým se stanoví způsob přípravy na služební zkoušku, obsah služební zkoušky, její průběh, hodnocení a ukončení. Uveřejněný v systému E-Siář.

Příloha č. 1 k Metodickému pokynu V OV ŘŘLZ PP ČR. Uveřejněný v systému E-Siář.

Reforma policie ČR, služba v nových podmínkách, Praha: Ministerstvo vnitra, 2009.

Základní odborná příprava pro policisty služby pořádkové a služby dopravní policie zařazené ve 3. a 4. tarifní třídě, Praha: Ministerstvo vnitra, 2008.

Zákon č. 239/2000 Sb., ze dne 28. června 2000 O integrovaném záchranném systému a o změně některých zákonů, ze dne 28. června 2000. Zveřejněný ve Sbírce zákonů, s účinností dnem 1. ledna 2001.

Zákon č. 273/2008 Sb., o Policii České republiky, ve znění pozdějších předpisů, ze dne 17. července 2008. Zveřejněný ve Sbírce zákonů, s účinností dnem 1. ledna 2009.

Zákon č. 283/1991 Sb., Zákon České národní rady o Policii České republiky, ve znění pozdějších předpisů, ze dne 21. června 1991. Zveřejněný ve Sbírce zákonů, s účinností dnem vyhlášení.

Zákon č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů, ze dne 23. září 2003. Zveřejněný ve Sbírce zákonů, s účinností dnem 1. ledna 2005.

Závazný pokyn policejního prezidenta č. 1, ze dne 2. ledna 2003. Uveřejněný v systému E-Siář.

Elektronické zdroje

21doporučení pro pořádkovou policii v 21století [on-line]. c2007, [cit. 2011-01-25] dostupné na www: <http://www.pro-police.cz/documents/9/ProPolice_21_CZ_screen.pdf>.

Analyticko-legislativní odbor Policejního prezidia [on-line]. c2010, [cit. 2011-01-25] dostupné na www:<<http://www.policie.cz/clanek/analyticko-legislativni-odbor-policejního-prezidia-ceske-republiky.aspx>>.

Etický kodex Policie ČR [on-line]. c2010, [cit. 2011-01-25] dostupné na www: <<http://www.policie.cz/clanek/eticky-kodex-policie-ceske-republiky.aspx>>.

Hudba hradní stráže a Policie ČR [on-line]. c2010, [cit. 2011-01-25] dostupné na www: <<http://www.policie.cz/clanek/hudba-hradni-straze-a-policie-ceske-republiky.aspx>>.

Informace k projektu „Zavádění prvků community policing do praxe Policie ČR“ [on-line]. c2007, [cit. 2011-01-25] dostupné na www: <<http://www.pro-police.cz/pages/show/17-dokumenty>>.

Kontakty a náplň činnosti odboru mezinárodních vztahů Policie ČR [on-line]. c2010, [cit. 2011-01-25] dostupné na www: <<http://www.policie.cz/clanek/kontakty-a-naplň-cinnosti-912142.aspx>>.

Kriminalistický ústav Praha Policie ČR [on-line]. c2010, [cit. 2011-01-25] dostupné na www: <<http://www.policie.cz/clanek/o-nas-56.aspx>>.

Letecká služba Policie ČR [on-line]. c2010, [cit. 2011-01-25] dostupné na www: <<http://www.policie.cz/clanek/policie-ceske-republiky-letecka-sluzba-824129.aspx>>.

Memorandum o celoživotním učení [on-line]. c2007, [cit. 2011-01-25] dostupné na www: <<http://www.nvf.cz/archiv/memorandum/obsah.htm> >.

Národní vzdělávací fond, o. p. s., [on-line]. c2007, [cit. 2011-01-25] dostupné na www: <<http://www.nvf.cz/onas/index.htm>>.

Odbor ostrahy objektu a speciálních přeprav v rámci své působnosti Policie ČR [on-line]. c2010, [cit. 2011-01-25] dostupné na www: <<http://www.policie.cz/clanek/odbor-ostrahy-objektu-a-specialnich-preprav-v-ramci-sve-pusobnosti-zejmena.aspx>>.

Popis činnosti preventivně-informačního odboru Policejního prezidia [on-line]. c2010, [cit. 2011-01-25] dostupné na www: <<http://www.policie.cz/clanek/preventivne-informacni-odbor-policejního-prezidia-ceske-republiky-736544.aspx>>.

Prezentace Národní protidrogové centrály [on-line]. c2010, [cit. 2011-01-25] dostupné na www: <<http://www.policie.cz/clanek/narodni-protidrogova-centrala-prezentace-utvaru.aspx>>.

ProPolice - Centrum pro rozvoj policejní práce [on-line]. c2007, [cit. 2011-01-25] dostupné na www: <<http://www.pro-police.cz/pages/show/1-uvod>>.

Publikace 21 doporučení pro pořádkovou policii v 21.století [on-line]. c2007, [cit. 2011-01-25] dostupné na www: <<http://www.pro-police.cz/pages/show/11-publikace-21-doporuceni-pro-poradkovou-policii-v-21století>>.

Pyrotechnická služba Policie ČR [on-line]. c2010, [cit. 2011-01-25] dostupné na www: <<http://www.policie.cz/clanek/celorepublikove-utvary-pyrotechnicka-sluzba-pyrotechnicka-sluzba-policie-ceske-republiky.aspx>>.

Ředitelství pro řízení lidských zdrojů Policejního prezidia [on-line]. c2010, [cit. 2011-01-25] dostupné na www: <<http://www.policie.cz/clanek/reditelstvi-pro-řízení-lidských-zdroju-policejního-prezidia-cr.aspx>>.

Služba cizinecké policie ČR [on-line]. c2010, [cit. 2011-01-25] dostupné na www: <<http://www.policie.cz/clanek/o-nas-831034.aspx>>.

Úřad dokumentace a vyšetřování zločinu komunismu [on-line]. c2010, [cit. 2011-01-25] dostupné na www: <<http://www.policie.cz/clanek/urad-dokumentace-a-vysetrovani-zlocinu-komunismu-679905.aspx>>.

Útvar pro odhalování korupce a finanční kriminality SKPV ČR [on-line]. c2010, [cit. 2011-01-25] dostupné na www: <<http://www.policie.cz/clanek/uokfk-skp-v-utvar-odhalovani-korupce-a-financni-kriminality-skp-v.aspx>>.

Útvar pro odhalování organizovaného zločinu SKPV ČR [on-line]. c2010, [cit. 2011-01-25] dostupné na www: <<http://www.policie.cz/clanek/utvar-pro-odhalovani-organizovaneho-zlocinu-skp-v-199737.aspx>>.

Útvar pro ochranu prezidenta ČR [on-line]. c2010, [cit. 2011-01-25] dostupné na www: <<http://www.policie.cz/clanek/utvar-pro-ochranu-prezidenta-ceske-republiky.aspx>>.

Útvar pro ochranu ústavních činitelů ČR [on-line]. c2010, [cit. 2011-01-25] dostupné na www: <<http://www.policie.cz/clanek/utvar-pro-ochranu-ustavnich-cinitelu-19.aspx>>.

Útvar rychlého nasazení Policie ČR [on-line]. c2010, [cit. 2011-01-25] dostupné na www: <<http://www.policie.cz/clanek/utvar-rychleho-nasazeni-policie-ceske-republiky-utvar-rychleho-nasazeni.aspx>>.

Útvar speciálních činností SKPV ČR [on-line]. c2010, [cit. 2011-01-25] dostupné na www: <<http://www.policie.cz/clanek/utvar-specialnich-cinnosti-skp-utvar-specialnich-cinnosti-sluzby-kriminalni-policie-a-vysetrovani.aspx>>.

Útvar zvláštních činností SKPV ČR [on-line]. c2010, [cit. 2011-01-25] dostupné na www: <<http://www.policie.cz/clanek/utvar-zvlastnich-cinnosti-sluzby-kriminalni-policie-a-vysetrovani-716842.aspx>>.

Vývoj projektu v letech 2003 až 2007 Community policing [on-line]. c2007, [cit. 2011-01-25] dostupné na www: <<http://82.113.55.68:3005/pages/show/14-projekt-zavadeni-prvku-community-policing-do-praxe-policie-cr>>.

Základní informace o IZS [on-line]. c2010, [cit. 2011-01-25] dostupné na www: <<http://www.hzscr.cz/clanek/integrovaný-zachranný-system.aspx>>.

Přílohová část

Seznam příloh

Příloha č. 1: Seznam povinných vzdělávacích programů Policie České republiky

Příloha č. 2: Dotazník

Příloha č. 3: Seznam grafů

Příloha č. 4: Seznam tabulek

Příloha číslo 1

SEZNAM POVINNÝCH VZDĚLÁVACÍCH PROGRAMŮ POLICIE ČESKÉ REPUBLIKY

**další odborné požadavky (dále jen DOPož) podle § 19 zák. č. 361/2003 Sb., a povinné kurzy podle § 45 zák. č. 361/2003 Sb., u příslušníků a prohlubující kvalifikace pro výkon práce (dále jen PK) podle § 230 zák. č. 262/2006 Sb. (dále jen ZP /zákoník práce/),
u zaměstnanců policie, které jsou stanovené pro služební a pracovní místa v policii Policejním prezidiem ČR**

1. Základní odborná příprava

ID kvalifikace	Název kvalifikace	Plnění - název vzdělávacího programu včetně určení cílové skupiny x)	Kód kurzu
51000050	Základní odborná příprava		
51001365	ZOP - náhradní plnění (způsob v poznámce)		

Součástí ZOP je dílčí Q, kterou samostatně poskytuje R2/0011 Kurz metody řešení konfliktů pomocí AT.

2. Služba kriminální policie a vyšetřování

	DOPož - název kvalifikace		
		pro příslušníky krajských a městských (obvodních) ředitelství P ČR (dále jen "KŘP", př. č. 2), útvarů s celorepublikovou působností SKPV P ČR a PP ČR	
51000082	Odhalování a vyšetřování tr. činnosti	SK pro příslušníky SKPV KŘP a pro příslušníky odboru obecné kriminality, odboru pátrání (včetně oddělení cíleného pátrání) a odboru hospodářské kriminality ÚSKPV PP ČR	(P2/0001) P2/0197 P2/0198
51000083	Kriminalistický technik	SK - kriminalistický technik - prac. kriminalistické techniky KŘP	P2/0002
51004375	Zabezpečovací technika a SCO	SK - zabezpečovací technika a SCO - KŘP SKPV Odbor technické ochrany	P2/0214

51000084	Operativní dokumentace SKPV	SK - operativní dokumentace - vč. ÚZČ + pracoviště OOD KŘP	P2/000 3
51000085	Odhalování a vyšetřování trestné činnosti	SK - operativně pátrací činnost - ÚOKFK	P2/000 4
51000086	Odhalování a vyšetřování trestné činnosti	SK - operativně pátrací činnost - ÚOOZ, přímý výkon	P2/000 5
51000087	Zvláštní technika pro ÚZČ	SK - zvláštní technika - ÚZČ	P2/000 6
51000144	Zvláštní ochrana osob	SK ÚSČ - II (zvláštní ochrana osob) - dle zařazení mimo absolventy P2/0001, P2/0003, P2/0004, P2/0005, P2/0006	P2/005 5
51000145	Použití agenta a předstíraného podvodu	SK ÚSČ - III (použití agenta z předstíraného převodu) - dle zařazení mimo abs. P2/0001, P2/0003, P2/0004, P2/0005, P2/0006	P2/005 6
51000150	Odhalování a vyšetřování trestné činnosti	SK - operativně pátrací činnost - NPC, linie TOXI, přímý výkon	P2/001 0
51001175	Kriminální zpravodajská analýza	Kriminální zpravodajská analýza - prac. krim. (případové) analýzy KŘP	P2/018 8
51000438	Kriminalistický expert-znalec	Kurz kriminalistických expertů - expert KÚP a OKTE KŘP	PA3/000 1
	§ 45 zák. č. 361/2003 Sb., § 230 ZP		
		SK - využití policejního vrtulníku - OOD ÚZČ a OOD KŘP	P2/000 8
		SK - technické prostředky - ÚZČ a OOD KŘP	P2/000 9
		Schengenská spolupráce - přeshraniční sledování pro VP ÚZČ a OOD KŘP	P2/003 3
		Schengenská spolupráce - přeshraniční sledování pro VS ÚZČ a KŘP	P2/003 4
		Schengenská spolupráce - přeshraniční sledování pro přísl. ÚZČ a OOD KŘP	P2/003 5
		Kurz pro příslušníky zařazené na pracovištích OOD SKPV	P3/000 9
		Evidence trestního řízení pro vedoucí pracovníky	P2/019 5

		Evidence trestního řízení pro pracovníky podatelny a elektronické podatelny	P2/019 6
--	--	---	-------------

3.1 Vnější služba - služba pořádkové policie

	DOPož - název kvalifikace	pro vybrané vedoucí příslušníky policie KŘP (př. č. 2)	
51003800	Velitelé opatření proti teroru a extremu	SK pro velitele bezpečnostních opatření - boj proti terorismu a extremismu	P2/020 3
	§ 45 zák. č. 361/2003 Sb., § 230 ZP		
		Příprava členů antikonfliktních týmů	P2/017 0
		Recepční služba oddělení služby pořádkové policie	P2/019 0
		Ochrana před domácím násilím - lektor	P2/017 4

3.1.2 Vnější služba - služba pořádkové policie - kynologie a hipologie

	DOPož a PK - název kvalifikace	pro příslušníky a zaměstnance policie KŘP (př. č. 2), OS, SCP, PS	
51000375	Psovod - základní kvalifikace	Základní kurz pro psovody se služebními psy - pro všechny příslušníky služební kynologie vč. OSKH ŘSPP PP ČR (do TT 08), KŘP, OS, SCP a PS; pro chovatele, instruktory a metodiky výcviku služebních zvířat TT 09 KŘP	P2/006 9
51000350	Psovod - specialista s pátracím psem	Speciální kurz pro psovody s pátracími psy - pro vrchní komisaře OSKH PP ČR, vedoucí skupiny a vrchní inspektory výcvikového střediska Býchory a Dobrotice, příslušníky TT 08, 06 a 05 a chovatele, instruktory a metodiky výcviku služebních zvířat TT 09 KŘP, pro vedoucí a vrchní komisaře sk. sl. kynologie a specializovaných činností Ř SCP, vedoucí oddělení, zást. ved. odd., vedoucí skupiny a inspektory ObiŘ SCP	P2/007 2
51000344	Psovod - figurant	Figurantský kurz pro vrchní inspektory - výcvikové středisko Býchory a	P2/006

		Dobrotice	5
51000372	Policista - jezdec	Výcvikový kurz pro jezdce - pro všechny příslušníky služební hipologie	P2/009 7
51000374	Cvičitel jezdců	Kurz pro cvičitele jezdců - pro ved. skupiny výcvikového střediska služební hipologie OSKH PP ČR, ved. odd. služební hipologie (Praha, Brno, Zlín)	P2/009 9
	§ 45 zák. č. 361/2003 Sb., § 230 ZP		
		Kurz pro cvičitele jezdců - pro další příslušníky služební hipologie	P2/009 9
		Základní jednoměsíční kurz hipologie pro nové policisty	P2/020 1
		Zdokonalovací kurz pro jezdce	

3.1.3 Vnější služba - služba pořádkové policie - potápěči a vůdci malých plavidel

	DOPož - název kvalifikace	pro příslušníky KŘP (př. č. 2), OSPČV ŘSPP PP ČR, ÚRN	
51000260	Vůdce malého plavidla	Kurz vůdců malých plavidel - pro příslušníky P ČR, kteří k výkonu služby potřebují průkaz způsobilosti vůdců malých plavidel	P2/010 1
51000403	Vůdce malého plavidla - povolení	Přezkoušení způsobilosti k vedení malých plavidel	P2/010 2
51000430	Potápěč - kvalifikační stupeň P1	Základní a zdokonalovací kurz pro potápěče P1	P2/010 3
	§ 45 zák. č. 361/2003 Sb., § 230 ZP		
		Vůdce malého plavidla pro zaměstnance policie	P2/010 1
		Vůdce malého plavidla - povolení pro zaměstnance policie	P2/010 2
		Zdokonalovací kurz pro potápěče P2	P2/010 4
		Zdokonalovací kurz pro potápěče P3	P2/010 5
		Zdokonalovací kurz pro potápěče P4	P2/011

			1
		Specializační kurz pro potápěče N (nitrox)	

3.2 Vnější služba - služba dopravní policie

	DOPož - název kvalifikace	pro příslušníky KŘP a MŘP (př. č. 2)	
51004100	Vedoucí dopravních oddělení	SK pro vedoucí dopravních oddělení (DI, DO)	P2/020 8
51000093	Dopravní nehody - I. stupeň	SK pro příslušníky šetřící DN	P2/005 9
51001625	Dopravní inženýr	SK pro dopravní inženýry krajských ředitelství P ČR	P2/015 3
51000182	Kontroly ADR/AETR	Přeprava nebezpečných věcí a sociální předpisy v silniční dopravě pro příslušníky TT 04	P2/020 6
	§ 45 zák. č. 361/2003 Sb.		
		SK pro příslušníky vykonávající dozorní službu na DO P ČR	P2/018 9
		IK pro příslušníky skupin DN (dopravní nehody)	P3/001 2
		IK pro vedoucí a zástupce vedoucích DI (dopravní inspektorát)	P3/001 4
		IK pro příslušníky DO (dálniční oddělení)	P3/001 5
		IK pro vedoucí a zástupce vedoucích DO (dálniční oddělení)	P3/001 6

3.3 Vnější služba - služba pro zbraně a bezpečnostní materiál

	DOPož a PK - název kvalifikace	pro příslušníky a zaměstnance KŘP (př. č. 2)	
51000096	Zbraně a bezpečnostní materiál	SK kvalifikační přípravy přísl. PČR zařazených u služby pro zbraně a bezp. materiál	P2/020 4
51004325	Zbraně a bezpečnostní materiál - zaměstnanci	Prohlubující vzd. zaměstnanců PČR-SZBM	P2/021 3

3. 4 Vnější služba - operační střediska

	DOPož - název kvalifikace	pro příslušníky KŘP (př. č. 2), útvarů s celorepublikovou působností, PP ČR	
51000097	Pracovník operačního střediska PČR	SK pro pracovníky operačních středisek	P2/001 4

4.1.1 Kancelář a ředitelem přímo řízené útvary - preventivně informační činnost

	DOPož - název kvalifikace	pro příslušníky KŘP (př. č. 2), útvarů s celorepublikovou působností, PP ČR	
51002575	Odbornost pro PIS	Pro příslušníky P ČR zařazené v preventivně informačních skupinách a dlouhodobě pověřené výkonem funkce pracovníka pro styk s veřejností či pracovníka prevence	R2/003 3

4.1.2 Kancelář a ředitelem přímo řízené útvary - krizové řízení

	DOPož a PK - název kvalifikace	pro příslušníky KŘP (př. č. 2), útvarů s celorepublikovou působností, PP ČR	
51001800	Krizové řízení P ČR - I	Krizové řízení I pro příslušníky a zaměstnance policie na pracovištích KŘ	P2/016 1
51003050	Obsluha systému PEGAS - krizové řízení	Obsluha PEGAS v oblasti krizového řízení	P2/019 1
51003075	Topografie pro krizové řízení	TOPO I pro pracovníky krizových pracovišť P ČR	P2/019 2

4.1.3 Kancelář a ředitelem přímo řízené útvary - ochrana utajovaných informací

	PK - název kvalifikace	pro zaměstnance policie KŘP (př. č. 2), útvarů s celorepublikovou působností, PP ČR	
51003525	Odborné pracoviště OUI	SK pro pracovníky odborného pracoviště ochrany utajovaných informací	R2/003 8
	§ 45 zák. č. 361/2003 Sb., § 230 ZP		
		Kurz pro bezpečnostní správce PC informačního systému VYDRA a DUDEK - pro jmenované bezpečnostní správce systému - policisty a zaměstnance policie	R2/001 0

Kryptografická ochrana

4.1.4 Kancelář a ředitelem přímo řízené útvary - kontrola

	DOPož a PK - název kvalifikace	pro příslušníky a zaměst. policie KŘP (př. č. 2), útvarů s celorep. působností, PP ČR	
51000778	Kontrolní pracovník - I. stupeň	SK I. stupně pro kontrolní pracovníky	P2/012 5
51001975	Kontrolní pracovník - ekonomické činnosti	Kontrolní pracovník na úseku kontroly ekonom. činností pro příslušníky a zaměst. policie	P2/017 1

5. Ředitelství pro řízení lidských zdrojů

	DOPož - název kvalifikace	pro příslušníky KŘP (př. č. 2), útvarů s celorepublikovou působností, PP ČR	
51000101	Instruktor služební přípravy	SK pro instruktory služební přípravy (střelecká + tělesná)	P2/001 9
51000064	Lektorské dovednosti	Základní kurz lektorských dovedností - pro výkon instruktorských činností P ČR	R2/000 6
	§ 45 zák. č. 361/2003 Sb., § 230 ZP		
		SK pro instruktory služební přípravy práce ve výškách I. st.	P2/001 7
		SK pro instruktory služební přípravy práce ve výškách II. st.	P2/001 8
		SK pro odbornou přípravu odstřelovačů - určení policisté ZJ	P2/002 2
		Specializační kurz, střelecká příprava z brokové zbraně	P2/004 4
		Kurz před přidělením zbraně	P2/010 8
		Přijímací zkouška - spec. kurz pro instruktory služební přípravy	P2/011 0
		Školení bezpečnosti práce pro instruktory služební přípravy práce ve výškách I. st.	P2/012 9
		Školení bezpečnosti práce pro instruktory služební přípravy práce ve výškách II. st.	P2/013 0

		Příprava příslušníků - instruktor střelecké přípravy ZJ ČR (krátké a dlouhé zbraně)	P2/018 7
		Assessment Centre - posuzovatel	P2/019 4
		Assessment centre - lektor	P2/019 9
		Kurz metody AT - výcvik lektorů	R2/001 2

6. Služba cizinecké policie

	DOPož - název kvalifikace	pro příslušníky SCP	
51004051	Vyhodnocování dokladů - kvalif. př. SCP	SK Vyhodnocování dokladů	P2/021 1
51004050	Specializační kurz "Vzdušná hranice"	SK "Vzdušná hranice"	P2/020 5
51001676	Šetření TČ a dokumentace	SK pro pracovníky skupin dokumentace SCP	P2/016 0
	§ 45 zák. č. 361/2003 Sb.		
		Vyhodnocování dokladů II	P3/003 9
		Ochrana vzdušných hranic	P3/003 8

7. Pyrotechnická služba P ČR

	DOPož - název kvalifikace	DOPož pro příslušníky PS P ČR, § 45 zák. č. 361/2003 Sb., pro přísl. ÚRN, OKTE KŘP, SCP	
51002375	Armádní příprava pro pyrotechniky P ČR	Armádní pyrotechnický kurz	P2/017 6
51002376	Základní pyrotechnický kurz	Základní pyrotechnický kurz	P2/017 7
51002377	Praktický výcvik v ničení munice	Praktický výcvik v ničení munice	P2/017 8
51002378	Prolongace po pyrotechniky	Prolongace oprávnění pyrotechnika	P2/017 9

51002379	Psovod - specialista na výbušniny	Psovod - specialista na vyhledávání výbušnin	P2/018 0
51002380	Prolongace - psovod - specialista na výbušniny	Prolongace - psovod - specialista na vyhledávání výbušnin	P2/018 1
51004125	Základní pyrotechnický kurz - N	Základní pyrotechnický kurz - N	P2/021 2
	§ 45 zák. č. 361/2003 Sb.		
		Ženíjní trhání pro policisty	P2/011 5

8. Ostatní - řízení motorových vozidel

	§ 45 zák. č. 361/2003 Sb., § 230 ZP		
		Řidičské oprávnění	
		Osvědčení pro učitele řidičů	R2/000 4
		Rozšíření řidičského oprávnění	

9. Služební zkouška

51000952	Služební zkouška §12 z.č. 361/2003 Sb.	příslušníci přijatí do služebního poměru k PČR na dobu určitou	
----------	--	--	--

10. Jazyková příprava

	DOPož a PK (příloha č. 1)		
51001005	A/N/F (dříve "cizí jazyk pro EU")	Anglický x německý x francouzský jazyk + konkrétní stupěň	
	Ruský jazyk	Ruský jazyk + konkrétní stupěň	
	Přípravný kurz ke Zkoušce MV 1. st. z jazyka německého		R5/001 7
	Přípravný kurz ke Zkoušce MV 2. st. z jazyka německého		R5/001 8
	Aj, zdokonalovací kurz po 2. stupni		

	Aj, zdokonalovací kurz po 3. stupni		
	Nástavbový jazykový kurz AJ po 3. stupni		R5/001 6
	Nj, zdokonalovací kurz po 1. stupni		
	Nj, zdokonalovací kurz po 2. stupni		
	Nj, zdokonalovací kurz po 3. stupni		
	FJ, zdokonalovací kurz po 2. - 3. stupni		
	§ 45 zák. č. 361/2003 Sb., § 230 ZP		
	Anglický jazyk - Zkouška MV		
	Německý jazyk - Zkouška MV		
	Francouzský jazyk - Zkouška MV		
	Španělský jazyk		
	Italský jazyk		
	Polský jazyk		
	J-AJ PJZ SCPP (Anglický jazyk - PJZ pro SCPP)	Anglický jazyk PJZ SCPP	R5/002 0
	J-NJ PJZ SCPP (Německý jazyk - PJZ pro SCPP)	Německý jazyk PJZ SCPP	R5/002 1
	J-RJ PJZ SCPP (Ruský jazyk - PJZ pro SCPP)	Ruský jazyk PJZ SCPP	R5/002 2
	J-NJ PJZ SPP (Německý jazyk - PJZ pro SPP, SŽP a SDP)	Německý jazyk PJZ SPP, SŽP a SDP	R5/002 3
	J-NJ PJZ SPP (Anglický jazyk - PJZ pro SPP, SŽP a SDP)	Anglický jazyk PJZ SPP, SŽP a SDP	R5/002 4

Poznámka - u jazyků se při zakládání v systemizaci v "charakteristice" volí to, co je požadováno, např. "Jazyková zkouška 1. stupně/maturita" apod.

x) viz též Přehled ekvivalentních vzdělávacích programů a náhradní plnění

Příloha číslo 2

DOTAZNÍK

Vážený pane, Vážená paní,

jmenuji se Petr Bebčák, jsem studentem Univerzity Palackého v Olomouci obor Pedagogika-Správní činnost a dovoluji si Vám předložit dotazník, který je průzkumným materiálem pro mou závěrečnou diplomovou práci na téma: **Aktuální problémy profesního vzdělávání policistů Policie České republiky.**

Jednou z hlavních priorit PČR je zvyšovat odbornost a kvalifikaci policistů kurzy a školeními. Cílem mého dotazníku je zjistit, zda opravdu účastníci těchto kurzu považují získané informace za přínosné, zda je využijí v praxi při svém povolání a v neposlední řadě zda jim účast na kurzu či školení zvyšuje jejich odbornost či kvalifikaci.

V dotazníku si prosím vyberte jednu z nabízených možností a tuto označte zakroužkováním příslušného písmene. Pokud dojdete k přesvědčení, že Váš názor lépe vystihuje jiná z nabízených variant, nevhodně zvolenou variantu přeškrtněte vodorovnou čarou.

Předem Vám děkuji za spolupráci a vyplnění tohoto anonymního dotazníku.

1. Pohlaví
 - a. muž
 - b. žena

2. Věk
 - a. 20-30
 - b. 30-40
 - c. 40-50
 - d. 50-60
 - e. 60 a více

3. Stupeň dosaženého nejvyššího vzdělání
 - a. střední odborné
 - b. úplné střední vzdělání (maturita)
 - c. vyšší odborné vzdělání
 - d. vysokoškolské

4. Jak dlouho pracujete u PČR?
 - a. méně než 3 roky
 - b. 3-5
 - c. 5-10
 - d. 10-15
 - e. 15-20
 - f. 20 a více

5. Služební zařazení

- a. Služba pořádkové policie
- b. Služba cizinecká a pohraniční policie
- c. Služba železniční policie a doprovody vlaků
- d. Služba služební kynologie a hipologie
- e. Služba kriminální policie a vyšetřování
- f. útvary s celorepublikovou působností
- g. Krajské ředitelství policie
- h. ostatní

6. Pracovní pozice

- a. management vrcholový
- b. management střední
- c. řízený pracovní

7. Myslíte si, že organizace vzdělávání u PČR pružně reaguje na Vaše potřeby?

- a. ano
- b. ne

8. Kolika vzdělávacích aktivit pořádaných PČR jste se v období minulých dvanácti měsíců účastnil?

- a. Žádného
- b. 1
- c. 2
- d. 3
- e. 4
- f. 5
- g. Více než 5

9. Jakého druhu vzdělávacích programů jste se účastnil v období minulých dvanácti měsíců?

- a. Kvalifikační příprava (ZOP)
- b. Další odborná příprava (povinné vzdělávací programy pro příslušníky jednotlivých složek)
- c. Příprava na vykonání služební zkoušky
- d. Nabídkových vzdělávacích programů (jazykové, odborné), pokud ano uveďte:

.....

.....

.....

.....

.....

10. Měl jste možnost si vybrat z nabízených vzdělávacích aktivit, ty které potřebujete ke své práci?
- Ano, vždy jsem si mohl sám vybrat vzdělávací aktivitu
 - Ano, přibližně polovinu vzdělávacích aktivit jsem si mohl navrhnout sám
 - Ne, nebyla mi umožněna účast na vzdělávací aktivitě, kterou jsem si vybral sám
 - Ne, vzdělávací aktivity mi vybírá pouze nadřízený (pověřený) pracovník
11. Byl jste vždy o obsahu vzdělávání, na které jste byl vyslán, obeznámen s časovým předstihem?
- ano, byl jsem vždy obeznámen/a podrobně
 - většinou ano
 - jen částečně
 - ne, nebyl jsem nikdy obeznámen/a
12. Kdo Vás s obsahem kurzu obeznámil?
- můj přímý nadřízený
 - zástupce nadřízeného
 - sám se informoval u školitele
 - nikdo mě neobeznámil
13. Bylo vám umožněno se na kurz odborně připravit i v rámci vaší pracovní doby?
- ano
 - ne
14. Pokud jste se nemohl na školení či kurz připravit, vnímal jste to při účasti na něm jako překážku?
- ano
 - ne
15. Jak hodnotíte přístupy lektorů na vzdělávacích akcích PČR?
- výborný
 - velmi dobrý
 - dobrý
 - dostačující
 - nevyhovující
16. Byl výklad vždy srozumitelný?
- ano, byl srozumitelný
 - částečně
 - ne, nerozuměl/a jsem mu
17. Zaujal vás způsob výkladu?
- ano
 - částečně
 - ne
18. Prokazoval vždy lektor dobré odborné znalosti?
- ano
 - částečně
 - ne

Příloha č. 3

Seznam grafů

Graf 1. návratnost.....	68
Graf 2. Pohlaví respondentů	68
Graf 3. Věk respondentů	69
Graf 4. Dosažené vzdělání	70
Graf 5. Délka služebního poměru	70
Graf 6. Služební zařazení	71
Graf 7. Pracovní pozice	72
Graf 8. Pružnost reakce na vzdělávací potřeby respondentů.....	73
Graf 9. Počet respondentů na vzdělávacích aktivitách dle délky služebního poměru	75
Graf 10. Počet respondentů na vzdělávacích aktivitách dle délky dosaženého vzdělání.....	76
Graf 11. Počet respondentů na vzdělávacích aktivitách dle pracovní pozice.....	76
Graf 12. Druhy absolvovaných vzdělávacích programů dle délky služebního poměru	78
Graf 13. Druhy absolvovaných vzdělávacích programů dle dosaženého vzdělání	78
Graf 14. Druhy absolvovaných vzdělávacích programů dle dosaženého vzdělání	79
Graf 15. Možnost vlastního výběru vzdělávacích aktivit dle délky služebního poměru	80
Graf 16. Možnost vlastního výběru vzdělávacích aktivit dle dosaženého vzdělání	81
Graf 17. Možnost vlastního výběru vzdělávacích aktivit dle pracovní pozice	81
Graf 18. Možnost seznámení se s obsahem vzdělávání dle délky služebního poměru	83
Graf 19. Možnost seznámení se s obsahem vzdělávání dle dosaženého vzdělání.....	83
Graf 20. Možnost seznámení se s obsahem vzdělávání dle pracovního zařazení.....	84
Graf 21. Způsob seznámení s obsahem vzdělávání dle délky služebního poměru.....	85
Graf 22. Způsob seznámení s obsahem vzdělávání dle dosaženého vzdělání.....	86
Graf 22. Způsob seznámení s obsahem vzdělávání dle pracovní pozice	86
Graf 23. Možnost odborné přípravy v rámci pracovní doby	87
Graf 24. Nemožnost odborné přípravy na obsah kurzu, jako překážka ve vzdělávání.....	89
Graf 25. Hodnocení přístupu lektorů dle délky služebního poměru.....	90

Graf 26. Hodnocení přístupu lektorů dle dosaženého vzdělání	90
Graf 27. Hodnocení přístupu lektorů dle pracovní pozice	91
Graf 28. Hodnocení srozumitelnosti výkladu dle délky služebního poměru	92
Graf 29. Hodnocení srozumitelnosti výkladu dle závislosti na dosaženém vzdělání	93
Graf 30. Hodnocení srozumitelnosti výkladu dle závislosti na dosaženém vzdělání	93
Graf 31. Způsob výkladu.....	94
Graf 32. Odborné znalosti lektora	96
Graf 33. Motivace k dalšímu vzdělání.....	97
Graf 34. Hodnocení výukových materiálů dle délky služebního poměru	98
Graf 35. Hodnocení výukových materiálů dle dosaženého vzdělání	99
Graf 36. Hodnocení výukových materiálů dle pracovní pozice.....	99
Graf 37. Využití získaných informací v praxi	100
Graf 38. Očekávání z kurzu	101
Graf 39. Obsah kurzů.....	103
Graf 40. Celkový dojem z kurzů dle délky služebního poměru.....	104
Graf 41. Celkový dojem z kurzů dle dosaženého vzdělání.....	105
Graf 42. Celkový dojem z kurzů dle pracovní pozice	105

Příloha č. 4

Seznam tabulek

Tabulka 1. Pružnost reakce vzdělávacích aktivit na potřeby respondentů	73
Tabulka 2. Počet účastí respondentů na vzdělávacích aktivitách pořádaných PČR v uplynulých 12 měsících	75
Tabulka 3. Druh vzdělávacích programů, kterých se respondenti účastnili v uplynulých 12 měsících	77
Tabulka 4. Míra možnosti vlastního výběru vzdělávacích aktivit	80
Tabulka 5. Obeznamení s obsahem vzdělávání v časovém předstihu	82
Tabulka 6. Osoby seznamující s obsahem nadcházejícího vzdělávání	85
Tabulka 7. Možnost odborné přípravy na obsah kurzu i v rámci pracovní doby	87
Tabulka 8. Vnímání nemožnosti přípravy na obsah kurzu i v rámci pracovní doby jako překážka ve vzdělávání	88
Tabulka 9. Hodnocení celkového přístupu lektorů	89
Tabulka 10. Hodnocení srozumitelnosti s výkladem	92
Tabulka 11. Zaujetí způsobem výkladu	94
Tabulka 12. Hodnocení odborných znalostí lektora	95
Tabulka 13. Dostatečná motivace k dalšímu vzdělávání	97
Tabulka 14. Spokojenost s výukovými materiály	98
Tabulka 15. Možnost využití získaných informací v praxi	100
Tabulka 16. Splnění očekávání z kurzů	101
Tabulka 17. Hodnocení obsahů kurzů	102
Tabulka 18. Celkový dojem z absolvovaných kurzů	104

ANOTACE

Jméno a příjmení:	Petr Bebčák
Katedra:	Ústav pedagogiky a sociálních studií
Vedoucí práce:	Doc. PhDr. Iveta Bednaříková, Ph.D.
Rok obhajoby:	2011

Název práce:	Aktuální problémy profesního vzdělávání policistů Policie České republiky
Název v angličtině:	Current Problems of Professional Learning of Policemen in Czech Police Forces
Anotace práce:	Diplomová práce se zabývá analýzou systému vzdělávání policistů Policie České republiky a identifikací jeho kladných stránek i problémů. Na základě této analýzy a výstupů empirického šetření zjišťuje do jaké míry akceptuje současný systém vzdělávání policistů doporučené principy a požadavky při vzdělávání dospělých a nakolik se získané znalosti a dovednosti promítají do praxe policistů. Práce odhaluje rezervy tohoto vzdělávání a předkládá doporučení k jeho dalšímu zkvalitňování. Upozorňuje také na složitost resortních vzdělávacích aktivit v závislosti na struktuře organizace Policie České republiky a poukazuje na nejvýraznější nedostatky v oblasti personálního řízení a vzdělávání v této organizaci.
Klíčová slova:	Policie České republiky, Lidské zdroje, Profesionalizace policistů, Celoživotní vzdělávání, Vzdělávání dospělých, Profesní vzdělávání, Systém vzdělávání policistů
Anotace v angličtině:	This thesis deals with analysis of the education of police officers Police of the Czech Republic and identification of its positive aspects and challenges. Based on this analysis and the outcomes of empirical investigation determined to what extent do we accept the current system of police training recommended principles and requirements for adult education and how the acquired knowledge and skills reflected in police practice. The work reveals the provision of education and presents recommendations for further improvement. It also highlights the complexity of the department of educational activities based on the organizational structure of the Czech Police and highlights the most significant shortcomings in personnel management and training in this organization.
Klíčová slova v angličtině:	Czech Police, Human Resources, Professionalization of police, Lifelong Learning, Adult Education, Professional Training, The police training
Přílohy vázané v práci:	Seznam povinných vzdělávacích programů Policie České republiky, Dotazník, Seznam grafů, Seznam tabulek
Rozsah práce:	117
Jazyk práce:	CZ