

Andragogika a etika ve veřejné správě

Roman Mišurec

Bakalářská práce
2014



Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně
Fakulta humanitních studií

Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně

Fakulta humanitních studií

Ústav pedagogických věd

akademický rok: 2013/2014

ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

(PROJEKTU, UMĚLECKÉHO DÍLA, UMĚLECKÉHO VÝKONU)

Jméno a příjmení: **Roman Mišurec**
Osobní číslo: **H11108**
Studijní program: **B7507 Specializace v pedagogice**
Studijní obor: **Andragogika v profilaci na řízení lidských zdrojů
v neziskové sféře**
Forma studia: **kombinovaná**

Téma práce: **Andragogika a etika ve veřejné správě**

Zásady pro vypracování:

Studium odborné literatury.

Vymezení teoretických východisek z oblasti andragogiky, veřejné správy a etického profesního jednání.

Příprava metodiky výzkumné části.

Použití kvantitativní metody formou dotazníku.

Zpracování a vyhodnocení získaných dat a jejich interpretace.

Vyvození závěrů na základě výsledků dotazníkového šetření, shrnutí.

Rozsah bakalářské práce:

Rozsah příloh:

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

Seznam odborné literatury:

- BENEŠ, Milan. Andragogika. Praha: Eurolex Bohemia, 2003. ISBN 80-86432-23-8.
HRONÍK, František. Rozvoj a vzdělávání v Čechách. Praha: Grada Publishing, 2007. ISBN 978-80-247-1457-8.
CHRÁSKA, Miroslav. Metody pedagogického výzkumu. Praha: Grada Publishing, 2007. ISBN 978-80-247-1369-4.
KÁŇA, Pavel. Základy veřejné správy. Ostrava: Montanex, 2007. ISBN 978-80-7225-244-2.
PALÁN, Zdeněk a Ladislav RÝZNAR. Vzdělávání dospělých v Evropě. Hradec Králové: Gaudeamus, 2000. ISBN 80-7041-879-6.
POMAHAČ, Richard. Základy teorie veřejné správy. Plzeň: Aleš Čeněk s.r.o., 2011. ISBN 978-80-7380-330-8.
PRUSÁKOVÁ, Viera. Základy andragogiky. Bratislava: Gerlach Print, 2005. ISBN 80-89142-05-2.
PŘÍKASKÝ, Jiljí V. Učebnice základů etiky. Kostelní Vydří: Karmelitánské nakladatelství, 2000. ISBN 80-7192-505-5.
VAJDA, Ján. Úvod do etiky. Nitra: Enigma Nitra, 2004. ISBN 80-89132-12-x.

Vedoucí bakalářské práce:

doc. PhDr. Mgr. Jaroslav Balvín, CSc.

Ústav pedagogických věd

Datum zadání bakalářské práce:

22. ledna 2014

Termín odevzdání bakalářské práce:

2. května 2014

Ve Zlíně dne 22. ledna 2014


doc. Ing. Anežka Lengálová, Ph.D.
děkanka




Mgr. Jakub Hladík, Ph.D.
ředitel ústavu

PROHLÁŠENÍ AUTORA BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

Beru na vědomí, že

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

Prohlašuji, že

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

Ve Zlíně 15.4.2014


.....

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

ABSTRAKT

Andragogika jako teorie vzdělávání dospělých je propojena s dalšími vědními obory jako například filozofie, etika, pedagogika a v neposlední řadě také sociologie. V teoretické části práce jsou popsány formy vzdělávání dospělých v České republice a jiných zemích Evropy. V tomto smyslu se jedná o komparativní přístup naší práce. Dále věnujeme pozornost historii veřejné správy u nás, vzájemného vztahu andragogiky a etiky a profesionalizaci andragogiky, která je zaměřena na cílovou skupinu, kterou je v naší práci Policie České republiky.

V praktické části se výzkum zaměřuje prostřednictvím dotazníkového šetření na úroveň absolvovaných školení, jak a jakými formami je v praxi uskutečňováno vzdělávání pracovníků. Zahnuje i oblast etiky a korupce. Výzkum byl proveden kvantitativní metodou. Zúčastnili se ho příslušníci Krajského ředitelství policie Zlínského kraje a Územního odboru PČR v Kroměříži.

Klíčová slova: andragogika, filozofie, etika, pedagogika, sociologie, korupce

ABSTRACT

Andragogy as a theory of adult education is linked with other disciplines such as philosophy, ethics, education and last but not least, sociology. The theoretical part of the thesis describes different forms of adult education in the Czech Republic and other European countries. In this sense, it is a comparative approach of our work. Furthermore, we pay attention to the history of public administration in our country, the relationship between adult education and ethics and professionalization of adult education, which focuses on the target group. It is Police of the Czech Republic in our work.

The practical part of the research is focused through a questionnaire survey on the level of completed training and as such forms is carried out in practice training. It includes the areas of ethics and corruption. The research was conducted by a quantitative method, which was attended by members of the Regional Directorate of Police in region of Zlín and the Town Police Department in Kroměříž.

Keywords: andragogy, philosophy, ethics, pedagogy, sociology, corruption

Děkuji doc. PhDr. Mgr. Jaroslavu Balvínovi, CSc. za odborné vedení mé bakalářské práce, rady a cenné připomínky, které mně poskytl. Dále poděkování patří prof. PhDr. Miroslavu Chráskovi, CSc., za jeho pomoc při realizaci praktické části. Děkuji také Janu Geržičákovi z Krajského ředitelství policie Zlínského kraje a Janě Kamrlové z Územního odboru PČR Kroměříž za distribuci dotazníků, bez nichž by realizace praktické části nebyla možná.

„Každý, kdo se přestane učit je starý, ať je mu dvacet, nebo sedmdesát. Každý, kdo se stále učí, zůstává mladý. To nejlepší v životě je zůstat mladým.“

Henry Ford

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

OBSAH

ÚVOD	9
I.	10
TEORETICKÁ ČÁST	10
1 K TEORETICKÝM VÝCHODISKŮM	11
1.1 LITERATURA DOMÁCÍ, ZAHRANIČNÍ A CIZOJAZYČNÁ	12
1.2 VZTAH TÉMATU K ANDRAGOGICE	16
1.2.1 <i>Historie veřejné správy v českých zemích</i>	16
1.2.2 <i>Vzdělávání pracovníků ve veřejné správě</i>	19
1.3 K ZÁKLADNÍM POJMŮM - CHARAKTERISTIKA ANDRAGOGIKY A VEŘEJNÉ SPRÁVY.....	23
2 VZTAH ANDRAGOGIKY, ETIKY A VEŘEJNÉ SPRÁVY	28
2.1 ANDRAGOGIKA JAKO TEORETICKÁ ZÁKLADNA VE VEŘEJNÉ SPRÁVĚ.....	28
2.2 ETIKA A VEŘEJNÁ SPRÁVA	30
2.3 ANDRAGOGIKA A JEJÍ FILOZOFICKÝ ROZMĚR KE VZDĚLÁVÁNÍ.....	33
3 POHLED NA PRACOVNÍ KVALITU V PČR	36
3.1 VÝZNAM PROFESNÍ ANDRAGOGIKY PRO VZDĚLÁVÁNÍ PČR.....	36
3.2 FILOZOFIE A ETIKA VE VZTAHU K CÍLOVÝM SKUPINÁM.....	38
3.3 PROFESNÍ ETIKA.....	39
II.	40
PRAKTICKÁ ČÁST	40
4 CÍLOVÁ SKUPINA VÝZKUMU	41
4.1 METODA VÝZKUMU	41
4.2 VÝSLEDKY ŠETŘENÍ.....	42
4.2.1 <i>Stanovení předpokladů pro Územní odbor Kroměříž</i>	47
4.2.2 <i>Stanovení předpokladů pro Krajské ředitelství policie Zlínského kraje</i>	51
4.3 VYHODNOCENÍ, NÁVRHY A DOPORUČENÍ.....	60
ZÁVĚR	63
SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY	64
SEZNAM POUŽITÝCH SYMBOLŮ A ZKRATEK	67

SEZNAM OBRÁZKŮ	68
SEZNAM TABULEK.....	70
SEZNAM PŘÍLOH.....	71

ÚVOD

Pojem *andragogika* je svou tvorbou obdobný jako pojem pedagogika. *Pedagog* byl v antickém Řecku člověk, doprovázející chlapce do školy (pais, agoge genitav paidos, agein => vedení chlapců). Jednalo se mimo jiné i o vychovatele nebo učitele a z tohoto byl odvozen název pedagogika. Andragogika vznikla obdobně, tedy odvozeninou slov doprovázení mužů (andros => muž, dospělý). Andragogika tedy znamená doprovázení člověka při jeho cestě za vzděláním, poznáním a pochopením světa. Andragogika nachází stále větší význam v životě člověka. Průměrný věk obyvatelstva se neustále zvyšuje. Lidé se budou mnohem častěji dožívat devadesáti i více let. V první polovině 19. století to nebylo ani padesát let, na konci 20. století průměrný věk překročil sedmdesát let. Ještě před šedesáti, sedmdesáti lety byl jedinec, který měl padesát, nebo šedesát let ve společnosti pokládán za starého. Dnes je zcela běžné vidět tyto lidi studovat například formou distančního studia, nebo na univerzitách třetího věku. Jedná se v podstatě o výchovu „starých starých“ v „mladé staré“, aby mohli být vzdělaní a aktivní. Současný člověk bude uplatňovat, nebo už uplatňuje svoje tvůrčí aktivity po celý život. Co ho k tomu vede? Touha poznávat stále nové věci, trénovat svou mysl na straně jedné. Na druhé straně nutnost, nebo i tlak ze strany zaměstnavatele zvýšit si vzdělání, které je důležité pro zachování stávajícího pracovního zařazení. Člověk v dnešní společnosti se ani nemůže spokojovat s dosaženými cíli, protože to co mu stačí dnes, bude zítra už málo.

Jan Amos Komenský se stal učitelem národů mimo jiné proto, že jako jeden z prvních lidí na světě pochopil tuto skutečnost a vypracoval návrh nejen školní, ale i celoživotní výchovy a vzdělávání. Jako humanista a univerzalista se tak nejvíce přiblížil budoucnosti a stal se nejen osobností dneška, ale i zítřka (Wolf, 2004, s. 26).

I. TEORETICKÁ ČÁST

1 K TEORETICKÝM VÝCHODISKŮM

V naší práci se budeme zabývat *vzděláváním pracovníků* ve veřejné správě. K tomuto vzdělávání patří neodmyslitelně také *vzájemný vztah andragogiky, etiky a etického chování*. Vzdělávání pracovníků probíhá pod vedením zkušených lektorů, psychologů a andragogů, kteří předávají na seminářích, školeních a přednáškách své zkušenosti a vědomosti, které pak aplikují pracovníci veřejné správy na svých pracovištích. Tyto procesy jsou nutné nejen pro zdokonalení komunikace a jednání ve vztahu *úředník - zákazník, klient*, ale i pro vytvoření dobrých mezilidských vztahů přímo na pracovišti a etického chování se zákazníkem, ale i mezi sebou.

Andragogika je poměrně mladá věda. S termínem andragogika se poprvé setkáváme v díle *Platónovo učení o výchově*, jehož autorem je německý vysokoškolský učitel *Alexander Kapp*, který vydal tento spis v roce 1833 a třetí kapitolu nazval *Andragogika neboli vzdělávání v dospělém věku*. V českých zemích se tento termín ujal o mnoho let později, do českého slovníku jej vnesl až v roce 1990 *Vladimír Jochmann* na olomoucké katedře andragogiky, aby tak nahradil pojem pedagogika dospělých pojmem výchova a vzdělávání dospělých.

Školy pro dospělé vznikají v USA ve 20. letech 19. století. V Anglii ve stejném období vznikají různé kluby, čítárny. Ve střední Evropě vznikají podobné spolky a organizace později. V Rakousku – Uhersku *Volksheim* ve Vídni (1900) a *Matica slovenská* (1863), která měla význam pro osvětu a vzdělávání dospělých. V Čechách a na Moravě se dá hovořit o pojmu andragogika od roku 1830, kdy vznikla *Malice česká*. Významné místo ve vzdělávání dospělých v českých zemích v 90. letech 19. století zaujímá *Dělnická akademie* (spoluzakladatel T. G. Masaryk) a také tělovýchovné organizace Sokol a Orel. Po vzniku ČSR r. 1918 se dostává vzdělání dospělých podpory strany státních orgánů. To vede k rozvoji různých typů vzdělání dospělých, např. lidových škol, vyšších lidových škol zaměřených na vzdělávací činnost a rekvalifikační kurzy. Po roce 1948 je vzdělávání a výchova dospělých podřízena zájmům Komunistické strany. V polovině 60. let 20. století vláda vydala usnesení o podnikovém vzdělávání. Vznikly tak tři druhy tohoto vzdělávání:

- závodní školy práce,
- podnikové technické školy,
- podnikové instituty.

Až po roce 1989 však můžeme hovořit o skutečném pojmu výchova a vzdělávání dospělých u nás, zásluhou *Vladimíra Jochmanna, Zdeňka Palána, Milana Beneše* a dalších.

1.1 Literatura domácí, zahraniční a cizojazyčná

Dynamický vývoj společnosti v polovině a na konci 19. století je spojen s průmyslovou revolucí, která měla velký vliv na vzdělávání dospělých. Zkrácení pracovní doby na 10 hodin dávalo větší možnosti věnovat se této činnosti.

Jiří Pokorný ve své knize *Lidová výchova* se zabývá vzděláváním dospělých zejména mezi lety 1890 - 1910. Velkou pozornost věnuje vzniku a působení *Dělnické akademie*, jejíž založení vzniklo spontánně na oslavách 1. máje 1890, kde byl ústřední postavou jejího zrodu sociální demokrat Josef Steiner. Výtěžek z prvomájových oslav posloužil k vybudování veřejné ubytovny a čítárny. Organizátoři z řad sociální demokracie realizovali i další projekty. *Zavedení pravidelných kurzů z těch věd, jejichž znalost podmiňuje všeobecnou jako: tělověda, historie, nauky sociální, účetnické, přírodovědecké a zeměznalské* (Pokorný, 2003, s. 152). Dělnická akademie neměla působit jen jako vzdělávací a kulturní organizace, ale někteří její představitelé zastávali názor, že by mohla nahradit odborovou ústřednu. Podle Masaryka však měla být pouze školou. Nedílnou součástí lidové výchovy a vzdělávání se staly bezesporu také *lidové kalendáře*. Byly vydávány zejména prostřednictvím Zemských ústředních spolků jednot učitelských a pod patronací katolické církve (Pokorný, 2003, s. 84).

Ještě na počátku 20. století platil kalendář za nejčtenější knihu vůbec, alespoň na venkově a jeho vliv se vůbec nedal podceňovat (Pokorný, 2003, s. 90).

Tady důležité zdůraznit, že v roce 1910 bylo v rámci Rakousko - Uherska v českých zemích jen 3% negramotných, zatímco v Chorvatsku to bylo 60%.

Milan Beneš ve své knize *Andragogika* Ve své knize rozlišuje rozdíly mezi pedagogikou a andragogikou. V pedagogice a andragogice se chápe učení jako schopnost člověka produktivně vytvářet nebo měnit představy, zvyky, chování, schopnosti a dovednosti. V pedagogice je učení odkázané na pomoc druhých (učitelů, vychovatelů, rodičů apod.). V andragogice se vychází z toho, že by dospělý, alespoň ve většině případů, měl mít možnost tuto pomoc vyžádat, nebo odmítnout. Dále pak uvádí, že andragogika se rozvíjí jako empirická věda. Od ní se očekává přínos k řešení praktických otázek. V deváté

kapitole knihy nazvané *Cílové skupiny ve vzdělávání dospělých* se zabývá vzděláváním seniorů. *Lidé v důchodovém věku tvoří v mnoha zemích politicky vlivnou skupinu. I jejich ekonomická (konzumní) síla je značná. Seniori se tak stali společenským problémem a zároveň předmětem zájmu vědy i vzdělávání dospělých. Starší lidé netvoří nějakou homogenní skupinu, jejich schopnosti a motivace k učení záleží na vzájemném působení dvou faktorů osobnosti a životní situace* (Beneš, 2003, s. 139).

Jiří Plamínek ve Vzdělávání dospělých shrnuje zkušenosti, které uznávaný autor získal v průběhu třiceti let praxe jako vysokoškolský učitel, tvůrce interaktivních tréninkových programů a nezávislý lektor a konzultant. Kniha se věnuje problematice vzdělávání dospělých. Nalezneme zde návod na výběr formy vzdělávání. Věnuje se metodice zvládnutí potíží, jež mohou při vzdělávání nastat. *Vzdělávání je tedy učení organizované s určitým záměrem. Tímto záměrem je obecně řečeno dosažení kompetence, neboli způsobilosti k nějaké činnosti, nebo množině činností* (Plamínek, 2008, s. 40).

Vzdělávání dospělých v Evropské unii a profesnímu vzdělávání pracovníků ve vybraných zemích EU věnují pozornost ve své knize *Vzdělávání dospělých a Evropa*, Zdeněk Palán a Ladislav Rýznar. Analyzují systémy vzdělávání pracovníků veřejné správy v jednotlivých zemích EU, vyhodnocují získané poznatky a letité zkušenosti z těchto zemí, ve kterých byl vždy demokratický systém, vyjma Německa a Rakouska, které procházely po II. světové válce obdobím denacifikace, jak v oblasti veřejné správy, tak i školství. *Systém vzdělávání správních úředníků ve Francii je dlouhodobě ověřen. Je centrálně řízen a absolventi příslušných vzdělávacích aktivit v systému dalšího vzdělávání jsou adekvátně platově ohodnoceni. Diferenciované učební plány jsou akceptovatelné i pro české podmínky* (Palán, Rýznar, 2000, s. 46).

Známý andragog Milan Beneš ve své knize *Andragogika filozofie - věda* hovoří jak se andragogika a pedagogika překrývají a co je i doložitelně spojuje. Andragogika s pedagogikou nacházejí i společná témata.

Mohlo by se zdát, že pedagogika se svými tradicemi a institucionálním zázemím nemůže mít těžkosti se v systému sociálních věd prosadit. Že tomu tak není, ukazuje příklad sousedního Německa. V SRN je přitom andragogika zařazena do systému věd o výchově a sdílí osudy pedagogiky (Beneš, 2001, s. 17).

Zdůrazňuje také orientaci andragogiky na další příbuzné vědy, zejména na filozofii a sociologii.

Orientace na příbuzné vědy je nadále aktuální. Yves Bertrand dokládá, že dnešní vzdělávací teorie těchto zemí¹ vychází z filozofie, náboženských představ, psychologie, sociologie a sociální psychologie. Dnešní spektrum nabízených přístupů je mnohem bohatší než v 19. století. Pro andragogiku, která se orientuje spíše na sociologii, platí totéž (Beneš, 2001, s. 25).

Kniha Jaroslava Mužíka, *Profesní vzdělávání dospělých* je určena čtenářům o vzdělávání dospělých, je vhodná pro pracovníky personálních oddělení, manažery firem a studenty oboru andragogiky na vysokých školách. Autor se věnuje zejména společenským a hospodářským vlivům, které mají podstatný vliv na vzdělávání dospělých. Od konce II. světové války po současnost, kdy se nacházíme v éře globalizace světových a hospodářských procesů. Popisuje různé modely vzdělávání a typy škol určené pro tuto cílovou skupinu. Podstatnou část své publikace věnuje podnikovému vzdělávání a personální politice, rozvoji a plánování.

Vzdělávání považujeme za celoživotní proces. Stále více se hovoří o koncepci, učí se jedinec- učí se podnik - učí se společnost. Personální plánování je důležité zejména v souvislosti s technickým a technologickým rozvojem podniku, nebo při zavádění nových výrobků či činností v podniku (Mužík, 2000, s. 76).

Hana Bartoňková se v knize *Firemní vzdělávání* věnuje studiu pracovníků ve firmě. Kniha je zejména určena pro pracovníky v oblasti řízení lidských zdrojů a lektorů v oblasti vzdělávání. Vhodná je i pro studenty, kteří na tento obor připravují. Usnadňuje náhled na vzdělávání pracovníků ve firmě z perspektivy strategického přístupu. Ukazuje důležitost náhledu na firemní vzdělávání z hlediska strategie firmy i to, jak se strategie firmy může odrazit ve strategii firemního vzdělávání. Rozděluje zde firemní vzdělávání do čtyř oblastí a to: trénink, koučování, školení a poradenství. Věnuje pozornost metodám používaným ke vzdělání *na pracovišti* (instruktáž, koučování, pracovní porady apod.) a *mimo pracoviště* (přednáška, seminář, případové studie atd.)

Rozvoj a vzdělávání pracovníků je jeden z podstatných nástrojů, kterým můžeme ve firmě řídit výkon. Cíle vzdělávací akce mají několik úrovní a můžeme tak hovořit o posloupnosti

¹ USA, V. Británie, Kanada a další francouzsky mluvící země.

cílů. Jsou to zejména výkonnostní cíl, učební cíl a umožňující cíl, nebo také dílčí, specifický či jednotlivý cíl (Bartoňková, 2010, s. 135).

Július Matulčík se v Teorii výchovy a vzdělání dospělých v zahraničí zmiňuje v 1. kapitole konference UNESCO², které se krátce po svém vzniku začalo zabývat problémem výchovy a vzdělávání dospělých. V další kapitole popisuje teorii výchovy a vzdělávání dospělých v zahraničí a vývoj komparativní andragogiky. Pro vymezení podstaty a předmětu komparativní andragogiky, měla klíčový význam konference v Nordborgu (Dánsko, 1972). Účastníci konference jasně odlišili srovnávací andragogiku od srovnávací pedagogiky (Matulčík, 2004, s. 49). Dále pak se věnuje metodám komparativní andragogiky a jejího členění na metodu historickou, opisnou, sociologickou, statistickou a metodu rozhovoru. V další části knihy se zmiňuje o vývoji teorii výchovy a vzdělávání v zahraničí od doby osvícenství, kdy se problematikou výchovy a vzdělávání zabývali např. J. J. Rousseau (Francie), J. Locke (Anglie), J. W. Goethe, F. Schiller (Německo). Další významný mezník byl revoluční rok 1848 a s ním požadované právo na vzdělání a zvyšování vzdělanostní úrovně. Seznamuje nás i s ideami a názory významných představitelů andragogiky v zahraničí, např. Heinrichem Hanselmannem a Franzem Poegellerem. Hanselmann nesouhlasí s pojmem lidová výchova, když upozorňuje, že ve skutečnosti se tím nemyslí výchova celého národa, ale jen jeho částí a tou je výchova dospělých. Poegeller se ve svých pracech se zaměřuje nejen na rozdíly mezi andragogikou a pedagogikou, aby zdůraznil zvláštnosti vzdělávání dospělých od výchovy dětí, ale vychází z důsledné antropologické analýzy dospělých (Matulčík, 2004, s. 88).

*Člen Rakouské akademie věd Wolfgang Brezinka se v knize *Východiska k poznání výchovy* mimo jiné zabývá i podstatou filozofie výchovy a jejím pojetím, názory na filozofii výchovy. Představitelé filozofie od Platona po Deweye se vyjadřují o filozofii výchovy a to co jim na ní připadalo důležité.*

*Pod názvem *filozofie výchovy* nalézáme také systémy, které můžeme podle jejich převažujících znaků označit jako světonázorové filozofie výchovy. Autoři, kteří se přídně drží starého rozlišení filozofie na teoretickou a praktickou, zdůrazňují její teoretický ráz (Brezinka, 2001, s. 188).*

² United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization (Organizace OSN pro výchovu, vědu a kulturu).

Kniha *Management veřejné správy, teorie a praxe* Glenna Wrighta a Juraje Nemce má nejen připravit studenty, kteří se chystají pracovat ve státní správě, ale je určena i pro stávající zaměstnance. Zaměřuje se na kompetence a role manažerů. V kapitole od Glenna Wrighta čtenář získá informace úvodu do managementu veřejné správy a transformace této sféry zemí střední a východní Evropy. *Na právnických fakultách a na fakultách veřejné správy v zemích střední a východní Evropy převažuje evropský přístup. Existuje zde přirozená tendence navazovat na německý, rakouský, nebo francouzský systém, tak jak tomu bylo v minulosti* (Wright, Nemeč, 2002, s. 31). Druhá kapitola od Jacka Prokopa obsahuje poznatky, které jsou určeny manažerům v těchto zemích. *Prvním strategickým krokem je definování koherentní vize budoucí situace. Budoucí stav by měl vyjadřovat zájmy občanů a zaměstnanců a dosáhnout všeobecnou podporu obyvatel* (Wright, Nemeč, 2002, s. 85).

1.2 Vztah tématu k andragogice

Kterýkoliv státní útvar, ať už je jeho zřízení autoritativní, nebo demokratické, nutně potřebuje k zabezpečení své činnosti fungující správu. Ta se v podmínkách České republiky dělí na *veřejnou správu a soukromou správu*. Veřejná správa má za cíl sledovat veřejný zájem, tzn. veřejné blaho, sociální služby, bezpečnost osob apod. Ta se dále člení na *státní správu, samosprávu a ostatní veřejnou správu*. Soukromá správa sleduje pouze zájem soukromý ve prospěch jednotlivce, nebo úzkého okruhu osob. K tomu, aby veřejná správa fungovala je také třeba *vzdělávání* pracovníků a rozvíjení jejich vědomostí v této sféře, které pak mohou uplatnit v praxi. Nejdříve si však připomeneme historii veřejné správy v českých zemích.

1.2.1 Historie veřejné správy v českých zemích

Historii veřejné správy, nebo spíše správy v českých zemích bychom mohli datovat až do středověku. Za zmínku stojí jmenovat asi dva nejvýznačnější panovníky v našich dějinách, *Přemysla Otakara II. a Karla IV.* Za jejich panování dochází již ke skutečnému pojmu *správa*. Je to *první* etapa vývoje zřízení krajských systémů tzv. *stavovského zřízení*.

Za vlády Přemysla Otakara II. vznikají hradské správní obvody a funkce kastelána, který byl hlavou tohoto obvodu. Na královských hradech jsou pak ve funkci správců purkrabí. Vznikají zemské soudy a lenní obvody v pohraničních oblastech.

Původní královští úředníci, sudí, komorník, písař, se změnou charakteru soudu stali definitivně úředníky zemskými (Janák, Hledíková, Dobeš, 2005, s. 53).

Za doby panování Karla IV. zaujímal významné místo ve správě královský hejtman.

Jelikož hejtman byl vždy královským úředníkem v plném významu, byli těmito hejtmany jmenováni vždy osoby plně králi oddané (Janák, Hledíková, Dobeš, 2005, s. 64).

Za druhou etapu tohoto vývoje považujeme období konce vlády *Marie Terezie* (1740 - 1780). Zvláště za panování *Josefa II.* (1780 - 1790) dochází k reformám. Jednou z nich je i zrušení *poddanství*³ roku 1781. Zde již patrné vytlačování stavovského vlivu z veřejné správy. Vznikly *krajské úřady*, v obcích byli ustanoveni rychtáři. Josefínské reformy jsou spjaty s *tolerančním patentem*, který panovník vydal roku 1781. Znamenal náboženskou toleranci. Zasloužil se o reformu soudnictví a vybudování policejní organizace. Jeho syn *Leopold II.* (1790 - 1792), většinu reforem zrušil, vyjma zrušení *poddanství* a ponechání relativní náboženské svobody.

V roce 1784 byla prohlášena němčina všeobecným úředním jazykem a ti úředníci, kteří se jí nenaučili, měli být propuštěni a dostat penzi podle služebních let. Výchova úřednictva byla tzv. politickými vědami, které se pěstovaly i v ostatních zemích, avšak v Rakousku byl na ně kladen mimořádný důraz a na univerzitách ve Vídni a v Praze vznikly stolice policejní a kamerální vědy (Janák, Hledíková, Dobeš, 2005, s. 137).

Revoluční rok 1848 předcházel *třetí* etapě. Na začátku 50. let zůstávala hlavní tíha státní správy na krajích, ale po reorganizaci v roce 1855, postupně přecházela na okresy. Další významnou událostí, která měla vliv na vývoj veřejné správy, bylo dualistické⁴ uspořádání země v roce 1867.

Již v červenci 1867 byl ovšem přijat zákon o odpovědnosti ministrů. Nejvyšším orgánem státní správy byla ministerstva, v čele s ministrem. Záhy po přijetí prosincové ústavy došlo v květnu 1868 i k reformě politické správy, která fungovala na úrovni zemí a okresů a v souvislosti s ní byly odstraněny poslední zbytky krajské správy. Reformy správy byly

³ Poddaní se mohli svobodně stěhovat, uzavírat sňatky, posílat děti do škol. Povinnost roboty však zůstala, až do roku 1848.

⁴ Rakousko - Uhersko.

provázeny i úpravami postavení státních zaměstnanců. Uzákoněny byly definitivní, služební postupy, penzijní pojištění a další (Mates, Matula, 1998, s. 8 - 9).

Po vzniku samostatného Československa v roce 1918 dochází k reformě veřejné správy v letech 1920 a 1927. V období tzv. *druhé republiky* (1938 - 1939) jsou znatelné zásahy i v oblasti veřejné správy.

Jak uvádí *prof. Pavel Mates a prof. Miloš Matula* ve své publikaci *Kapitoly z dějin a teorie veřejné správy* v prosinci 1938 byl přijat zákon č. 330/1938 Sb. tzv. *zmocňovací zákon*.

Přijetím zmocňovacího zákona přestalo být Česko - Slovensko parlamentní republikou, protože nejdůležitější pravomoc parlamentu, tj. přijímat zákony, byla přenesena na výkonnou moc. Ke změnám došlo i v oblasti Územní správy. Nejprve bylo reagováno na situaci, kdy v důsledku okupace pohraničí zůstalo sídlo okresu mimo hranice republiky. Správa takového okresu byla předávána hejtmanovi sousedního okresu a současně bylo rozpuštěno okresní zastupitelstva a nahrazeno okresní správní komisí (Mates, Matula, 1998, s. 18).

Během okupace českých zemí v letech 1939 - 1945 bylo zřízeno 19 *oberlandrátů*, v jejichž čele byli vrchní zemští radové.

Zemská správa formálně existovala, avšak do funkcí zemských viceprezidentů byli jmenováni nacisté, kteří byli postaveni na stejnou úroveň jako zemští prezidenti (Lacina, Čechák, 2001, s. 58).

Po II. světové válce dochází k novému zemskému uspořádání. V roce 1949 jsou zřízeny nové kraje, které působí do roku 1960. Bylo zřízeno 13 krajů, jehož nejvyšším orgánem bylo plénum. Všechny složky veřejné správy byly podřízeny zájmům komunistické strany.

Prvním z významnějších aktů, jímž byla provedena ústava v oblasti veřejné správy, se stal zák. č. 280/1948 Sb. o krajském zřízení. Od 1. 1. 1949 byly zrušeny země a zřízeno 19 krajů⁵, které se dále členily na 270 okresů v Praze, existoval Ústřední národní výbor s působností KNV (Mates, Matula, 1998, s. 25).

Jak uvádí *Pavel Mates a Miloš Matula* ve své již zmíněné publikaci existovala třístupňová soustava národních výborů (krajské, okresní a místní)

⁵ 13 krajů v českých zemích, 6 na Slovensku.

Zůstala základní centralistická koncepce územní správy nezměněna, prvky samosprávy se v ní neobjevily ani náznakem (Mates, Matula, 1998, s. 26).

V roce 1960 dochází *zák. 36/1960 Sb.* k redukci krajů na sedm (na území České republiky). Toto krajské uspořádání trvalo až do roku 1990.

Krajské národní výbory (KNV) určovaly koncepci rozvoje kraje v oblasti hospodářství, kultury, zdravotnictví a sociálních věcí. *Okresní národní výbory (ONV)* dohlížely na MNV a MěstNV v obvodu jejich působnosti. Účastnily se také regulace zaměstnanosti a umístění pracovních sil. *Městským národním výborům (Měst)* náležela oblast plánování (Janák, Hledíková, Dobeš, 2005, s. 454).

Změny, které přinesl rok 1989, znamenaly nejen návrat demokracie do naší společnosti, ale výrazně se dotkly i struktury ve veřejné správě. Základním kamenem se stává samospráva obcí, které mohou spravovat své záležitosti už zcela samostatně. V již samostatné České republice jsou v rámci reformy veřejné správy podstatné tyto změny:

1. Fáze - zřízení krajských samospráv *zák. č. 347/1997* v roce 2000.

2. Fáze - decentralizační procesy např. zrušení okresních úřadů.

Důležitou změnou v tomto období, která se dotýká bezprostředně pracovníků ve veřejné správě, se stává nový způsob vzdělávání. Seznamují se s novými formami vzdělávání dospělých jako je např. *trénink*, kdy je účastník cvičen trenérem, *koučováním*, zde se pracovník musí učit a učit, *školením*, účastník je informován lektorem, *poradenstvím*, účastník je instruován poradcem. Zcela novým prvkem je zde práce s informačními technologiemi.

Pracovníci se však musí zejména učit novému způsobu myšlení v demokratické samosprávě a ve společnosti, jako takové. Samozřejmě, byrokracii a korupci ve veřejné správě vymýt zcela nelze, ale výrazně ji omezit je možné. Výraznou měrou k tomu pomáhají semináře, případové studie a přednášky, které většinou probíhají mimo pracoviště.

1.2.2 Vzdělávání pracovníků ve veřejné správě

Nedílnou součástí pracovního, nebo služebního poměru pracovníků veřejné správy je vzdělávání a prohlubování si svých vědomostí. Jednou z možností jak si zvýšit kvalifikaci a platovou třídu, nebo nutnost si ji uchovat je distanční studium na vysokých školách. Další

formy vzdělávání mohou probíhat buď přímo na pracovišti, nebo mimo něj, prostřednictvím vzdělávacích agentur.

Ve vzdělávání svých zaměstnanců, kteří splňují stanovená kritéria pro zařazení mezi úředníky, postupují jednotlivé složky veřejné správy podle zákona o úřednících územních samosprávných celků, č. 312/2002 Sb. Zákon se vztahuje na zaměstnance, kteří jsou zařazení k výkonu práce do úřadu územního samosprávného celku. Nevztahuje se tedy ani na členy volených orgánů, ani na zaměstnance zařazené v organizačních složkách územního samosprávného celku. Hlavním cílem zákona je zajištění kvalitního, efektivního a nestranného výkonu veřejné správy v území. Předpokladem k tomu je *profesionalizace* úředníků samospráv. Profesionalizací se rozumí zvýšené nároky na odbornost, stanovení povinností odpovídajících charakteru jejich práce a poskytnutí záruk a kompenzací, které by vyvažovaly rozšířené nároky a povinnosti.

Všechny personální otázky, týkající se úředníků územních samosprávných celků, řeší tedy Zákon č. 312/2002 Sb. Hlavním cílem zákona je zajištění kvalitního, efektivního a nestranného výkonu veřejné správy v území.

Zákon č. 312/2002 Sb. udává:

§ 18

(1) Úředník je povinen prohlubovat si kvalifikaci účastí na:

a) vstupním vzděláváním,

b) průběžném vzděláváním

c) přípravě a ověření zvláštní odborné způsobilosti,

nestanoví-li tento zákon jinak.

[<http://www.zakonyprolidi.cz/cs/2002-312>]

Formy vzdělávání, se kterými se můžeme setkat ve veřejné správě, mají v každé oblasti, nebo odvětví svá různá specifika, ale podstata této činnosti stejná. Prohlubování si svých vědomostí, seznamování pracovníků se s novými zákony, technologiemi, které nutně potřebují při každodenním výkonu své práce. Formy tohoto vzdělávání, se kterými se mohou pracovníci veřejné správy setkat, mohou být:

Komplexní výukové metody

1. E-learning

E-learning má své klady a zápory. V době svého nástupu na pole vzdělávání byl očekáván s velkými nadějemi, protože se předpokládalo, že 80 - 90 % nákladů budou činit úspory na výuku. Entusiasmus vystřídalo částečně zklamání. Hlavním důvodem byla nechuť trávit veškerý čas u počítače. Je zde absence vyučujícího a přímý kontakt *žák - učitel* (Hroník, 2007, s. 194).

2. Televizní výuka

Vynález televize a postupem času videa znamenal novou formu výuky, která je uplatňována i v sektoru veřejné správy. Film, který měl doposud monopol i v oblasti vzdělávání je nahrazován televizní výukou, nebo videem. Nejdříve se tak stalo v USA v roce 1956 v Chicago City Colledge. Ukázalo se, že nejefektivnější je kombinace televizní výuky (videa) s doprovodnými písemnými materiály (Maňák, Švec, 2003, s. 185).

3. Výuka podporovaná počítačem

S rozvojem informačních technologií nastupuje nová forma vzdělávání prostřednictvím PC. Teoretický základ této výukové metody položil americký psycholog B. F. Skinner. Při výuce může uplatnit při prezentaci výukových programů (Maňák, Švec, 2003, s. 187).

Může se také použít při zkouškách v podobě testů, kdy na jednotlivé otázky zkoušený odpovídá např. možností výběru a - d.

4. Distanční studium

Vzdělávání formou distančního, nebo kombinovaného studia na vysokých školách si mohou pracovníci veřejné správy zvýšit svou kvalifikaci, nebo toto studium absolvují z důvodu chybějícího vzdělání pro svou funkci. Část studia probíhá na fakultě, kde navštěvují přednášky, další část je určena pro samostudium. Většinou řada studentů však končí studium titulem bakalář, který jim zabezpečuje stávající pracovní pozice. Na *UTB FAME* ve Zlíně je přímo vyhrazen obor týkající se veřejné správy s názvem, Hospodářská politika a správa, veřejná správa a regionální rozvoj.

5. Panelová diskuse

Několik lektorů diskutuje na nějaké téma a sdělují své názory a připomínky posluchačům, kteří se postupně zapojují do diskuse. Mohou vznést své dotazy a stanoviska k danému problému. Ačkoliv je tato metoda účinná, (jedná se o vzájemnou konfrontaci názorů) není často využívána (Palán, 2002, s. 144).

6. Případové studie

Tato výuková metoda je určena především pro vzdělávání vedoucích pracovníků a manažerů. Při výuce je stimulován buď skutečný, nebo smyšlený problém, který se může vyskytnout na pracovišti. Účastníci akce snaží daný problém správně vyhodnotit a navrhnout správné řešení problému (Koubek, 1995, s. 226).

Klasické výukové metody

1. Přednáška

Každá výuková metoda může být dobrá, nebo špatná. U dobré přednášky posluchači oceňují zvládnutou techniku řečového projevu. Pro lektora je důležité při přednášce nesesedět, může se pohybovat, sledovat posluchače, zda je téma zaujalo, měnit intonaci hlasu, který by měl být přiměřený. Během přednášky může využít k upoutání pozornosti nějaká sdělení, se kterými posluchači mohou souhlasit, nebo polemizovat (Maňák, Švec, 2003, s. 62).

2. Instruktaž

Klasické druhy instruktáže jsou klasická a písemná. Prezentace prostřednictvím audiovizuálních prostředků se využívá při kombinaci statického a dynamického obrazu při instruování. Instruktaž má mnoho variant. Jednou z nich je kognitivní trénink.

Jde vlastně o jednoduchou formu zácviku nového pracovníka, který pod dohledem zkušeného kolegy osvojuje pracovní činnost pozorováním, nebo napodobováním (Koubek, 1995, s. 222).

3. Coaching

Koučování je jednou z metod, která pomáhá pracovníkům se zorientovat ve svých pracovních problémech. Kouč by měl být zralá osobnost. Během koučování se nesnaží klienta ovlivnit, ani mu vnutit svůj názor.

4. Školení

Školení je výuková metoda, která probíhá většinou mimo pracoviště, pod vedením lektora. Může být jednodenní, nebo několikadenní.

Významnou institucí, která se zabývá vzděláváním pracovníků veřejné správy v České republice je *Vzdělávací centrum pro veřejnou správu České republiky o. p. s.* Posláním této společnosti je reagovat na stávající potřeby a předvídat budoucí vývoj veřejné správy. Poskytování kvalitních vzdělávacích služeb pracovníků veřejné správy je vizí společnosti.

Předmětem činnosti jsou zejména vzdělávací služby pro státní správu, samosprávu, sociálních služeb, pracovníků ve školství a jiných skupin veřejného a neziskového sektoru, která přispívá ke zvyšování kvality výkonu ve veřejné správě.

A jak je tomu v některých zemích EU? Německo a Rakousko jsou země s bohatou tradicí a historií působení veřejné správy.

Ve *Spolkové republice Německo* se zaměřuje Vysoká škola pro správní vědy Speyer na zkvalitnění znalostí vyšších úředníků státní správy. Vysoké školy veřejné správy, z nichž nejvýznamnější je Fachhochschule für Verwaltung und Rechtspflege v Berlíně a Bádensku - Würtensbersku je určena pro úředníky středních a nižších funkcí. Je také specializovaná na školení školitelů. V *Rakousku* působí Spolková akademie veřejné správy (Bundesverwaltungsakademie), která slouží jako příprava vrcholového managementu a je podřízena spolkovému kancléři. Na akademii působí 300 externích lektorů. Dalším vzdělávacím střediskem pro veřejnou správu je Vídeňská akademie místní správy (Palán, Rýznar, 2000, s. 45. s. 49).

1.3 K základním pojmům - charakteristika andragogiky a veřejné správy

V této části práce se budeme zabývat charakteristikou andragogiky a veřejné správy.

Andragogika jako věda

Milan Beneš ve své knize *Andragogika, teoretické základy* jasně odlišuje označení, které používalo v Československu za éry socialismu, *výchova a vzdělávání dospělých*. Jak uvádí: *Andragogika*:

- je vědní obor v systému věd o výchově a vyučování, zaměřený na veškeré aspekty vzdělávání a učení se dospělých
- studijní obor v programu pedagogických věd, sloužící přípravě budoucích odborníků v oblasti vzdělávání dospělých (Beneš, 2003, s. 13).

Zdeněk Palán ve *Výkladovém slovníku lidských zdrojů* parafrázuje Milana Beneše, ale dodává: *Na obsah pojmu i obsah andragogiky jako vědecké disciplíny nejsou dosud názory sjednoceny. Bývá většinou chápána jako synonymum pojmu vzdělávání dospělých* (Palán, 2002, s. 16).

Odkazuje také na Hanselmana a jeho *sociální andragogiku*. Dále připomíná holandské pojetí andragogiky, tzv. *jednání lidí* (Prusáková, 2005, s. 16).

Jak uvádí prof. *Viera Prusáková* v *Základech andragogiky*, základní andragogické disciplíny vychází ze zkoumání andragogiky, který sestává ze vzdělávání, výchovy a poradenství. Základem je *systematická andragogika*. Mezi další disciplíny můžeme přiřadit:

1. teoretické disciplíny:

- historie vzdělávání a výchovy dospělých,
- teorie vzdělávání dospělých,
- teorie výchovy dospělých,
- komparativní andragogiku.

2. aplikované disciplíny

- profesní andragogika,
- sociální andragogika,
- kulturně - osvětová andragogika.

(Prusáková, 2005, s. 16).

V naší práci se budeme dále podrobněji věnovat aplikovaným disciplínám.

Profesní andragogika se zaměřuje na odborné vzdělávání pracovníků, vzděláváním lidských zdrojů, ale i péčí o ně samotné. Měla by vytvářet podmínky k seberealizaci člověka a vztahů člověk – člověk, člověk – práce, člověk – kolektiv, člověk – člověk.

Sociální andragogika

- *předmětem sociální andragogiky je vzdělávání, výchova a pomoc dospělého člověka při jeho zařazení do života ve společnosti.*

Jedná zde např. o pomoc ze strany Úřadů práce při různých rekvalifikačních kurzech. Rekvalifikace je jedna z možností řešení situace nezaměstnaného.

Rekvalifikační programy jsou většinou projektovány ne vždy jako příprava na uplatnění na trhu práce, ale jako příprava na jinou profesi.

- *pomoc při změnách v životě jedince a situaci sociální nouze*⁶

Do této oblasti patří činnost Magistrátu, sociální správy. Pomoc a začlenění člověka do společnosti.

Kulturně osvětová andragogika se využívá v oblasti kultury a kulturně – výchovné činnosti. Předmětem kulturní andragogiky je:

- *pomoc dospělému člověku při akulturaci a udržování jeho kulturní kompetence v přizpůsobování změněným podmínkám*
- *kultivace osobnosti prostřednictvím kulturně- výchovné činnosti* (Palán, 2003 s. 161)

Jak jsme uvedli v úvodu naší práce, pojem andragogika poprvé použil *Alexander Kapp* ve svém díle *Platónovo učení o výchově*, (1833). Na opačném pólu těchto myšlenek stál *Johann Friedrich Herbart*, který zastával názor, že předmětem výchovy mohou být jen děti. Byť Kapp položil jen základy andragogiky, my se přikláníme k jeho názoru. V 50. letech 20. století byla postavena andragogika na úroveň vědy. Zasloužili se o to hlavně *Heinrich Hanselmann* (Andragogika, 1951) a *Franz Poeggeler* (Úvod do andragogiky, 1957).

Mezi nejvýznamnější andragogy České republiky můžeme přiřadit: Milana Beneše, Zdeňka Palána, Vladimíra Jochmanna, Dušana Šimka, Jaroslava Mužíka a další. Na Slovensku Vieru Prusákovou, Jána Perhácse a Júlia Matulčíka.

Veřejná správa jako součást fungujícího státu

Veřejnou správu chápeme jako lidskou společnost, která je zorganizovaná v určitém státním zřízení. Pojem veřejná správa je chápána:

- správa území,
- správa záležitostí,
- správa financí,
- správa objektů.

⁶ Stav, kdy si občan sám nemůže zabezpečit péči o vlastní osobu, péči o vlastní domácnost, kontakt se společenským prostředím, především vzhledem k věku, nepříznivému zdravotnímu stavu. (Palán Zdeněk, 2003, s. 196)

Veřejnou správu můžeme charakterizovat podle jejich *funkcí*:

mocenskou - ta donucuje, přikazuje a zakazuje. Veřejná moc je schopna zasahovat a regulovat chod a chování společnosti správným směrem.

ochrannou - vnitřní (policie, celní správa),

- vnější (armáda).

organizační - státní (kraje, obce),

- institucí (organizace správy obrany stázu, soudů),

- občanů (vzdělávání, sociálního zabezpečení, zdravotní služby).

regulační - spočívá na základech politického pluralismu. Je založena na vzájemné solidaritě a komunikaci. Umožňuje sdružování a shromažďování občanů na demokratickém principu.

funkce služeb veřejnosti - tímto pojmem se rozumí služby ekonomické, sociální, pečovatelské a další (Káňa, 2007, s. 12 - 13).

Subjekty veřejné správy v České republice:

Stát, který je chápán jako právnická osoba a je suverénní korporací. Zřizuje organizační složky.

Veřejnoprávní korporace, je právnickou osobou. Je zřízena vrchnostenským aktem, tzn. zákonem. Je jí svěřena rozhodovací pravomoc.

Veřejný ústav je subjekt veřejné správy, který plní určité veřejné služby, např. veřejné školy, nemocnice apod.

Veřejný podnik, veřejný zájem je jeho hlavní činností. Je zřízen za účelem zisku.

Nadace a nadační fondy jsou právnickou osobou soukromého práva. Zřízeny smlouvou, nebo zřizovací listinou. Zák. 227/1997 Sb.

Obecně prospěšné společnosti mají poskytovat obecně prospěšné služby. Jsou právnickou osobou a zřizovány základovou smlouvou, zák. č. 248/1995 Sb.

Státní veřejné fondy, disponují majetkem a finančními prostředky státu, např. Fond národního majetku, Pozemkový fond a další.

Veřejná správa jako součást v systému veřejné moci není jen souhrn nařízení, příkazů a zákonů, kterými se mají řídit občané toho, či onoho státu. Je to také živý organismus, sestávající z pracovníků veřejné správy, kteří se denně setkávají na úřadech s lidmi, vyhledávající často pomoc, radu a očekávají jejich vstřícnost.

2 VZTAH ANDRAGOGIKY, ETIKY A VEŘEJNÉ SPRÁVY

Každý pracovník veřejné správy by si měl být vědom, že výkon jeho pracovního, nebo služebního poměru není stanoven jenom úředními hodinami. Není měřen počtem lidí, se kterými se setkají během své pracovní doby. Toto povolání je posláním, nebo by jím mělo rozhodně být. Mělo by se dostat do podvědomí všech, kteří ve veřejné správě pracují. Andragogika jako *vedení* dospělých lidí je realizována v praxi pracovníky veřejné správy při každodenním styku s lidmi, kteří přicházejí na úřady veřejné správy z různých důvodů. Stávají se tak vlastně andragogy. V tomto případě se jedná tedy o sociální andragogiku. K tomu, aby byli v jednání s nimi úspěšnými andragogy slouží *profesní andragogika*. Profesní andragogika je zaměřena řízení lidských zdrojů a jejich další rozvoj.

2.1 Andragogika jako teoretická základna ve veřejné správě

Milan Beneš zmiňuje profesní andragogiku, která se jako praktická disciplína dostává do popředí zájmu poměrně pozdě, až koncem 70. a 80. let 20. století. *Profesionalizace andragogiky* se stala pouhým programem a její praktická část si musela počkat až na začátek 90. let. Na počátku této dekády se profesionalizace potýkala s kvalitou výuky a nedostatkem zkušených lektorů. V dalším desetiletí je snahou dosáhnout vyšší kvality vzdělávání. V současnosti se dostává přenos nabytých znalostí a vědomostí do praxe. Úspěšné vzdělávací akce mají zvýšit produktivitu a efektivitu práce. Stagnující poptávka je brzdou rostoucí nabídce. *Milan Beneš* si stěžuje: *Finanční podpora státu, hlavně v oblasti profesního vzdělávání se nezvyšuje. Další profesní vzdělávání je chápáno jako záležitost zaměstnavatele a pracovní síly* (Beneš, 2003, s. 144 - 145).

Kateřina Vyhnánková poukazuje na to, že *nad kulturně - humanizačními* idejemi celoživotního vzdělávání zvítězil komerční, nebo chcete-li ekonomický charakter. Smyslem profesní andragogiky je obohacení sebe sama a zdokonalení svého výkonu, ale současně obohacuje i svého zaměstnavatele dosahováním lepších výsledků a výkonů (Vyhnánková, 2007, s. 76, s. 98).

Školení považuje *Dušan Hendrych* za nejdůležitější kroky, které zabezpečují profesní evoluci člověka ve veřejné správě. Přispívají k rozvoji správní kultury, vrůstání zaměstnance do organizace. *Vzdělávací programy mohou sehrát důležitou roli i jako část selektivního procesu pro výběr jednotlivců* (Hendrych, 2007, s. 148).

Se *sociální andragogikou* se můžeme setkat ve veřejné správě zejména na *Úřadech práce a Správách sociálních věcí*. Je to práce, která je zaměřena na pomoc jednotlivcům, skupinám či komunitám s cílem zlepšit, nebo obnovit schopnost sociálního fungování. Sociální problémy není radno podceňovat a odkládat jejich řešení. Odkládání řešení má za následek prohlubování problémů, což nakonec může vést ke ztrátě bydlení, zhoršení zdraví a poškození mezilidských vztahů. V případě *Úřadu práce* se pracovníci často setkávají s uchazeči o zaměstnání, z nichž někteří dlouhodobě hledají práci. Těmto je třeba věnovat zvýšenou péči. Z pracovníků ÚP se tak stávají poradci a psychologové. Člověk bez zaměstnání potřebuje zvýšenou péči a pozornost. Podle názorů některých psychologů je ztráta zaměstnání totožná se stavem, kdy přijde o někoho blízkého. Další činností, kterou mohou vyvíjet sami pracovníci ÚP je lektorská činnost při rekvalifikačních kurzech, kde uchazeči mají možnost získat další vzdělání. Práce na *Sociálních správách a odborech sociálních věcí* je velmi náročná a snad i nedocenená. Není to práce v žádném případě jednoduchá. Pracovníci těchto institucí pomáhají lidem hledat nový smysl života, integrovat se znovu do společnosti, orientovat se ve složitých životních situacích. Snahou sociálního pracovníka je nezklamat důvěru klientů. Odbory sociálních věcí vykonávají úkony přenesené působnosti veřejné správy i státní samosprávy. Zabývá se např. sociálně-právní ochranou dětí, sociální prací s problémovými rodinami, seniory a zdravotně i duševně postiženými osobami. Vykonávají také návštěvy sociálně slabých rodin, kde kontrolují, zda není zanedbávána rodičovská péče apod. Sociální odbor poskytuje administrativní pomoc při vyplňování nebo kontrole žádosti o různé typy dávek, poskytuje pomoc při vyřizování osobních dokladů, pomáhá překonávat problémy s hledáním či udržením zaměstnání, hledání vhodné agentury práce, asistuje při nácvičování zvládnutí sociálních praktických dovedností, pomáhá při řešení finančních problémů (např. doprovod při jednání s věřiteli, sjednávání splátkového kalendáře, pomoc při zajištění styku s exekutorem, poskytuje kontakty a zprostředkovává jednání se specializovanými poradnami (např. poradna při finanční tísní), řeší problémy související se ztrátou nebo rizikem ztráty bydlení, poskytuje poradenství pro osoby propuštěné z výkonu trestu odnětí svobody. Jak už bylo řečeno, je to velmi náročná práce, která vyžaduje notnou dávku obětavosti, trpělivosti a někdy i odvahy.

Kulturně - osvětová andragogika

Pojem kulturní andragogika není zcela přesně definován. Je kolem ní mnoho otazníků.

Součástí veřejné správy je *státní správa* a *samospráva*. Státní správa se člení na ministerstva. Jedním z nich je i ministerstvo kultury, které bylo zřízeno zákonem č. 2/1969 Sb. Český rozhlas a Česká televize, které náleží ke zmíněnému ministerstvu, vysílají vzdělávací pořady pro dospělé. Samospráva a její samosprávné celky, kraje a obce jsou vlastníky vzdělávacích institucí. Ty mohou využívat ke vzdělávání všechny vrstvy obyvatelstva, včetně dospělých. Mezi zmíněné instituce bychom mohli přiřadit: kina, divadla, knihovny, filharmonie a muzea.

2.2 Etika a veřejná správa

Co je to etika? No přece morálka, odpoví někdo. Má pravdu?

Jak uvádí *Jiljí V. Příkaský*, Morálka není totožná s etikou. *Morálka je soustava pravidel lidského jednání, etika je filozofická disciplína, která tato pravidla zkoumá. Můžeme se rovněž setkat s pojetím, které slovem morálka nazývá životní praxi a etikou nazývá reflexi této praxe* (Příkaský, 2000, s. 8).

Etika je praktická část filozofie. Jejím zakladatelem byl Aristoteles (384 - 322 př. n. l.), známý svou Etikou Nikomachovou, kterou napsal pro svého syna Nikomacha. Etika je tedy soubor pravidel hodnot, mravních povinností převedený na společný základ. Téměř každý den vznikají situace, kdy se můžeme rozhodnout ve svůj prospěch, nebo v prospěch někoho jiného. Už jenom to, že váháme mezi těmito dvěma, dá se říci hodnotami, se dostáváme do rizika nebezpečí jednání, které je v rozporu s mravně špatným jednáním. Etika již pronikla do mnoha oborů. Jedním z nich je i *veřejná správa*. Může nám pomoci v rozpoznání dobra a zla a pro vytvoření postojů (Příkaský, 2000, s. 8 - 9).

My se dále budeme zabývat etikou ve veřejné správě, obsahem jejího etického kodexu. Ať už by etický kodex existoval, nebo ne pracovník veřejné správy je povinen vykonávat svou funkci v souladu s etikou, etickým chováním a dodržováním zákonů, kterými se má řídit.

Ján Vajda pojal veřejnou správu jako živý organismus, který je v neustálém pohybu. Je postavena na principech humanismu, tzn., že má sloužit potřebám občanů. Občan zde působí jako subjekt na jedné straně, ale je i objektem na straně druhé jako její reprezentant (Vajda, 2004, s. 162).

Vajda připomíná i oblast mezilidských vztahů, která panuje na úřadech veřejné správy a má vliv při jednání s jejími subjekty. Pokud panuje pozitivní konkurenční prostředí, je zde prostor, jenž podporuje tvůrčí aktivitu a ta má vliv na výkon úředníků a celé organizace.

Na druhé straně sociální nejistota, závist, netolerance a zákeřnost vedou ke ztrátě funkcí těchto institucí. Etický kodex veřejné správy má být založen na respektování principů demokracie. Jsou v něm stanoveny cíle, způsoby a cesty fungování veřejné správy ve vztahu zaměstnanců veřejné správy ke klientům. Jsou v něm vysloveny i požadavky k zaměstnancům (Vajda, 2004, s. 164 - 165).

Je to právě veřejná správa, kde přichází do styku úředník s občanem při vyřizování běžných záležitostí, stížností, reklamací apod. A právě tady může uplatnit zásady etického chování při výkonu služby. Jeho výkon by měl být postaven principu tolerance, slušného chování, ale i postoji k vlastnímu svědomí.

V souvislosti s etikou často slyšíme pojem *etický kodex*. Co to vlastně je etický kodex? Je to souhrn mravních etických pravidel, kterými by se lidé měli řídit při vykonávání jednotlivých profesí. Nejznámějším etickým kodexem je lékařská Hippokratova přísaha. Není to jen čistě etická záležitost, ale je zde obsaženo kus jak *etiky*, tak *filosofie*, *andragogiky*, *psychologie* i *sociologie*.

Toto je čistý teoretický příklad vzájemného prolínání jednotlivých disciplín, které v tomto případě k sobě neodmyslitelně patří.

Pokud jsou tato pravidla etického kodexu správně aplikována v praxi, tak máme tu možnost setkávat se s profesionály, kteří působí velmi empaticky, důvěryhodně a uklidňují svým chápavým postojem k dané situaci. Právě s tímto přístupem se setkáváme a je žádán především ve zdravotnictví a sociálních službách, ale i ve veřejné správě. Práce s lidmi je velmi náročná a vyčerpávající činnost. Jako budoucí andragogové si toto uvědomujeme a předpokládáme, že dodržování etického kodexu je pro tuto profesi naprosto přirozené a neobtěžující.

Kodex etiky zaměstnanců ve veřejné správě

Zásady etického chování zaměstnanců veřejné správy České republiky jsou zakotveny v Kodexu etiky z roku 2001. Účel a smysl Kodexu spočívá v podporování standardů chování zaměstnanců veřejné správy a informování široké veřejnosti co může od nich očekávat. Nesmí docházet ke střetu osobního a veřejného zájmu. S tímto souvisí zneužití pravomoci, pokud zaměstnanec zneužije informace pro svůj osobní prospěch, nebo předá tyto informace třetí osobě. Dodržování zásady mlčenlivosti další důležitou zásadou při výkonu služby, neboť zaměstnanec přichází do styku s důvěrnými materiály (Pomahač, 2011, s. 164).

Modelový kodex chování úředníka

Tento dokument byl přijat Výborem ministrů Rady Evropy č. 10 z roku 2000. Je souborem pravidel chování veřejných úředníků. Je založen na podobném principu jako Kodex etiky zaměstnanců ve VS u nás. *Veřejný úředník musí vykonávat své povinnosti ve shodě s právem, oprávněnými pokyny a s etickými pravidly, které se vztahují na výkon jeho funkce, a má jednat politicky neutrálně* (Pomahač, 2011, s. 160).

Lawrence Pratchett v kapitole *V podstatě neetická povaha etiky veřejné služby* knihy *Richarda A. Chapmana*, píše o nejasnosti etiky veřejné služby a etických principech, které jsou podle něho vágní a neurčité. Dále poukazuje na různorodost organizací, které bují v současném světě veřejné služby a mnohdy znesnadňují možnosti vlády o definici standardů etického jednání. Ty se pak zajišťují jenom mezi organizacemi, méně pak v oblasti veřejné správy. Členství zaměstnanců v politických stranách, nebo jejich sympatie k nim mohou narušit nestrannost výkonu služby ve státní správě (Chapman, 2003, s. 134).

Etika a etické chování veřejné správy a jejich zaměstnanců je vlastně obrazem morálních standardů a práce vlády každé země. Důležitým faktorem její práce je klima v politickém prostředí, tak je tomu v liberálních demokraciích. Politické prostředí určuje hodnota a způsob práce veřejné správy (Chapman, 2003, s. 248).

Můžeme s ním v tomto směru polemizovat, nebo dokonce se snažit jeho názor vyvrátit. Politické klima může mít vliv na chod a funkci veřejné správy. Do jisté míry ji i ovlivňovat, ale zastáváme názor, že ne až tak zásadní. Politická reprezentace se může měnit v důsledku voleb, během svého volebního období může aplikovat zákony týkající se výkonu služby ve veřejné správě, ale podstata věci musí zůstat stejná, a tou je jednání a chování zaměstnanců VS dle etického kodexu.

Dalším jevem, který lze pozorovat nejen v práci veřejné správy, týkající se etiky chování a jednání je korupce. Akt korupčního jednání lze sledovat na stránkách novin, v televizi, webu atd. Tato jednání jsou v hlubokém rozporu Kodexem etiky zaměstnanců ve veřejné správě.

Korupce

Korupce z latinského *rumpere*, znamená zlomit, rozlomit. Latinský výraz *corruptus* je možno vyložit jako změna postojů, názorů a zásad. Korupce se nemusí vyskytovat vždy jen ve vztahu soukromá osoba, podnikatel na jedné straně a činitel státní správy,

samosprávy, veřejné správy na straně druhé. Zpravidla se jedná o získání výhodné zakázky a druhá strana má možnost rozhodovat o jejím přidělení. V publikaci *Transparency International, Korupce a protikorupční politika ve veřejné správě* jsou v této záležitosti zainteresovány strany tři. Ta třetí bývá tou poškozenou. V oblasti veřejné správy korupce sleduje tyto možné cíle:

- vydání určitého rozhodnutí ve prospěch uplácující osoby,
- uplácující osoba se úplatkem domáhá výhody, která jí pomůže dosáhnout svého cíle,
- uplácující osoba se snaží úplatkem vyhnout se povinnosti, kterou je povinna plnit.

Následkem této činnosti jsou postiženy fyzické a právnické osoby, kterým vznikly v důsledku tohoto jednání újmy (Transparency International, 2008, s. 54).

Obranné mechanismy vůči korupci

Jedním z protikorupčních nástrojů je zřizování *protikorupčních linek*. Některé veřejné instituce je již zřídily a fungují s číslem 199. Smyslem a cílem této linky je poskytovat občanům bezplatné a odborné poradenství. Dalším z protikorupčních nástrojů je *test integrity*. Jedná se o předstíranou formu úplatku, která je nabízena úředníkovi. Cílem tohoto testu je zjistit odolnost pracovníka vůči nabízenému úplatku. Většinou tento akt probíhá mezi čtyřma očima a dá těžko prokázat. Jako důkazy lze použít skrytou kameru, zvukový záznam, nebo soupis bankovek určený k transakci. *Omezení přijímání darů*. Ve veřejné správě platí, zákaz přijímání darů⁷ u volených zástupců tomu může být jinak. Během návštěv se může stát, že nu nabídnut dar. V některých případech to může být chápáno, jako ovlivňování této osoby může to ohrozit důvěru v danou osobu, nebo instituci (Transparency International, 2008, s. 124, s. 133).

2.3 Andragogika a její filozofický rozměr ke vzdělávání

Filozofie znamená v doslovném překladu *filein* (láska) a *sofia* (moudrost) a vznikla spojením těchto slov. Co však má společného filozofie se vzděláváním? Chceme-li, aby aplikace andragogiky v praxi byla efektivní, musíme klást důraz na propojení andragogiky

⁷ Tento zákaz je stanoven v par. 73 zákoníku práce.

s filosofií a etikou. Vliv filosofie a etiky hraje ve vzdělávání dospělých významnou roli. Andragog - profesionál musí být kromě jiného také filosof, etik, psycholog, sociolog.

Jaroslava Pešková v knize *Milana Beneše Idea vzdělávání v současné společnosti* rozděluje filozofii výchovy na tři přístupy. Od filozofie se oddělily jiné vědy. Pro většinu lidí už filozofie nic neznamená. Další považuje filozofii za teoretickou disciplínu. A třetí? Ten považuje za kámen úrazu, neboť filozofie je mnohými chápána jako péče o duši a to připadá v dnešní době poněkud zastarale (Beneš a kolektiv, 2002, s. 15).

Andragogika jako věda nachází pojítka s jinými vědními obory, jako jsou filozofie a sociologie. Podle našeho názoru právě filozofie položila základy dalším vědním oborům. Díla starověkých filozofů a učenců Platóna, Aristotela a dalších dala podnět vzniku novým vědám mezi, které se řadí andragogika a později i sociologie. Poznáním starověkých kultur a jejich vzdělání a vzdělávání se stala východiskem k dílům andragogů a sociologů.

V 19. století pozitivisté, jejichž hlavním představitelem je *August Comte*, odmítali filosofický přístup k andragogice. Pozitivisté chápali andragogiku jako vědní obor, který je postavený na odborných vědách, jako je biologie, psychologie či sociologie. Byl to přístup z pohledu současných znalostí a poznatků o andragogice docela nešťastný.

Důležitým pojítkem mezi filosofií a andragogikou je sociologie. *Sociologie* – pojem odvozený z latinského *societas* – společnost a *logos*, z řeckého - věda, je mladou disciplínou. Vznikla v polovině 19. století.

Sociologie zkoumá:

- sociální statiku (řád, instituce),
- sociální dynamiku (vývoj společnosti).

Studuje a analyzuje:

- život společnosti,
- společenské jevy.

Filozofie vytváří pro sociologii obecný rámec, její teoretickou a metodologickou základnu. Sociolog má určitý vztah k filozofii a ten promítá do svých přístupů. Filozofie se promítá do života jedinců i skupin. Obě disciplíny jsou v určitém ohledu neoddělitelné. Někteří filozofové byli též sociology. Například již zmiňovaný *August Comte*, tajemník velkého

filozofa *Saint Simona*. Byl to on, kdo poprvé použil termín sociologie v díle *Kurz pozitivní filozofie*. Comte rozlišoval tato stádia společnosti:

teologické – výklad společnosti je spekulativní, všude je patrný boží záměr,

metafyzické – filozofický výklad, je znemožněno skutečné poznání,

pozitivní – věda se stává nástrojem poznání i regulace společnosti.

Společnost vnímá jako vzájemně propojený celek, řešení společenských problémů je třeba hledat v nalezení sociálního souladu.

Poznávat, abychom mohli předvídat, předvídat, abychom mohli předcházet.

A. Comte

Z našich nejvýznamnějších představitelů nesmíme zapomenout na *Tomáše G. Masaryka*, který byl vysokoškolský pedagog, filozof, sociolog, politik, státník. Byl zastáncem a propagátorem pozitivizmu. Kritizoval Marxe, že je sice pozitivista, ale není realista. Vymyká se dobovým zvyklostem a zabýval tabuizovanými tématy.

Z pohledu filozofie výchovy má význačné místo Platónovo dílo *Ústava*.

Připoutaní lidé znají jen jeden svět. Ten, který vidí, jim zprostředkovává světlo plápolajícího ohně. Vidí však pouze stíny. Nevidí reálný svět za nimi, protože nemohou otočit hlavu. Vězni přikovaní v jeskyni žijí v domnění, že reálný svět se nachází právě tam. Žijí v předsudcích. Vězeň, který se dostal ven z jeskyně, vidí svět takový, jaký skutečný je. Vězni mu však nevěří. Jeho snahou je osvobodit ostatní a pomoci jim na světlo, které je zpočátku oslepující. Je to cesta za poznáním. Podobenství o Platónově jeskyni je východiskem k aplikaci na *sociální andragogiku*, pomoc a vedení jiných.

3 POHLED NA PRACOVNÍ KVALITU V PČR

Při každodenním styku se zákazníky, klienty a občany jsou pracovníci veřejné správy vystavováni hodnocení a kritice z jejich strany. Hodnotit pracovní kvalitu příslušníků Policie České republiky není jen úkolem kontrolních orgánů a nadřízených pracovníků této sféry. Hodnotí je samotní občané při každodenním výkonu jejich služby. Pracovníci veřejné správy, např. Úřadů práce, Správ sociálního zabezpečení se setkávají v každodenním styku jen s klientelou, která přísluší jejich specializaci. Příslušníci PČR se při výkonu služby však setkávají se společností jako celkem. Dostávají se tak mnohem častěji pod palbu kritiky. Náplní práce Policie je ochrana majetku, práv a svobod občanů, dodržování zákonnosti, sledovat dodržování pořádku a bezpečnosti.

3.1 Význam profesní andragogiky pro vzdělávání PČR

Profesní andragogika má logicky význam ve smyslu samotného vzdělávání a prohlubování si vědomostí a osvojování si nových znalostí a poznatků potřebných k výkonu služebního poměru. Do ozbrojených složek, jejich součástí je i Policie České republiky přicházejí absolventi všech druhů středních škol, pracovníci nejrůznějších profesí, kteří si doplnili středoškolské vzdělání. K zajištění služebního postupu, nebo z důvodu povýšení mohou příslušníci policie absolvovat studium na vysokých školách (kombinované studium) a získat tituly bakalář, magister, nebo inženýr. Toto studium lze absolvovat na všech typech vysokých škol. Ministerstvo vnitra však provozuje vlastní Vyšší policejní školy (VPŠ) a Policejní akademii za účelem zvyšování odbornosti a kvality svých pracovníků. Jednou z VPŠ je škola v Holešově.

Výchovně vzdělávací působení *VPŠ a SPŠ MV v Holešově* je realizováno v těchto vzdělávacích programech:

- a) vyšší odborná škola,
- b) čtyřleté maturitní vzdělávání,⁸
- c) základní odborná příprava policistů,
- d) další vzdělávání policistů,
- e) jazykové vzdělávání.

⁸ Neslouží pro vzdělávání dospělých. Je určeno pro chlapce a dívky ze základních škol.

Absolvováním *Vyšší odborné školy* je umožněno příslušníkovi zařazení do platové třídy 6. a 7. podle zákona č. 361/2003 Sb.

Základní odborná příprava policistů je určena pro nově přijaté policisty ve všech specializacích po dobu 9 měsíců.

Další odborná příprava se zaměřuje na profesionalitu policistů a zavádění nových informačních technologií do práce policie.

Jazykové vzdělávání je ve formě intenzivních kurzů s důrazem na odbornou terminologii v policejní praxi. Výuka je zakončena jazykovou zkouškou MV I. a II. stupně.

Zajímavým projektem VPŠ v Holešově je vzdělávání příslušníků národnostních menšin pro práci PČR. Projekt je spolufinancován ESF. Cílem je vyhledávat a zapojit tyto příslušníky ke vzdělávání na VPŠ. Žáci tvoří samostatnou třídu, ale jsou integrováni a tvoří homogenní celek. Ohlasy žáků:

Na internátě jsou hodní vychovatelé, kteří se o nás neustále starají, učitelé ve škole se nám zase snaží pomáhat s doučováním.

Veronika Heráková

Ve škole i na internátě mám mnoho kamarádek. Z předmětů, které se ve škole učíme, mne nejvíce baví hodiny práva. Po maturitě bych chtěla pokračovat ve studiu na vysoké škole.

Nguyenová Linh Phuong

[<http://www.spshol.cz>]

Po absolvování školy se zapojí do práce u policie. Každý policista by měl být odpovědný za své sebevzdělávání, tím se pak zvyšuje nejen kvalita jeho práce, ale i kvalita práce policie jako celku. Absolventi, kteří se stanou po ukončení studia policisty, rozumí příslušníkům svého etnika, nebo národnosti a to přispívá k lepšímu porozumění při práci s nimi. Jejich výkon služby, tak může lépe působit ve sféře *sociální andragogiky*, kde mohou pomoci při prevenci trestné činnosti i tlumočení.

Policejní akademie České republiky v Praze byla založena v roce 1992. Od roku 2008 má dvě fakulty, Fakultu bezpečnostně právní FBP a Fakultu bezpečnostního managementu FBM v prezenční a kombinované podobě. Na FBP je výuka zaměřena na oblast kriminalistiky, kde mohou studovat kromě policistů ve služebním poměru také zaměstnanci MV a jiných resortů státní správy. Od roku 2003 je FBP zapojena do programu *Erasmus*. V rámci tohoto programu probíhá vzájemná výměna studentů. Po

ukončení studia nachází absolventi uplatnění jako řídicí pracovníci ve svém resortu. Na FBM je výuka zaměřena na právo, oblast veřejné správy, společenské vědy a další. Účastníci akademie absolvují bakalářské a na ně navazující magisterské programy. Mohou zde získat i titul PhD.

[<http://www.polac.cz>]

3.2 Filozofie a etika ve vztahu k cílovým skupinám

Rozhodnutí jedince pracovat v řadách policie České republiky může mít různé důvody. Filozofií mnohých nastupujících příslušníků do služby ke sboru je slogan Policie České republiky *pomáhat a chránit*. Chránit majetek a zdraví svých spoluobčanů a pomáhat lidem, kteří jsou, nebo se cítí ohroženi. Práce u policie vyžaduje vysokou profesionalitu, motivovanost. Policista by měl být motivován, proč chce pracovat u policie. Dalším aspektem práce u policie mohou být výhody státního zaměstnance. Získání řady výhod v podobě získání výsluhy po určitých letech služby a tím následného odchodu do výslužby, šestitýdenní dovolené apod.

Jakými společenskými a životními hodnotami by se měl policista řídit? Ve služebním poměru by měl dodržovat zásady nestrannosti a zákonnosti. K tomu se zavazuje v Etickém kodexu Policie České republiky (viz příloha). Musí to být osoba bezúhonná s vysokým morálním kreditem, psychicky odolná a mít značnou dávku sebeovládání. V čase mimo službu by měl být příkladem svým jednáním a chováním pro ostatní spoluobčany. Proto, aby policista obstál ve své mnohdy náročné profesi, potřebuje k výkonu služby několik základních aspektů.

Mezi jiné zde patří, *sociální zralost*, která vychází z předpokladu, že uchazeč pochopil smysl vlastní existence a zaujal správné místo ve společnosti při respektování norem společnosti. *Psychická vyspělost* je velmi důležitou součástí pro výkon služby. Pouze osoby s bezporuchovou funkčností jsou vhodnými kandidáty. *Příjemný vzhled* je další nedílnou součástí přijetí do řad policie. Avšak co považují policisté jako nejvíce podstatné při výkonu služby je *neúplatnost*. Policisté řadí tuto vlastnost na první místo v žebříčku hodnot. Respondenti - policisté⁹ při výzkumu uváděli na stupnici od - 3 do +3 průměrnou

⁹ Průzkumu se zúčastnilo 975 policistů.

hodnotu ($M = 2,619$). Tedy 76,6% policistů považuje tuto vlastnost za bezpodmínečně nutnou pro výkon služby. Korupční jednání má velký vliv na psychiku policistů. Podle výsledků průzkumu se jen 15% policistů nikdy nesetkalo s projevy korupce (Porada, Holcr a kolektiv, 2011, s. 140, s. 148).

3.3 Profesionální etika

Profesionální etika policistů je obsažena už samotným Etickým kodexem PČR. Pojďme se seznámit jen s některými body tohoto kodexu. Snad nejdůležitějším v žebříčku hodnot je profesionalita. Už samotný profesionální přístup policisty na veřejnosti budí důvěru a respekt u občanů. Získávají si tím veřejnost na svou stranu. Policista musí být i nestranný. Nesmí rozlišovat při výkonu služby rozdíly mezi národnostmi, barvou pleti apod. Odpovědností ke své práci zvyšuje morální kredit, kterým je policie vnímána veřejností. Policista by měl zůstat morálně čistý i mimo výkon služby, neboť je monitorován spoluobčany mnohem bedlivěji, než běžný občan.

Policejní práce je prací týmovou, proto i etické chování a jednání na pracovišti ovlivňuje atmosféru a výsledky práce. Měla by fungovat na principech vzájemné úcty, tolerance a vzájemné spolupráce, která se pak může projevit na lepších výsledcích práce.

II. PRAKTICKÁ ČÁST

4 CÍLOVÁ SKUPINA VÝZKUMU

V práci, která pojednává o vzdělávání dospělých a etice ve veřejné správě je praktická část zaměřena na cílovou skupinu, kterou je Policie České republiky. Této skupině jsme věnovali závěrečnou kapitolu teoretické části. Praktický výzkum byl realizován v měsících prosinec 2013 - leden 2014. Cílem výzkumu bylo získat informace a názory příslušníků Krajského ředitelství policie Zlínského kraje, kde byli respondenty příslušníci kriminální, hospodářské a pořádkové policie a příslušníků Územního odboru v Kroměříži, kteří působí většinou v řadách pořádkové policie v oblasti vzdělávání a etiky. Výsledky výzkumu mohou být použity pro zjištění, zda úroveň absolvovaných školení v průběhu roku jsou dostačující, jestli pro ně byla přínosem a jsou spokojeni s úrovní lektorů. Zda mají zájem o další studium za účelem zvýšení své kvalifikace, anebo se setkali při výkonu služby s projevy korupce.

4.1 Metoda výzkumu

Pro výzkum jsme použili kvantitativní metodu prostřednictvím dotazníkového šetření. Zvolili jsme metodu anonymního vyplnění dotazníku, který je větší zárukou objektivnosti. V dotazníku bylo použito 12 otázek, kde se respondenti rozhodovali mezi možnostmi *ano*, nebo *ne*. Mohlo by budít dojem, že 12 otázek v dotazníku je málo, ale na základě vlastních zkušeností respondenta vím, že desítky otázek dotazované unavují, nesoustředí se na ně a mnohdy je i při vyplňování odbývají ve snaze už to mít co nejdříve za sebou. Stejný poznatek mně sdělil i distributor našeho dotazníku na Krajském ředitelství policie Zlínského kraje. Tam se příslušníci s těmito dotazníky setkali a názor na ně byl negativní. Pro výzkum byl použit dotazník, (viz příloha), týkající se tří oblastí:

- oblast školení,
- dalšího vzdělávání,
- etiky.

Abychom dosáhli co nejpřesnějšího výsledku položených otázek výzkumného problému, rozhodli jsme se, že výpočet bude proveden testem dobré shody χ^2 - kvadrát a testem nezávislosti χ^2 - kvadrát pro čtyř polní tabulku.

V obou případech výpočtu bylo čerpáno ze zdrojů knihy *Miroslava Chrásky, Metody pedagogického výzkumu*. Uvádí zde na názorných příkladech jasně, stručně a srozumitelně výpočty příkladů provedených statistickými metodami. To se týká také již uvedeného testu

dobré shody chí - kvadrát a testu nezávislosti chí - kvadrát pro čtyř polní tabulku (Chráška, 2007, s. 72, s. 82, s. 83)

V *první části* výzkumného problému je stanoveno osm předpokladů, které jsou součástí dotazníku. Jsou formulovány stejně pro Územní odbor PČR Kroměříž i pro Krajské ředitelství policie Zlínského kraje. Na základě výsledků byly hypotézy buď verifikovány, nebo falzifikovány.

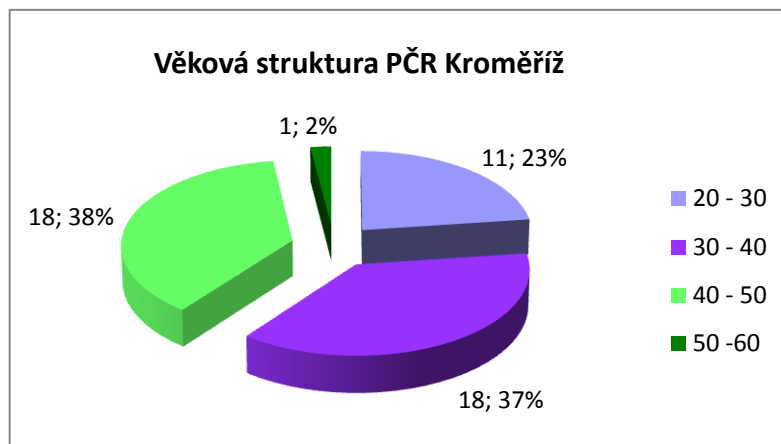
V *druhé části* výzkumného problému máme stanoveno šest hypotéz, které jsme srovnávali pomocí chí-kvadrátu pro čtyř polní tabulku mezi Územním odborem Kroměříž a Krajským ředitelstvím PČR Zlín.

Výzkumný problém je charakterizován těmito hypotézami:

1. Předpokládáme, že respondenti ve Zlíně i v Kroměříži se liší v názoru na počet absolvovaných školení.
2. Předpokládáme, že respondenti ve Zlíně i v Kroměříži se liší v názoru, zda absolvovaná školení byla pro ně přínosem.
3. Předpokládáme, že respondenti ve Zlíně a v Kroměříži se liší v názoru na spokojenost s úrovní lektorů.
4. Předpokládáme, že respondenti ve Zlíně i v Kroměříži se shodují názoru, že mají zájem o další studium za účelem zvyšování své kvalifikace.
5. Předpokládáme, že zkušenosti respondentů ve Zlíně i v Kroměříži se liší při setkání se s korupcí při výkonu služby.
6. Předpokládáme, že se respondenti ve Zlíně i v Kroměříži se liší se zkušeností, kdy na ně byl vyvíjen nátlak, který je v rozporu s Etickým kodexem PČR.

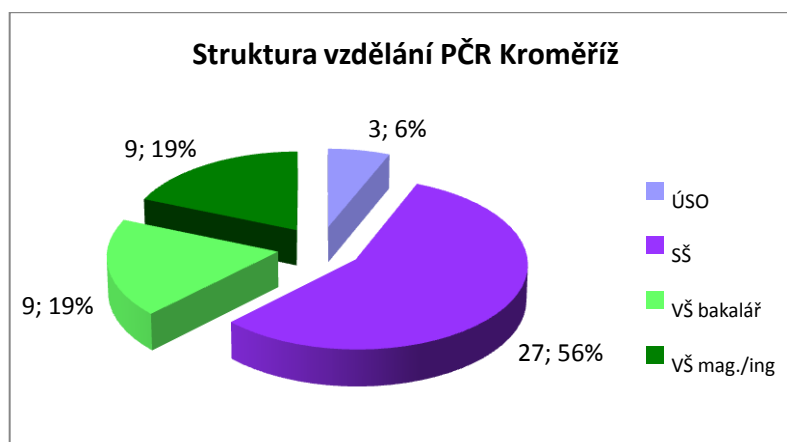
4.2 Výsledky šetření

V Kroměříži a na obvodních odděleních v Holešově a Hulíně, která služebně spadají pod *Územní odbor Kroměříž*, bylo distribuováno 61 dotazníků. Návratnost byla 48 dotazníků, což je 78%. Grafy znázorňující výsledky výzkumu podle věku, vzdělání a pohlaví PČR Kroměříž.



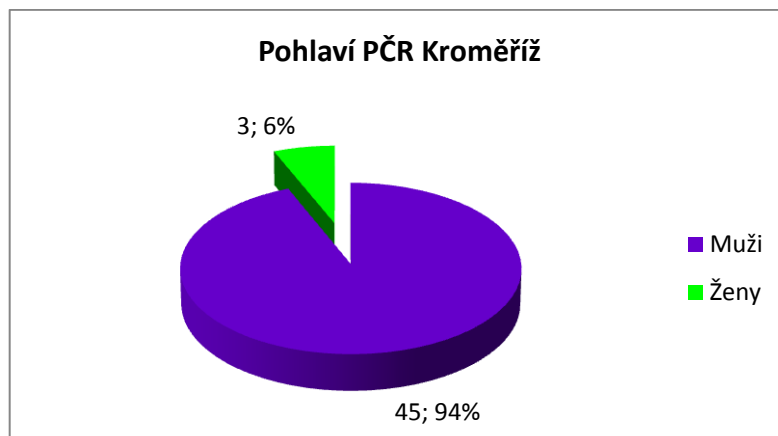
Obrázek 1 – Věková struktura PČR Kroměříž

Věková struktura respondentů Územního odboru PČR Kroměříž je zastoupena 23% ve věku 20 - 30 let. 37% je ve věku 30 - 40 let, 38% ve věku 40 - 50 let a pouze 2% je zastoupena ve věkové kategorii 50 - 60 let.



Obrázek 2 – Struktura vzdělání PČR Kroměříž

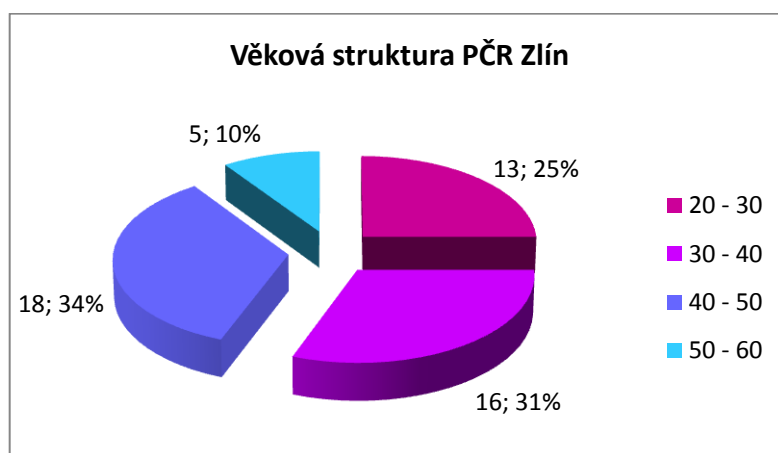
Ve struktuře vzdělání PČR Kroměříž je nejméně početná skupina úplně středního odborného vzdělání, která je zastoupena pouze 3% procenty. Nejpočetnější skupinu respondentů tvoří respondenti se středoškolským vzděláním, kteří tvoří 56%. Vysokoškolsky vzdělaných je po 9% bakalářského i magisterského vzdělání.



Obrázek 3 – Pohlaví PČR Kroměříž

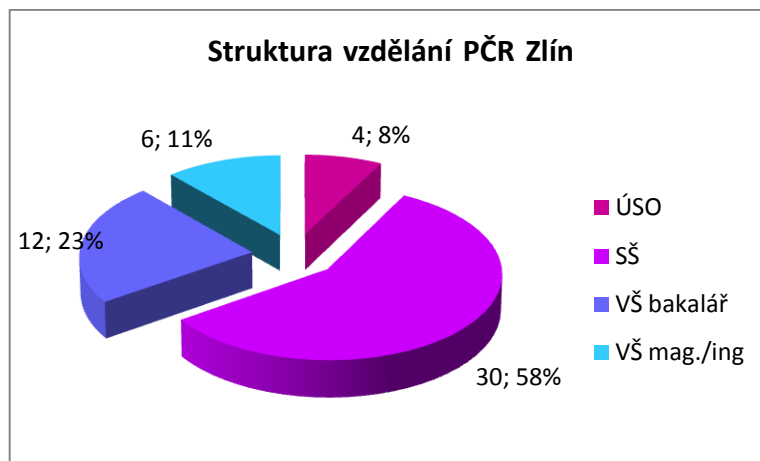
Ve srovnání mužů a žen Územního odboru PČR Kroměříž v počtu respondentů dominují muži, kteří jsou zastoupeni 94%, ženy pouze 6%.

Na Ředitelství PČR ve Zlíně bylo distribuováno 79 dotazníků. Návratnost byla 52 dotazníků, což je 66 %. Grafy znázorňují výsledky výzkumu podle věku vzdělání a pohlaví PČR Zlín.



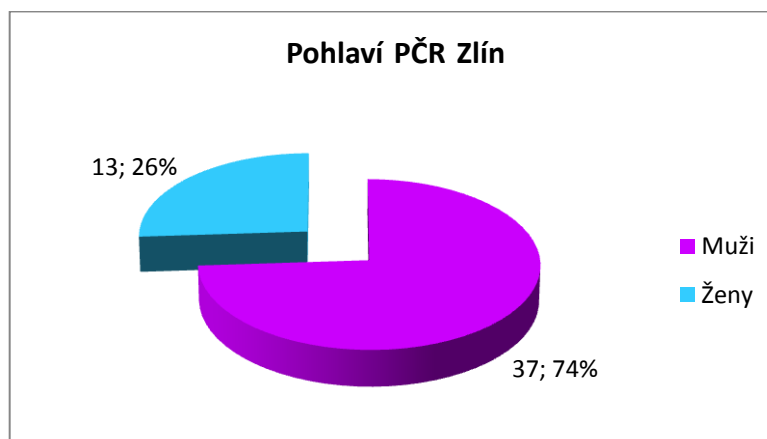
Obrázek 4 – Věková struktura PČR Zlín

Věková struktura respondentů Krajské ředitelství policie Zlínského kraje je zastoupena 25% věkovou skupinou 20 - 30 let. Skupinu 30 - 40 let zastupuje 31%, další ve věku 40 - 50 let se podílí 34% a nejstarší 50 - 60 let je zastoupena 10%.



Obrázek 5 – Struktura vzdělání PČR Zlín

Ve struktuře vzdělání Krajského ředitelství Zlínského kraje se počet respondentů úplného středního odborného vzdělání podílí 8%, nejpočetněji jsou zastoupeni respondenti se středoškolským vzděláním a to 58%. 23% tvoří skupinu vysokoškoláků s bakalářským vzděláním a 11% s magisterským vzděláním.



Obrázek 6 – Pohlaví PČR Zlín

Z vybraného vzorku Krajského ředitelství Zlínského kraje jsou muži zastoupeni 74% a ženy 26%.

Jak vyplývá z uvedeného sběru dat, nejsou ve všech kategoriích a jejich grafických znázornění významné rozdíly. Výjimku tvoří pouze zastoupení většího procenta žen Krajského ředitelství policie Zlínského kraje oproti Územnímu odboru Kroměříž. Rozdíl je také zaregistrován u věkových kategorií 50 - 60 let. V Kroměříži činí 2%, ve Zlíně 10%. Příčinou tohoto rozdílu je dle našeho názoru odlišnost pracovního zařazení. Ve Zlíně působí větší počet respondentů ve funkcích u kriminální a hospodářské policie. Zatímco v

Kroměříži u pořádkové policie. Tito příslušníci opouštějí řady Policie dříve a požívají výhody státní výsluhy.

Pro **Územní odbor PČR Kroměříž a Krajské ředitelství policie Zlínského kraje** jsme stanovili osm předpokladů, které jsou součástí dotazníku a byly na základě vyhodnocení buď verifikovány, nebo falzifikovány. U předpokladů **statistické metody nepoužíváme**.

Předpoklad 1

Domníváme se, že většina respondentů preferuje komplexní výukové metody, (televizní výuka, výuka podporovaná počítačem, panelové, popř. případové studie).

Předpoklad 2

Předpokládáme, že většina respondentů nepreferuje klasické výukové metody, (přednáška, školení, instruktáž).

Předpoklad 3

Domníváme se, že absolvovaná školení byla pro většinu respondentů v roce 2013 přínosem.

Předpoklad 4

Předpokládáme, že počet absolvovaných školení byl pro většinu respondentů a hodin během roku byl pro výkon služby dostatečný.

Předpoklad 5

Předpokládáme, že většina respondentů byl/a spokojen/a s úrovní lektorů.

Předpoklad 6

Předpokládáme, že většina respondentů nemá zájem o další studium za účelem zvýšení jejich kvalifikace.

Předpoklad 7

Předpokládáme, že většina respondentů se při výkonu služby nesetkala s projevy korupce.

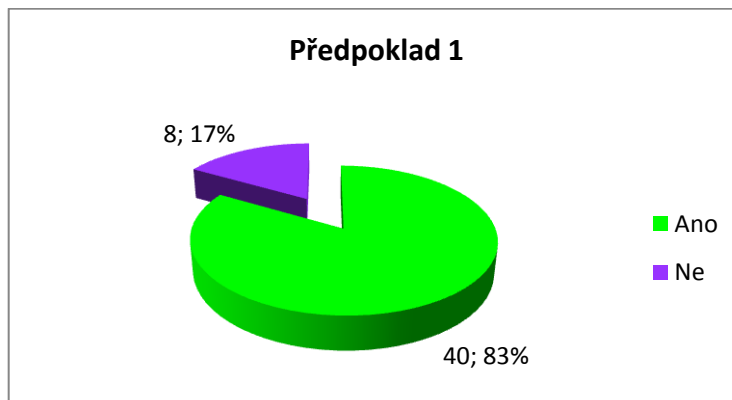
Předpoklad 8

Předpokládáme, že se většina respondentů se zkušeností, kdy byl na ně vyvíjen nátlak, který je v rozporu s Etickým kodexem PČR nesetkala.

4.2.1 Stanovení předpokladů pro Územní odbor Kroměříž

Předpoklad 1

Domníváme se, že většina respondentů preferuje komplexní výukové metody, (televizní výuka, výuka podporovaná počítačem, panelové, popř. případové studie).

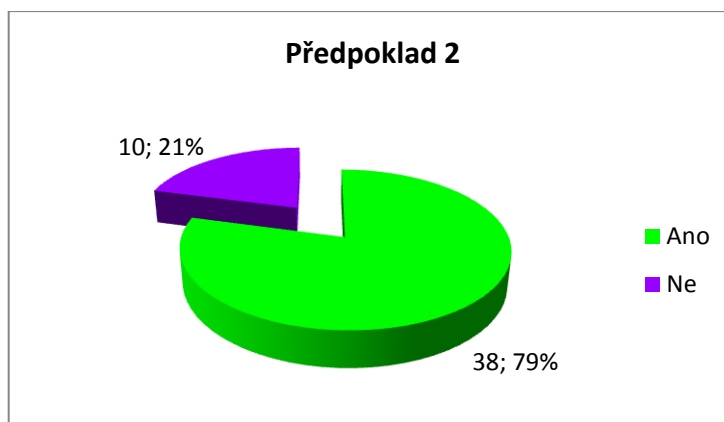


Obrázek 7 – Předpoklad 1: Domníváme se, že většina respondentů preferuje komplexní výukové metody, (televizní výuka, výuka podporovaná počítačem, panelové, popř. případové studie)

Na základě vyhodnocení odpovědí zjišťujeme, že komplexní výukové metody preferuje 83% respondentů, 17% respondentů tyto výukové metody nevyhovují, proto byla *hypotéza verifikována*.

Předpoklad 2

Předpokládáme, že většina respondentů nepreferuje klasické výukové metody, (přednáška, školení, instruktáž).

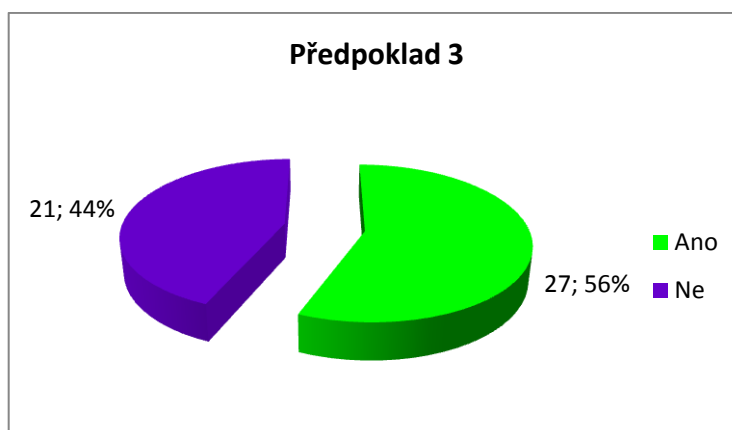


Obrázek 8 - Předpoklad 2: Předpokládáme, že většina respondentů nepreferuje klasické výukové metody, (přednáška, školení, instruktáž)

Na základě vyhodnocení odpovědí zjišťujeme, že 79% respondentů preferuje klasické výukové metody. 21% respondentů tyto výukové metody nevyhovují, proto byla *hypotéza falzifikována*.

Předpoklad 3

Domníváme se, že absolvovaná školení v roce 2013 byla přínosem.

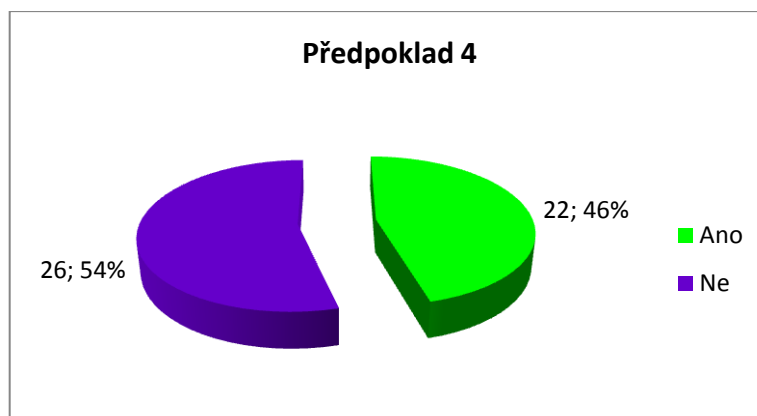


Obrázek 9 - Předpoklad 3: Domníváme se, že absolvovaná školení v roce 2013 byla přínosem

Na základě vyhodnocení odpovědí zjišťujeme, že pro 56% respondentů byla absolvovaná školení v roce 2013 přínosem, pro 44% respondentů nebyla přínosem, proto byla *hypotéza verifikována*.

Předpoklad 4

Předpokládáme, že počet absolvovaných školení a hodin během roku byl pro výkon služby dostatečný.

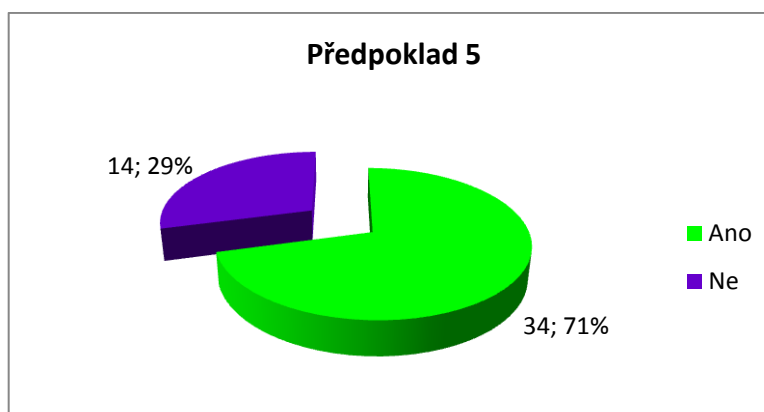


Obrázek 10 - Předpoklad 4: Předpokládáme, že počet absolvovaných školení a hodin během roku byl pro výkon služby dostatečný

Na základě vyhodnocení odpovědí zjišťujeme, že pouze pro 46% respondentů byla absolvovaná školení k výkonu služby dostatečná a pro 56% respondentů nebyla dostatečná, proto byla *hypotéza falzifikována*.

Předpoklad 5

Předpokládáme, že většina respondentů byl/a spokojen/a s úrovní lektorů.

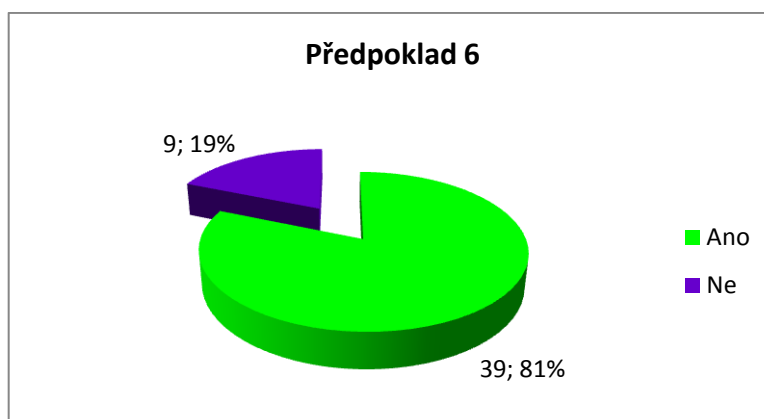


Obrázek 11 - Předpoklad 5: Předpokládáme, že většina respondentů byl/a spokojen/a s úrovní lektorů

Na základě vyhodnocení odpovědí zjišťujeme, že 71% respondentů bylo spokojeno s úrovní lektorů a 29% bylo nespokojeno. Proto byla *hypotéza verifikována*.

Předpoklad 6

Předpokládáme, že většina respondentů nemá zájem o další studium za účelem zvýšení jejich kvalifikace.

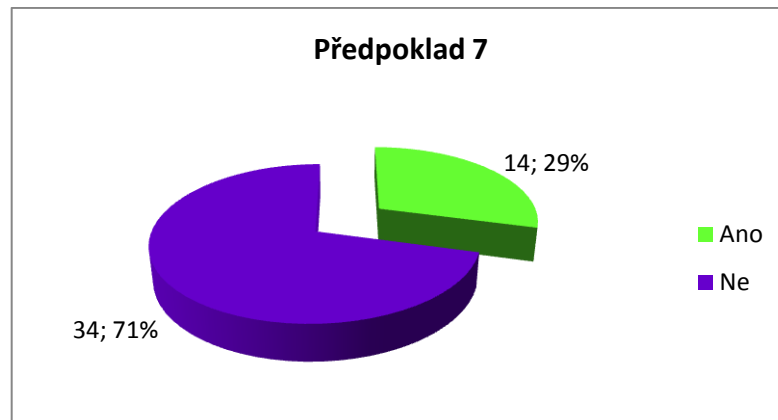


Obrázek 12 - Předpoklad 6: Předpokládáme, že většina respondentů nemá zájem o další studium za účelem zvýšení jejich kvalifikace

Na základě vyhodnocení odpovědí zjišťujeme, že 81% respondentů má zájem o další studium za účelem zvýšení si své kvalifikace a pouze 9% tento zájem nemá, proto byla *hypotéza falzifikována*.

Předpoklad 7

Předpokládáme, že většina respondentů se při výkonu služby nesetkala s projevy korupce.

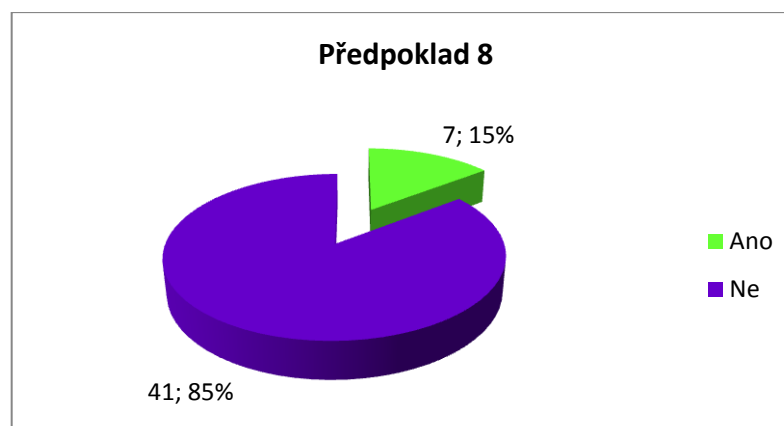


Obrázek 13 - Předpoklad 7: Předpokládáme, že většina respondentů se při výkonu služby nesetkala s projevy korupce.

Na základě vyhodnocení odpovědí zjišťujeme, že 71% respondentů se při výkonu služby nesetkalo s projevy korupce a 29% má zkušenost s tímto problémem, proto byla *hypotéza verifikována*.

Předpoklad 8

Předpokládáme, že se respondenti se zkušeností, kdy byl na ně vyvíjen nátlak, který je v rozporu s Etickým kodexem PČR nesetkali.



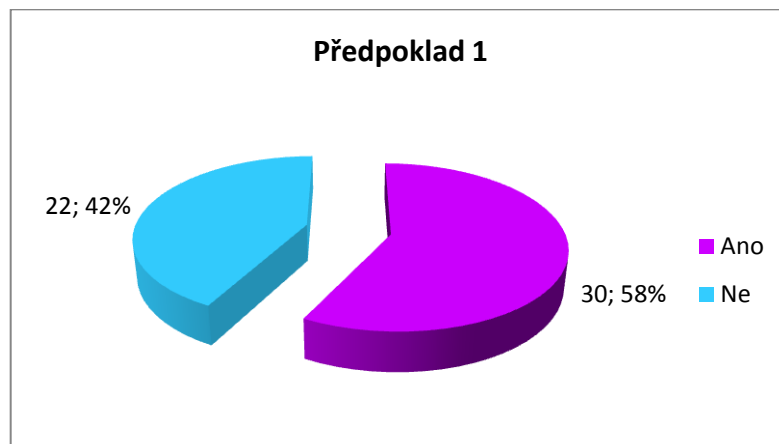
Obrázek 14 - Předpoklad 8: Předpokládáme, že se respondenti se zkušeností, kdy byl na ně vyvíjen nátlak, který je v rozporu s Etickým kodexem PČR nesetkali

Na základě vyhodnocení odpovědí zjišťujeme, že se 85% respondentů nesetkalo se zkušeností, kdy na ně byl vyvíjen nátlak, který je v rozporu s Etickým kodexem PČR. Zkušenost s tímto jevem má 15% respondentů, proto byla *hypotéza verifikována*.

4.2.2 Stanovení předpokladů pro Krajské ředitelství policie Zlínského kraje

Předpoklad 1

Domníváme se, že většina respondentů preferuje komplexní výukové metody, (televizní výuka, výuka podporovaná počítačem, panelové, popř. případové studie).

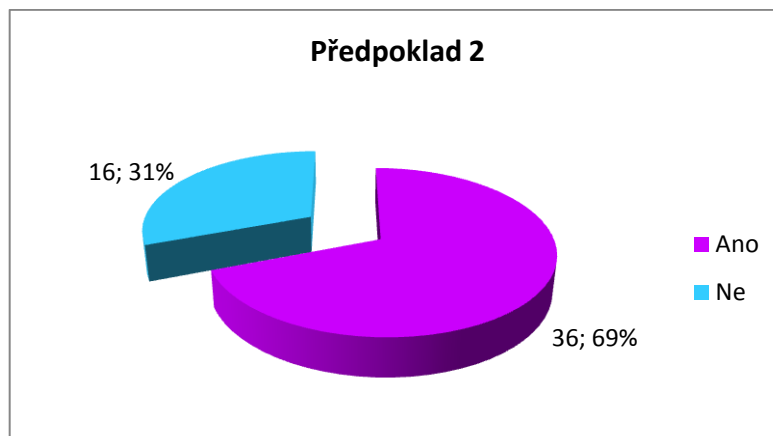


Obrázek 15 - Předpoklad 1: Domníváme se, že většina respondentů preferuje komplexní výukové metody, (televizní výuka, výuka podporovaná počítačem, panelové, popř. případové studie).

Na základě vyhodnocení odpovědí zjišťujeme, že komplexní výukové metody preferuje 58% respondentů, 42% respondentů tyto výukové metody nevyhovují, proto byla *hypotéza verifikována*.

Předpoklad 2

Předpokládáme, že většina respondentů nepreferuje klasické výukové metody, (přednáška, školení, instruktáž).

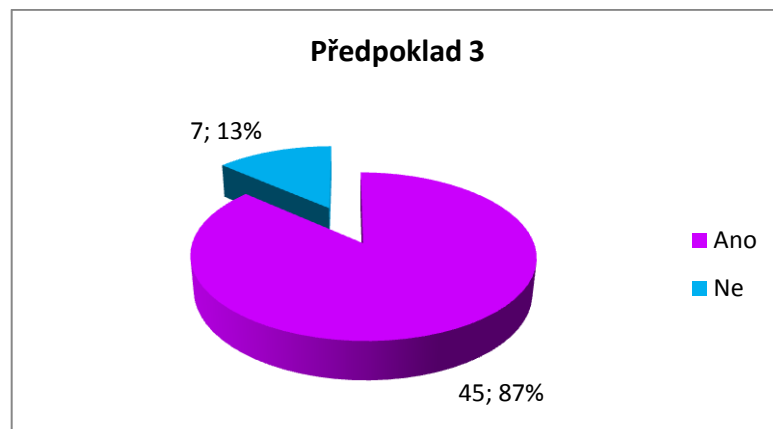


Obrázek 16 - Předpoklad 2: Předpokládáme, že většina respondentů nepreferuje klasické výukové metody, (přednáška, školení, instruktáž)

Na základě vyhodnocení odpovědí zjišťujeme, že 69% respondentů preferuje klasické výukové metody. 31% respondentů tyto výukové metody nevyhovují, proto byla *hypotéza falzifikována*

Předpoklad 3

Domníváme se, že absolvovaná školení v roce 2013 byla přínosem.

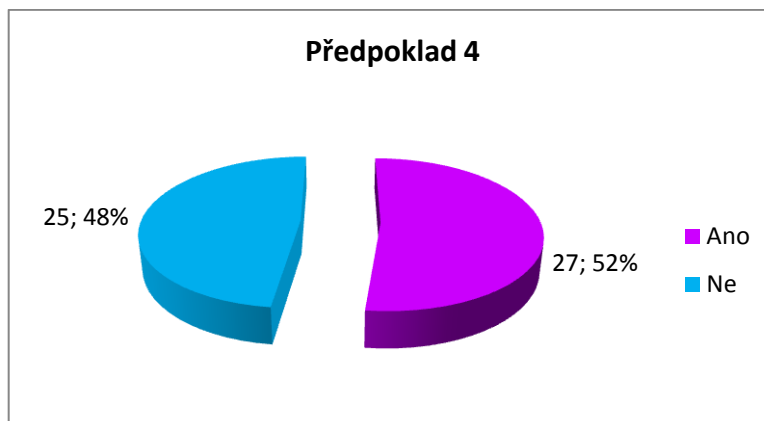


Obrázek 17 - Předpoklad 3: Domníváme se, že absolvovaná školení v roce 2013 byla přínosem

Na základě vyhodnocení odpovědí zjišťujeme, že pro 87% byla absolvovaná školení přínosem a pro 13% nebyla přínosem, proto byla *hypotéza verifikována*.

Předpoklad 4

Předpokládáme, že počet absolvovaných školení a hodin během roku byl pro výkon služby dostatečný.

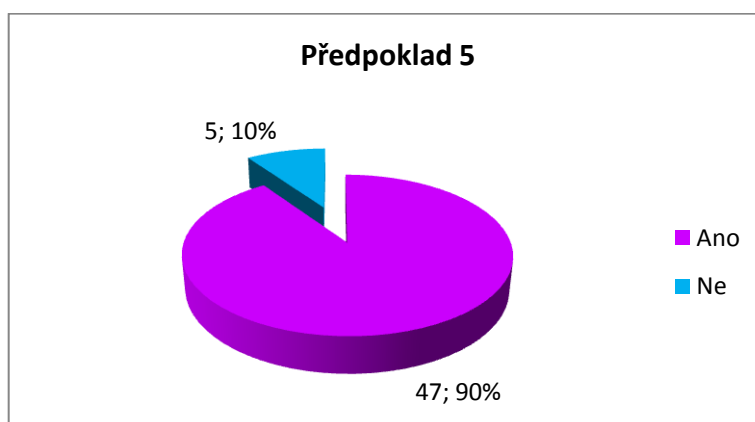


Obrázek 18 - Předpoklad 4: Předpokládáme, že počet absolvovaných školení a hodin během roku byl pro výkon služby dostatečný

Na základě vyhodnocení odpovědí zjišťujeme, že pro 52% respondentů byl počet absolvovaných školení dostatečný, pro 48% nebyl, proto byla *hypotéza verifikována*.

Předpoklad 5

Předpokládáme, že většina respondentů byla spokojena s úrovní lektorů.

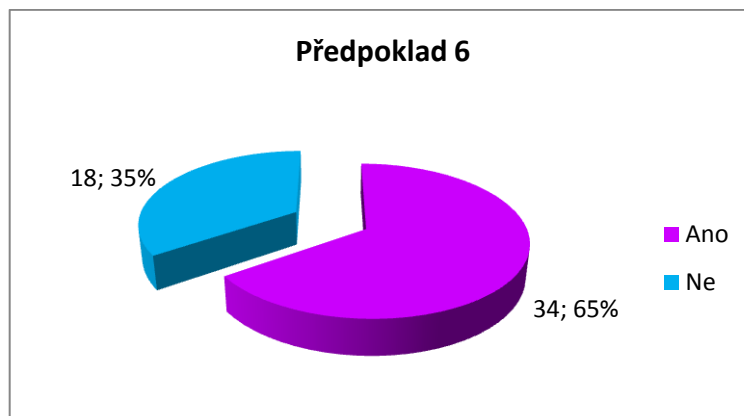


Obrázek 19 - Předpoklad 5: Předpokládáme, že většina respondentů byl/a spokojen/a s úrovní lektorů

Na základě vyhodnocení odpovědí zjišťujeme, že 90% respondentů bylo spokojeno s úrovní lektorů a jen 10% bylo nespokojeno, proto byla *hypotéza verifikována*.

Předpoklad 6

Předpokládáme, že většina respondentů nemá zájem o další studium za účelem zvýšení jejich kvalifikace.

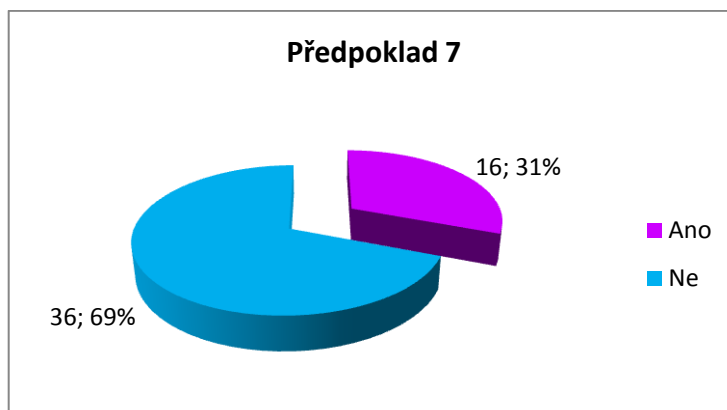


Obrázek 20 - Předpoklad 6: Předpokládáme, že většina respondentů nemá zájem o další studium za účelem zvýšení jejich kvalifikace

Na základě vyhodnocení odpovědí zjišťujeme, že 65% respondentů má zájem o další studium za účelem zvýšení si své kvalifikace a 35% tento zájem nemá, proto byla *hypotéza falzifikována*.

Předpoklad 7

Předpokládáme, že většina respondentů se při výkonu služby neseťkala s projevy korupce.

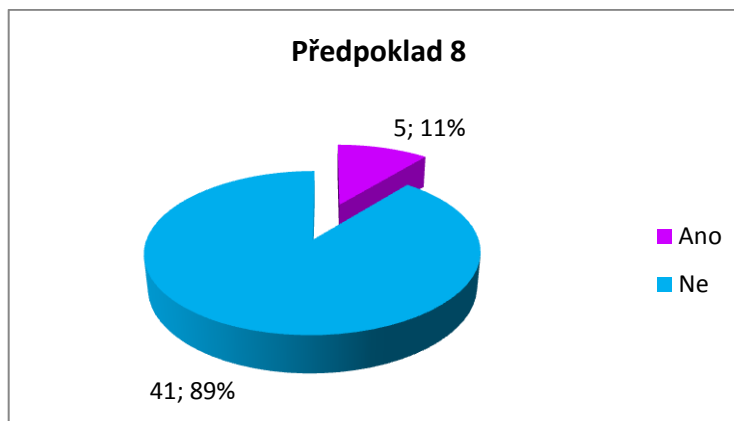


Obrázek 21 - Předpoklad 7: Předpokládáme, že většina respondentů se při výkonu služby neseťkala s projevy korupce

Na základě vyhodnocení odpovědí zjišťujeme, že 69% respondentů neseťkalo s projevy korupce při výkonu služby a 31% respondentů se projevy korupce seťkalo, proto byla *hypotéza verifikována*.

Předpoklad 8

Předpokládáme, že se respondenti se zkušeností, kdy byl na ně vyvíjen nátlak, který je v rozporu s Etickým kodexem PČR neseťkali.



Obrázek 22 - Předpoklad 8: Předpokládáme, že se respondenti se zkušeností, kdy byl na ně vyvíjen nátlak, který je v rozporu s Etickým kodexem PČR nesetkali

Na základě vyhodnocení odpovědí zjišťujeme, že 89% respondentů se nesetkalo se zkušeností, kdy na ně byl vyvíjen nátlak, který je v rozporu s Etickým kodexem PČR. Zkušenost s tímto jevem má 11% respondentů, proto byla *hypotéza verifikována*.

Vyhodnocení výsledků a srovnání první části výzkumu mezi Územním odborem PČR Kroměříž a Krajským ředitelstvím policie Zlínského kraje provedeme v kapitole vyhodnocení, návrhy a doporučení.

Ve *druhé části* výzkumného problému je stanoveno šest hypotéz, které budeme srovnávat mezi Územním odborem PČR Kroměříž a Krajským ředitelstvím policie Zlínského kraje pomocí *chi-kvadrátu pro čtyř polní tabulku* tyto hypotézy:

Hypotézy:

Hypotéza 1

Předpokládáme, že respondenti ve Zlíně i v Kroměříži se liší v názoru na počet absolvovaných školení.

H_0 : Absolvovaná školení jsou v dostatečném rozsahu pro Policejní ředitelství PČR Zlín i pro Územní odbor PČR Kroměříž.

H_A : Rozsah absolvovaných školení je rozdílný mezi Policejním ředitelstvím PČR Zlín a Územním odborem PČR Kroměříž. U PŘ PČR Zlín je počet absolvovaných školení vyšší.

Tabulka 1 - Výsledky na dotaz počtu absolvovaných školení

	Ano (jsou v dostatečném	Ne (nejsou v dostatečném	Σ

	rozsahu)	rozsahu)	
Zlín	27	25	52
Kroměříž	22	26	48
Σ	49	51	100 n

Zvolená hladina významnosti: 0,01

$$x^2 = 100 \cdot (27 \cdot 26 - 25 \cdot 22)^2 / (27 + 25) \cdot (27 + 22) \cdot (25 + 26) \cdot (22 + 26) = 0,370$$

Čtyř polní tabulka má jeden stupeň volnosti.

Zjišťujeme, že vypočítaná hodnota x^2 je menší než kritická hodnota $x^2_{0,01(1)} = 6,635$, proto odmítáme alternativní hypotézu a přijímáme nulovou hypotézu.

Nebylo prokázáno, že respondenti ve Zlíně i v Kroměříži mají rozdílné názory na počet absolvovaných školení.

Hypotéza 2

Předpokládáme, že respondenti ve Zlíně i v Kroměříži se liší v názoru, zda absolvovaná školení byla pro ně přínosem.

H₀: Absolvovaná školení byla přínosem pro respondenty Krajského ředitelství policie Zlínského kraje i pro Územní odbor PČR Kroměříž.

H_A: Přínos absolvovaných školení je rozdílný mezi Krajským ředitelstvím policie Zlínského kraje a Územním odborem PČR Kroměříž.

Tabulka 2 - Výsledky na dotaz přínosu absolvovaných školení

	Ano (školení byla přínosem)	Ne (školení nebyla přínosem)	Σ
Zlín	45	7	52
Kroměříž	27	21	48
Σ	72	28	100 n

Zvolená hladina významnosti: 0,01

$$x^2 = 100 \cdot (45 \cdot 21 - 7 \cdot 27)^2 / (45 + 7) \cdot (45 + 27) \cdot (7 + 21) \cdot (27 + 21) = 11,358$$

Čtyř polní tabulka má jeden stupeň volnosti.

Zjišťujeme, že vypočítaná hodnota x^2 větší než kritická hodnota $x^2_{0,01(1)} = 6,635$, proto odmítáme nulovou hypotézu a přijímáme alternativní hypotézu.

Bylo prokázáno, že mezi respondenty ve Zlíně i v Kroměříži jsou významné rozdíly v názoru, zda absolvovaná školení jsou pro ně přínosem.

Hypotéza 3

Předpokládáme, že respondenti ve Zlíně a v Kroměříži se liší v názoru na spokojenost s úrovní lektorů.

H₀: Spokojenost s úrovní lektorů převládá u respondentů ve Zlíně i v Kroměříži.

H_A: Spokojenost s úrovní lektorů je rozdílný mezi respondenty ve Zlíně i v Kroměříži.

Tabulka 3 - Výsledky na dotaz spokojenosti s úrovní lektorů

	Ano (spokojeni s úrovní lektorů)	Ne (nespokojeni s úrovní lektorů)	Σ
Zlín	47	5	52
Kroměříž	39	9	48
Σ	86	14	100 n

Zvolená hladina významnosti: 0,01

$$x^2 = 100 \cdot (47 \cdot 9 - 5 \cdot 39)^2 / (47 + 5) \cdot (47 + 39) \cdot (5 + 9) \cdot (39 + 9) = 1,729$$

Čtyř polní tabulka má jeden stupeň volnosti.

Zjišťujeme, že vypočítaná hodnota x^2 je menší než kritická hodnota $x^2_{0,01(1)} = 6,635$, proto odmítáme alternativní hypotézu a přijímáme nulovou hypotézu.

Nebylo prokázáno, že jsou rozdíly ve spokojenosti s úrovní lektorů mezi respondenty ve Zlíně a v Kroměříži.

Hypotéza 4

Předpokládáme, že respondenti ve Zlíně i v Kroměříži se shodují názoru, že mají zájem o další studium za účelem zvyšování své kvalifikace.

H₀: Zájem o další studium za účelem zvyšování své kvalifikace je stejný u respondentů Krajského ředitelství policie Zlínského kraje i u respondentů Územního odboru PČR v Kroměříži.

H_A: Zájem o další studium za účelem zvyšování své kvalifikace je rozdílný mezi Krajským ředitelstvím policie Zlínského kraje a Územním odborem PČR Kroměříž.

Tabulka 4 - Výsledky na dotaz zájmu zvyšování kvalifikace respondentů

	Ano (mají zájem o další studium)	Ne (nemají zájem o další studium)	Σ
Zlín	34	18	52
Kroměříž	39	9	48
Σ	73	27	100 n

Zvolená hladina významnosti: 0,01

$$x^2 = (34 \cdot 9 - 18 \cdot 39)^2 / (34 + 18) \cdot (34 + 39) \cdot (18 + 9) \cdot (39 + 9) = 3,187$$

Čtyř polní tabulka má jeden stupeň volnosti.

Zjišťujeme, že vypočítaná hodnota x^2 je menší než kritická hodnota $x^2_{0,01(1)} = 6,635$, proto odmítáme alternativní hypotézu a přijímáme nulovou hypotézu.

Nebylo prokázáno, že respondenti ve Zlíně i v Kroměříži mají rozdílné názory v případě zájmu o další studium za účelem zvyšování své kvalifikace.

Hypotéza 5

Předpokládáme, že zkušenosti respondentů ve Zlíně i v Kroměříži se liší při setkání s korupcí při výkonu služby.

H₀: Počet případů setkání se s korupcí je stejný na Krajském ředitelství policie Zlínského kraje i na Územním odboru PČR v Kroměříži.

H_A: Počet případů setkání se s korupcí je rozdílný mezi Krajským ředitelstvím policie Zlínského kraje a Územním odborem PČR Kroměříž.

Tabulka 5 - Výsledky na dotaz zkušeností respondentů s korupcí

	Ano (setkali se s korupcí)	Ne (nesetkali se s korupcí)	Σ
Zlín	16	36	52
Kroměříž	14	34	48
Σ	30	70	100 n

Zvolená hladina významnosti: 0,01

$$x^2 = 100 \cdot (16 \cdot 34 - 36 \cdot 14)^2 / (16 + 36) \cdot (16 + 14) \cdot (36 + 34) \cdot (14 + 34) = 0,030$$

Čtyř polní tabulka má jeden stupeň volnosti

Zjišťujeme, že vypočítaná hodnota x^2 je menší než kritická hodnota $x^2_{0,01(1)} = 6,635$, proto odmítáme alternativní hypotézu a přijímáme nulovou hypotézu.

Nebylo prokázáno, že mezi respondenty ve Zlíně i v Kroměříži jsou rozdíly při setkání se s korupčními projevy při výkonu služby.

Hypotéza 6

Předpokládáme, že respondenti ve Zlíně i v Kroměříži se liší se zkušeností, kdy na ně byl vyvíjen nátlak, který je v rozporu s Etickým kodexem PČR.

H₀: Zkušenost, že byl vyvíjen nátlak na respondenty ve Zlíně i v Kroměříži, který je v rozporu s Etickým kodexem PČR je stejně velký.

H_A: Zkušenost, že byl vyvíjen nátlak na respondenty ve Zlíně i v Kroměříži, který je v rozporu s Etickým kodexem PČR je mezi nimi rozdílný.

Tabulka 6 - Výsledky na dotaz vyvíjení nátlaku na respondenty, který je rozporu s Etickým kodexem PČR

	Ano (byl vyvíjen nátlak)	Ne (nebyl vyvíjen nátlak)	Σ
Zlín	5	47	52
Kroměříž	7	41	48

Σ	12	88	100 n
----------	----	----	-------

Zvolená hladina významnosti: 0,01

$$x^2 = 100 \cdot (5 \cdot 41 - 47 \cdot 7)^2 / (5 + 47) \cdot (5 + 7) \cdot (47 + 41) \cdot (7 + 41) = 0,583$$

Čtyř polní tabulka má jeden stupeň volnosti.

Zjišťujeme, že vypočítaná hodnota x^2 je menší než kritická hodnota $x^2_{0,01(1)} = 6,635$, proto odmítáme alternativní hypotézu a přijímáme nulovou hypotézu.

Nebylo prokázáno, že mezi respondenty ve Zlíně i v Kroměříži jsou rozdíly ve zkušenosti s nátlakem, který je v rozporu s Etickým kodexem PČR.

4.3 Vyhodnocení, návrhy a doporučení

V prvním kroku praktické části jsme pomocí osmi předpokladů srovnávali rozdíly mezi Krajským ředitelstvím policie Zlínského kraje a Územním odborem PČR Kroměříž v oblasti školení, dalšího vzdělávání a oblast etiky a korupce.

Předpoklad 1

Domníváme se, že většina respondentů preferuje komplexní výukové metody, (televizní výuka, výuka podporovaná počítačem, panelové, popř. případové studie).

V Kroměříži se pro tyto metody vyslovuje 83% respondentů, nevyhovují 13% respondentů. Ve Zlíně preferuje tyto metody 58% respondentů, pro 42% respondentů nejsou zajímavé. Ve Zlíně by se mohli kompetentní pracovníci zaměřit, proč se pro tuto výukovou metodu vyslovila jen polovina respondentů. Je zde možná nechuť pro práci s počítačem. V případě panelových a případových studií, které jsou zaměřeny na diskuzi je to snad neochota rozvádět určitý problém formou diskuze. Doporučujeme proto rozšířit výukové metody s počítačem, které jsou pro práci policistů v praxi nezbytností. U panelových a případových studií, které podporují týmového ducha provádět pravidelná školení, protože týmová práce je základem úspěchu a to nejen u policie.

Předpoklad 2

Předpokládáme, že většina respondentů nepreferuje klasické výukové metody, (přednáška, školení, instruktáž).

V Kroměříži tyto výukové metody podporuje 79% respondentů, nevyhovují 21% respondentů. Ve Zlíně vyhovují 69% respondentů a 31% respondentů nevyhovují. Na základě dotazníkového šetření jsme zjistili, že tyto metody vyhovují věkové kategorii od čtyřiceti let výše. V tomto případě nebudeme podávat žádné návrhy ani doporučení.

Předpoklad 3

Domníváme se, že absolvovaná školení v roce 2013 byla přínosem.

V Kroměříži se domnívá, že absolvovaná školení byla přínosem pro 56% respondentů, 44% respondentů je opačného názoru. Ve Zlíně je 87% respondentů přesvědčeno o přínosu těchto školení, 13% je proti. V případě Územního odboru PČR v Kroměříži byla školení přínosem pouze pro 56% respondentů, což je dost zavádějící. Odpovědní funkcionáři by se měli zamyslet, proč se takto vyslovila většina respondentů. Zda se zaměřit na jiné výukové metody, úroveň lektorů apod. Doporučujeme, aby sami respondenti vyjádřili své názory a návrhy co zlepšit, třeba formou anonymního dotazníku.

Předpoklad 4

Předpokládáme, že počet absolvovaných školení a hodin během roku byl pro výkon služby dostatečný.

V Kroměříži zastává názor, že počet absolvovaných školení je dostatečný pouze 46% respondentů, opačného názoru je 54% respondentů. Ve Zlíně se vyslovilo 52% respondentů kladně, 48% respondentů si myslí, že nejsou v dostatečném počtu. Opět i u tohoto předpokladu je výsledek dotazníkového šetření velmi překvapující. To, že se tak velké procento respondentů u obou organizací takto vyjádřilo, znamená, že školení jsou prováděna v tak malém počtu, proto mohou mít negativní vliv na kvalitní výkon služby. Na základě takových výsledků šetření by se měly nadřízené složky zabývat urychleně nápravou tohoto stavu. Doporučujeme opět, aby se příslušníci mohli k tomuto problému vyjádřit. Např. které typy školení je třeba navýšit apod.

Předpoklad 5

Předpokládáme, že většina respondentů byl/a spokojen/a s úrovní lektorů.

V Kroměříži je s úrovní lektorů spokojeno 71% respondentů, není spokojeno 29% respondentů. Ve Zlíně se vyslovilo pro spokojenost s úrovní lektorů 90% respondentů a pouze 10% respondentů spokojeno nebylo. Vzhledem k tomu, že neshledáváme významné

procento záporných odpovědí, nebudeme podávat žádné návrhy ani doporučení pro zlepšení této činnosti.

Předpoklad 6

Předpokládáme, že většina respondentů nemá zájem o další studium za účelem zvýšení jejich kvalifikace.

V Kroměříži má zájem o další studium za účelem zvýšení své kvalifikace 81% respondentů, 19% nikoliv. Ve Zlíně Má zájem o další studium 65% respondentů, 35% nikoliv. Zde můžeme vysledovat větší zájem o studium na Územním odboru PČR Kroměříž, ačkoliv bychom mohli předpokládat, že to způsobeno např. rozdílnou věkovou strukturou, nebo strukturou vzdělání mezi respondenty ve Zlíně a Kroměříži. Avšak není tomu tak. Ty jsou téměř stejné.

Předpoklad 7

Předpokládáme, že většina respondentů se při výkonu služby nesetkala s projevy korupce.

V Kroměříži má zkušenosti s projevy korupce 29% respondentů. 71% s ní zkušenosti nemá. Ve Zlíně se s korupcí setkala 31% respondentů, 69% respondentů se s ní nesetkalo. Srovnání mezi Kroměříží a Zlínem jsou téměř totožná. Zde můžeme pouze navrhnout preventivní obranu proti korupci formou školení.

Předpoklad 8

Předpokládáme, že se respondenti se zkušeností, kdy na ně byl vyvíjen nátlak, který je v rozporu s Etickým kodexem PČR nesetkali.

V Kroměříži byl vyvíjen nátlak na 15% respondentů. 85% z nich tuto zkušenost nemá. Ve Zlíně tuto zkušenost má 11% respondentů a 89% respondentů nikoliv. Tyto hodnoty jsou mezi Územním odborem PČR Kroměříž a Krajským ředitelstvím policie Zlínského kraje téměř totožné. Jediným obranným mechanismem proti tomuto jevu je důsledné dodržování Etického kodexu PČR.

V druhém kroku praktické části jsme pomocí chí-kvadrátu pro čtyř polní tabulku vytvořili šest hypotéz. Pouze u jedné z nich, hypotézy č. 2. *Předpokládáme, že respondenti ve Zlíně i v Kroměříži se liší v názoru, zda absolvovaná školení byla pro ně přínosem*, jsme zjistili, že jsou významné rozdíly mezi sledovanými subjekty. U ostatních hypotéz jsme rozdíly nezjistili.

ZÁVĚR

Veřejná správa je pomyslným zrcadlem každého státního útvaru. Lidé, kteří přijdou do styku s veřejnou správou, resp. s jejími pracovníky si vytváří obraz, či úsudek o stavu celé společnosti a fungování státu jako takového. Stát a jeho zákonodárné, výkonné a soudní složky jsou pro ně nehmataelné orgány státní moci. Avšak při setkání s pracovníky samosprávy a veřejné správy přicházejí do styku s konkrétními osobami, které stát zastupují při jednání s nimi. Zvláště se to týká příslušníků policejního sboru, na který je zaměřena praktická část naší práce. Pro tuto službu by měli být vybíráni fyzicky, ale i psychicky odolní jedinci. Nedílnou součástí této práce, nebo výkonu služby je i jejich vzdělávání a etika, na což bylo zaměřen tento výzkum, který byl proveden prostřednictvím dotazníkového šetření.

Cílem praktické části bylo zjistit úroveň vzdělávání, včetně oblasti etiky a korupce dvou policejních subjektů jednoho kraje. Jak vyplývá z provedeného průzkumu, který byl proveden na přelomu roku 2013/2014 mezi Krajským ředitelstvím policie Zlínského kraje a Územním odborem PČR Kroměříž jsme shledali řadu rozdílů u některých předpokladů a u jedné hypotézy, které se týkají názorů příslušníků na oblast vzdělávání. V dalších uvedených předpokladech a hypotézách naší práce v oblasti etiky a korupce jsme výrazné rozdíly mezi nimi nezaregistrovali.

Naše výsledky, návrhy a doporučení směřující k nápravě stávající situace v oblasti vzdělávání jejich příslušníků budou předány oběma distributorům, kteří je postoupí svým nadřízeným. Ti budou seznámeni s výsledky dotazníkové šetření a mohou zaujmout stanoviska, jak stávající situaci zlepšit. Výsledky šetření ukázaly, že některé nedostatky ve vzdělávání příslušníků obou sledovaných subjektů mohou mít negativní dopad v praxi, tzn. při výkonu služby.

SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY

- BENEŠ, Milan, 2003. *Andragogika*. Praha: Eurolex Bohemia. ISBN 80-86432-23-8.
- BENEŠ, Milan, 2001. *Andragogika, filozofie-věda*. Praha: Eurolex Bohemia. ISBN 80-86432-03-3.
- BLÁHOVÁ, M, J., FROLÍK a N. PROFANTOVÁ, 1999. *Velké dějiny zemí koruny české*. Litomyšl: Paseka Litomyšl. ISBN 80-7185-265-1.
- BARTOŇKOVÁ, Hana, 2010. *Firemní vzdělávání*. Praha: Grada Publishing. ISBN 978-80-247-2914-5.
- BREZINKA, Wolfgang, 2001. *Východiska k poznání výchovy*. Brno: Alexandr Tuček. ISBN 80-86263-23-1.
- HENDRYCH, Dušan, 2007. *Správní věda - Teorie veřejné správy*. Praha: ASPI. ISBN 80-86395-86-3.
- HRONÍK, František, 2007. *Rozvoj a vzdělávání v Čechách*. Praha: Grada Publishing. ISBN 978-80-247-1457-8.
- CHAPMAN, Richard, 2003. *Etika ve veřejné správě pro nové tisíciletí*. Praha: Slon. ISBN 80-86429-14-8.
- CHRÁSKA, Miroslav, 2007. *Metody pedagogického výzkumu*. Praha: Grada Publishing. ISBN 978-80-247-1369-4.
- JANÁK, Jan a Jan DOBEŠ, 2005. *Dějiny správy v českých zemích*. Praha: Nakladatelství lidové noviny. ISBN 80-7106-709-1.
- LACINA Karel a Vladimír ČECHÁK, 2001. *Vývoj systémů veřejné správy*. Praha: Professional Publishing. ISBN 80-86419-13-4.
- KÁŇA, Pavel, 2007. *Základy veřejné správy*. Ostrava: Montanex. ISBN 978-80-7225-244-2.
- KOUBEK, Josef, 1995. *Řízení lidských zdrojů*. Praha: Management Press. ISBN 80-85943-01-8.
- MATULČÍK, Július, 2004. *Teorie výchovy a vzdělání dospělých v zahraničí*. Bratislava: Gerlach Print. ISBN 80-89142-02-8.
- MAŇÁK, Josef a Vlastimil ŠVEC, 2003. *Výukové metody*. Brno: Paido. ISBN 80-7315-039-5.

MATES Pavel a Miloš MATULA, 1998. *Kapitoly z dějin a teorie veřejné správy*. Praha: VŠE. ISBN 80-7079-753-3.

MUŽÍK, Jaroslav, 2000. *Profesní vzdělávání dospělých*. Praha: Codex. ISBN 80-85963-93-0.

PALÁN, Zdeněk, 2002. *Výkladový slovník lidské zdroje*. Praha: Akademia. ISBN 80-200-0950-7.

PALÁN, Zdeněk a Ladislav RÝZNAR, 2000. *Vzdělávání dospělých a Evropa*. Hradec Králové: Gaudeamus. ISBN 80-86432-03-3.

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

POKORNÝ, Jiří, 2003. *Lidová výchova*. Praha: Karolinum UK. ISBN 80-246-0508-2.

POMAHAČ, Richard, 2011. *Základy teorie veřejné správy*. Plzeň: Aleš Čeněk, s.r.o. ISBN 978-80-7380-330-8.

PORADA Viktor a Květoň HOLCR, 2011. *Policejní vědy*. Plzeň: Aleš Čeněk, s.r.o. ISBN 978-80-7380-314-8.

PRUSÁKOVÁ, Viera, 2005. *Základy andragogiky*. Bratislava: Gerlach Print. ISBN 80-89142-05-2.

PŘÍKASKÝ, Jiljí, V., 2000. *Učebnice základů etiky*. Kostelní Vydří: Karmelitánské nakladatelství. ISBN 80-7192-505-5.

VAJDA, Ján, 2004. *Úvod do etiky*. Nitra: Enigma. ISBN 80-89132-12-x.

VYHNÁNKOVÁ, Kateřina, 2007. *Vzdělávání dospělých v České republice a Evropské unii*. Praha: Univerzita J. A. Komenského. ISBN 978-80-86723-46-4.

WOLF, Jiří, 2004. *Antropologie pro každý den*. Praha: ARSCI. ISBN 80-86078-42-6.

WRIGHT, Glen a Juraj NEMEC, 2002. *Management veřejné správy - teorie a praxe*. Bratislava: NISPAcee. ISBN 80-86119-70-X.

Internetové zdroje:

1. Zákon č. 312/2002 Sb., o úřednících územních samosprávných celků [online]. © AION CS 2010 -2013 [cit. 6. 9. 2013] Dostupné z:<http://www.zakonyprolidi.cz/cs/2002-312>.

2. Vyšší policejní škola a Střední policejní škola MV v Holešově [online]. Copyright © spshol 2014 Dostupné z <http://www.spshol.cz/>.

3. Policejní akademie České republiky v Praze [online]. © 2014 Policejní akademie České republiky v Praze. Dostupné z <http://www.polac.cz/>.

SEZNAM POUŽITÝCH SYMBOLŮ A ZKRATEK

PČR Policie České republiky.

VPŠ a SPŠ MV Vyšší policejní škola a Střední policejní škola ministerstva vnitra.

C Význam třetí zkratky.

SEZNAM OBRÁZKŮ

Obrázek 1 – Věková struktura PČR Kroměříž	43
Obrázek 2 – Struktura vzdělání PČR Kroměříž.....	43
Obrázek 3 – Pohlaví PČR Kroměříž.....	44
Obrázek 4 – Věková struktura PČR Zlín	44
Obrázek 5 – Struktura vzdělání PČR Zlín	45
Obrázek 6 – Pohlaví PČR Zlín	45
Obrázek 7 - Domníváme se, že většina respondentů preferuje komplexní výukové metody, (televizní výuka, výuka podporovaná počítačem, panelové, popř. případové studie)	47
Obrázek 8 - Předpokládáme, že většina respondentů nepreferuje klasické výukové metody, (přednáška, školení, instruktáž).....	47
Obrázek 9 - Domníváme se, že absolvovaná školení v roce 2013 byla přínosem.....	48
Obrázek 10 - Předpokládáme, že počet absolvovaných školení a hodin během roku byl pro výkon služby dostatečný	48
Obrázek 11 - Předpokládáme, že většina respondentů byl/a spokojen/a s úrovní lektorů.....	49
Obrázek 12 - Předpokládáme, že většina respondentů nemá zájem o další studium za účelem zvýšení jejich kvalifikace.....	49
Obrázek 13 - Předpokládáme, že většina respondentů se při výkonu služby nesetkala s projevy korupce.	50
Obrázek 14 - Předpokládáme, že se respondenti se zkušeností, kdy byl na ně vyvíjen nátlak, který je v rozporu s Etickým kodexem PČR nesetkali	50
Obrázek 15 - Domníváme se, že většina respondentů preferuje komplexní výukové metody, (televizní výuka, výuka podporovaná počítačem, panelové, popř. případové studie).	51
Obrázek 16 - Předpokládáme, že většina respondentů nepreferuje klasické výukové metody, (přednáška, školení, instruktáž).....	52
Obrázek 17 - Domníváme se, že absolvovaná školení v roce 2013 byla přínosem.....	52
Obrázek 18 - Předpokládáme, že počet absolvovaných školení a hodin během roku byl pro výkon služby dostatečný	53
Obrázek 19 - Předpokládáme, že většina respondentů byl/a spokojen/a s úrovní lektorů.....	53

Obrázek 20 - Předpokládáme, že většina respondentů nemá zájem o další studium za účelem zvýšení jejich kvalifikace.....	54
Obrázek 21 - Předpokládáme, že většina respondentů se při výkonu služby nesetkala s projevy korupce	54
Obrázek 22 - Předpokládáme, že se respondenti se zkušeností, kdy byl na ně vyvíjen nátlak, který je v rozporu s Etickým kodexem PČR nesetkali	55

SEZNAM TABULEK

Tabulka 1 - Výsledky na dotaz počtu absolvovaných školení.....	55
Tabulka 2 - Výsledky na dotaz přínosu absolvovaných školení.....	56
Tabulka 3 - Výsledky na dotaz spokojenosti s úrovní lektorů.....	57
Tabulka 4 - Výsledky na dotaz zájmu zvyšování kvalifikace respondentů	58
Tabulka 5 - Výsledky na dotaz zkušeností respondentů s korupcí	59
Tabulka 6 - Výsledky na dotaz vyvíjení nátlaku na respondenty, který je rozporu s Etickým kodexem PČR	59

SEZNAM PŘÍLOH

Příloha P I:	72
Dotazník.....	73
Etický kodex Policie České republiky	77

PŘÍLOHA P I:

Slovník pojmů:

akulturace - vzájemné přejímání a splývání rozdílných kultur (podkapitola 1.3, str. 26).

DOTAZNÍK

Dotazník pro výzkum bakalářské práce

Název práce: Andragogika a etika ve veřejné správě

Autor: Roman Mišurec

3. ročník UTB FHS

Andragogika v profilaci na řízení lidských zdrojů v neziskové sféře KS

Dobrý den,

dotazník, který jste obdrželi je součástí bakalářské práce na téma *Vzdělávání a etika ve veřejné správě*. Cílovou skupinou této práce je vzdělávání a etika v *Policii České republiky*. Dotazníky budou distribuovány na dvou policejních ředitelstvích a na základě jejich vyplnění, které je anonymní pak bude následně vypočítáno statistickou metodou zda jsou rozdíly mezi jednotlivými ředitelstvími v oblasti vzdělávání a etiky. Chtěl bych vás poprosit o korektní vyplnění dotazníku.

Děkuji vám

Otázky v dotazníku - odpovědi označte křížkem

Jste muž/žena?

muž	<input type="checkbox"/>
žena	<input type="checkbox"/>

Jaký je váš věk?

20 - 30	<input type="checkbox"/>
30 - 40	<input type="checkbox"/>

40 - 50	
50 - 60	

Jaké je vaše nevyšší vzdělání?

ÚSO	
SŠ	
VŠ bakalářské	
VŠ magisterské/inženýrské	
Dr., PhD, CSc, apod.	

1. Preferujete výukové metody, *komplexní* (televizní výuka, výuka podporovaná počítačem, panelové, případové studie)?

ano	
ne	

2. Klasické, (přednáška, školení, instruktáž)?

ano	
ne	

3. Byla pro Vás absolvovaná školení v roce 2013 přínosem?

ano	
ne	

4. Vyhovuje Vám školení na pracovišti?

ano	
ne	

5. Mimo pracoviště?

ano	
ne	

6. Myslíte si, že počet absolvovaných školení a hodin během roku pro výkon služby je dostatečný?

ano	
ne	

7. Jak jste byl/a spokojen/a s úrovní lektorů?

ano	
ne	

8. Máte zájem o další studium za účelem zvýšení Vaší kvalifikace?

ano	
ne	

9. Pokud byste studoval/a určitý směr studia na VŠ preferoval/a byste dálkovou (kombinovanou) formu studia? Studenti obvykle chodí do školy 1x týdně, případně 1x za 14 dní.

ano	
ne	

10. Distanční formu studia? Distanční forma je samostudium, kdy výuka neprobíhá v učebnách a nevyžaduje se osobní účast učitelů a studentů ve škole. Student se školou komunikuje např. prostřednictvím počítačových interaktivních programů.

ano	
ne	

11. Setkal/a jste se při výkonu služby s projevy korupce?

ano	
ne	

12. Byl na Vás někdy vyvíjen nátlak, který je v rozporu s Etickým kodexem PČR?

ano	
ne	

ETICKÝ KODEX POLICIE ČESKÉ REPUBLIKY

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,
- 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 nekryt 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.