

Koncepce vzdělávání Policie České republiky

Vanesa Pyszková

Bakalářská práce
2023



Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně
Fakulta logistiky a krizového řízení

Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně
Fakulta logistiky a krizového řízení
Ústav ochrany obyvatelstva

Akademický rok: 2022/2023

ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

(projektu, uměleckého díla, uměleckého výkonu)

Jméno a příjmení: Vanesa Pyszková
Osobní číslo: L20376
Studijní program: B1032A020002 Ochrana obyvatelstva
Forma studia: Prezenční
Téma práce: Koncepce vzdělávání Policie České republiky

Zásady pro vypracování

- Zpracujte literární rešerši na téma profesního vzdělávání policistů.
- Analyzujte a vyhodnoťte současný stav vzdělávání u Policie České republiky.
- Na základě výsledků analýzy zformulujte závěry a navrhněte doporučení k eliminaci zjištěných nedostatků.

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

Seznam doporučené literatury:

1. TOMANDL, Jan, Jaroslav ČURÍK, Kristýna MARŠOVSKÁ a Tereza FOJTKOVÁ. *Krizová komunikace: principy, zkušenosti, postupy*. Brno: Masarykova univerzita, 2020. ISBN 978-80-210-9636-3.
2. MUŽÍK, Jaroslav a Pavel KRPÁLEK. *Lidské zdroje a personální management*. Praha: Academia, 2017. ISBN 978-80-200-2773-3.
3. KOUBEK, Josef. *Řízení lidských zdrojů: základy moderní personalistiky*. Praha: Management Press, 2015. ISBN 978-80-7261-288-8.

Další odborná literatura dle doporučení vedoucího bakalářské práce.

Vedoucí bakalářské práce: **Ing. Eva Hoke, Ph.D.**
Ústav krizového řízení

Datum zadání bakalářské práce: **1. prosince 2022**

Termín odevzdání bakalářské práce: **5. května 2023**

L.S.

doc. Ing. Zuzana Tučková, Ph.D.
děkanka

prof. Ing. Dušan Vičar, CSc.
ředitel ústavu

PROHLÁŠENÍ AUTORA BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

Beru na vědomí, že:

- bakalářská práce bude uložena v elektronické podobě v univerzitním informačním systému a 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;
- podle § 60 odst. 1 autorského zákona má Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně právo na uzavření licenční smlouvy o užití školního díla v rozsahu § 12 odst. 4 autorského zákona;
- podle § 60 odst. 2 a 3 autorského zákona mohu užit 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;
- pokud je výstupem bakalářské práce jakýkoliv softwarový produkt, považují se za součást práce rovněž i zdrojové kódy, popř. soubory, ze kterých se projekt skládá. Neodevzdání této součásti může být důvodem k neobhájení práce.

Prohlašuji,

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

V Uherském Hradišti, dne: 5.5.2023

Jméno a příjmení studenta: Vanesa Pyszková

.....
podpis studenta

ABSTRAKT

Cílem bakalářské práce je analýza vzdělávání příslušníků Policie České republiky. Práce se dělí na dvě hlavní části, na část teoretickou a praktickou. V teoretické části je zpracována literární rešerše v oblasti vzdělávání, jeho podrobný popis a jeho dělení. Poslední kapitola se zabývá Policií České republiky, systémem jejího vzdělávání a jednotlivými vzdělávacími subjekty. Praktická část je zaměřena na analýzu vzdělávání a zjištění nedostatků, především na oddělení hlídkové služby v Prostějově. Na základě dotazníkového šetření, řízeného rozhovoru a analýzy SWOT je v závěru práce návrh, který by měl dopomoci k eliminaci zjištěných rizik a nedostatků.

Klíčová slova: vzdělávání, Policie České republiky, profesní vzdělávání, příslušníci Policie České republiky, sebevzdělávání

ABSTRACT

The bachelor thesis aims to analyze the education of the Police of the Czech Republic. The thesis is divided into two main parts: theoretical and practical. In the theoretical part, the literature search in the field of education is mapped, and its detailed description and division are done as well. The last chapter deals with the Police of the Czech Republic, its education system, and individual subjects. The practical part focuses on the analysis of education and the identification of shortcomings, especially in the Patrol Service Department in Prostějov. Based on the questionnaire survey, guided interview, and SWOT analysis, the thesis concludes with a proposal that should help to eliminate the identified risks and shortcomings.

Keywords: education, Police of the Czech Republic, professional education, members of the Police of the Czech Republic, self-education

Chtěla bych poděkovat především vedoucí mé bakalářské práce Ing. Evě Hoke Ph.D. za odborné vedení, pomoc a čas v průběhu zpracování mé bakalářské práce. Dále bych chtěla poděkovat personálnímu oddělení za možnost realizace dotazníkového šetření a rozhovorů a také personálu z Vyšší policejní školy a Střední policejní školy Ministerstva vnitra v Holešově.

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

OBSAH

ÚVOD	9
I TEORETICKÁ ČÁST	10
1 LITERÁRNÍ REŠERŠE	11
1.1 DOMÁCÍ LITERATURA	11
1.2 ZAHRANIČNÍ A CIZOJAZYČNÁ LITERATURA	14
2 VZDĚLÁVÁNÍ	15
2.1.1 Historický kontext	15
2.1.2 Analýza potřeb vzdělávání	16
2.1.3 Cyklus vzdělávání	17
2.1.4 Funkce vzdělávání.....	19
2.1.5 Cíle vzdělávání.....	19
2.1.6 Motivy vzdělávání.....	20
2.1.7 Metody vzdělávání	21
2.2 PROFESNÍ VZDĚLÁVÁNÍ DOSPĚLÝCH.....	22
2.2.1 Hlavní typy dalšího profesního vzdělávání.....	23
2.2.2 Vzdělávání úředníků veřejné správy	23
2.3 CELOŽIVOTNÍ VZDĚLÁVÁNÍ.....	24
2.3.1 Andragogika	25
2.3.2 Dokumenty celoživotního vzdělávání.....	25
2.3.3 Dělení celoživotního vzdělávání	26
3 POLICIE ČESKÉ REPUBLIKY	29
3.1 ORGANIZACE POLICIE ČESKÉ REPUBLIKY	29
3.2 ETICKÝ KODEX.....	30
3.3 POŽADAVKY PRO PŘIJETÍ.....	32
3.4 VZDĚLÁVÁNÍ SPECIFICKÉ/SYSTÉM VZDĚLÁVÁNÍ.....	33
3.4.1 Základní odborná příprava	33
3.4.2 Další odborná příprava	34
3.4.3 Doplňující příprava	35
3.5 VZDĚLÁVACÍ SUBJEKTY	35
3.5.1 Útvar policejního vzdělávání a služební přípravy.....	35
3.5.2 Policejní školy Ministerstva Vnitra.....	36
3.5.3 Mezinárodní vzdělávání CEPOL	38
3.5.4 Školní policejní střediska	38
3.5.5 Mimorezortní vzdělávání	39
4 SHRUTÍ TEORETICKÝCH VÝCHODISEK	40
II PRAKTICKÁ ČÁST	41
5 CÍL A METODY BAKALÁŘSKÉ PRÁCE	42
6 ÚZEMNÍ ODBOR POLICIE ČESKÉ REPUBLIKY PROSTĚJOV	43

6.1	ANALÝZA SOUČASNÉHO STAVU.....	45
6.1.1	Dotazníkové šetření.....	45
6.1.2	Řízený rozhovor	51
7	SWOT ANALÝZA	54
8.1	NÁVRH NA VZDĚLÁVÁNÍ PŘÍSLUŠNÍKŮ POLICIE ČESKÉ REPUBLIKY.....	59
8.2	NÁVRH NA VZDĚLÁVÁNÍ PŘÍSLUŠNÍKŮ ODDĚLENÍ HLÍDKOVÉ SLUŽBY V PROSTĚJOVĚ.....	60
8.3	SHRnutí NÁVRHŮ	61
	ZÁVĚR	62
	SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY.....	63
	SEZNAM POUŽITÝCH SYMBOLŮ A ZKRATEK.....	66
	SEZNAM OBRÁZKŮ	67
	SEZNAM TABULEK.....	68
	SEZNAM PŘÍLOH.....	69

ÚVOD

Bakalářská práce s názvem „Koncepte vzdělávání příslušníků Policie České republiky“ je zaměřena na systém vzdělávání příslušníků Policie České republiky a řeší jednotlivá úzká místa, která by se dala zlepšit v rámci jejího rozvoje.

Vzdělávání je bráno jako celoživotní proces jedince, který se snaží zajistit si lepší dovednosti a rozvíjet se v oblastech nejen svého zájmu. Provází nás průběhem života od narození až po samotný konec.

Profesní vzdělávání je ovlivňováno především typem výkonu dané práce, avšak řeší ho jedinec až v určité fázi svého života. Zaměstnavatelé očekávají od svých zaměstnanců určitou pracovní úroveň, která musí odpovídat jejich znalostem. V případě vzdělávání příslušníků Policie České republiky je nutné vzít do úvahy možná rizika, které vyplývají z této činnosti dané práce. Prostředí, v kterém se často příslušníci Policie nachází bývá nebezpečné a technologie, které využívají pachatelé, se neustále rozvíjejí. Přesně z toho důvodu je důležité neustále vzdělávat příslušníky v co nejvíce možných oblastech, tak aby byli připraveni na většinu události a věděli, jak se správně zachovat. Samotnou přípravou nebude tedy pouze teoretická část učení, ale i praktické ukázky a fyzické cvičení.

Vzdělávání příslušníkům Policie České republiky musí poskytnout komplexní přípravu pro výkon služby a je nutné celé vzdělávání často doplňovat a rozvíjet v žádoucích oblastech.

Cílem práce je zanalyzovat současný stav vzdělávání příslušníku Policie České republiky a pokusit se o navržnutí možných opatření, která by mohla pomoci eliminovat zjištěná rizika na co nejnížší možnou míru. Bakalářská práce byla zpracovávána především na základě literární rešerše z dané oblasti a také byla doplněna o anonymní dotazníkové šetření, řízený rozhovor s personálním oddělením a v poslední řadě byla realizována analýza SWOT.

I. TEORETICKÁ ČÁST

1 LITERÁRNÍ REŠERŠE

Vhodné postupy při vzdělávání zaměstnanců, ale také správné kroky při vykonávání práce nám umožňují dosahovat lepší výsledky. Za pomoci lepších výsledků jsme schopni dosáhnout kvalitnějších služeb, které jsou zásadní pro správnost fungování jednotlivých sfér. Profesní vzdělávání připraví každého zaměstnance pro lepší výkon v jeho profesi. Vzdělávání je tedy nezbytnou součástí našeho života již od útlého věku. Touto problematikou se zabývá mnoho publikací, z kterých lze čerpat.

1.1 Domácí literatura

V knize *Řízení lidských zdrojů* se Josef Koubek zabývá podrobně celým tématem od počátku až po samotný konec. Jednotlivé kapitoly věnuje například základním aspektům, definicím a pojetí významu personalistiky, popisuje jednotlivé úkoly, služby, či funkce. Následně řeší vytváření, analýzu pracovních míst a také personální plánování. Podobně jako předchozí autoři, i Koubek se zaměřuje na pracovní vztahy, správnou péči o pracovníky a jejich vhodné vzdělávání i rozvoj. Na konci každé kapitoly se nacházejí otázky k zamyšlení pro dané téma. Celá kniha je tedy formulována tak, aby došlo k zaměření na každou část podniku. (Koubek, 2015)

Do problematiky personálního managementu lze náhlednou v knize od Jaroslava Mužíka a Pavla Krpálka *Lidské zdroje a personální management*. Rozebírají správnost fungování podniku, vhodné využití lidského faktoru a také zkoumají jaký vliv má personální management na chod celého podniku. Kladou velký důraz na spojení lidských zdrojů a vedení podniku, správného výběru a získávání zaměstnanců, jejich vzdělání, hodnocení, či odměňování. Avšak také berou na vědomí pracovní vztahy mezi jednotlivými zaměstnanci. (Mužík a Krpálek, 2017)

Jaroslav Mužík ve své publikaci *Profesní vzdělávání dospělých* popisuje aktuální téma vzdělávání a snaží se o zasazení kontextu díla do filozofických, psychosociálních, ekonomických a edukačních souvislostí. Mimo jiné rozebírá vývoj profesního vzdělávání a nejrůznějších edukačních koncepcí, které později mezi sebou porovnává a hodnotí. Pro snadnější pochopení uvádí několik příkladů z praxe a přináší tak úplně jiný pohled na danou oblast nejen v evropském, ale i celosvětovém kontextu. (Mužík, 2012)

Porozumění v oblasti veřejného sektoru lze najít v knize *veřejný sektor – řízení a financování* od kolektivu autorů. Věnuje se výkonným orgánům ve veřejné správě, správnému postavení, financování a také jejich výkonům. Část publikace je tedy přímo zaměřena i na téma Policie České republiky (dále jen „PČR“), jejich význam, strukturu organizace policie a také na financování PČR a financování městské (obecní) policie. Kniha nabízí široké množství snadno vyhledatelných informací ohledně veřejného sektoru a jeho řízení a financování. (Jetmar, Peková a Pilný, 2012)

Autoři Jan Tomandl a Jaroslav Čuřík napsali knihu *Krizová komunikace – principy – zkušenosti – postupy* ve které se věnují oblasti krizové komunikace, vysvětlují zásady fungování při krizích, ale také i mimořádných událostech. Definiují krizi, vytváří jednotlivé modely na základě, kterých navrhuji vhodné postupy. Poukazují na nejčastější chyby a řeší jejich prevenci. Tudíž v případě shrnutí lze říct, že v knize je jasně definován celý postup krize – od počátku až po její konec. (Tomandl et al., 2020)

Publikace od autorky Lucie Zormanové pod názvem *Didaktika dospělých* je zaměřena, jak již vyplývá z názvu, především na správnost vzdělávání dospělého jedince v celoživotním formátu. Popisuje její vývoj a představuje významné osoby české didaktiky. V dalších kapitolách pojednává o vzdělávání v Evropě, které následně rozlišuje dle dosaženého vzdělání jedince. Mimo to se v daných podkapitolách věnuje například rodinnému vzdělávání, vzdělávání důchodců, občanskému vzdělávání, nebo sebevzdělávání. Kniha obsahuje také výukové metody jako jsou metody slovní, metody situační, nebo známá metoda brainstormingu. Rozebírá výhody a nevýhody distanční výuky a obecně internetového vzdělávání. Hlavním cílem autorky je porozumět klíčovým pojmům z dané oblasti, základním problémům, jednotlivým specifikům vzdělávání a učení dospělých, ale také umět vyhodnotit výsledky vyučování a znát roli lektora. (Zormanová, 2017)

Z oblasti policejní sféry vydali Pavel Macek a Lubomír Uhlíř svou čtyřdílnou sérii knih pod názvem *Dějiny policie a četnictva*. Jednotlivé díly jsou rozdělené dle daného období. Například první díl je datován pro období habsburské monarchie. Kniha je rozdělena do dvou hlavních částí, kdy v první části autoři podrobně popisují bezpečnostní sbor, jejich vývoj od roku 1526 až do roku 1918, výzbroj policejní jednotky, začlenění ve státním aparátu a místo policie vzhledem k politice, armádě a soukromým bezpečnostním agenturám. Druhá část se více zaměřuje na mezinárodní a politickou situaci, řeší organizaci

státu a rozebírá jednotlivé změny v různých rocích. Autoři se dále věnují ostatním ozbrojeným složkám, armádě, ostraze hranic a nejvíce se zaměřují přímo na policii a četnictvo. Celá kniha je následně zakončena množstvím příloh, díky kterým lze srovnat například tabulku hodnotí ve Vídni, Praze, Krakově, Brně a v dalších městech. Publikace je protkaná mnoha obrázky z dané doby. (Macek a Uhlíř, 1997)

Druhý díl navazuje na předchozí díl a věnuje se tedy období československé republiky, tedy rokům 1918 až 1939. Kniha je podobně popsána jako předchozí díl – autoři zachycují a popisují jednotlivý vývoj bezpečnostních složek v průběhu roků, rozebírají organizaci státu. Dvě nejobsáhlejší kapitoly se věnují opět policii a četnictvu, jejich řídicími orgány, vývojem, výstrojí, ale také možnosti výcviku pro jednotlivce. Dále řeší finanční stráž, armádu a stráž obrany státu. (Macek a Uhlíř, 1999)

Třetí publikace z čtyřdílné série *Dějiny policie a četnictva* se zaměřuje na oblast druhé světové války, jedná se tedy o období protektorátu Čechy a Morava. První část knihy věnovali autoři německým bezpečnostním složkám na území říše, zde podrobně rozepsali složky policie a dále rozdělili policii dle typu činnosti. Například v dané době se velmi rozvíjela bezpečnostní policie, která se dále dělila na tajnou a kriminální policii. Díky tehdejší době a situaci v zemi se mnoho podkapitol zaobírá především pořádkem na území, zakročením policie, donucovacími prostředky a německé organizaci obecně. Druhá část již popisuje samotný protektorát Čechy a Morava a rozděluje německé a české orgány, autoři vysvětlují funkci ministerstva vnitra a stejně jako v předchozích publikacích i zde lze najít jednotlivé přílohy na konci knihy. (Macek a Uhlíř, 2001)

Posledním dílem od Pavla Macka a Lubomíra Uhlíře z této série se nazývá *Dějiny policie a četnictva IV, Československo*. Jak již z názvu vyplývá zde se autoři věnovali dějinám policie a četnictva z období Československa v letech 1945 až do roku 1989. Organizaci státu a bezpečnostních složek lze najít hned v úvodních kapitolách, poté se autoři věnují vzniku a organizaci sboru národní bezpečnosti (dále jen „SNB“), rozepisují jednotlivé prvky a činnosti SNB. Dále lze najít kapitolu věnovanou vojsku ministerstva vnitra a jejich rozdělení, ale také armádu, nebo jiné ozbrojené a bezpečnostní složky. V závěru knihy opět několik příloh a texty jednotlivých přísah a slibů členů. (Macek a Uhlíř, 2011)

1.2 Zahraňiční a cizojazyčná literatura

Řízení lidských zdrojů je kniha od autorů Michaela Armstronga a Stephana Taylora. Jedná se o velmi rozsáhlou publikaci, která díky svému rozdělení do dvanácti částí nabízí velmi přehledné, avšak podrobné informace v oblasti řízení lidských zdrojů, a především využívá výsledků nejrůznějších výzkumných projektů, které následně aplikují na reálných případech. Jedná se o jednu z nejuznávanějších publikací, a to právě díky celému pojetí této knihy. Autoři se především snažili o zpracování moderních postupů a informací, tak aby ukázali benefity v oblasti řízení lidských zdrojů, nejen ve veřejných institucích, ale také například ve výrobních podnicích a obchodních společnostech. (Armstrong a Taylor, 2015)

Cizojazyčná publikace zpracována od autorů Williama F. Walse a Gennaro F. Vita pod názvem *Police Leadership and Administration* propojuje manažerské techniky s veřejnou správou, a to především v policejním sektoru. Porovnávají jednotlivé faktory, například jako jsou politické, ekonomické, či právní a nabízejí tak vyvíjení vhodné strategie, zlepšení cílů a vyhodnocení celkových kroků v dané oblasti. Dá se říct, že je tato kniha spojením základních principů řízení lidských zdrojů a policejního odvětví. Strategické plánování, operace a analýzy jsou jednou z mnoha řešených kapitol. V knize lze najít, jak správně reagovat na možné vzniklé problémy a také řešení bezpečnostních hrozeb budoucnosti. (Walsh a Vito, 2018)

2 VZDĚLÁVÁNÍ

Vzdělávání se zaměřuje na získávání informací, dovedností, vědomostí, návyků, kde hlavním cílem je osobní růst, neustálý vývoj a začlenění do společnosti. Jedná se o záměrné a organizované zpracovávání poznatků a činností ve vlastní vědomosti, znalosti a dovednosti. Tento proces začíná již v útlém věku jedince převážně v školních institucích, kde má mimo jiné výchovnou roli. Odehrává se nejčastěji mezi vzdělavatelem a vzdělávaným. Míra vzdělanosti do jisté míry označuje a ovlivňuje sociální status člověka a charakterizuje jeho osobnost.

Vzdělávání dospělých v současné době nabývá neustálého rozvoje a je na něj kladen větší důraz, proto je potřeba, aby docházelo k neustálému rozvoji ve společnosti z hlediska vzdělávání. (Mužík, 2012)

Problematikou vzdělávání se mimo jiné zabývá autor Michael Armstrong, který tento pojem užívá ve spojení se slovíčkem – rozvoj. Vzdělávání a rozvoj zabezpečuje dané organizaci, že má dostatek dobře kvalifikovaných lidí pro svou práci a zároveň tak dojde k usnadnění práce při osvojování požadovaných znalosti a dovednosti díky vlastním zkušenostem zajištěným právě díky rozvoji ve svém vzdělání. Hlavním účelem vzdělávání a rozvoje je vzájemná pomoc, usnadnění učení a poznávání, podpora strategických cílů organizace, rozvinutí potenciálu jedince a respektování jejich potřeb. Základními složkami poté jsou: učení se, všeobecné vzdělávání, odborné vzdělávání, rozvoj. (Armstrong a Taylor, 2015)

2.1.1 Historický kontext

Již za doby Rakouska – Uherska byl kladen velká důraz na výchovu, a to především v oblasti náboženství a mravnosti, tehdejší školy měly děti připravovat na lepší vzdělání, to jim také mělo dát základy pro slušný a kvalitní život. Občanské vzdělávání hrálo důležitou roli v životě jedince a také na tuto problematiku často poukazoval první československý prezident T. G. Masaryk.

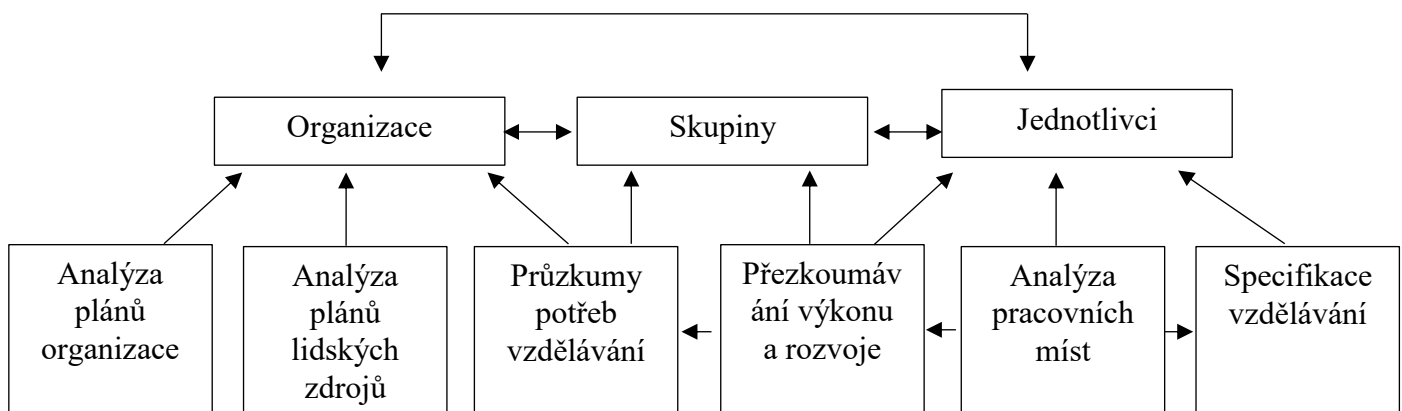
První známý zákon týkající se vzdělávání byl z roku 1919 a zabýval se kurzy lidové výchovy, tento zákon měl napomoci především pro lepší přijetí vzniku Československa a vytvoření tak úcty k státu. V průběhu let a neustále se vyvíjející politické situace bylo za potřebí zvyšovat konkurenční schopnost na trhu a také zajistit co nejlepší prestiž státu, což mělo za následek velký rozmach politického i občanského vzdělání. Změnily se společenské požadavky a také požadavky na výchovu a vzdělávání občanů. Šlo především

o aktivní podílení se na řešení jakéhokoli problému v tehdejší společnosti. Do popředí šlo zejména osobní naplnění, sociální začlenění, aktivní občanství a zaměstnatelnost. Všechny tyto kroky vedly k upevnění demokratického myšlení. (Veteška, 2016)

2.1.2 Analýza potřeb vzdělávání

Vzdělávací aktivity musí být v první řadě správně a systematicky zařazené do kontextu celého vzdělávání, a proto je nutné identifikovat jednotlivé potřeby. Ať už z hlediska jednotlivce, větších i menších skupin, nebo celé organizace (Armstrong a Taylor, 2015). Správná analýza potřeb vzdělávání zajišťuje vytvoření vhodného vzdělávacího programu pro danou organizace a poté lze snadněji připravit a aplikovat vytvořené vzdělávací programy, které budou nápomocné. Zlepšení dovedností by mělo zajistit lepší výsledky organizace, firmy, či jedince. Díky vhodně nastavenému programu dochází ke spokojenosti na všech stranách, a to především pro zaměstnavatele a jeho zaměstnance. V případě vytvoření vzdělávacího plánu, bez předchozí analýzy potřeb vzdělávání dochází k možnosti, že daný program, nebude vhodný, a tudíž jeho účinnost bude téměř nulová. (Palán, 2002)

Prvním krokem pro analýzu bývá přesná definice cíle a představy toho co mají lidé umět a znát. Vždy je však nutné zkoumat tuto problematiku jako celek, ale také její jednotlivé části. V případě dané organizace je nutné se zabývat organizací, skupinami a jednotlivci, jelikož jenom tak lze zajistit co nejefektivnější analýzu potřeb. Souhrn jednotlivých potřeb pro vzdělávání jedinců pak může ovlivnit značně vzdělávání na úrovni skupin, stejně tak souhrn potřeb pro jedince a skupiny umožní identifikaci potřeb pro celou organizaci. (Armstrong a Taylor, 2014)



Obrázek 1 Analýza potřeb (Armstrong a Taylor, 2015)

Dalším důležitým krokem v analýze potřeb je analýza mezer ve vzdělávání. Analýza mezer ve vzdělávání porovnává rozdíl mezi stavy, co je a co by mělo být, díky níž lze zjistit co lidé umí a co by lidé umět měli a mohli, následně lze aplikovat jednotlivé vzdělávací aktivity pro zlepšení dovedností a tím tak vyplnit mezeru ve vzdělání. Avšak ani v případě vyplnění dané mezery ve vzdělávání jednotlivců, skupiny, či organizace nelze říct, že to končí. Vzdělávání by mělo vést k potřebě se neustále rozvíjet a zlepšovat své dovednosti a zvyšovat své nároky na sebe i okolí a připravovat tak lidi na větší zodpovědnost a zvládání tak vícero možných prací a úkolů. (Armstrong a Taylor, 2015)

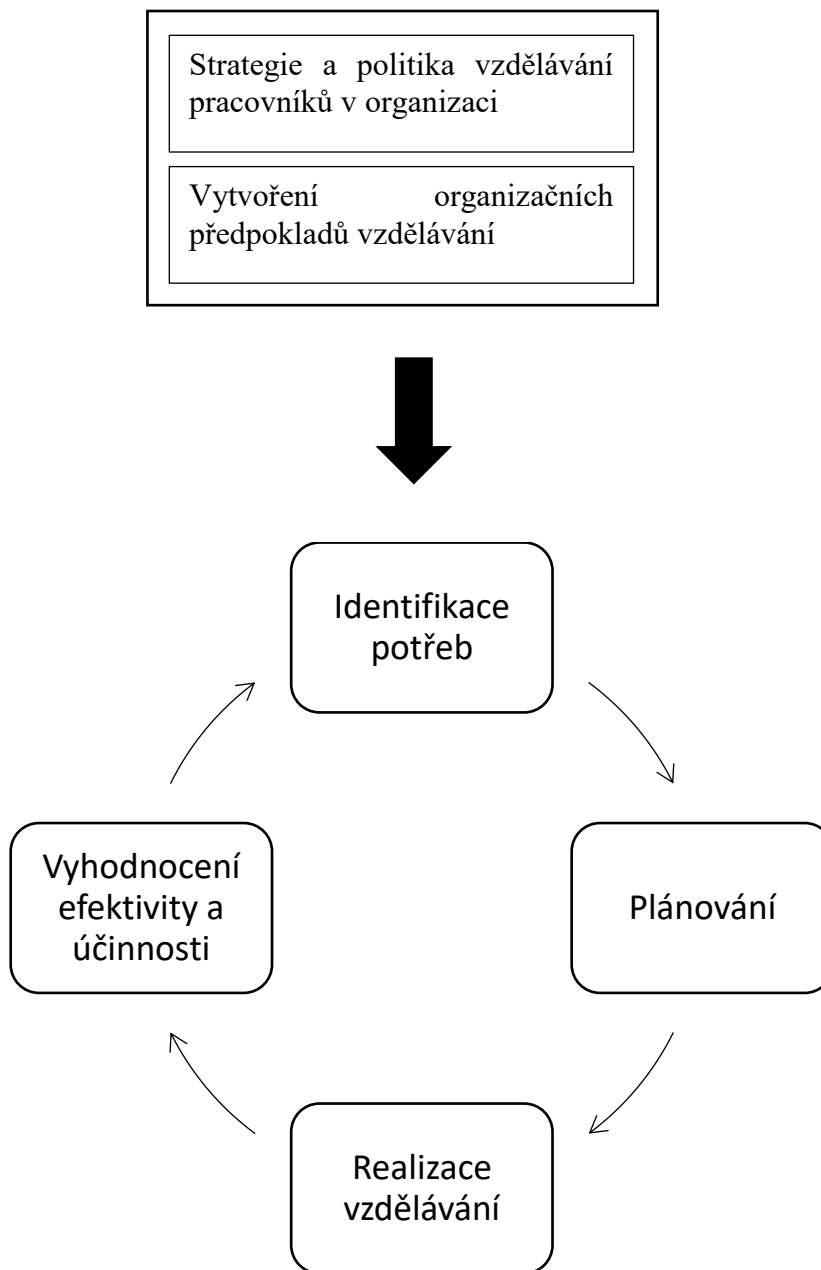
2.1.3 Cyklus vzdělávání

Správně zorganizované systematické vzdělávání je nedílnou součástí pro co nejefektivnější vzdělávání pracovníku v organizaci. Jedná se o cyklus vycházející z analýzy potřeb a určení celkové strategie a politiky vzdělávání ve společnosti. Strategie a politika ve vzdělávání dané organizace určuje směr, kterým se lze dále zabývat a rozšiřovat znalosti a dovednosti. Po vytvoření organizačních předpokladů pro vzdělávání lze již vstoupit do cyklu samotného vzdělávání (viz. obr. 2 Cyklus vzdělávání).

První krok se zabývá identifikací potřeb, jakožto nezbytnou součástí pro správný start celého učení – viz. podkapitola 2.1.2. Fáze plánování zahrnuje základní informace v podobě časového plánu, finančního rozpočtu, maximální počet účastníků, obsah a cíl vzdělávání, výukové metody a popřípadě další podrobnosti. Nejdůležitějším krokem je poté samotná realizace vzdělávání, která může být provedena různými výukovými metodami – viz. podkapitola 2.1.7. Následuje již poslední fáze v podobě vyhodnocení efektivity, která probíhá na základě vyhodnocení zaměstnanců, jakožto samotných účastníků, ale také jejich zaměstnavateli. Z pravidla v této fázi dochází k závěrečným diskusím a volnému prostoru pro otázky. (Koubek, 2007)

Vyhodnocení vzdělávání by mělo být zaměřeno na jednotlivé oblasti. Jedná se o plánování, kde se zjišťuje úroveň na vymezení potřeb a stanovení cílů, dále oblast realizace, ta je podrobena úrovně organizace a řízení jednotlivých aktivit, účinnost metod, náklady na vzdělávání v porovnání s rozpočtem. Reakce účastníků a jejich pocity. Poslední oblast k hodnocení jsou výsledky – jaký dopad mělo vzdělávání na zaměstnance. Hodnocení vzdělávání lze brát z krátkodobého hlediska – tedy bezprostředně po ukončení vzdělávání,

nebo z hlediska dlouhodobého – výsledky na dopad organizace z dlouhodobějšího časového horizontu (Armstrong a Taylor, 2015).



Obrázek 2 Cyklus vzdělávání (Koubek, 2007)

Podle Jiřího Bláhy se v případě dlouhodobého vzdělávání zaměstnanců lze již bavit o rozvoji jedinců, či skupiny lidí. Vzdělávání definuje jako proces, při kterém lidé získávají určité znalosti a dovednosti. Avšak v případě rozvoje se jedná o vývojový proces umožňující progresivně postupovat výše vzhledem k nabytým vědomostem. Vzdělávací aktivity

jsou vytvářeny přímo pro zaměstnance pro zlepšení dovedností a získání větší zodpovědnosti. (Bláha et al., 2013)

	Vzdělávání	Rozvoj
Zaměření	Získávání a rozvíjení znalostí, zlepšení výkonu na pracovním místě	Aktivity zaměřené na budoucí potřeby, vliv na osobní a profesionální růst
Časový rámec	Krátkodobý	Dlouhodobý
Měření efektivity	Hodnocení zaměstnanců Certifikáty Testování	Vnitřní mobilita Dostupnost kvalifikovaných zaměstnanců

Tabulka 1 Rozdíl mezi vzděláváním a rozvojem (Bláha et al., 2013)

2.1.4 Funkce vzdělávání

Za pomoci vzdělání můžeme dosáhnout zlepšení dovednosti, získání znalostí, vědomostí, návyků i zkušeností, avšak při každém jednotlivém kroku získáváme určitý sociální status. Vzdělávání dospělých nám poukáže na základní smysl a obecné cíle jedince, tudíž funkce vzdělávání lze popsat i jako poznávací. Dále je řadíme do tří kategorií:

- humanizační – obecná humanizace jedince,
- integrační – zapojení jedince do kolektivu,
- kvalifikační – zapojení jedince do pracovního procesu.

(Zormanová, 2017)

2.1.5 Cíle vzdělávání

Cílem vzdělávání může být dosažení, či zlepšení dané dovednosti a vědomosti, avšak může se také jednat o určitou změnu, které má účastník dosáhnout po úspěšném zdolání daného vzdělávání. Cíle lze rozdělit na hlavní a vedlejší anebo také vnitřní a vnější. Hlavní cíl bude představovat poslání celého programu vzdělávání, vedlejší cíl budou získané poznatky v průběhu. Vnitřní cíle vychází vždy z účastníka a jeho vlastního přesvědčení a motivace,

vnější cíle jsou určeny například lektorem, nebo okolím. Také můžeme dále dělit podle délky trvání realizačního období na krátkodobé, střednědobé a dlouhodobé.

V konečném výsledku hlavní zásadou by mělo být, aby si účastníci odnesli co nejvíce znalosti, které následně budou schopni aplikovat v praxi. To také povede k větší motivaci z hlediska dalšího sebevzdělávání. (Veteška, 2016)

2.1.6 Motivy vzdělávání

Motivace ke vzdělávání je vždy snaha o zlepšení a získání něčeho nového, v případě vzdělávání dospělých se často jedná o možnosti profesního růstu, zlepšení finanční odměny za vykonanou práci, uspokojení osobních potřeb, zlepšení sociálního postavení. Avšak často dochází k pasivnímu tlaku jak ze strany zaměstnavatelů, tak ze strany trhu práce – kvůli silnému ekonomickému tlaku je potřeba zvyšovat svou kvalifikaci a zlepšovat úroveň vzdělání pro lepší uplatnitelnost.

Armstrong a Taylor věří, že pokud si budou lidé vědomi svých možností a potřeby se zdokonalovat jejich výsledky budou mnohonásobně větší. (Armstrong a Taylor, 2014)

Mužík popisuje motivační faktory jako potřebu rozvíjení, zdokonalování, zefektivnění vlastních dovedností a uspokojení tak svých potřeb natolik, aby byl jedinec konkurenceschopný na trhu práce. Nejdůležitějším faktorem, tak podle něj je individuální užitek, poté sociální jistota, zvýšená výkonnost a v poslední řadě odborné informace a pracovní návyky. (Mužík, 2005)

Podle Beneše se motivy neustále mění a vyvíjí na základě několika faktorů – věk, socioekonomický status, dosažené vzdělání, lokalita bydlení, rodina. V průběhu let se neustále motivy mění. Mladší jedinci dávají přednost především praktické stránce, za což starším jedincům, kteří již mají určitý sociální status, se motivy ztotožňují s Maslowovou pyramidou potřeb. Přesto uvádí vlastní typologii:

- sociální kontakt,
- sociální podmínky,
- profesní důvody,
- politická spoluúčasť,
- vnější očekávání,
- kognitivní zájmy.

(Beneš, 2008)

2.1.7 Metody vzdělávání

Metodou vzdělávání rozumíme konkrétní nástroje využívané k dosažení určitého vzdělání dospělých.

V dnešní době je již možné si najít takový druh vzdělávání, aby vyhovoval téměř každému.

V případě rozlišování daných metod lze prvotně rozdělit podle počtu účastněných osob:

- individuální výuka – účastní se lekce pouze lektor a jedinec,
- skupinová výuka – vzdělávání spojené s lektorem a skupinou učících,
- frontální – lektor funguje jako přednášející, učící převážně jako posluchači,
- smíšená – kombinace výše uvedeného.

Z hlediska časové náročnosti lze rozdělit na jednorázové a cyklické, nebo také krátkodobé a dlouhodobé. Dále rozdělujeme metody vzdělávání podle místa výkonu – na konkrétním pracovišti, nebo mimo pracoviště. Rozdělení metod vzdělávání existuje mnoho, právě díky době moderních technologií se možnosti vzdělávání posunuly na vyšší úroveň a větší dostupnost pro širokou veřejnost. Uvedení příkladu jednotlivých metod vzdělávání bude postupovat od metod zaměřených především na lektora až po metody zaměřené na účastníka.

- Přednáška – monologická lektorská metoda, nejčastěji využívána, může být spojena s diskuzí posluchačů, rychlé předávání velkého množství informací velké skupině lidí.
- Mentoring – často využívaná metoda, především v pracovním prostředí, kdy starší zaměstnanec/mentor zaškoluje a předává své profesní poznatky a zkušenosti profesně mladšímu jedinci.
- Brainstorming – využívá se v případě nejednoznačné odpovědi, funguje ve skupině a hlavní cíl je ve volné diskuzi navrhnout co nejvíce řešení, které se následně jednotlivě zapisují a na konci lekce se vybere nejlepší možné řešení vzhledem k praktickému užití.
- Brainwritting – funguje na stejném principu jako brainstorming, avšak s rozdílem toho, že se nejedná o volnou diskuzi, ale využívá se kolující papír po skupině, kde účastníci zapisují své nápady a následně je hodnotí.
- Diskuze – otevřený rozhovor se skupinou lidí.
- Případová studie – otevření problému z minulosti a jeho postupná analýza, která má zajistit načerpání nových poznatků a postupů.
- Sněhová koule – proces nabalování informací, kdy začíná jedinec, který si sepíše vlastní informace a předá je dalšímu z dvojice a vzájemně si vymění názory.

Poté se spojí spolu s další dvojicí a vzniká větší skupina s větším počtem názorů. Metoda se opakuje až do té doby, dokud nedojde k získání a propojení názorů všech zúčastněných.

- Hraní rolí – každý účastník má vlastní roli, kdy hlavním cílem je pochopit a vžít se do dané situace a díky tomu tak lépe pochopit daný problém, či zanalyzovat a navrhnout lepší kroky k vyřešení problému.
- Asistování – přidělení nového pracovníka již profesně staršímu pracovníku s kterým následně tráví určitou dobu a nahlíží na jeho pracovní postupy.
- Koučování – nový pracovník je motivován ke správným výsledkům a dlouhodobě směřován ke zlepšení jeho dovedností.
- Prezentace – jednotlivec si nachystá vlastní prezentaci, kterou následně přednese před danou skupinou. (Zormanová, 2017)

2.2 PROFESNÍ VZDĚLÁVÁNÍ DOSPĚLÝCH

Jak již vyplývá z názvu profesní vzdělávání je provázáno s určitou pracovní pozicí a zodpovědností jedince. Profesní vzdělávání je součástí celoživotního učení a vzhledem k průměrnému dožití člověka se jedná o nejdelší část života věnovanou vzdělávání a rozvoji v této oblasti. Hlavním cílem je především rozvoj, pracovní motivace k lepším výkonům, vytváření způsobilosti jedince a zajištění kvalifikace k specifické práci. V ideálním případě by se měla dodržet stejná míra mezi kvalifikací subjektivní, tou se rozumí reálná způsobilost jedince, a kvalifikací objektivní, kde spadají nároky zaměstnavatele na zaměstnance a nároky pro danou pozici.

Nárůst potřeby profesního vzdělávání nejčastěji roste s pracovní pozicí a sociálním či pracovním postem. Nedostatek informací a pocit stereotypu často motivuje k zajištění nových a potřebných informací.

Nabídka profesního vzdělávání roste v případě, že existuje poptávka ze strany soukromé osoby, nebo zaměstnavatele této služby pro své zaměstnance a jsou ochotni za ní zaplatit. Nabídkou rozumíme kurzy, školení, přednášky. Často se jedná o nabídky dělané přímo dle daných specifik zadavatele, a tudíž vzniká jedinečná profesní nabídka pro jednotlivé zaměstnavatele, kteří ji následně aplikují na své zaměstnance a zvyšují tak jejich dovednosti, čímž investují do vlastní organizace. Produktem profesního vzdělávání jsou poté veškeré naučené dovednosti, informace a vědomosti. Produkt bývá často popsán již v úvodu daného programu jako cíl práce/programu.

Dalším vzděláváním rozumíme takové vzdělávání, které nezaštiťuje mateřská, základní, střední, vyšší odborná nebo vysoká škola. Jedná se o aktivity vzdělávacího charakteru nad rámec počátečního vzdělávání. Může se jednat o základní další vzdělání, kam spadá například požadované vstupní vzdělání budoucího zaměstnance, nahrazovací vzdělání dopomůže ke zkvalitnění informací a obnovení zastaralých vědomostí a posledním typem jsou rozšiřovací vzdělání k prohloubení dovedností. (Mužík, 2012)

2.2.1 Hlavní typy dalšího profesního vzdělávání

Další odborné vzdělávání – vytváření specifických vědomostí, znalostí, dovedností a jednání k určité pracovní pozici. Můžeme jej rozlišit na dvě základní kategorie. Formalizované složky zahrnují institucionalizované vzdělávání v dané organizaci a do neformalizovaných složek spadá veškerá osobní profesní praxe a sebevzdělávání.

Odborný trénink – funguje jako rozvoj dovedností jedince i skupin za pomoci principu učení akcí a podpoře lektora a následné využití všech naučených dovedností a znalosti v praktickém pojetí.

Kombinované vzdělávání – systematické spojení profesních znalostí a dovedností spolu s všeobecnými složkami vzdělání, jedná se o otevřený přístup s technikou přímé výuky a individuálně řízeného studia podle potřeb jedinců.

Distanční vzdělávání – učební plán zahrnující jednotlivé postupy a metody, kdy lektor a účastníci nejsou ve fyzickém kontaktu, veškerá komunikace probíhá za pomoci počítačových technologií, zvyšují se nároky na samostudium. Často se může jednat pouze o krátkodobé semináře, přednášky a kurzy. (Mužík, 2012)

2.2.2 Vzdělávání úředníků veřejné správy

Veřejná správa je známá také jako služba občanům, avšak častěji bývá využívána charakteristika veřejné správy jako výkon veřejné moci s následným dělením na moc státní a veřejnou. Veřejná správa je vykonávána státní správou a veřejnoprávními subjekty. Hlavní orgány pro veřejnoprávní subjekty představují územní samosprávy, které využívají své samosprávní moci k rozhodování samosprávných otázek.

Zaměstnanci pracující na úradech a institucích vykonávající územní státní správu a samosprávu nazýváme jako úředníky veřejné správy. Neustálý proces změny prostředí, zvyšující se nároky ze strany klientů a novelizace zákonů jsou jedním z mnoha důležitých důvodů pro pravidelné vzdělávání úředníků veřejné správy. Pravidelné vzdělávání úředníků je legislativně zakotveno, tudíž by kvalita úředníků vzhledem k jejich odborné způsobilosti

a vzdělání neměla klesnout pod určitou úroveň, díky čemuž se zajistí kvalitně proškolená skupina úředníků. Jedná se o zákon 312/2002 Sb., o úřednících územně samosprávných celků, hlavním úkolem zákona je zajistit zvyšování kvality výkonu veřejné správy plnou profesionalizací, na nejnižší možnou míru omezit politický subjektivismus a také zajistit chápání veřejné správy jako službu veřejnosti. Profesionalizaci lze chápat jako získávání znalostí a dovedností zaměřené na danou odbornou pozici. (Koncepce celoživotního vzdělávání příslušníků Policie České republiky, 2008)

Obecně tak lze vzdělávání příslušníků rozdělit do čtyř základních kategorií. Počáteční vzdělávání, kterým projdou všichni zaměstnanci vstupující do daného oboru/práce, má za úkol zajistit co nejhladší a nejsrozumitelnější průběh zaškolení jedince do pracovního režimu. Průběžné vzdělávání je již vzdělávání, které bývá zpravidla povinné a je jen na zaměstnavateli jakou formu výuky zvolí a jak velký okruh zaměstnanců nechá proškolit. Specifickou skupinou je zvláštní odborná způsobilost, která je stanovena vyhláškou Ministerstva vnitra České republiky č.512/2002 Sb., o zvláštní odborné způsobilosti úředníků územně samosprávných celků. Jak již vyplývá z názvu vyhlášky jedná se o specifické vzdělávání zaměřené pouze pro zaměstnance státní správy na příslušných úsecích. Poslední kategorií je vzdělávání vedoucích úředníků, které je povinné pro každého úředníka na vedoucí pozici od prvního dne jmenování do funkce a nejpozději do dvou let, po ukončení získávají vedoucí úředníci osvědčení. (Mužík, 2012)

2.3 Celoživotní vzdělávání

Celoživotní vzdělávání můžeme chápat jako souhrn každého studia v průběhu života. Což znamená, že se může jednat i o dovednosti získané mimo tradiční vzdělávací instituce. Typickým příkladem pro celoživotní vzdělávání jsou například veškeré formální i neformální činnosti, které vytváříme s cílem dosažení vyšší úrovně než doposud. Jedná se o kontinuální a zcela přirozený proces v našich životech, díky kterému jsme schopni získávat neustále nové informace a rozvíjet své dovednosti. Celoživotní vzdělávání lze souhrnně popsat jako celoživotní formování osobnosti, vytváření návyků a postojů daného jedince. (Zormanová, 2017)

2.3.1 Andragogika

Poměrně mladý, vědní a studijní obor zabývající se aspekty vzdělávání a učení dospělých se nazývá andragogika. Jedná se o pedagogickou disciplínu, avšak s mladším původem. Alexandr Kapp byl pravděpodobně prvním, který použil pojem andragogika ve svém díle *Platonova nauka o výchově jako pedagogika pro jednotlivce a jako statní pedagogika* v roce 1833. Zabývá se přímo vzdělávání v mužném věku a poukazuje na důležitost vzdělávání v dospělosti, sebepoznání a rozvoj charakteru. Již v tomto díle vyzdvihuje důležitost profesního vzdělání jakožto součást života. (Beneš, 2008)

2.3.2 Dokumenty celoživotního vzdělávání

Celoživotním vzděláváním se zabývá *národní program rozvoje vzdělání v České republice*, který se nazývá Bílá kniha. Tento program vznikl již v roce 1999 a od roku 2001 byl již schválen vládou České republiky a byl pojat jako projekt se zaměřením na rozvojové programy pro vývoj vzdělávací soustavy. Jedná se o otevřený dokument, který má být pravidelně novelizován a kritizován. Hlavní úkol dokumentu je vymezení vzdělávací politiky státu a vytvoření dlouhodobých cílů, navržení vhodných kroků pro jejich splnění a vytvoření opatření pro zlepšení následujících let. Člení se na čtyři části – I. Východiska a předpoklady, II. Předškolní, základní a střední vzdělání, III. Terciální vzdělávání, IV. Vzdělávání dospělých a závěr.

Dle Bílé knihy jsou zásadní problémy v oblasti vzdělávání dospělých především – velmi pomalý vývoj oproti jiným zemím v Evropské unii – pouze čtvrtina zaměstnavatelů bere vzdělávání svých zaměstnanců jako důležitý krok v jejich profesním životě. Další problém spočívá v absenci právního rámce, neexistuje právní rámec vymezující povinnost zaměstnavatele za vzdělávání dospělých. Pro zlepšení těchto nedostatků jsou navržena opatření v podobě vytvoření a zavedení právního rámce pro rozvoj vzdělávání dospělých, ke kterému by docházelo ve spolupráci se státními orgány, zaměstnavateli, odbory, obcemi, regiony a profesními orgány. Dále zavedení financování tohoto typu vzdělávání a vytvoření mechanismu pro zajišťování kvality, akreditace, certifikace a mnoho dalších aspektů v této oblasti. Vymezení kompetence jednotlivých ministerstev v oblasti vzdělávání dospělých, vytvoření podrobné databáze s informacemi o možnostech vzdělávání dospělých a různých vzdělávacích programech v dané oblasti, což by bylo propojeno s ministerstvem práce a sociálních věcí. (Bílá kniha, 2001)

Strategie celoživotního učení České republiky je základním dokumentem, který byl schválen vládou v roce 2007. Dokument byl vytvořen spolu s Národním ústavem odborného vzdělávání, má především sloužit jako zdroj informací. Obsahuje čtyři základní části, v kterých postupně řeší jednotlivé definice, vývoj a vizi celoživotního učení pro náš stát, navrhuje opatření potřebné pro rozvoj.

Navazujícím, implementačním plánem je *Strategie celoživotního učení*, která obsahuje jednotlivé opatření uvedené přímo v praxi. (Strategie celoživotního učení ČR, 2007)

Dalším strategickým dokumentem pro Českou republiku je *Strategie vzdělávací politiky do roku 2030*. Jedná se o dokument, který má napomoci rozvoji vzdělávání v němž jsou stanoveny dva strategické cíle – zaměření vzdělávání pro aktivní občanský, profesní a osobní život a zajištění rovnosti v přístupu ke kvalitnímu vzdělávání. Jedná se o pět linií, díky kterým lze daných cílů lépe dosáhnout. Velká část dokumentu je věnována právě profesnímu a celoživotnímu vzdělávání jakožto nezbytnost pro kvalitní a důstojný život. (Fryč et al., 2020)

Memorandum o celoživotním učení je dokument Evropské komise, který popisuje budoucnost celoživotního vzdělávání a vymezuje dva základní úkoly: podpora aktivního občanství a podpora zaměstnatelnosti. (Memorandum o celoživotním učení, 2000)

2.3.3 Dělení celoživotního vzdělávání

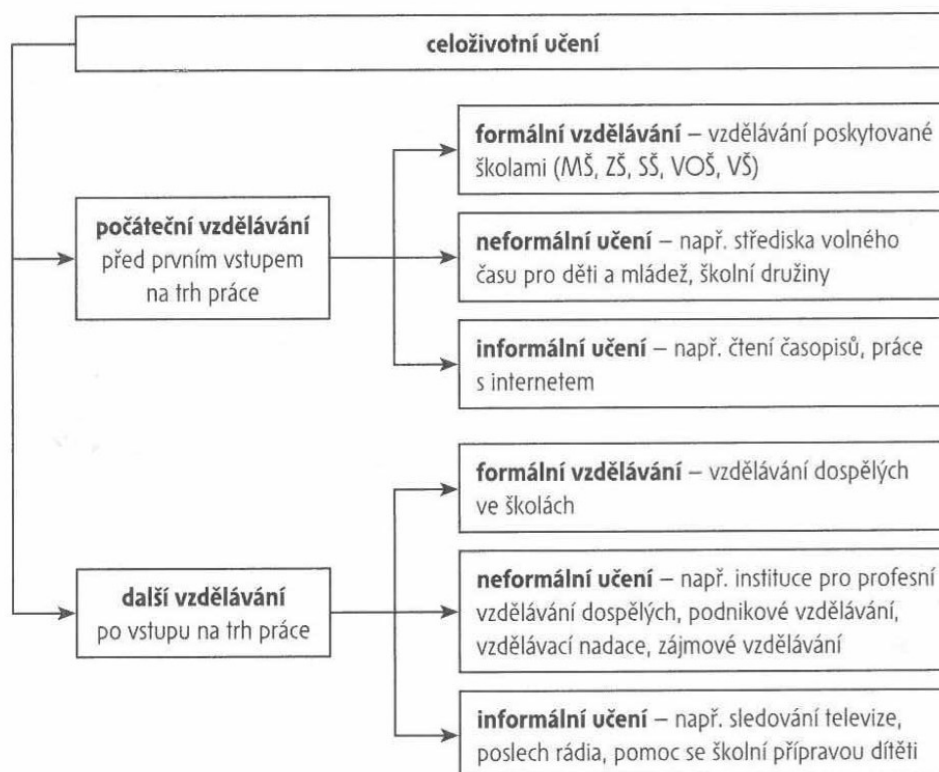
Základní dělení vymezuje memorandum o celoživotním učení a to: formální, neformální a informální.

Formální učení probíhá v institucích k tomu určených a v případě úspěšného zakončení vede k získání certifikace, kvalifikace, diplomu a vysvědčení. Jedná se tedy většinou o školské systémy, kdy legislativa jasně vymezuje danou funkci, cíle i obsahy. Toto formální učení v případě školského systému je většinou známé pro svou návaznost, a to v pořadí: předškolní, základní, středoškolské, vysokoškolské vzdělání.

Neformální učení může probíhat taktéž ve vzdělávacích institucích, avšak většinou nevede k získání certifikace, hlavním cílem je získání dovedností, zkušeností, doplnění znalostí a rozšíření obzoru v dané oblasti. K získání neformálního učení se využívají například semináře, workshopy, kurzy, přednášky, jedná se většinou o jednorázové obsáhlé bloky informací.

Informální učení zahrnuje především neorganizované, často i nechtěné, osvojování postojů, vědomostí a osvojování dovednosti v průběhu každodenního života. (Memorandum o celoživotním učení, 2000)

Rozdělení vzdělávání dle této kategorizace také popisuje ve své knize Jaroslav Veteška (viz. obr. 3 Etapy celoživotního učení)



Obrázek 3 Etapy celoživotního učení (Veteška, 2016)

Podle Zormanové lze vzdělávání dospělých rozdělit do několika etap, které následně tvoří jednotný celek (viz. tab. 2 Celoživotní vzdělávání).

Jedná se o:

- předškolní výchova,
- povinná školní docházka,
- všeobecné vzdělávání na gymnáziích,
- profesní vzdělávání na středních školách,
- profesní vzdělávání na vysokých školách,
- vzdělávání dospělých – univerzity třetího věku, certifikace.

Celoživotní vzdělávání				
Vzdělávání dětí a mládeže			Vzdělávání dospělých	
Školní instituty	Vzdělávání a napodobování v rodině	Zájmové kroužky	Vzdělávání dospělých v produktivním věku	Univerzity třetího věku

Tabulka 2 Celoživotní vzdělávání (Zormanová, 2017)

Jednotlivé formy vzdělávání tak plynule navazují na sebe a vzájemně se propojují podle potřeb jedince, vždy však mají stejný cíl, a to dosáhnout co nejlepších výsledků, zdokonalit své dovednosti a odborné předpoklady. (Zormanová, 2017)

3 POLICIE ČESKÉ REPUBLIKY

Policie České republiky (dále jen „PČR“) je jednotný ozbrojený sbor, sloužící veřejnosti, hlavním úkolem je chránit bezpečnost osob a majetku, chránit veřejný pořádek a předcházet trestné činnosti. Patří mezi základní složky integrovaného záchranného systému. Zabývá se plněním úkolů podle trestního řádu a řeší další úkoly vnitřního pořádku. PČR je podřízena Ministerstvu vnitra (dále jen „MV“) a je tvořena z policejního prezidia v čele s policejním prezidentem, útvary s celostátní působností, krajským ředitelstvím policie a útvary zřízené v rámci krajských ředitelství. Jedná se o 14 krajských ředitelství policie.

3.1 Organizace Policie České republiky

Policie České republiky představuje složitý organismus, kdy jeho celková funkčnost je nezbytná pro bezpečný chod státu a fungování celého systému. Podle bývalého policejního prezidenta Tomáše Tuhého je PČR nejpočetnějším a nejmnohotvárnějším bezpečnostním sborem České republiky (dále jen „ČR“).

Podle zákona č.273/2008 Sb., o Policii České republiky je Policie podřízena ministerstvu, které musí vytvářet podmínky pro plnění úkolů policie. Policejní prezident odpovídá za veškerou činnost policie ministrovi.

Vzhledem k měnícímu se bezpečnostnímu prostředí vymezuje zákon pouze základní organizační strukturu. Podrobnější uspořádání PČR lze měnit v závislosti na bezpečnostním stavu a aktuálních potřebách. Vnitřní struktura je tak dána pouze vnitřními předpisy, které mimo jiné upravují rovinu řízení, spolupráci a řízení jednotlivých útvarů.

Základní organizační strukturu tvoří Policejní prezidium České republiky v čele s policejním prezidentem, útvary policie s celostátní působností, krajská ředitelství policie a útvary zřízené v rámci krajského ředitelství. (Policie České republiky, 2017)

Činnost PČR řídí policejní prezidium v čele s policejním prezidentem genmjr. Mgr. Martinem Vondráškem, jehož sídlo je v Praze. Kontrola činností, vytváření pracovních podmínek, rozvoj cílů, koncepce organizace a úkoly jednotlivých služeb a mnoho dalších úkolů, které spadají pod řešení policejního prezidia.

Pod policejní prezidium spadají útvary s celostátní působností, které zřizuje ministr vnitra na návrh policejního prezidenta, a krajské ředitelství policie, které jsou zřízeny zákonem.

Krajská ředitelství působí pouze na daném území, kde mají jistou vymezenou působnost svých služeb. Ve větších městech mohou mít své vlastní teritoriální útvary, které jsou podřízeny a jsou zřízeny policejním prezidentem na návrh krajského ředitele.

Útvary s celostátní působností mohou plnit své úkoly na celém území státu, mají vysoce specializované jednotky. Patří sem:

- Ochranná služba,
- Útvar pro ochranu prezidenta České republiky,
- Útvar policejního vzdělávání a služební přípravy,
- Útvar zvláštních činností,
- Útvar speciálních činností,
- Útvar rychlého nasazení,
- Ředitelství služby cizinecké policie,
- Letecká služba,
- Pyrotechnická služba,
- Národní centrála proti organizovanému zločinu,
- Národní protidrogová centrála,
- Úřad dokumentace a vyšetřování zločinů komunismu,
- Kriminologický ústav Praha.

(Šteinbach, 2021)

3.2 Etický kodex

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

Etický kodex zachovává respekt a prestiž příslušníku PČR, ti, kteří jednají v souladu s etickým kodexem si plně zaslouží úctu a respekt společnosti.

Mezi hlavní cíle Policie České republiky patří především zabezpečení bezpečnosti a pořádku, prosazovat dodržování zákonů, chránit majetek osob, osoby a jejich práva, snažit se předcházet protiprávní činnosti a usilovat o vybudování větší důvěry veřejnosti.

Primární hodnoty PČR jsou profesionalita, ohleduplnost, bezúhonnost, nestrannost a odpovědnost.

Podobně jako každá práce, mají i příslušníci PČR určitý závazek, v této oblasti se jedná o závazek občanům a společnosti obecně. Etický kodex vymezuje několik jasně daných závazků. Prokazovat profesionalitu spolu s maximální snahou o spolupráci s veřejností a s institucemi, vždy se chovat důstojně a důvěryhodně a zachovat tak a rovnost každému občanu bez rozdílu, a především s respektem vůči kulturním a životním odlišnostem menšin. Užití donucovacích prostředků lze, avšak pouze v případech k tomu povolených z hlediska zákona. V případě jejich užití nikdy nezacházet s osobou krutě, či nelidsky. Zachovávat mlčenlivost a odmítat korupční jednání. Nést osobní odpovědnost za své pracovní výkony a reprezentovat PČR i v době osobního života svým jednáním a vystupováním.

Každý příslušník Policie České republiky v den nástupu k výkonu služby musí odsouhlasit služební slib:

„Slibuji na svou čest a svědomí, že při výkonu služby budu nestranný a budu důsledně dodržovat právní a služební předpisy, plnit rozkazy svých nadřízených a nikdy nezneužiji svého služebního postavení. Budu se vždy a všude chovat tak, abych svým jednáním neohrozil dobrou pověst bezpečnostního sboru. Služební povinnosti budu plnit řádně a svědomitě a nebudu váhat při ochraně zájmů České republiky nasadit i vlastní život.“ (Policie České republiky, 2017)

Právní předpisy Policie České republiky

Právní předpis tvoří soubor právních norem, které jsou součástí právního řádu. Jedná se o psané právo s určitou právní silou a funkcí. S PČR se pojí mnoho zákonů, které jsou nezbytné pro chod bezpečnostní složky. Hlavním zákonem je *zákon č. 273/2008 Sb. o Policii České republiky*, existuje však mnoho dalších zákonů, které jsou úzce propojeny. Mezi ně patří:

- *zákon č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů,*
- *ústavní zákon č.1/1993 Sb., Ústava České republiky,*
- *zákon č. 40/2009 Sb., trestní zákoník,*
- *zákon č. 141/1961 Sb., o trestním řízení soudním (trestní řád,)*
- *zákon č. 500/2004 Sb., správní řád,*
- *zákon č.200/1990 Sb., o přestupcích,*

- zákon č. 361/2000 Sb., o provozu na pozemních komunikacích a o změnách některých zákonů (zákon o silničním provozu),
- zákon č. 119/2002 Sb., o střelných zbraních a střelivu,
- zákon č. 106/1999 Sb., o svobodném přístupu k informacím,
- nařízení Evropského parlamentu a Rady (EU) 2016/679 ze dne 27. dubna 2016 o ochraně fyzických osob v souvislosti se zpracováním osobních údajů a o volném pohybu těchto údajů a o zrušení směrnice 95/46/ES (obecné nařízení o ochraně osobních údajů),
- zákon č. 110/2019 Sb., o zpracování osobních údajů,
- zákon č. 137/2001 Sb., o zvláštní ochraně svědka a dalších osob v souvislosti s trestním řízením a o změně zákona č. 99/1963 Sb., občanského soudního řádu,
- zákon č. 45/2013 Sb., o obětech trestných činů a o změně některých zákonů (zákon o obětech trestných činů). (Šteinbach, 2017)

3.3 Požadavky pro přijetí

Pro vstup do Policie České republiky musí uchazeč splnit určité podmínky:

- občanství České republiky,
- plnoletost,
- plná způsobilost k právním úkonům,
- výpis z rejstříku trestu – bezúhonnost,
- střední a vyšší vzdělání,
- nebýt členem politické strany a hnutí,
- nevykonávat živnostenskou nebo jinou výdělečnou činnost,
- fyzická, zdravotní a osobností způsobilost,
- absolvování přijímacího řízení.

(Česko, 2003)

Fyzická způsobilost pro výkon služby u PČR se zjišťuje vždy před nástupem k bezpečnostnímu sboru na základě testu tělesné zdatnosti, který je rozdělen do čtyř základních cviků. Díky nimž lze vyhodnotit fyzický stav jedince. Jedná se o člunkový běh, kliky, celomotorický test na 2minuty a běh na 1000 m. Zdravotní způsobilost je prověřována lékařem na základě kompletního vyšetření, osobnostní způsobilost je prověřována pomocí

psychologického vyšetření a testů, které má na starosti psycholog. Dále je také zkoumána beztrestnost.

Při vstupu do služby musí policista odsouhlasit služební slib (viz. výše). (Trykar, 2008)

3.4 Vzdelávání specifické/System vzdelávání

Vzdelávání příslušníků PČR se řídí Pokynem policejního prezidenta č.316/2017, o profesním vzdelávání a také nařízením Ministerstva vnitra ČR č. 32/2016, o vzdelávání v policejních školách Ministerstva vnitra a v dalších vzdelávacích zařízeních. Dále je vzdelávání příslušníků PČR zajištěno v Koncepti celoživotního vzdelávání příslušníků Policie České republiky. Tato koncepce byla sepsána v roce 2008, obsahuje čtyři části a navrhuje možnost postupů při vzdelávání příslušníků PČR. (Koncepte celoživotního vzdelávání příslušníků Policie České republiky, 2008)

Dalším dokumentem, který se úzce zabývá vzdeláváním příslušníků PČR je Koncepte rozvoje Policie ČR do roku 2027.

3.4.1 Základní odborná příprava

Pro každého uchazeče platí stejná pravidla, což znamená, že každý nový policejní příslušník musí absolvovat základní odbornou přípravu. Základní odborná příprava (dále jen „ZOP“) zajišťuje všem stejné možnosti vzdelávání, a především jednotné potřebné informace pro výkon služby. Jedná se zejména o obor bezpečnostně-právní činnosti, kterou zajišťuje Útvar policejního vzdelávání a služební přípravy (dále jen „ÚPVSP“) podle zákona č. 362/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů ve vzdelávacích zařízeních k tomu určených. Studium je rozděleno do čtyř hlavních linií podle členění PČR – pořádková, dopravní, cizinecká a kriminální policie. Příslušník pobírá klasický plat, avšak ten má snížen o zvláštní příplatek. Nárok na zvláštní příplatek vzniká v případě vykonávání služby, která je spojená s ochranou zájmu státu a může dojít k ohrožení života, zdraví nebo psychické zátěži jedince. (Útvar policejního vzdelávání a služební přípravy, nedatováno)

Před nástupem je nutné absolvovat třídní kurz, který má za úkol uchazeče seznámit s použitím zbraní.

Délka ZOP byla dříve stanovena na 12 měsíců a rozdělena do čtyř částí (viz tabulka níže). Dnes je již tato doba zkrácena na základní a profilační část, tyto části trvají dohromady osm

měsíců. Základní odborná příprava probíhá na ÚPVSP ve městech Praha, Brno, Holešov a Jihlava. (Vokuš, 2023)

1. Část	2. Část	3. Část	4.část
1 měsíc	6 měsíců	3 měsíce	2 měsíce
Nástupní příprava	Odborná výuka I.	Řízená praxe	Odborná výuka II.
ÚPVSP nebo ŠPS	ÚPVSP	Krajská ředitelství PČR/ŠPS	ÚPVSP

Tabulka 3 Časová náročnost původní základní přípravy (Útvar policejního vzdělávání a služební přípravy, nedatováno)

V ZOP se příslušníci setkají s předměty jako jsou právo, kriminalistika, policejní činnosti z hlediska pořádkové, cizinecké a dopravní policie, zdravotní příprava, fyzická zdatnost v podobě sebeobrany, seznámení s donucovacími prostředky a služebními zbraněmi. Dále také předměty: informatika a výpočetní technika, psychologie a policejní etika. Veškeré předměty jsou koncipovány tak, aby co nejvíce rozvinuly znalosti a dovednosti jedinců a naučily jednotlivce uznávat správné hodnoty pro výkon policejní činnosti. Celá základní odborná příprava se nese v duchu čtyřech hlavních zásad a to:

- policejní práce je službou pro občany,
- příslušník police má vždy profesionální chování, je kvalifikovaný a má etické standardy PČR,
- vzdělávání a výcvik poskytuje dostatek znalostí a dovedností,
- sebevzdělávání je nutností pro správný osobnostní růst.

(Útvar policejního vzdělávání a služební přípravy, nedatováno)

3.4.2 Další odborná příprava

K další odborné přípravě se dostávají příslušníci již v době profesního života, tedy až po přijetí do služebního poměru. Zajišťuje prohloubení dosud získaných informací, dále také udržení vlastních kompetencí a potřeba zjištění nových znalostí. Jelikož si každý policista projde základní odbornou přípravu, která je zaměřena především na obecné znalosti je třeba získat znalosti zaměřené na daný úsek vlastního výkonu práce. Mimo to sebevzdělávání je jedním z nezbytných kroků pro kompetentního příslušníka Policie České republiky.

Dalším důležitým bodem, proč je důležitá další odborná příprava je častá novelizace zákonů a interních aktů řízení. Dále je také zapotřebí vnímat možnosti neustále se rozvíjející technická zařízení z hlediska dostupnosti pro pachatele a zajištění tak pokroku oproti zločinu.

Z pravidla se jedná o týdenní školení především pro policisty pořádkové a dopravní služby. Ale není výjimkou ani tříměsíční školení, či dokonce týdenní bloky v průběhu několika měsíců. Často se nemusí jednat o školení, které probíhá na fyzické přítomnosti, jelikož existují školení formou e-learningu, nebo jinou nefyzickou formou.

Obsahem školení je praktická i teoretická intenzivní výuka v oblasti:

- všeobecné další odborné přípravy – zajištění nových informací, prohloubení dosavadních znalostí.
- Služební tělesná, střelecká a taktická příprava – v souladu s platnou legislativou připravuje příslušníky na rozvíjení pohybových schopností.
- Další odborná příprava ve vztahu ke služebnímu místu – tato část je již zaměřena na získávání nových informací z oboru daného jedince, díky čemuž lze snadněji docílit využití co největšího možného počtu nových informací.
- Další odborná příprava ve vztahu k případům – konkretizace jednotlivých příkladů, ukázky řešení a možných způsobů provedení. (Hofmanová, 2020)

3.4.3 Doplnující příprava

Doplnující příprava by měla sloužit pouze na rozvíjení již získaných dovedností nad rámec standartních znalostí. Je konkrétně zaměřená na danou specifikaci policisty, což zajistí relevantní informace pro daného jedince. Doplnující příprava by mohla být součástí další odborné přípravy ve vztahu k danému místu. (Hofmanová, 2020)

3.5 Vzdělávací subjekty

3.5.1 Útvar policejního vzdělávání a služební přípravy

Jedná se o útvar s celostátní působností zajišťující vzdělávání příslušníků policie, jejich služební přípravu a odborné vzdělávání. Je to významný článek celé Policie České republiky, jelikož vykonává mnoho důležitých úkonů, nejen v policejní sféře, ale také v oblasti politické. Vytváří koncepci policejního vzdělávání a následné služební přípravy. Tento útvar je tak pro Policii nepostradatelným článkem. ÚPVSP byl zřízen roku 2015 nařízením

Ministerstva vnitra č. 67/2008, kterým se zřizují útvary Policie České republiky s celostátní působností.

Činnosti ÚPVSP:

- vytváření koncepce policejního vzdělávání, služební přípravy a policejního sportu,
- aplikace systému odborného vzdělávání police,
- provádění analytické, plánovací, metodické, kontrolní a koordinační činnosti pro policejní vzdělávání, služební přípravu a policejní sport,
- vede a zajišťuje činnost školních policejních středisek a odborů služební přípravy
- příprava, schválení a realizace vzdělávacích programů
- zabezpečuje policejní vzdělávání
- zajišťuje prověrky pro služební přípravu
- spolupracuje s Ministerstvem vnitra a všemi školícími policejními středisky.

Útvar policejního vzdělávání a služební přípravy má vlastní sídlo v Praze, avšak pod sebou má takzvaná vzdělávací zařízení (viz. níže), které se pravidelně využívají pro tuto činnost. Každé vzdělávací zařízení je zaměřeno na jednotlivé kurzy, které lze v daném místě vykonávat.

- Vzdělávací zařízení Brno
- Vzdělávací zařízení Holešov
- Vzdělávací zařízení Pardubice
- Vzdělávací zařízení Praha – Ruzyně
- Vzdělávací zařízení – Praha
- Vzdělávací zařízení Jihlava

(Útvar policejního vzdělávání a služební přípravy, nedatováno)

3.5.2 Policejní školy Ministerstva Vnitra

Ministerstvo vnitra má své tři školy, které zabezpečují vzdělávání v policejní oblasti, jedná se o:

Policejní akademii České republiky v Praze

Policejní akademie je podřízena Ministerstvu vnitra České republiky a je jedinou vysokou policejní školou v České republice. Stejně jako na většině vysokých škol i zde lze studovat ve formě prezenční a kombinované. Studijní programy jsou zde jak bakalářské,

tak magisterské a doktorské. Policejní akademie má své dvě fakulty, fakultu bezpečnostně právní a fakultu bezpečnostního managementu.

Policejní akademie neslouží pouze pro příslušníky policie ve služebním poměru, školu mohou studovat rovněž zaměstnanci ministerstva vnitra i civilní uchazeči. Jedinou podmínkou je úspěšné absolvování maturitní zkoušky a složení přijímacích zkoušek na Policejní akademii ČR. (Policejní akademie v Praze, nedatováno)

Absolventi školy jsou připraveni na profesní život v bezpečnostních sborech, nebo jako specialisté na bezpečnost. Často však jsou absolventi přijímáni do pracovního nebo služebního poměru v rámci resortů: Ministerstva vnitra ČR, Ministerstva obrany ČR například k vojenské policii, Ministerstva financí například k celní správě, v rámci Ministerstva spravedlnosti ČR k vězeňské službě, případně k Bezpečnostní informační službě nebo v rámci činnosti Úřadu pro zahraniční styky a informace a v dalších oblastech bezpečnosti. (Hofmanová, 2020)

Vyšší policejní škola a Střední policejní škola Ministerstva vnitra v Holešově

Škola je zřízena Ministerstvem vnitra a nabízí studium na Střední škole v oboru Bezpečnostně právní činnosti. Jedná se o čtyřleté studium denní vzdělávání, které je zakončené maturitní zkouškou. Studijní program obsahuje všeobecné vzdělávací předměty, možnost výuky dvou světových jazyků a také odborné předměty jako jsou: bezpečnostní právo, právo, střelecká příprava, informační a komunikační technologie, aj. Škola disponuje vlastním ubytovacím zařízením přímo v areálu školy. Prioritou vzdělávacího programu je připravení absolventů pro přijetí do služebního poměru příslušníka Policie ČR. Dále má škola v Holešově vyšší odborné vzdělávání v oboru Bezpečnostně právní činnosti, jedná se o kombinovanou formu studia a je zakončeno titulem – diplomovaný specialista. Toto studium je na tři roky a je určeno pro příslušníky PČR a občanské zaměstnance Ministerstva vnitra. Mimo to zajišťuje také kvalifikační a další odborné vzdělávání pro Policii ČR, bezpečnostní sbory a zaměstnance Ministerstva vnitra. (Vyšší policejní škola a Střední policejní škola Ministerstva vnitra v Holešově, nedatováno)

Vyšší policejní škola a Střední škola Ministerstva vnitra v Praze

Podobně jako výše uvedená škola v Holešově, tak i Vyšší policejní škola a střední škola Ministerstva vnitra zajišťují vzdělání na úrovni středoškolského, kam spadá Střední policejní škola Sokolov a Střední policejní škola Praha. Obě tyto střední školy nabízí studium pro obor Bezpečnostně právní činnosti v délce čtyř let. Ukončení studia probíhá na základě

složení maturitní zkoušky. Vyšší policejní škola v Praze o délce tří let zakončuje studium taktéž titulem diplomovaného specialisty. Uchazeč má možnost výběru z dvou oborů a to: Bezpečnostně právní činnost a přípravné trestní řízení. Nabízí také jazykové vzdělávání a další vzdělávání v mnoha oblastech. (VYŠŠÍ POLICEJNÍ ŠKOLA A STŘEDNÍ POLICEJNÍ ŠKOLA MV V PRAZE, nedatováno)

3.5.3 Mezinárodní vzdělávání CEPOL

Agentura Evropské unie, která se snaží o podporu ve spolupráci vzdělávání a výcviku na evropské i mezinárodní úrovni. Obecně lze CEPOL brát jako elitní specializované vzdělávání. Hlavním cílem CEPOLu je rozvinout, realizovat a koordinovat vzdělávání a výcvik bezpečnostních sborů. Agentura by se měla především podílet na vytváření bezpečnostní politiky a pokusit se o sdělování informací a pracovních poznatků mezi jednotlivými složkami napříč zeměmi.

Vzhledem k jejich cílům vytvořili výměnný program, který má sloužit podobně jako ERASMUS, avšak pouze s rozdílem toho, že se jedná o profesní výměnu zaměstnanců. Mělo by tak dojít ke zlepšení znalostí a dovedností a možnosti sdílet své zkušenosti dále. Tato výměna probíhá většinou po dobu 6 dní, kde tuto dobu příslušník ČR stráví po boku svého nového kolegu ze zahraniční země a může tak čerpat zkušenosti z výkonu služby zahraničního sboru a reálných úkonů z jeho denní náplně práce a následně dalších 6 dní si tuto pozici vymění, což znamená, že nový kolega ze zahraničí absolvuje 6 dní zde v Česku po boku českého příslušníka Policie České republiky. Podmínkou je znalost anglického jazyka a předchozí praxe u policie v minimální délce tří let. Tento program má své dané tematické okruhy, kam se jednotliví uchazeči můžou přímo hlásit dle svých požadovaných preferencí.

Tematické okruhy se zaměřují na oblast organizovaného zločinu, kybernetické kriminality, boje proti terorismu, ochranu dat, vymáhání práv a výměnu informací, vedení lidí, školení, výzkum a věda, veřejný pořádek a prevenci a unijní mise. (CEPOL, nedatováno)

3.5.4 Školní policejní střediska

Tato střediska slouží k zabezpečování celoživotního vzdělávání a metodického usměrňování policistů a zaměstnanců. Školní policejní střediska se nenacházejí ve všech krajích. Z důvodů pozdějšího vzniku některých krajských ředitelství, vznikly odbory služební

přípravy. Jedná se o: kraj Vysočina, Zlínský kraj, Karlovarský kraj, Liberecký kraj, Olomoucký a Pardubický kraj.

Hlavní činnost odborů služební přípravy je služební příprava v podobě taktického a střeleckého výcviku. Nejedná se o zajištění teoretické přípravy, pouze o praktickou část, tudíž o zajištění nových informací jsou tyto kraje, nevlastníci školní policejní střediska, ochuzeny. Což také znamená, že skladba policistů je odlišná narozdíl od školních policejních středisek, přestože by jejich činnost měli zastupovat. Na rozdíl od školních policejních středisek mají pouze vedoucího a instruktory služební přípravy a z toho důvodu nelze poskytnout vzdělávání jedincům.

Školní policejní střediska poskytují kurzy pro zdokonalení dovedností pro jednotlivé odvětví a také se zde vykonává služební zkouška.

3.5.5 Mimorezortní vzdělávání

Mimorezortní subjekty jsou takové subjekty, které mohou rovněž vzdělávat jedince ku prospěchu v oblasti bezpečnosti, a tedy i ku prospěchu Policie ČR, avšak jsou mimo resort Policie ČR. V takových případech hovoříme především o vysokých školách státních, či soukromých. Jedinci si vyberou vysokou školu dle svých preferencí. Ve většině případů se dají vysoké školy studovat v dálkovém režimu souběžně s výkonem služebního poměru příslušníka bezpečnostního sboru v případě, že to umožní zaměstnavatel.

Nemusí se však jednat pouze o studium na vysokých školách, ale i o různé kurzy, které by se mohly jedinci hodit pro jeho osobnostní růst, a tím si tak zajišťuje vlastní sebevzdělávání. (Hofmanová, 2020)

4 SHRUTÍ TEORETICKÝCH VÝCHODISEK

V první kapitole teoretické části je zpracována literární rešerše týkající se témat jako je řízení lidských zdrojů, vzdělávání, personální management, profesní vzdělávání a historie četnictva. Rešerše je následně rozdělena dle původu autorů jednotlivých děl na domácí, zahraniční a cizojazyčnou literaturu. Druhá kapitola se zaměřuje podrobně na vzdělávání. Jednotlivé podkapitoly se následně dělí například na analýzu potřeb vzdělávání, cyklus vzdělávání, také funkce a cíle vzdělávání a mnoho dalších. Další z důležitých podkapitol druhé kapitoly je profesní vzdělávání dospělých a jeho rozdělení. Následně druhou kapitolu uzavírá celoživotní vzdělávání a krátká rešerše dokumentů týkajících se celoživotního vzdělávání. Poslední kapitola teoretické části je zaměřena na Policii České republiky, kde jsou popsány základní informace a legislativa. Systém vzdělávání charakterizuje přehled od základní odborné přípravy, až po služební zkoušku a v poslední řadě rozepsání jednotlivých vzdělávacích subjektů a jejich rozdělení.

Teoretická východiska byla zpracována jako základní platforma pro analytickou část, která bude zaměřena přímo do vzdělávání v policejní praxi.

II. PRAKTICKÁ ČÁST

5 CÍL A METODY BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

Cílem bakalářské práce je analýza a vyhodnocení současného stavu vzdělávání příslušníků Policie České republiky. Výstupem bakalářské práce bude na základě analýzy vzdělávání příslušníků PČR navrhnout a zformulovat vhodná opatření k eliminaci zjištěných rizik.

Technikou sběru dat bylo využito dotazníkové šetření, které bylo zaneseno na oddělení hlídkové služby města Prostějov. Z donesených 25 dotazníkových šetření se zpět vrátilo 20 vyplněných dotazníků. Dále proběhl rozhovor s personálním oddělením krajského ředitelství Policie Olomouckého kraje, kde bylo položeno 10 otázek směřující na profesní vzdělávání.

K zjištění silných a slabých stránek bude využita metoda SWOT, která také poukáže na příležitosti a hrozby policejního vzdělávání, což poskytne relevantní údaje pro zjištění celkového stavu vzdělávání u příslušníků.

SWOT analýza je strategickým nástrojem určeným pro zmapování a vyhodnocení vnitřních a vnějších faktorů dané organizace. Skladba názvu SWOT vychází z počátečních anglických písmen, které jsou důležité pro vyhodnocení této analýzy. Jedná se o silné stránky – strengths, slabé stránky – weaknesses, příležitosti – opportunities a hrozby – threats.

Díky této metodě lze zjistit silné a slabé stránky, které ovlivňují chod firmy a následně vyhodnotit vhodnou strategií pro zlepšení nově zjištěných nedostatků.

6 ÚZEMNÍ ODBOR POLICIE ČESKÉ REPUBLIKY PROSTĚJOV

Praktická část je z části založena na základě výsledků z dotazníkového šetření, které proběhlo na obvodním oddělení Prostějov 1, které sídlí na adrese Újezd 12 v Prostějově.

Územní odbor zajišťuje ochranu veřejného pořádku, řeší páchaní trestných činů v místě působnosti a přijímá oznámení od veřejnosti. Územní odbor v Prostějově se dělí na pět obvodních oddělení, kdy každé oddělení má na starost jinou část území s danými obcemi.

Obvodní oddělení Prostějov 1 sídlí na adrese Újezd 12 v Prostějově a jeho vedoucím je npor. Jiří Grulich. Jeho územní působnost zaštiťuje Prostějov a Držovice.

Obvodní oddělení Prostějov 2 sídlí taktéž v Prostějově, avšak na ulici Janáčkova 2 a jejich vedoucím je npor. Bc. Radim Vaněk. Jejich územní působnost se oproti předchozímu oddělení rozšiřuje na obce jako jsou: Alojzov, Bedihošť, Lutotín, Biskupice, Čehovice, Čelechovice na Hané, Kaple, Studenec, Dětkovice, Hrdibořice, Hrubčice, Otonovice, Klopotovice, Kostelec na Hané, Kraličky, Lešany, Myslejovice, Kobylničky, Křenůvky, Olšany u Prostějova, Hablov, Seloutky, Slatinky, Smržice, Stařechovice, Služín, Určice, Vrbátky, Dubany, Štětovice, Vřesovice, Výšovice, Zdětín a chatová oblast Bělecký mlýn.

Obvodní oddělení Němčice nad Hanou má sídlo ve stejnojmenném městě a spadají pod něj obce: Hruška, Němčice nad Hanou, Doloplazy a místní část Poličky, Nezamyslice, Víceměřice, Čelčice, Ivaň, Klenovice na Hané, Obědkovice, Tvorovice, Dřevnovice, Koválovce-Osíčany, místní část Nezamyslice-Těšice, Tištín, Mořice, Pavlovice u Kojetína- Unčice, Srbce, Vitčice, Vrchoslavice, Dobrochov, Dobromilice, Hradčany, Kobeřice, Pivín, Skalka, Brodek u Prostějova a místní část Sněhotice, Ondratice, Želeč Otaslavice, Vincencov, Hradčany-Kobeřice. Vedoucím obvodního oddělení je npor. Mgr. Et Mgr. František Richter.

Obvodní oddělení v Konici vede npor. Mgr. Karel Janeček a jejich územní působnost sahá do obcí: Konice, Runářov, Nová Dědina, Čunín, Křemenec, Ladín, Březsko, Jesnec, Džbel, Kladky, Ošíkov, Trpín, Ludmírov, Ponikev, Milkov, Dědkovice, Ospělov, Hvozd, Vojtěchov, Otročkov, Klužínek, Hačky, Bohuslavice, Raková, Rakůvka, Polomí, Ochoz, Budětsko, Zavadilka, Slavíkov, Laškov, Laškovský Dvorek, Kandie, Krakovec, Pěňčín, Čechy pod Kosířem, Přemyslovice, Štarnov, Hluchov, Staržisko, Maleny, Růžov, Brodek u Konice, Lhota u Konice, Jednov, Suchdol, Labutice, Lipová, Seč, Hrochov, Skřípov, Horní Štěpánov, Pohora, Nové Sady, Šubířov, Chobyně.

Obvodní oddělení v Plumlově má na starost npor. Bc. Pavel Spurný a zajišťují pořádek v obcích: Plumlov, Soběsuky, Žárovice, Hamry, Mostkovice, Ohrozim, Krumsín, Prostějovičky, Vícov, Ptení, Ptenský Dvůrek, Stínava, Malé Hradisko, Protivanov, Buková, Niva, Drahaný, Bousín, Repechy, Otínoves, Rozstání, Baldovec. (Územní odbor Prostějov, nedatováno)



Obrázek 4 mapa územní působnosti (Územní odbor Prostějov, nedatováno)

V případě, že se budeme zabírat jednotlivými typy oddělení, tak v Prostějově jich nalezneme poměrně dost. Nalezneme zde Oddělení tisku a prevence, personální odbor,

oddělení vnitřní kontroly, oddělení služby pro zbraně a bezpečnostní materiál, oddělení obecné kriminality a oddělení hospodářské kriminality. Avšak par let zpět zde v Prostějově otevřeli nové oddělení, a to oddělení hlídkové služby (dále jen „OHS“).

Oddělení hlídkové služby je v Prostějově v podstatě nové a funguje zde od roku 2020, kdy bylo oddělení otevřeno. Na celé Prostějovsko tak přibýly dvě policejní hlídky tohoto oddělení, které mají sloužit především jako pohotovostní služba, která bude v provozu 24 hodin denně, 7 dní v týdnu. Měli by jednat téměř okamžitě a zajistit tak o to větší bezpečnost na území Prostějovska. Příslušníci OHS jsou patřičně vybaveni, vlastní prvky balistické ochrany, nosí s sebou dlouhé střelné zbraně a také disponují technikou na otevírání dveří. Což však bez vhodného výcviku by nebylo zcela účinné, a tak tito příslušníci mají dostatečný výcvik pro výkon své služby. (Oddělení hlídkové služby, 2020)

6.1 ANALÝZA SOUČASNÉHO STAVU

Jelikož bydlím poblíž města Prostějov, rozhodla jsem se pro oslovení PČR v Prostějově s žádostí o spolupráci. Na základě charakteristiky současného stavu budou analyzovány data prostřednictvím technik sběru dat za pomoci dotazníkového šetření a rozhovoru. První stěžejní technika sběru dat se konala mezi samotnými příslušníky PČR v Prostějově. Druhou technikou byl proveden rozhovor na personálním oddělení v Olomouci, jelikož zde mají dostatečný přehled o více oddělení. Mimo to, jsou také schopni uvést obecné informace o možných budoucích a nynějších příslušnících PČR.

6.1.1 Dotazníkové šetření

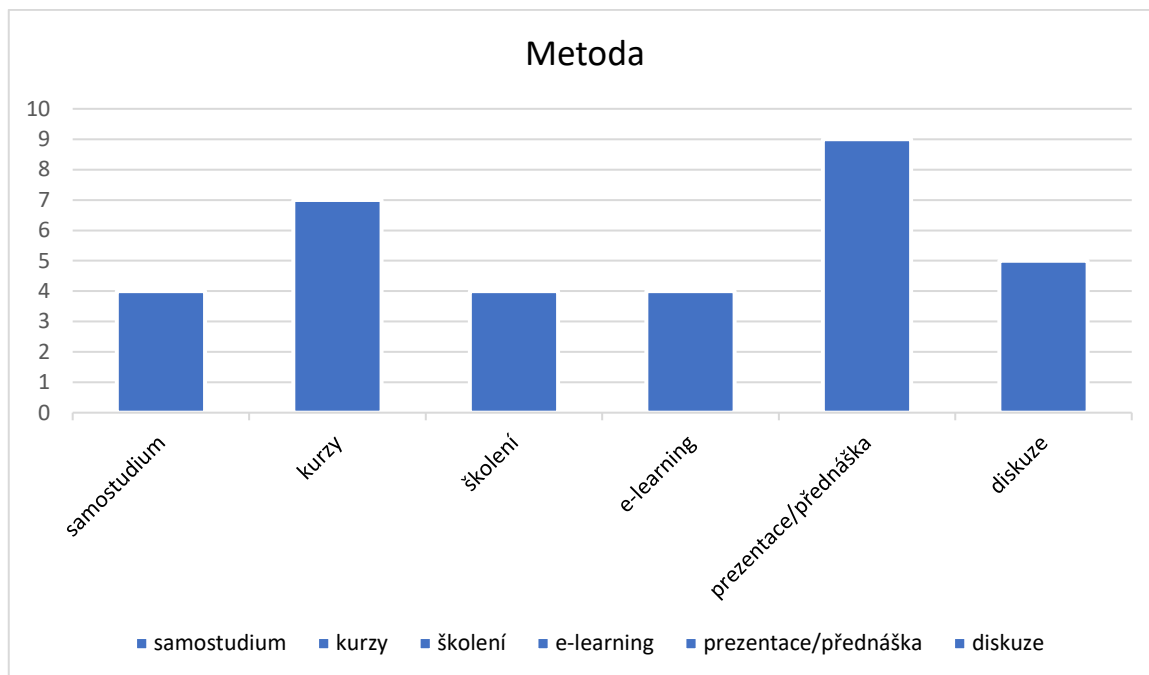
Po předchozí domluvě s personálním oddělením bylo provedeno dotazníkové šetření na obvodním oddělení Prostějov 2, kam bylo doneseno dne 16.března 2023 25 vytisknutých kopií dotazníkového šetření, které byly distribuovány mezi jednotlivé policisty na oddělení hlídkové služby v Prostějově. Časový prostor pro vyplnění byl jeden týden. Z původně 25 donesených dotazníků, byla návratnost 20 kusů.

Oddělení hlídkové služby se skládá z 35 příslušníků PČR včetně jejich vedení. Vzhledem k relativně malé skupině považuji výsledky vyplněných dotazníků za úspěšné. Po uplynulé době jsem pro dotazníky přišla a z původně 25 donesených dotazníků, byla návratnost o něco menší – tedy v počtu 20 kusů. Což znamená, že z celkového počtu 35 lidí na otázky odpovědělo více než polovina všech příslušníků oddělení hlídkové služby – přesněji 57,1%.

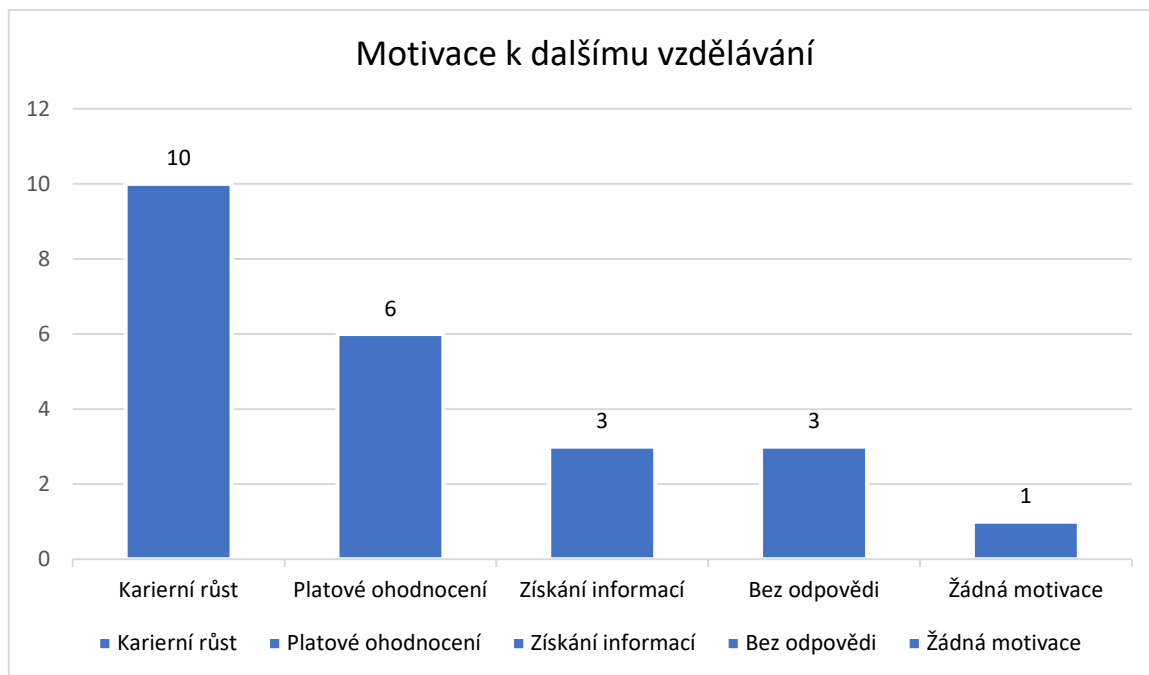
V první části dotazníku byly identifikační otázky, které měly pomoci k dostatečnému rozřazení jednotlivců pro následnou lepší orientaci. První otázka byla směřována na věk dotazovaných. Z výsledků vzešlo, že se jednalo většinou o jedince ve věku 20 – 30 let, kterých bylo 75% - 15 jednotlivců. Druhá věková kategorie byla, ve věkovém rozmezí 30- 40 let, zastoupena v 25% - 5 jednotlivců. Jiná věková kategorie se dotazníkového šetření neúčastnila, tudíž z výsledků ohledně věku lze říci, že se jedná o mladý kolektiv a zároveň také jejich velkou výhodou vzhledem k věku je jednodušší adaptace na nové změny a lepší schopnost vzdělávat se. Další z otázek byl dotaz ohledně pohlaví, kdy 19 respondentů byli muži a pouze jedna žena. To značí převážně mužský kolektiv. Poslední otázkou z obecného okruhu byla otázka na nejvyšší dosažené vzdělání. Většina dotazovaných – v počtu 17 lidí, mají střední vzdělání zakončené maturitní zkouškou, tedy nejnížší možné vzdělání pro výkon služby u PČR. Jeden policista má vyšší odborné a dva příslušníci mají vysokoškolské vzdělání.

Zbýlých 12 otázek bylo zaměřeno přímo na oblast vzdělávání a jednotlivých preferencí dotazovaných. Otázka byla zacílena do metody samotného vzdělávání. Správnou vzdělávací metodou lze zajistit mnohem větší motivaci k úspěšnému ukončení daného kurzu, ale především zajistí správně nastavené podmínky pro příslušníky, tak aby byli ochotni se vzdělávat a aby si z daného kurzu odnesli co nejvíce možných informací. Proto otázka, která směřovala na právě dané metody byla položena respondentům. Na výběr bylo z 6 možností odpovědí s různými metody vzdělávání. Nejčastější odpovědí pak byla odpověď v podobě prezentace, či přednášky. Tudíž tak, aby příslušníky někdo přímo školil a předával jim jednotlivé informace v dané oblasti za fyzické přítomnosti. Hned v druhém pořadí se umístily kurzy.

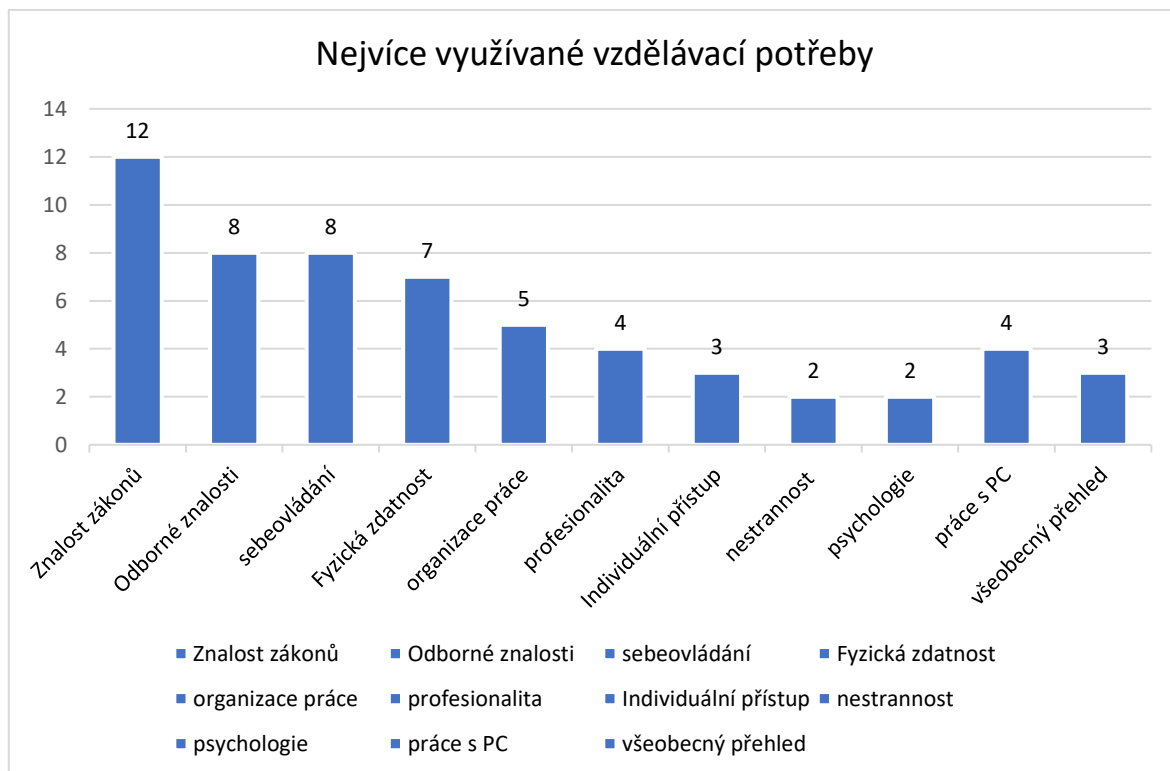
Zbylé pořadí bylo téměř vyrovnané, jednalo se o samostudium, školení, e-learning, diskuzi. V případě diskuze se jednalo o jeden převažující hlas nad ostatními. Avšak z hlediska vzdělávání není tak těžké, aby se jednotlivé kurzy, či přednášky zakončily hromadnou diskuzí a tím by tak mohli mít jednotlivci prostor pro kladení otázek, na základě kterých může vzniknout volná diskuze.



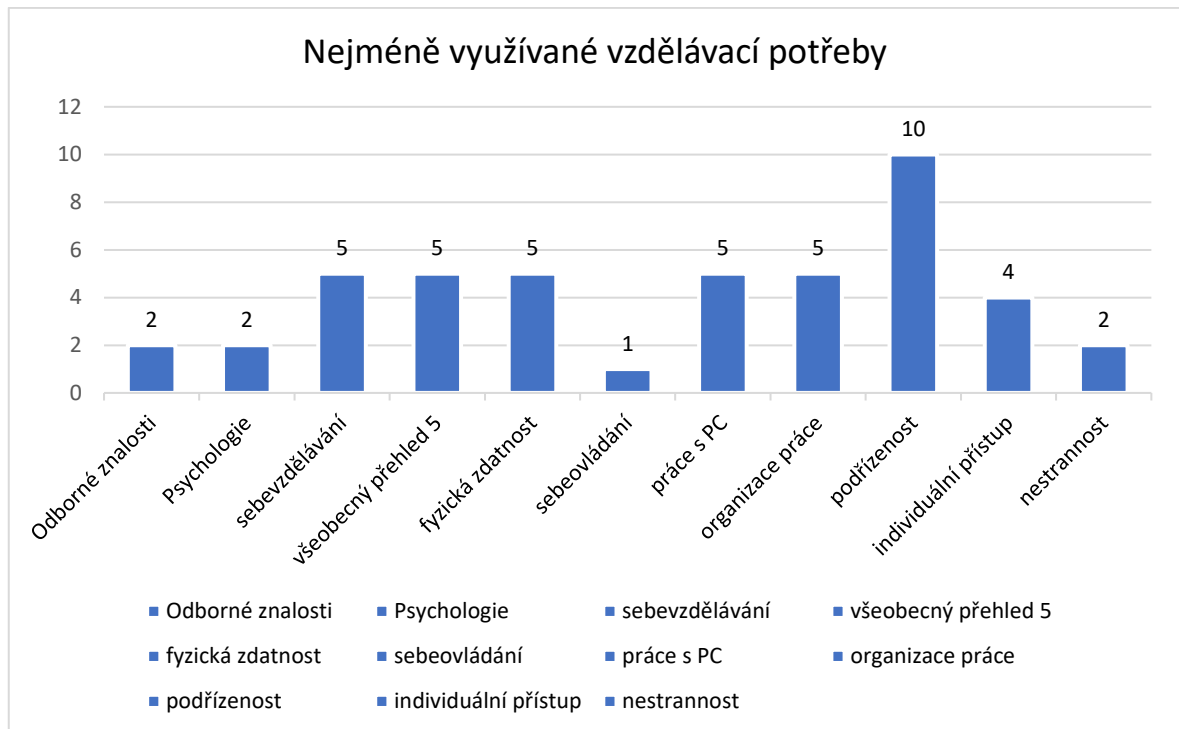
Další otázky směřovaly do oblasti motivace k dalšímu profesnímu vzdělání. Jednalo se o otevřenou otázku, tudíž respondenti mohli odpovídat čistě na základě svého uvážení a často v odpovědích uváděli i než jednu možnost. Tudíž celkový součet přesahuje počet dotazovaných. Z výsledků lze jasně vyčíst, že největší motivace účastníků je kariérní růst. Tedy možnost posouvat se ve svém profesním žebříčku výše a získávat tak další dovednosti a schopnosti. Tuto odpověď zvolila půlka respondentů, tudíž motivace k dalšímu vzdělávání z hlediska kariérního růstu je opravdu vysoká. Zároveň se však musí brát v potaz, že nelze, aby se vyhovělo každému jedinci, jelikož z personálního hlediska nemůže polovina příslušníků neustále někam postupovat. Platové ohodnocení může a nemusí souviset s kariérním růstem, každopádně v daných odpovědích si platové ohodnocení získalo druhou nejčetnější odpověď – v počtu 6 lidí. V počtu 3 odpovědí bylo získávání informací a další tři dotazníky byly bez vyplněné kolonky.



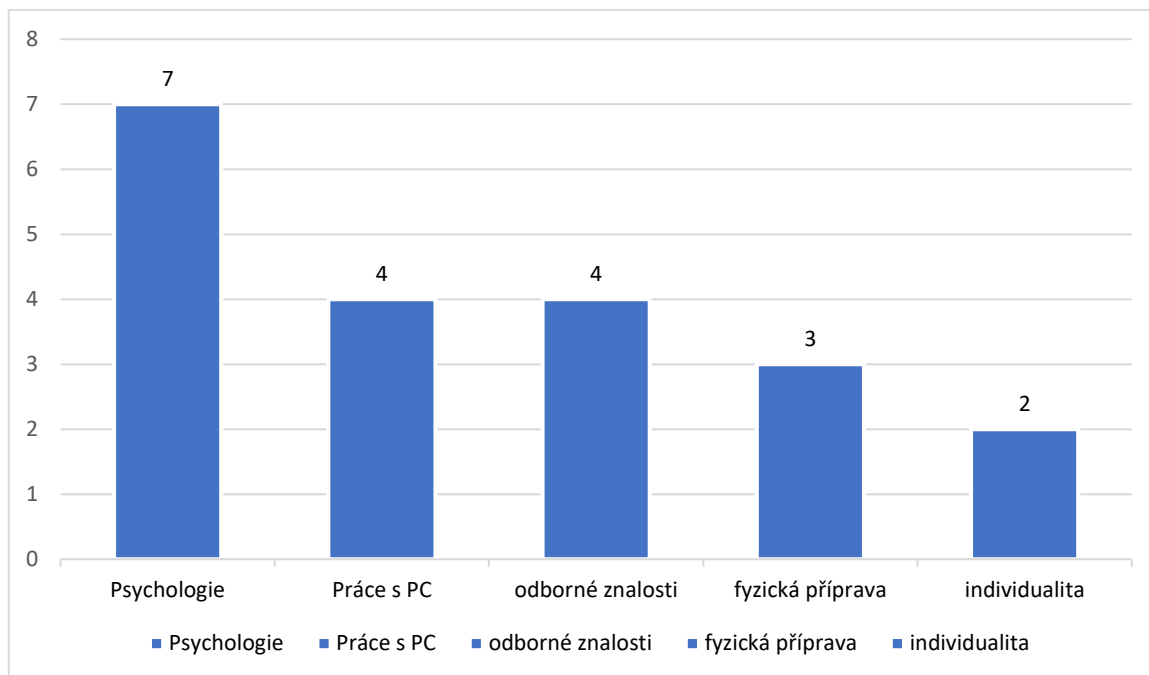
Vzdělávací potřeby a jejich využitelnost v praxi byly zjišťovány v otázce č. 13, kde jsem se dotazovala na nejvíce využívané vzdělávací potřeby, kdy mohli účastníci zvolit maximálně tři možnosti z celkového počtu 13. Dle výsledků je nejvíce využívanou vzdělávací potřebou s výkonem služby u PČR znalost zákonů. Pro tuto možnost se shodli respondenti v počtu 12 odpovědí. Odborné znalosti a sebeovládání mělo stejný počet odpovědí v počtu 8 a 8. Jen s malým rozdílem byla udávána fyzická zdatnost jedince. Tudíž nejvíce využívané vzdělávací potřeby jsou: znalost zákonů, odborné znalosti, sebeovládání a fyzická zdatnost. Zbylé odpovědi lze vidět v grafu níže.



Podobnou otázkou byla otázka číslo 14, avšak s rozdílem nejméně využívaných vzdělávacích potřeb. Tedy takové potřeby, které příslušníci PČR podle vlastního uvážení v praxi až tolik nevyužijí. Nabídka vzdělávacích potřeb byla stejná jako pro předchozí otázku a taktéž se jednalo o uzavřenou otázku s maximální možností označení tří odpovědí. Nejméně využívanou vzdělávací potřebou je dle respondentů schopnost podřízovat se. Tato odpověď byla zaznačena 10x. Oproti následujícím odpovědím, měla podřízenost velký početný rozdíl. Jelikož ostatní odpovědi měly hodnotu označení 5 a méně. S touto hodnotou se objevilo mnoho potřeb: sebevzdělávání, všeobecný přehled, fyzická zdatnost, práce s PC, organizace práce.



Poslední otázkou pod číslem 15 byla otázka: na které z výše uvedených vzdělávacích potřeb není brán dostatečný zřetel z hlediska profesního vzdělávání? Tudíž tato otázka odkazovala na předchozí dvě otázky odkud si měli jednotlivci vybrat dané možnosti. Otázka byla otevřená a nebyla nijak omezená. Ani co se týče počtu odpovědí, či znaků. Avšak i přesto každý jedinec odpověděl pouze jednou vybranou možností. Při vyhodnocení se ukázal závěr, že sedm lidí považuje psychologickou oblast, za oblast, na kterou není brán dostatečný zřetel. Vzhledem k tomu, že ostatní odpovědi měli hodnotu čtyři a méně, tak lze říci, že psychologie chybí podstatné části respondentů. Dále se objevila práce na počítači, nebo odborné znalosti.



Jak již bylo výše zmíněno dotazník pro příslušníky PČR se skládal z 15 otázek a celá jeho skladba je přiložena v příloze.

Souhrnně však lze říci, že tento mladý, převážně mužský kolektiv by uvítal možnost dalšího vzdělávání především pro svůj kariérní růst, ale také i pro lepší finanční ohodnocení. I přes pravidelnou možnost účastnit se profesního vzdělávání by až 18 lidí z 20 uvítalo další vzdělávací kurzy, což je z hlediska profesního vzdělávání velké plus. Ohledně výběru vhodné metody pro vzdělávání jedinců by se muselo brát v potaz jednotlivé překážky, které uvádí příslušníci. Tyto překážky jim často znesnadní, či snad znemožní průběh celého vzdělávání. To může mít za následek horší výsledky jedinců.

6.1.2 Řízený rozhovor

Druhou metodou sběru dat byl proveden řízený rozhovor ve standardizované metodě, která představuje předem jasně dané otázky s danou souvislostí a návazností. Rozhovor byl proveden s Mgr. Janou Michalovou z personálního odboru, jakožto zástupce vedoucího odboru. Paní Michalové jsem položila 10 otázek týkajících se především vzdělávání.

Paní Michalová, jaké povinné vzdělání musí mít policista pro výkon služby?

„Středoškolské vzdělání s maturitou.“

Existuje dostatek možností pro profesní vzdělávání příslušníků?

„Ano, policejní vzdělávání nabízí celou řadu kvalifikačních kurzů a kurzy další odborné přípravy, mimo to spolupracujeme i s dalšími bezpečnostními složkami.“

Liší se potřeby vzdělávání dle policejního zaměření? (kriminální, dopravní policista,...)

„Samozřejmě, kurzy jsou realizovány dle profesní specializace – pořádková policie, dopravní policie, služba kriminální policie a vyšetřování.“

Jaká je průměrná roční doba školení?

„Roční doba školení je individuální dle dané služby a jejich potřeb. Z pravidla se však jedná cca o 7 až 30 dní za rok.“

V rámci vzdělání – jaké oblasti jsou nejméně a nejvíce vzdělávány? Existují nějaká školení, které musí policista pravidelně opakovat? Jak často?

„Jak jsem již říkala, každá služba má určeno vzdělávání dle vlastních potřeb, zhruba ve stejném rozsahu, existují pravidelná tzv. prolongační školení, která se opakují cca co dva roky, u některých je stanovena max. délka prodloužení pět let.“

Pozorujete, zda policisté, kteří mají vysokoškolský titul jsou výkonnější?

„Nedomnívám se; výkonnost policisty nelze hodnotit na základě vysokoškolského titulu, byť v některých oblastech může být samozřejmě po odborné stránce přínosem.“

Je příslušníkům umožněno další vzdělávání v rámci jejich práce? Popřípadě jaké?

„Další vzdělávání příslušníků je umožněno jednak v rámci resortního vzdělávání a dále je také umožněno doplnění či rozšíření vysokoškolského vzdělání i na mimoresortních institucích.“

Sledujete a vyhodnocujete spokojenost policistů v organizaci?

„Ano, například v rámci dotazníkových šetření, dále mají příslušníci také možnost domluvit si schůzku s krajským ředitelem na sdělení vlastních požadavků.“

Považujete další vzdělávání za zaměstnanecký benefit či motivační faktor?

„Ano, jednoznačně lze zařadit mezi benefity a významné motivátory.“

Potýkáte se s nedostatkem personálu?

„Ano, personální rezervy jsou patrné v rámci celé policie, především však ve služebním poměru.“

V rozhovoru s paní Michalovou bylo popsáno stručně jednotlivé možnosti vzdělávání příslušníků, které se zcela odvíjí podle daného oddělení jedinců a jejich specifického zaměření. Roční doba se tak může pohybovat v rozmezí jednoho týdne až měsíce. Další vzdělávání bere jako významný motivátor pro zaměstnance i budoucí příslušníky PČR. Pro kvalitní zajištění služeb a zpracování informací pravidelně zpracovávají statistiku daných dat, v případě potřeb mohou jedinci navštívit krajského ředitele. Výkonnost policistů dle paní Michalové není spjata s dosaženým vzděláním, avšak vysokoškolský titul může napomoci v případě některých odborných záležitostech. Mimo to nám také personální oddělení sdělilo, že se potýkají s nedostatkem personálu, především ve služebním poměru. Spousta informací vycházejících ze společného rozhovoru je již zmíněna v teoretické části bakalářské práce.

7 SWOT ANALÝZA

Swot analýza je zaměřena na vnitřní a vnější prostředí. Vnitřní prostředí dále rozdělujeme na silné a slabé stránky. Vnější prostředí naopak dělíme na příležitosti a hrozby. Cílem analýzy bylo vyhodnotit současný stav a zjistit tak dané příležitosti a hrozby. Analýza SWOT byla vypracovávána v týmu tak aby došlo k co nejreálnějším výsledkům. Tým byl složen odborníky z Vyšší policejní školy a Střední policejní školy Ministerstva vnitra v Holešově a mnou.

Vypracování silných, slabých stránek, příležitostí a hrozeb napomůže organizaci k uvědomění si svých nedostatků a následného vyhodnocení působení dané organizace pro vnější prostředí, ale také zjištění možných příležitostí či hrozeb. Stanovení všech čtyřech kvadrantů analýzy SWOT bylo prvním krokem pro vytvoření analýzy.

Silné stránky

Věk respondentů – mladý kolektiv, který má většinou větší predispozice se lépe a snadněji učit novým věcem, či vědomostem.

Pravidelnost vzdělávání – oddělení je pravidelně vzděláváno a respondenti jsou si toho vědomi.

Zájem o vzdělávání – většina respondentů měla zájem o další vzdělávání, které by napomohlo k jejich dalšímu seberozvoji.

Motivátory ke vzdělávání – motivace respondentů je založena na více kritériích, díky čemuž lze poměrně jednoduše motivovat respondenty k dalšímu vzdělávání.

Zájem o psychologické kurzy – více jak $\frac{3}{4}$ respondentů mají zájem o vzdělávání v oblasti psychologie.

Fyzická příprava – dle výsledků fyzická příprava je jednou ze silných stránek tohoto oddělení.

Slabé stránky

Nejednotnost počtu absolvovaných kurzů – respondenti, kteří jsou z jednoho oddělení se neshodli na počtu absolvovaných kurzů za posledních 12 měsíců.

Platové ohodnocení jakožto motivátor – šest respondentů uvedlo, že k dalšímu vzdělávání je vede především lepší platové ohodnocení.

Psychologické zaměření – respondenti se cítí nedostatečně vzdělávání v oblasti psychologie.

Legislativa – velká část respondentů se cítí nedostatečně vzdělána v oblasti legislativy, avšak zároveň více jak 12 respondentů označilo znalost zákonů za nejvíce využívané vzdělávací potřeby v praxi.

Překážky v profesním vzdělávání – více jak polovina respondentů označila časovou náročnost za hlavní překážku pro profesní vzdělávání, dále také uvedli rodinné a finanční překážky.

Nízká odborná praxe – vzhledem k mladému věku dotazovaného kolektivu je větší pravděpodobnost, že někteří respondenti nemají dostatečnou odbornou praxi vzhledem k odpracovaným letem u PČR.

Práce s počítačem - někteří respondenti uvedli, že na práci na počítači není dostatečně branný zřetel z hlediska vzdělávání, přestože 4 z 20 respondentů uvedli práci na počítači jako nejvíce využívanou činnost.

Příležitosti

Množství kurzů/školení/cvičení – počet vzdělávacích kurzů ve většině případů roste, významné jsou především pro svou různorodost.

Specifické kurzy – jednotlivé kurzy, které se zaměřují dle profesní specializace.

Mimoresortní vzdělávání – existuje mnoho škol – středních, vyšších odborných, vysokých, které se zaměřují na oblast vzdělávání v bezpečnostně právním sektoru, nebo nabízejí obory týkající se podobných problematik. Získané dovednosti lze následně využít v praxi.

Koncepce vzdělávání – publikace, která zajišťuje celoživotní vzdělávání příslušníku PČR.

Zahraniční spolupráce – dochází k výměnám příslušníků, získávání a předávání cenných znalostí a dovedností.

Hrozby

Nedostatek příslušníků – personální rezervy v rámci celé PČR.

Neaktuálnost vzdělávacích koncepcí – vzdělávací koncepce příslušníků PČR jsou více než 10let staré, tudíž neobsahují aktuální hrozby a jsou zastaralé.

Nezajímavost zaměstnavatele ze stran uchazečů – PČR jako zaměstnavatel není natolik zajímavý pro možné uchazeče.

Nejednotnost náborových aktivit – náborové aktivity se liší dle území, což nebudí vhodný dojem.

Pokles příjmu příslušníků v posledních letech – odměňování příslušníků hraje roli, v roce 2007 přesahoval průměrný plat příslušníka PČR o 1,5 násobek průměrného platu v České republice, v roce 2019 je přesah průměrného platu České republiky o 11% nižší, než v roce 2007.

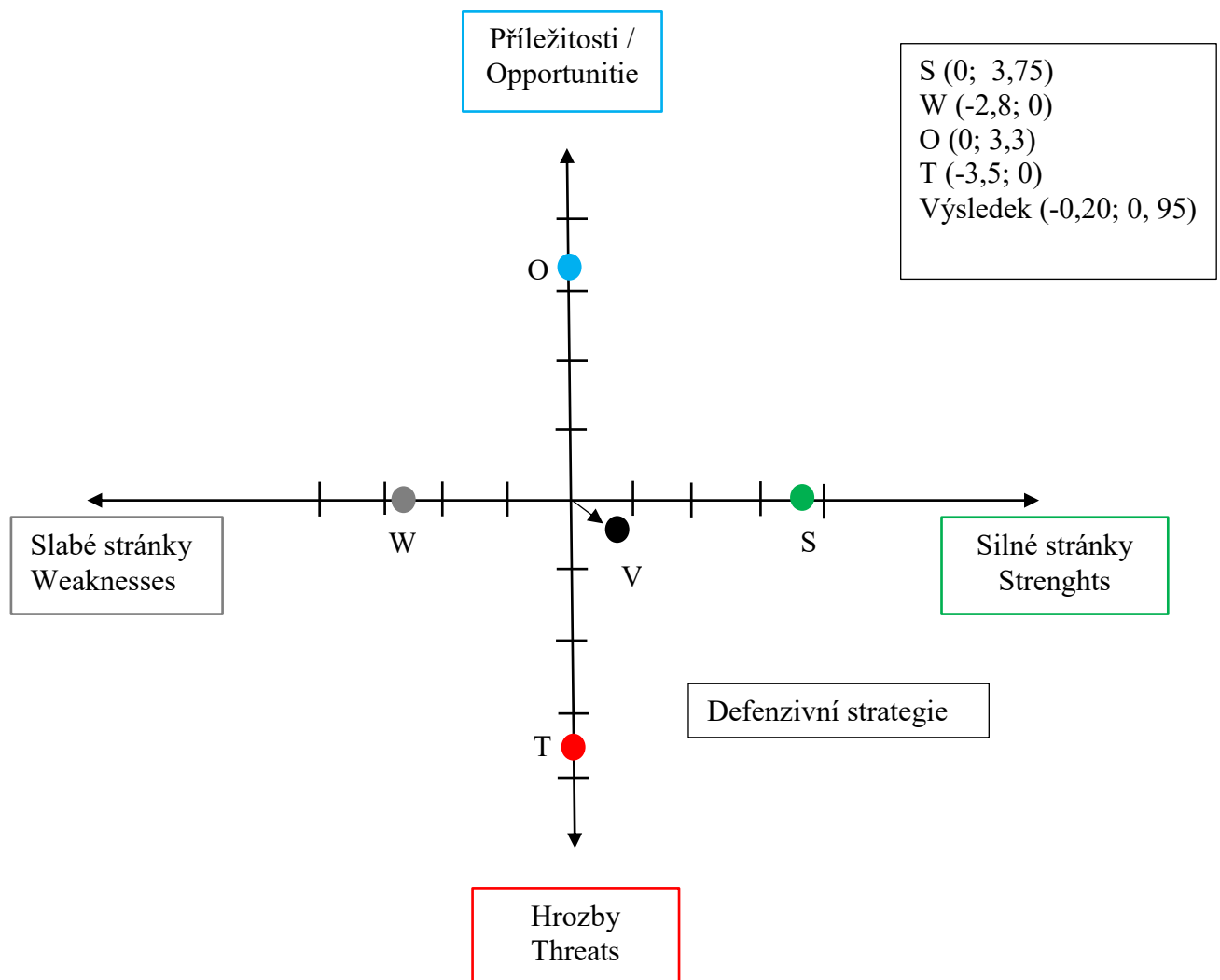
Výpočet SWOT analýzy

Každý parametr, který náleží určitému kvadrantu byl ohodnocen body 1-5, dle důležitosti, kdy 1 značí nejméně důležité a 5 nejvíce důležité. V případě kvadrantů se slabými stránkami a hrozbami se hodnoty zapisovaly v záporných číslech, tedy od hodnoty -1 až po -5. Jednotlivé parametry jsou obodovány příslušnou váhou, opět dle důležitosti, tak aby se suma v každém kvadrantu rovnala číslu 1. Dané parametry byly vynásobeny v řádku – tedy body a váhy. Následné výsledky z řádků jsou sečteny podle kvadrantů. Pro přehlednější zakreslení bylo do grafu zakreslen každý výsledek daného kvadrantu. Celkový výsledek se poté vypočítal jako součet vnitřního a vnějšího prostředí. Tyto dvě čísla představují jednotlivé body na osách v grafu.

		Parametr	Body	Váha	Výsledek
Vnitřní prostředí	Silné stránky	Věk respondentů	2	0,10	0,20
		Pravidelnost vzdělávání	5	0,25	1,25
		Zájem o vzdělávání	4	0,20	0,80
		Motivátory ke vzdělávání	3	0,15	0,45
		Zájem o psychologické kurzy	4	0,15	0,60
		Fyzická příprava	3	0,15	0,45
			<1;5>	Σ 1	Σ 3,75
	Slabé stránky	Nejednotnost počtu absolvovaných kurzů	-2	0,10	-0,2
		Platové ohodnocení jakožto motivátor	-2	0,15	-0,3
		Psychologické zaměření	-4	0,25	-1,0
		Legislativa	-3	0,20	-0,60
		Překážky v profesním vzdělávání	-3	0,15	-0,45
		Nízká odborná praxe	-2	0,10	-0,20
		Práce s počítačem	-1	0,05	-0,05
	<-1;-5>	Σ 1	Σ -2,8		
Suma vnitřního prostředí					Σ 0,95

Vnější prostředí	Příležitosti	Množství kurzů/školení/cvičení	4	0,25	1,0
		Specifické kurzy	3	0,20	0,60
		Mimoresortní vzdělávání	2	0,15	0,30
		Koncepce vzdělávání	4	0,20	0,80
		Zahraniční spolupráce	3	0,20	0,60
			<1;5>	Σ 1	Σ 3,3
	Hrozby	Nedostatek příslušníků	-4	0,25	-1,0
		Neaktuálnost vzdělávacích koncepcí	-4	0,25	-1,0
		Nezajímavost zaměstnavatele ze stran uchazečů	-3	0,20	-0,60
		Nejednotnost náborových aktivit	-3	0,15	-0,45
Pokles příjmu příslušníků v posledních letech		-3	0,15	-0,45	
		<-1;-5>	Σ 1	Σ -3,5	
Suma vnějšího prostředí					Σ -0,20

Tabulka 4 Analýza SWOT (Vlastní, 2023)



Obrázek 5 Graf SWOT (Vlastní, 2023)

Nejvyšší hodnoty vznikly v kvadrantu silných stránek a hrozeb. Jedná se tedy o defenzivní strategii. Tato strategie byla vyhodnocena analýzou SWOT a značí silnou organizaci, která se však nachází v nepříznivém prostředí. Její výhodou je možné uplatnění silných stránek ve vnějším prostředí a díky zjištěným hrozbám lze tak zlepšit postavení organizace.

8 NÁVRHY NA ZLEPŠENÍ

Návrh na zlepšení dané situace vychází z výsledků sběru dat za pomoci dotazníkového šetření a také díky řízenému rozhovoru s personálním oddělením. S daných výsledky následně byla zpracovávána analýza SWOT, která vyhodnotila slabé a silné stránky uvnitř organizace a příležitosti a hrozby přicházející z vnějšího prostředí k organizaci.

Jednotlivé návrhy na zlepšení vzdělávání jsou rozděleny na dvě oblasti. První oblastí je úroveň obecného vzdělávání příslušníků PČR. Informace a data byla získávána na základě mých osobních poznatků a zkušeností a také za pomoci analýzy jednotlivých dokumentů a koncepcí, rozhovoru s personálem VPŠ a SPŠ MV v Holešově a personálním oddělením v Olomouci. Druhá oblast je zacílena na vzdělávání příslušníků PČR v Prostějově na oddělení hlídkové služby. Data byla získána z dotazníkového šetření.

8.1 Návrh na vzdělávání příslušníků Policie České republiky

Na základě výsledků analýzy lze doporučit opatření týkajících se především:

- pravidelně aktualizovat koncepci celoživotního vzdělávání příslušníků PČR,
- aktualizace dat na oficiálních stránkách PČR,
- zajistit vzdělávání, které odpovídá nárokům kladeným na příslušníky PČR.

Poslední koncepce zabývající se celoživotním vzděláváním příslušníků PČR byla vydána naposledy před patnácti lety, tedy v roce 2008. Z toho jasně vyplývá, že je koncepce již neaktuální. Technologie se neustále zlepšují, a tak se i systém celého vzdělávání postupně mění a nabízí příslušníkům jiné a často kvalitnější možnosti vzdělávání. Také oblast vzdělávání musí být modernizována a jít se současným trendem.

V průběhu sbírání dat jsem zjistila, že mnoho informací, které jsem čerpala na oficiálních stránkách Policie České republiky, již dávno nejsou aktuální. Například v případě hledání informací ohledně základní odborné přípravy lze dohledat dvoje zcela odlišné informace, což může mít za následek nejasnosti pro možné uchazeče o práci u PČR.

Podle dotazníkového šetření u PČR v Prostějově došlo ke zjištění, že příslušníci nepocítují dostatečnou vzdělanost v oblasti legislativy. Přičemž legislativa je jednou z nejvíce využívaných vzdělávacích potřeb ve výkonu služby. Podobně na tom je i fyzická příprava, někteří jedinci pocítují nedostatečnou fyzickou připravenost i přes pravidelnost jejího využívání v reálné praxi.

8.2 Návrh na vzdělávání příslušníků oddělení hlídkové služby v Prostějově

Opatření, která se budou vztahovat na oddělení hlídkové služby, vycházejí z anonymního dotazníkového šetření, které bylo provedeno na OHS v Prostějově. Na základě výsledků doporučuji:

- zajistit kurzy psychologického zaměření,
- zajistit možnosti vzdělávání v oblasti legislativy,
- zajistit kurzy s práci na počítači,
- předávat odborné znalosti,
- využít zájmu příslušníků.

První návrh se orientuje na vzdělávání příslušníků OHS v oblasti psychologie. Psychologie jakožto věda zabývající se zkoumáním lidského chování je jistě nezbytnou součástí každodenního života, a především se také stává součástí denní náplně příslušníků PČR ve výkonu služby. V posledních letech rostou počty obětí domácího násilí, kdy často oběti nepodávají pravdivé informace, jelikož se bojí pachatele. Je na příslušnících, aby se pokusili o dobře vedený rozhovor s obětí, ale i pachatelem, tak aby byli schopni pochopit problém situace a následně vyhodnotit vlastní chování k co nejlepším závěrům a poskytnout oběti pomoc, tak aby nikdo nebyl ohrožen. Správnost chování je často klíčová pro konečný výsledek, proto považuji za velice důležité jedince vzdělávat v této oblasti a využít jejich vlastního zájmu k této oblasti.

Jak je již výše uvedeno někteří z jedinců uvedli, že se cítí nedostatečně vzdělávání v oblasti legislativy. Z hlediska nutnosti užití legislativy v pracovní náplni je nezbytné, aby příslušníci znali legislativu týkající se jejich výkonu služby.

Příslušníci OHS uvedli, že se necítí dostatečně vzdělání v oblasti práce na počítači. Informatika a IT technologie pravděpodobně nejsou každodenní součástí pracovní náplně, nebo alespoň ne v tak zásadní míře, avšak to neznamená, že by příslušníci neměli mít možnost se vzdělávat v tomto oboru.

Vzhledem k mladému kolektivu se jedná často o příslušníky, kteří nemají až tolik let praxe. Může se tak stát, že někteří jedinci se necítí dostatečně profesionálně, vzhledem k tomu,

že postrádají dostatek odborných znalostí. Odborné znalosti lze získávat postupem času při výkonu práce, nebo předáváním informací/odborných znalostí od služebně starších kolegů. Dostatečná odborná znalost pak povede k lepším výkonům a samostatnosti na pracovišti.

Z analýzy SWOT vzešlo, že se příslušníci chtějí dále vzdělávat a jejich vlastní motivace je vede k lepším výsledkům. Motivaci příslušníků k dalšímu vzdělávání je potřeba využít, dokud je to možné.

Obecně se důležité, že se jedná o kolektiv, který se může, a především chce učit novým věcem a také se může zdokonalovat v již získaných dovednostech.

8.3 Shrnutí návrhů

V případě celkového pohledu na Policii České republiky lze považovat za jeden z nejdůležitějších faktorů pro správný chod, dostatek příslušníků, kteří budou moci vykonávat práci u PČR. Vzhledem k nedostatku uchazečů je nutné zajistit větší zájem veřejnosti o tuto práci. Využít hlavních benefitů, které poskytuje PČR, pro zvýšení zájmu. Zhodnotit současný trh práce a konkurenční benefity pro zaměstnance a na základě této analýzy popřemýšlet nad zajímavějšími možnostmi pro vlastní příslušníky. Více prezentovat jednotlivé možnosti dalšího vzdělávání v průběhu profesního života jednotlivce u PČR. Například za pomoci sociálních sítí a vytvoření videa z různých sestřihů jednotlivých cvičení. Poukázat na množství možných kurzů, které by mohly být atraktivní pro potenciální uchazeče. Zajistit a zdůraznit možnost výjezdu do zahraničních bezpečnostních složek v rámci výměny jednotlivců a napomoci tak v jazykové vybavenosti. Sjednotit náborové aktivity v rámci celé České republiky, tak aby nedocházelo k rozdílnému podávání informací pro příslušníky. Často takové nepřesnosti zajistí nedůvěru, čímž ztrácí potenciální uchazeč zájem o možnost práce. Využít medializace pro vyšší dosahy ve společnosti, využití sociálních sítí a jejich možností, tak aby se Policie České republiky stále držela v povědomí a budovala dobré jméno. Zaktualizovat a poukázat veřejnosti existenci publikace *Koncepce celoživotního vzdělání příslušníků Policie České republiky*, její hlavní zájmy a základní cíle.

ZÁVĚR

Bakalářská práce byla zaměřena na vzdělávání příslušníků Policie České republiky, kdy na základě dotazníkového šetření, řízeného rozhovoru s personálním oddělením byla provedena SWOT analýza a byly vyhodnoceny dané návrhy na zlepšení současného stavu oddělení hlídkové služby v Prostějově a také na vzdělávání příslušníků Policie České republiky obecně. Práce je rozčleněna na dvě části, a to teoretickou a praktickou část.

V první části bakalářské práce bylo popsáno vzdělávání a stručná historie vzdělávání. Následně byla popsána analýza potřeb vzdělávání, tak aby čtenář pochopil, jak vhodně vybrat dané vzdělávací potřeby. Dále se zde objevují podkapitoly, které řeší funkci vzdělávání, motivaci vzdělávání a také jsou rozebrány jednotlivé metody, kterými lze předávat znalosti dále. Další kapitola se již zaměřuje na samotnou Policii České republiky, její organizaci, etický kodex a požadavky pro přijetí uchazečů. Podrobněji rozebírá systém vzdělávání, kde řeší základní odbornou přípravu, další odbornou přípravu a doplňující přípravu. Posledním uzavírajícím tématem jsou vzdělávací subjekty, tedy školy nebo organizace, které provozují vzdělávací činnosti.

Praktická část byla zaměřena na zjištění nedostatků v rámci vzdělávání na oddělení hlídkové služby v Prostějově, kde bylo zaneseno 25 dotazníků, z kterých se následně vyhodnotily výsledky. Z výsledků vyplynulo, že příslušníkům v oddělení hlídkové služby v Prostějově chybí především vzdělávání v oblasti psychologie a také v oblasti IT technologií. Dále díky řízenému rozhovoru a analýze SWOT byly vyhodnoceny celkové výsledky vzdělávání příslušníků Policie České republiky, kde došlo k závěrům, že podle SWOT analýzy se jedná o silný podnik ve špatném prostředí. Což by odpovídalo nezájmu o práci u PČR ze stran občanů a následnému nedostatku lidských zdrojů u PČR.

Na zjištěné nedostatky byly navrženy opatření, které by měly napomoci ke zlepšení současného stavu a zmírnit tak negativní dopady na organizaci a práci u PČR.

SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY

- ARMSTRONG, Michael a Stephan TAYLOR, 2015. *Řízení lidských zdrojů*. 13. Praha: Grada. ISBN 978-80-247-5258-7.
- ARMSTRONG, Michael a Stephen TAYLOR. *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice*. 13. London: Kogan Page, 2014. ISBN 978-0-7494-6964-1.
- BENEŠ, Milan, 2008. *Andragogika*. Praha: Grada. ISBN 978-80-247-2580-2.
- Bílá kniha*, 2001. Praha: Taurius. ISBN 80-211-0372-8.
- BLÁHA, Jiří et al., 2013. *Pokročilé řízení lidských zdrojů*. Brno: Edika. ISBN 978-80-266-0374-0.
- CEPOL [online], nedatováno. [cit. 2023-04-05]. Dostupné z: <https://www.cepol.europa.eu>
- ČESKO. Zákon č. 273/2008 Sb., ze dne 17. července 2008 o Policii České republiky. Dostupný také z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2008-273>
- ČESKO. Zákon č. 361/2003 Sb., ze dne 23. září 2003 o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů. Dostupný také z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2003-361>
- FRYČ, Jindřich et al., 2020. *Strategie vzdělávací politiky do roku 2030*. Praha: Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy. ISBN 978-80-87601-47-1.
- HOFMANOVÁ, Petra, 2020. *Současnost a budoucnost policejního vzdělávání* [online]. 12 [cit. 2023-04-01]. Dostupné z: [https://veda.polac.cz/wp-content/uploads/2021/03/ Řízení lidských zdrojů Soucasnost-a-budoucnost-policejního-vzdelavani.pdf](https://veda.polac.cz/wp-content/uploads/2021/03/Řízení_lidských_zdrojů_Soucasnost-a-budoucnost-policejního-vzdelavani.pdf)
- JETMAR, Marek, Jitka PEKOVÁ a Jaroslav PILNÝ, 2012. *Veřejný sektor – řízení a financování*. Praha: Wolters Kluwer ČR. ISBN 978-80-7357-936-4.
- Koncepce celoživotního vzdělávání příslušníků Policie České republiky, 2008. Praha: Odbor personální práce a vzdělávání.
- KOUBEK, Josef, 2007. *Řízení lidských zdrojů – Základy moderní personalistiky*. 4. Praha: Management Press. ISBN 978-80-7261-168-3.
- KOUBEK, Josef, 2015. *Řízení lidských zdrojů – Základy moderní personalistiky*. 5. Praha: Management Press. ISBN 978-80-7261-288-8.
- MACEK, Pavel a Lubomír UHLÍŘ, 1997. *Dějiny policie a četnictva I*. Praha: Themis. ISBN 80-85821-52-4.

MACEK, Pavel a Lubomír UHLÍŘ, 1999. *Dějiny policie a četnictva II*. Praha: Police history. ISBN 80-902670-0-9.

MACEK, Pavel a Lubomír UHLÍŘ, 2001. *Dějiny policie a četnictva III*. Praha: Police history. ISBN 80-86477-01-0.

MACEK, Pavel a Lubomír UHLÍŘ, 2011. *Dějiny policie a četnictva IV*. Praha: Police history. ISBN 978-80-86477-55-8.

Memorandum o celoživotním učení: Pracovní materiál Evropské komise, 2000. Praha.

MUŽÍK, Jaroslav a Pavel KRPÁLEK, 2017. *Lidské zdroje a personální management*. Praha: Academia. ISBN 978-80-200-2773-3.

MUŽÍK, Jaroslav, 2012. *Profesní vzdělávání dospělých*. Praha: Wolters Kluwer Česká republika. ISBN 978-80-7357-738-4978.

NAHODIL, František, 2014. *Veřejný sektor: řízení a financování*. Plzeň: Aleš Čeněk. ISBN 978-80-7380-536-4.

Oddělení hlídkové služby, 2020. Pvnovinky.cz [online]. Prostějov [cit. 2023-04-17]. Dostupné z: <https://pvnovinky.cz/policie-cr/56608-prostejovska-policie-otevrela-nove-oddeleni-hlidkove-sluzby>

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

Policejní akademie v Praze, nedatováno. Polac.cz [online]. Praha [cit. 2023-04-17]. Dostupné z: <https://www.polac.cz/g2/index.php>

Policie České republiky, 2017. 2. Praha: Policie České republiky. ISBN 978-80-270-0664-9.

Strategie celoživotního učení ČR, 2007. Praha: Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy. ISBN 978-80-254-2218-2.

ŠTEINBACH, Miroslav, 2021. *30 let Policie České republiky. 2*. Praha: Policejní prezidium. ISBN 978-80-908139-0-8.

TOMANDL, Jan et al., 2020. *Krizová komunikace*. Brno: Munipress. ISBN 978-80-210-9636-3.

TRYKAR, Luděk, 2008. *Služební poměr státních zaměstnanců*. Praha: Leges. ISBN 978-80-87212-05-9.

Útvar policejního vzdělávání a služební přípravy, nedatováno. Policie.cz [online]. [cit. 2023-03-29]. Dostupné z: <https://www.policie.cz/clanek/utvar-policejniho-vzdelavani-a-sluzebni-pripravy.aspx?q=Y2hudW09MQ%3d%3d>

Územní odbor Prostějov, nedatováno. Policie.cz [online]. [cit. 2023-03-29]. Dostupné z: <https://www.policie.cz/clanek/uzemni-odbor-prostejov.aspx>

VOKUŠ, Jiří, 2023. *Profesní vzdělávání příslušníků Policie České republiky* [online]. 1 [cit. 2023-04-01]. Dostupné z: <https://www.policie.cz/clanek/profesni-vzdelavani-prislusniku-policie-ceske-republiky.aspx>

Vyšší policejní škola a Střední policejní škola Ministerstva vnitra v Holešově, nedatováno. Spshol.cz [online]. Holešov [cit. 2023-04-17]. Dostupné z: <https://www.spshol.cz>

VYŠŠÍ POLICEJNÍ ŠKOLA A STŘEDNÍ POLICEJNÍ ŠKOLA MV V PRAZE, nedatováno. Skolamv.cz [online]. Praha [cit. 2023-04-17]. Dostupné z: <https://www.skolamv.cz>

WALSH, William a Gennaro VITO, 2018. *Police Leadership and Administration*. New York: Routledge. ISBN 978-13-5124-443-5.

SEZNAM POUŽITÝCH SYMBOLŮ A ZKRATEK

ČR Česká republika

MV Ministerstvo vnitra

OHS Oddělení hlídkové služby

PČR Policie České republiky

ÚPVSP Útvar policejního vzdělávání a služební přípravy

ZOP Základní odborná příprava

SEZNAM OBRÁZKŮ

Obrázek 1 Analýza potřeb (Armstrong a Taylor, 2015).....	16
Obrázek 2 Cyklus vzdělávání (Koubek, 2007).....	18
Obrázek 3 Etapy celoživotního učení (Veteška, 2016).....	27
Obrázek 5 mapa územní působnosti (Územní odbor Prostějov, nedatováno).....	44
Obrázek 6 Graf SWOT (Vlastní, 2023).....	58

SEZNAM TABULEK

Tabulka 1 Rozdíl mezi vzděláváním a rozvojem (Bláha et al., 2013).....	19
Tabulka 2 Celoživotní vzdělávání (Zormanová, 2017)	28
Tabulka 3 Časová náročnost původní základní přípravy (Útvar policejního vzdělávání a služební přípravy, nedatováno).....	34
Tabulka 4 Analýza SWOT (Vlastní, 2023)	57

SEZNAM PŘÍLOH

Příloha P I: Dotazníkové šetření

Příloha P II: Dotazníkové šetření výsledky

PŘÍLOHA P I: DOTAZNÍKOVÉ ŠETŘENÍ

1. Kolik Vám je let?

- 20–30 30-40 40-50 50 a více

2. Jaké je Vaše pohlaví?

- muž žena

3. Jaké je Vaše nejvyšší dosažené vzdělání?

- střední vzdělání s maturitou
 vyšší odborné vzdělání
 vysokoškolské

4. Jaká metoda vzdělávání by Vám vyhovovala? (Zaškrtněte maximálně 2 možnosti)

- samostudium prezentace/přednáška
 kurzy diskuze
 školení jiné, uveďte:
 e-learning

5. Míváte pravidelnou možnost účastnit se profesního vzdělávání?

- ano ne nevím

6. Ocenili byste možnost účasti na více kurzů?

- ano ne

7. Kolika vzdělávání jste se za posledních 12 měsíců účastnil/a?

8. Jaká je pro Vás motivace k dalšímu profesnímu vzdělávání?

9. Jaké jsou pro Vás překážky v možnosti dalšího profesního vzdělávání? (Zaškrtněte maximálně 2 možnosti)

- | | |
|---|--|
| <input type="checkbox"/> zdravotní | <input type="checkbox"/> rodinné |
| <input type="checkbox"/> finanční | <input type="checkbox"/> moje profesní kvalifikace je dostatečná |
| <input type="checkbox"/> nízká podpora zaměstnavatele | <input type="checkbox"/> časové |
| <input type="checkbox"/> jiné důvody, uveďte: | |

10. Ocenil/a byste psychologické kurzy? (například jak se správně zachovat při napadení, jak se správně zachovat v případě vyhrožování, aj.)

- ano ne

11. V jaké oblasti se cítíte **dostatečně** vzdělaný/á?

12. V jaké oblasti se cítíte **nedostatečně** vzdělaný/á?

13. Jaké z uvedených vzdělávacích potřeb jsou podle Vás ve Vaší každodenní práci využívány **nejvíce**? (Zaškrtněte maximálně 3 možnosti)

- | | |
|---|--|
| <input type="checkbox"/> odborné znalosti | <input type="checkbox"/> psychologie |
| <input type="checkbox"/> sebevzdělávání | <input type="checkbox"/> všeobecný přehled |
| <input type="checkbox"/> fyzická zdatnost | <input type="checkbox"/> sebeovládání |
| <input type="checkbox"/> práce s PC | <input type="checkbox"/> profesionalita |
| <input type="checkbox"/> organizace práce | <input type="checkbox"/> podřízenost |
| <input type="checkbox"/> individuální přístup | <input type="checkbox"/> nestrannost |
| <input type="checkbox"/> znalost zákonů | |

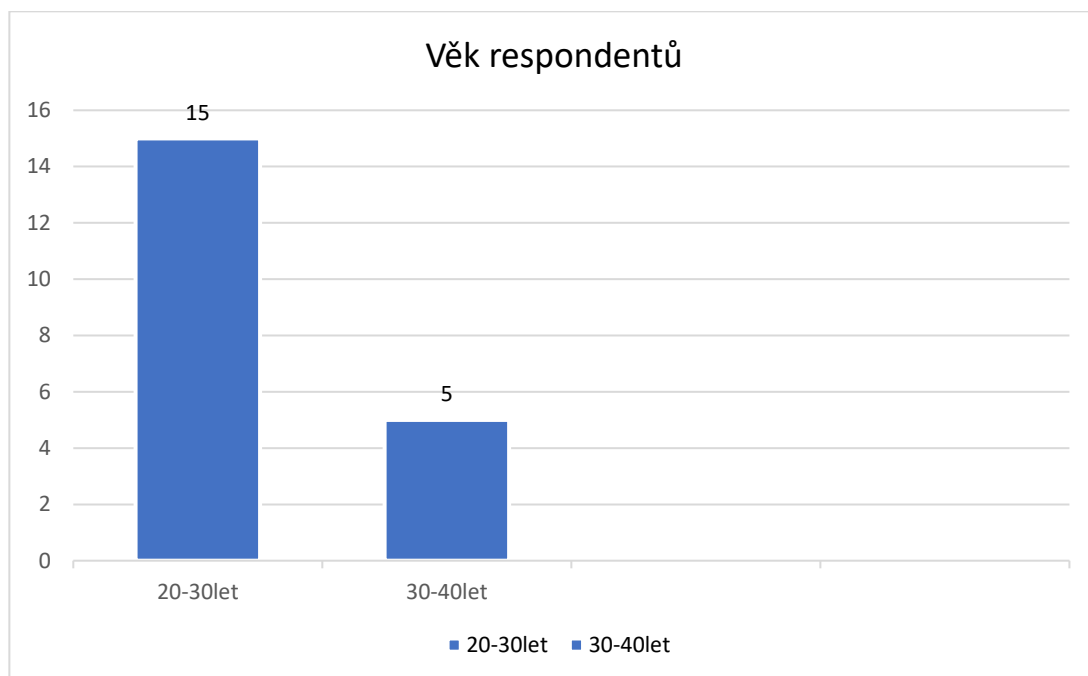
14. Jaké z uvedených vzdělávacích potřeb jsou podle Vás ve Vaší každodenní práci využívány **nejméně**? (Zaškrtněte maximálně 3 možnosti)

- | | |
|---|--|
| <input type="checkbox"/> Odborné znalosti | <input type="checkbox"/> psychologie, |
| <input type="checkbox"/> sebevzdělávání | <input type="checkbox"/> všeobecný přehled |
| <input type="checkbox"/> fyzická zdatnost | <input type="checkbox"/> sebeovládání |
| <input type="checkbox"/> práce s PC | <input type="checkbox"/> profesionalita |
| <input type="checkbox"/> organizace práce | <input type="checkbox"/> podřízenost |
| <input type="checkbox"/> individuální přístup | <input type="checkbox"/> nestrannost |
| <input type="checkbox"/> znalost zákonů | |

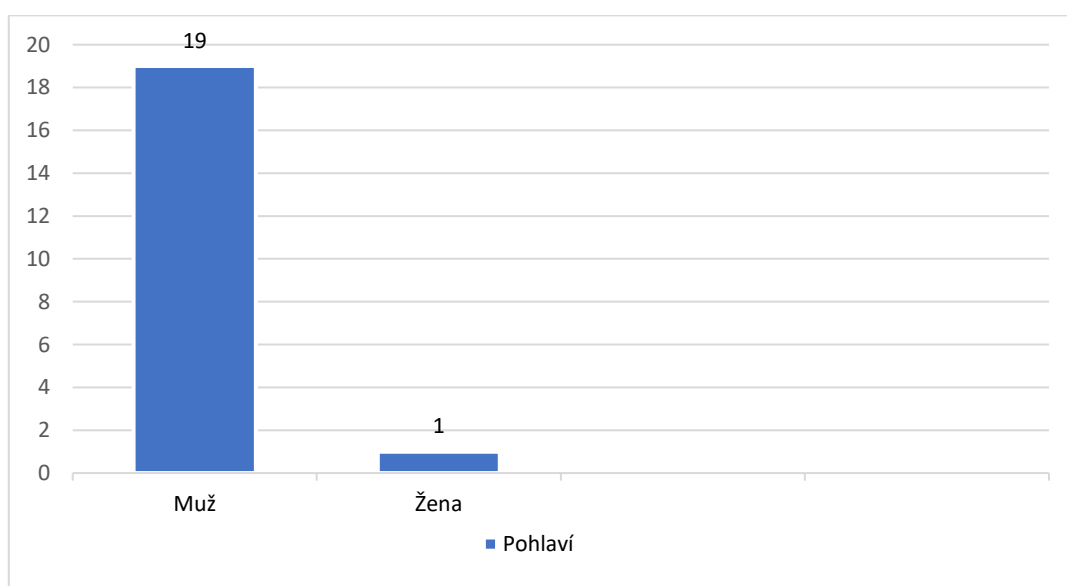
15. Na které z výše uvedených vzdělávacích potřeb není brán dostatečný zřetel z hlediska profesního vzdělávání?

PŘÍLOHA P II: DOTAZNÍKOVÉ ŠETŘENÍ VÝSLEDKY

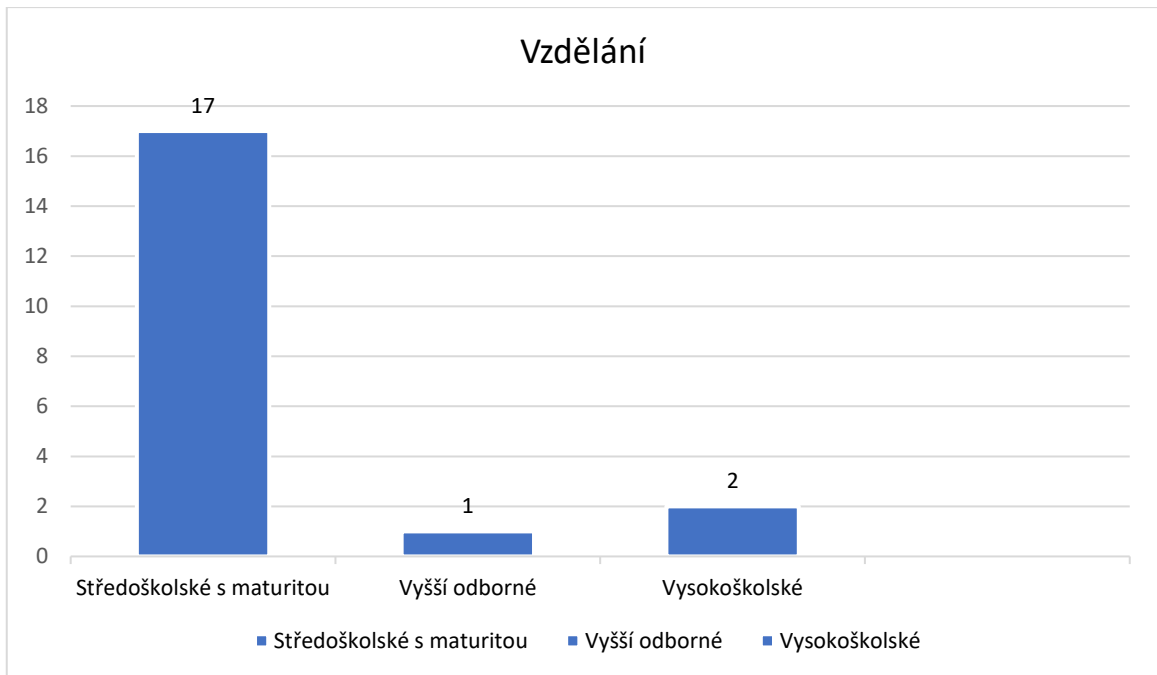
1. Kolik Vám je let?



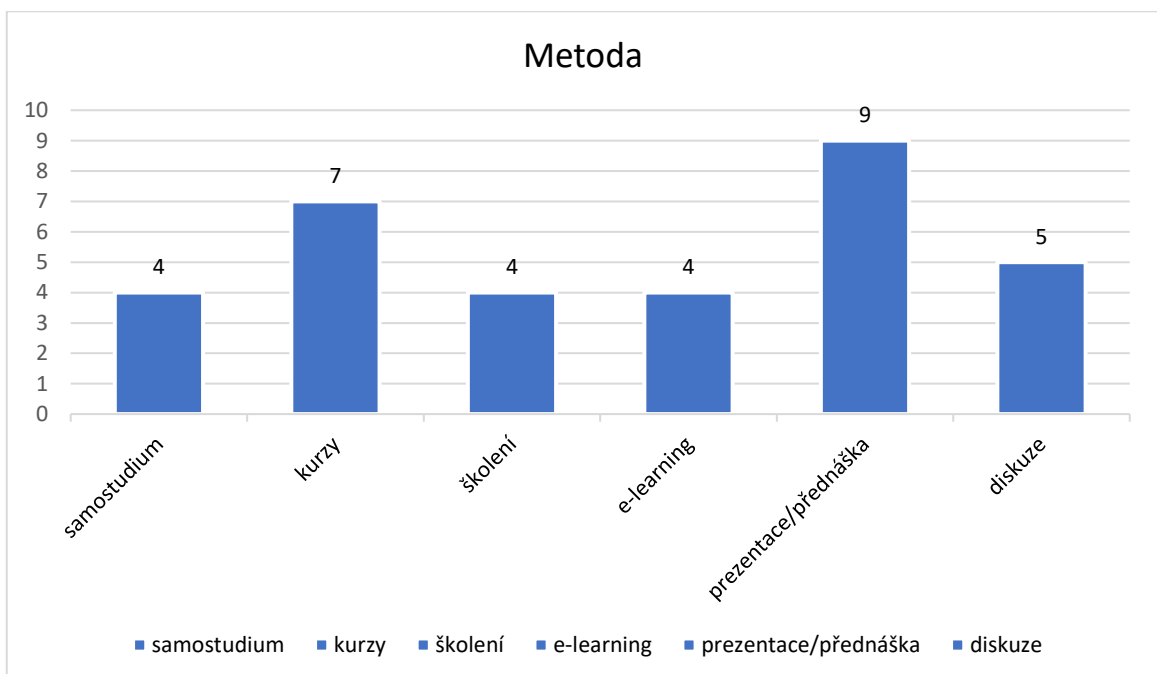
2. Jaké je Vaše pohlaví?



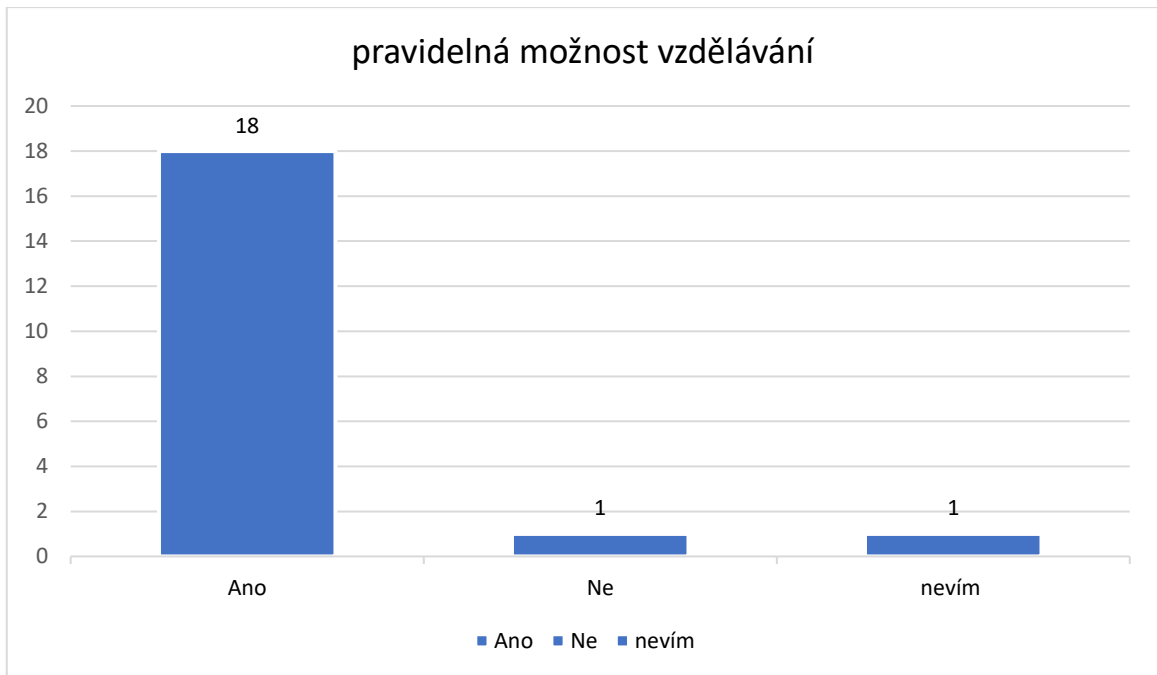
3. Jaké je Vaše nejvyšší dosažené vzdělání?



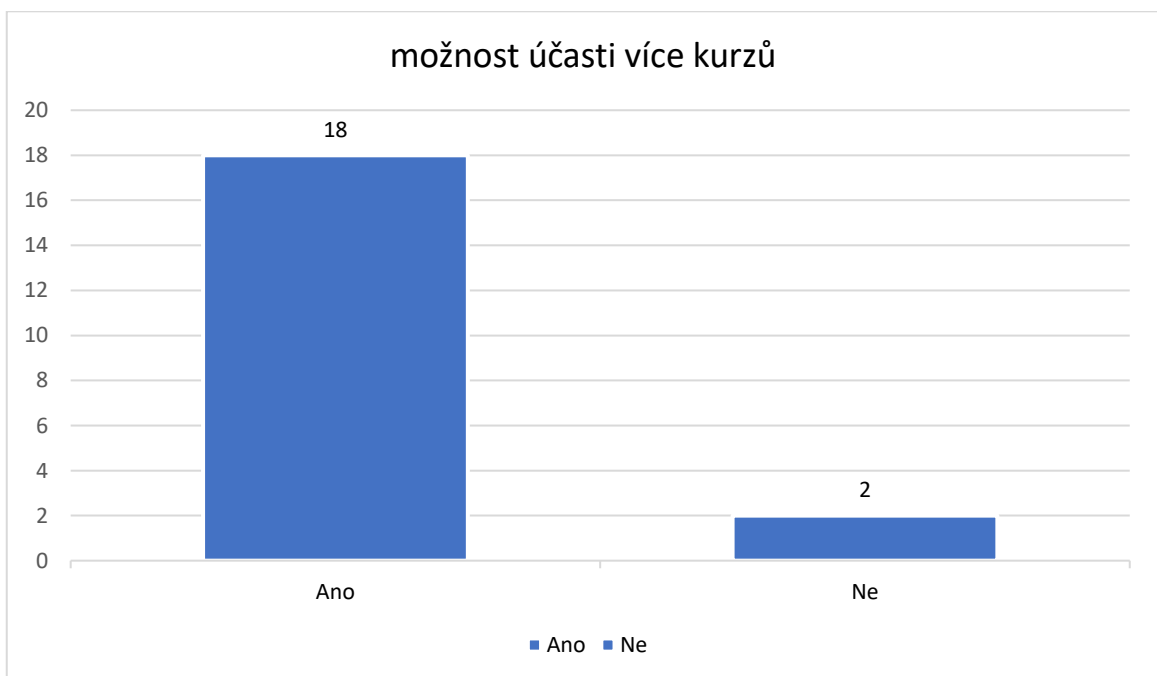
4. Jaká forma vzdělávání by Vám vyhovovala? (Samostudium, kurzy, školení, e-learning)



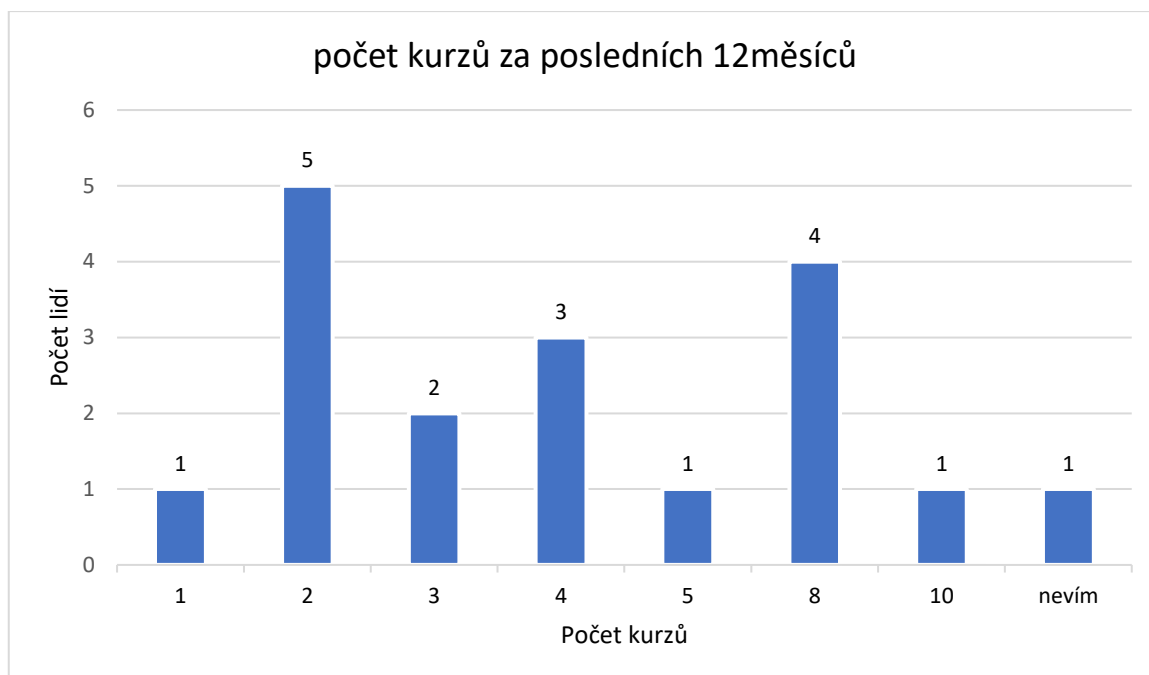
5. Míváte pravidelnou možnost účastnit se profesního vzdělávání?



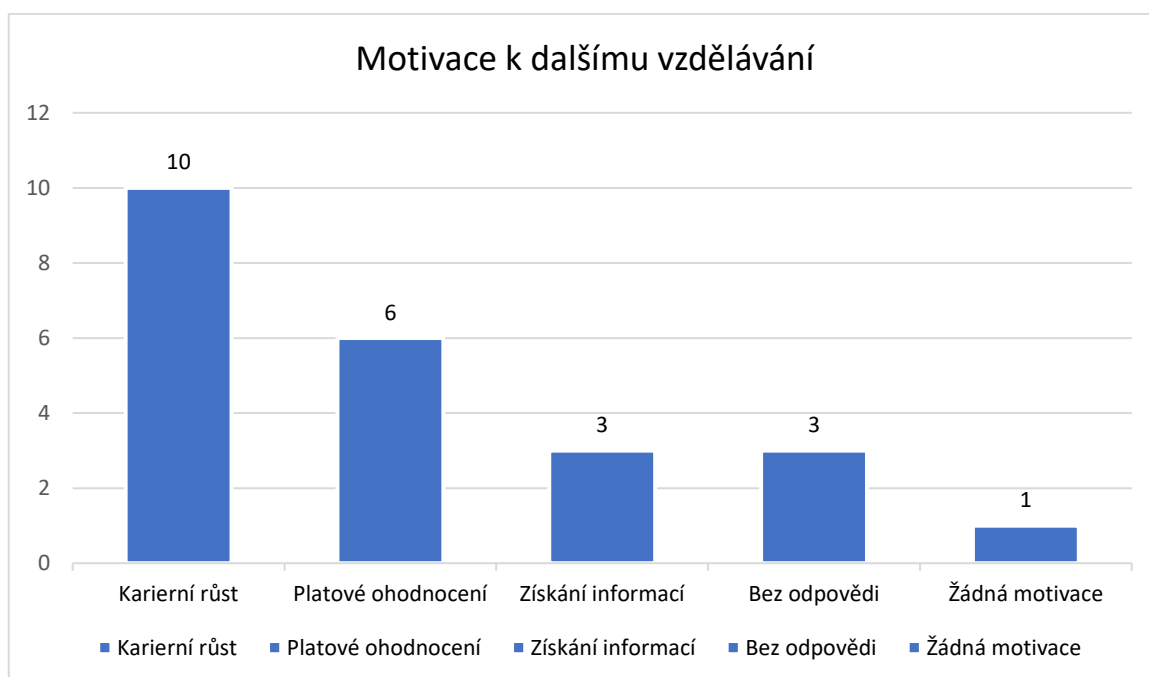
6. Ocenili byste možnost účasti na více kurzů?



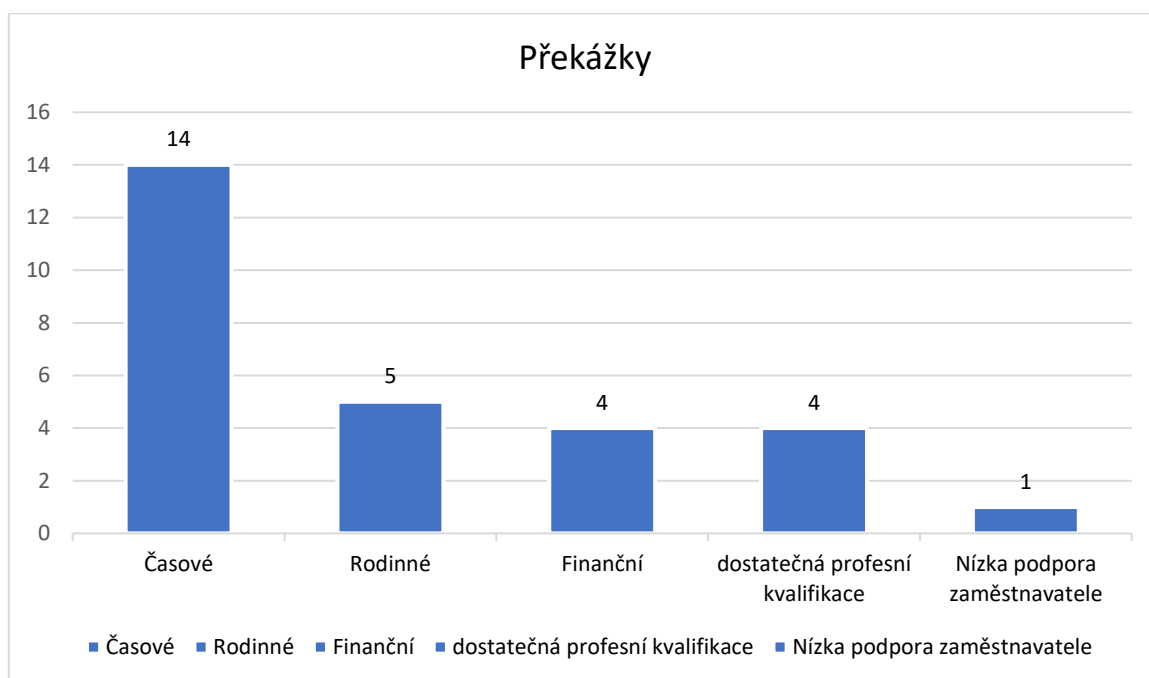
7. Kolika vzdělávání jste se za posledních 12 měsíců účastnil/a?



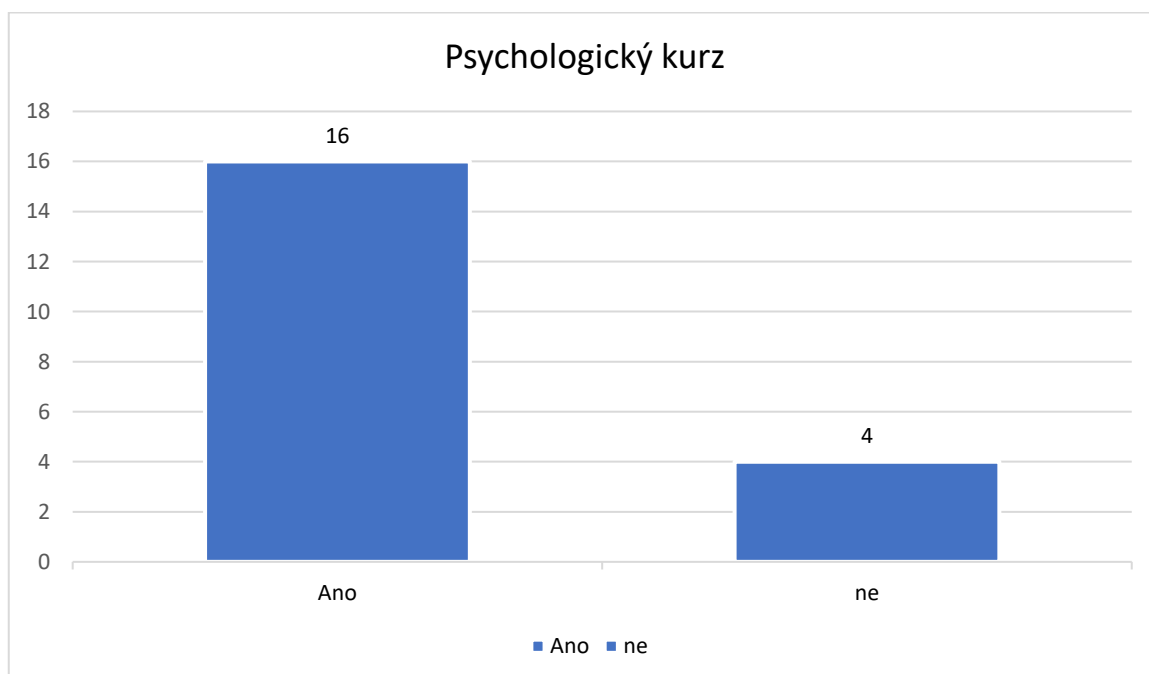
8. Jaká je pro Vás motivace k dalšímu profesnímu vzdělávání?



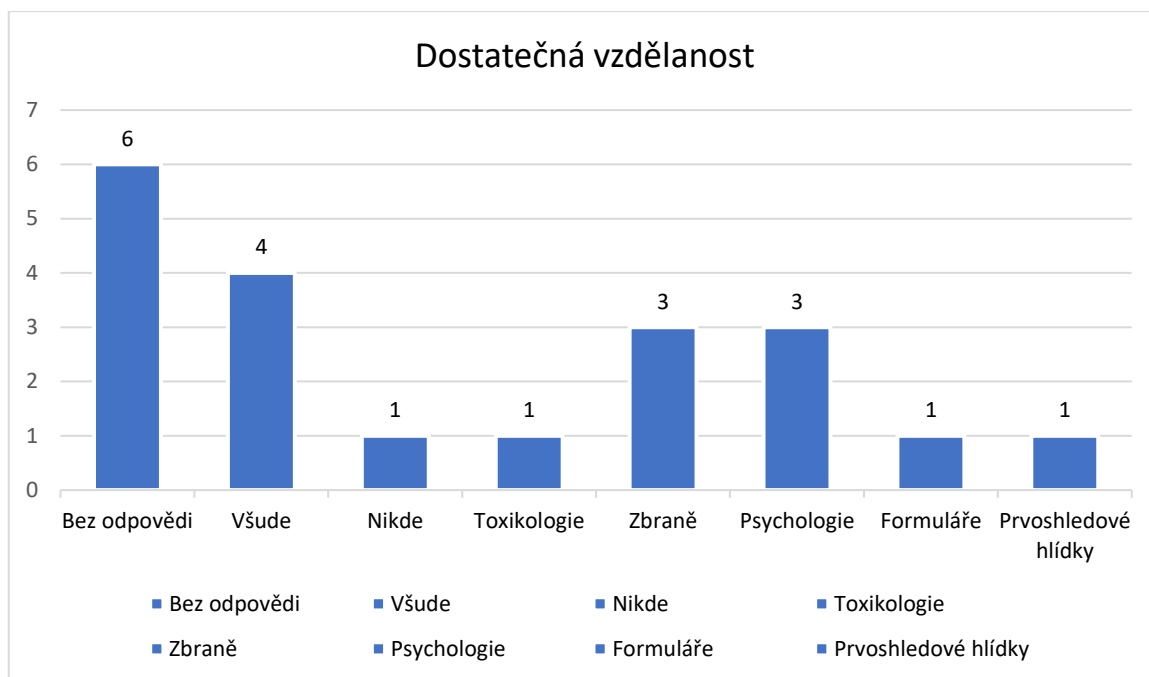
9. Jaké jsou pro Vás překážky v možnosti dalšího profesního vzdělávání? (zdravotní, finanční, časové, rodinné, malá podpora zaměstnavatele)



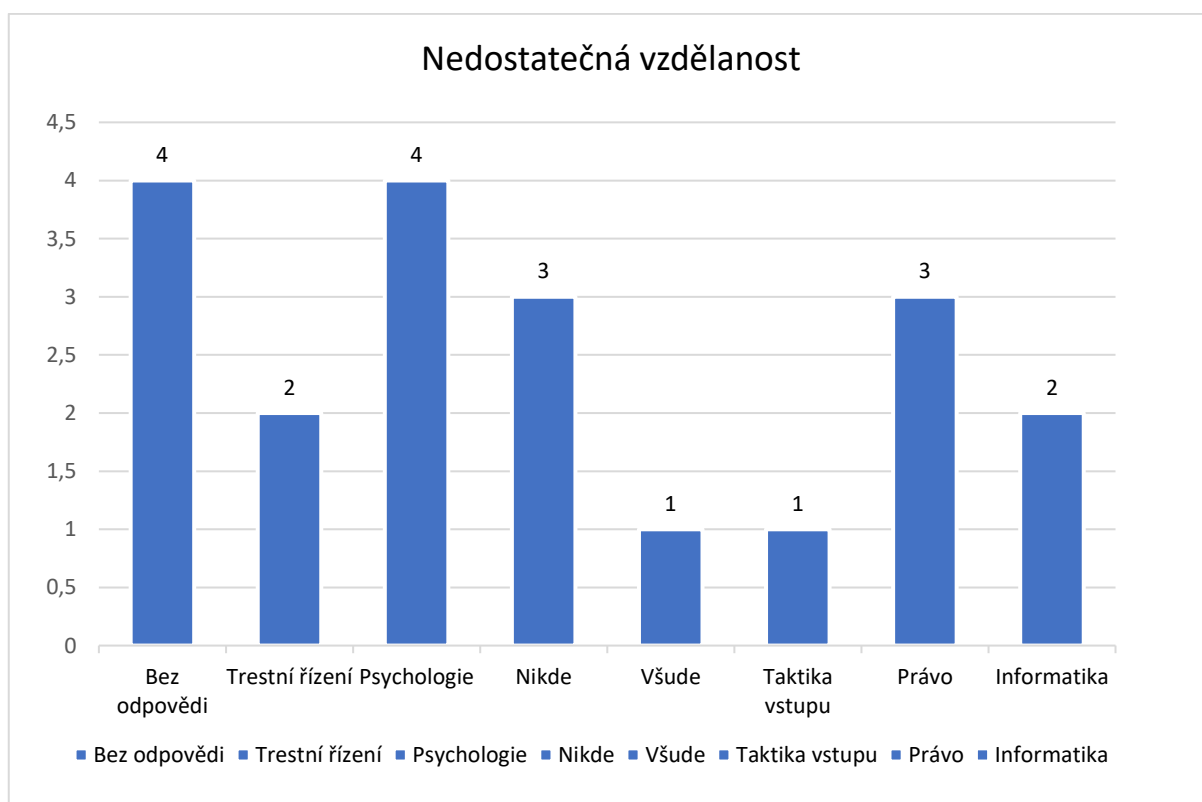
10. Ocenil/a byste psychologické kurzy? (například jak se správně zachovat při napadení, jak se správně zachovat v případě vyhrožování, aj.)



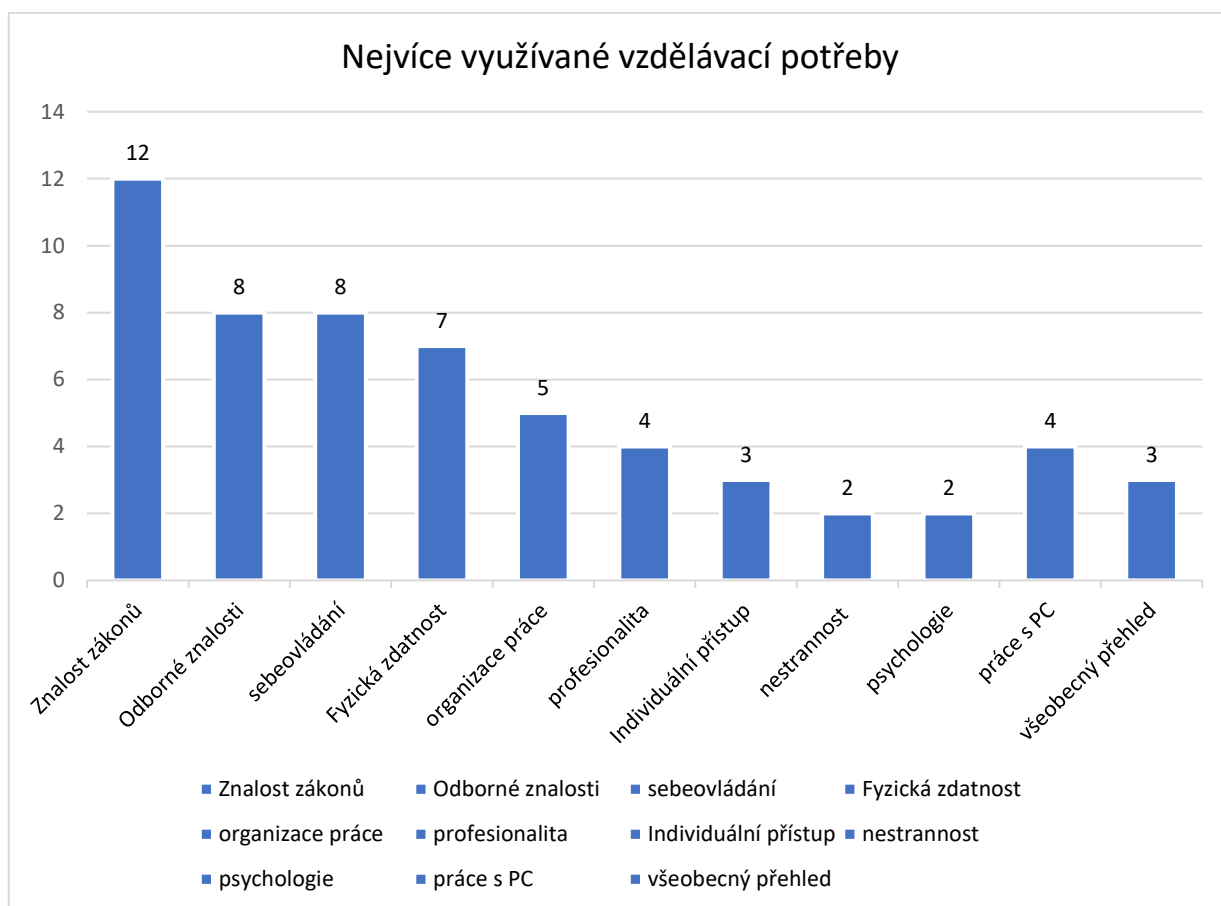
11. V jaké oblasti se cítíte dostatečně vzdělaný?



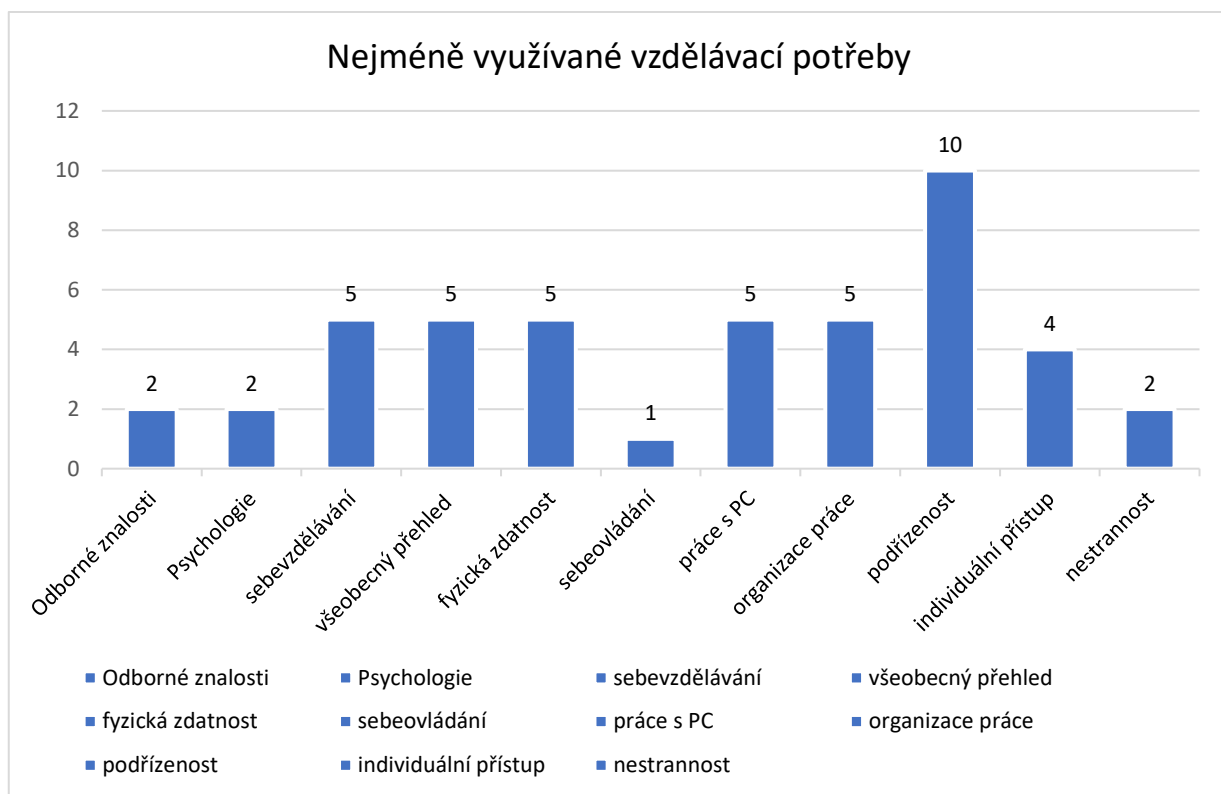
12. V jaké oblasti se cítíte nedostatečně vzdělaný?



13. Jaké z uvedených vzdělávacích potřeb jsou podle Vás ve vaší každodenní práci využívány nejvíce? (Odborné znalosti, sebevzdělávání, fyzická zdatnost, práce s PC, organizace práce, psychologie, všeobecný přehled, sebeovládání, profesionalita, podřízenost, individuální přístup, nestrannost, znalost zákonů)



14. Jaké z uvedených vzdělávacích potřeb jsou podle Vás ve vaší každodenní práci využívány nejméně? (Odborné znalosti, sebevzdělávání, fyzická zdatnost, práce s PC, organizace práce, psychologie, všeobecný přehled, sebeovládání, profesionalita, podřízenost, individuální přístup, nestrannost, znalost zákonů)



15. Na které z výše uvedených vzdělávacích potřeb není brán dostatečný zřetel z hlediska profesního vzdělávání?

