

UNIVERZITA TOMÁŠE BATI VE ZLÍNĚ

FAKULTA HUMANITNÍCH STUDIÍ

Institut mezioborových studií Brno

DIPLOMOVÁ PRÁCE

BRNO 2012

Lucie Linhartová

UNIVERZITA TOMÁŠE BATI VE ZLÍNĚ

FAKULTA HUMANITNÍCH STUDIÍ

Institut mezioborových studií Brno

**Celoživotní vzdělávání zaměstnanců
jako součást firemní kultury**

DIPLOMOVÁ PRÁCE

**Vedoucí diplomové práce:
PhDr. Mgr. Zdeněk Šigut, PhD., MPH**

**Vypracovala:
Lucie Linhartová**

Brno 2012

Prohlášení

Prohlašuji, že jsem diplomovou práci na téma Celoživotní vzdělávání zaměstnanců jako součást firemní kultury zpracovala samostatně a použila jsem literaturu uvedenou v seznamu použitých pramenů a literatury, který je součástí této diplomové práce.

Elektronická a tištěná verze diplomové práce jsou totožné.

Praha 12. 3. 2012

.....
Bc. Lucie Linhartová

Poděkování

Děkuji panu PhDr. Mgr. Zdeňku Šigutovi, PhD., MPH za velmi užitečnou metodickou pomoc, kterou mi poskytl při zpracování mé diplomové práce.

Také bych chtěla poděkovat JUDr. Čestmíru Šaškovi z odboru vzdělávání Policejního prezidia ČR za informace zejména o historickém a právním vývoji vzdělávání u Policie ČR.

Lucie Linhartová

Obsah

Úvod

1	Obecné pojednání a základní pojmy	8
1.1	Vzdělávání dospělých	8
1.2	Celoživotní učení.....	12
1.3	Firemní vzdělávání	14
1.4	Firemní kultura.....	17
2	Základní filozofie celoživotního vzdělávání policistů	21
2.1	Reforma policie a její vliv na systém vzdělávání policistů.....	21
2.2	Vývojové změny oblasti vzdělávání příslušníků Policie ČR po roce 1990	24
2.3	Vliv změn právních norem na vzdělávání policistů	30
3	Obecně o zajištění celoživotního vzdělávání u Policie ČR	35
3.1	Koncepce celoživotního vzdělávání příslušníků Policie ČR.....	35
3.2	Subjekty zajišťující profesní vzdělávání policistů	37
3.3	Mezinárodní spolupráce	42
3.4	Finanční zabezpečení systému vzdělávání	45
4	Nový systém vzdělávání policistů	47
4.1	Charakteristika nového systému vzdělávání policistů	47
4.2	Cíle vzdělávání v jednotlivých oblastech.....	51
4.3	Obsah vzdělávání, délka a formy studia.....	55
4.4	Systém řízení a koordinace vzdělávání policistů	57
5	Výzkum	61
5.1	Cíle výzkumu	61
5.2	Hypotézy výzkumu	61
5.3	Cílová skupina, realizace výzkumu.....	62
5.4	Použité metody	63
5.5	Shrnutí výsledků.....	64
	Závěr	81
	Resumé	83
	Anotace	84
	Seznam literatury	86
	Přílohy	90

Úvod

Nové požadavky na vysoce profesionální policejní činnost reagují na změny ve společenské realitě, obsažené jak ve změnách právního řádu, tak v dynamice růstu trestné činnosti. Tyto požadavky nacházejí adekvátní reflexi v přístupech ke koncepčnímu vyjádření a následně vlastní realizaci profesního vzdělávání příslušníků Policie ČR.

Široké spektrum činností zajišťovaných policií vyžaduje i široké spektrum specializací, které může poskytnout pouze provázaný systém celoživotního vzdělávání, který je schopen reagovat i na kariérní postup policisty i na změny v obsahu a zaměření odborné přípravy související se změnami aktuálních potřeb. Profesní vzdělávání policistů se nově orientuje na efektivní získávání vysoké úrovně profesních kompetencí. Profesní kompetence se týkají nejen vlastní policejní odbornosti, ale i příslušných sociálních dovedností.

V rámci reformy Policie ČR byla zpracována „Koncepce celoživotního vzdělávání příslušníků Policie České republiky“, která byla schválena ministrem vnitra dne 3. 7. 2008. Cílem této koncepce je vytvořit funkční systém celoživotního vzdělávání policistů schopný pružně reagovat na potřeby občanské společnosti s ohledem na aktuální a dlouhodobé bezpečnostní potřeby a rizika. Systém celoživotního vzdělávání policistů je koncipován jako otevřený, poskytující základní odbornou přípravu obligatorně poskytovanou na začátku kariérního postupu všem nově přijatým policistům. Současně má tento systém garantovat další vzdělávání nezbytné pro kariérní růst po celou dobu trvání služebního poměru každého policisty.

Současně s optimálním nastavováním procesů vázaných na činnost policejních škol (proces tvorby zakázky formou profilů absolventů, rámcových a školních vzdělávacích programů, procesu evaluace atd.) je nezbytné optimálně nastavit i systém profesního vzdělávání realizovaný školními policejními středisky a instruktory služební přípravy. Tyto dvě oblasti jsou kontinuálně řízeny ze dvou úrovní (Ministerstvo vnitra ČR a Policejní prezidium ČR) a je nezbytné je propojovat tak, aby výstupní úroveň z jedné oblasti byla respektována jako vstupní úroveň do oblasti druhé a tvořily kompaktní proces poskytování požadovaných profesních kompetencí.

Vzhledem k tomu, že pracuji na odboru vzdělávání Policejního prezidia ČR, setkávám se s aktuálními vývojovými trendy v oblasti profesního vzdělávání a s některými problémy, které realizaci koncepce vzdělávání v aplikační praxi provázejí.

Cílem diplomové práce je v její první části uvést základní obecné pojmy související s tématem diplomové práce, následující část pojednává o základních údajích zaměřených na vliv legislativních změn na systém vzdělávání od roku 1990 a o základní filosofii celoživotního vzdělávání policistů. Další je kapitola věnovaná jeho institucionálnímu a finančnímu zabezpečení.

Čtvrtá část diplomové práce je zaměřena na současný, aktuálně realizovaný komplexní systém celoživotního vzdělávání s popsáním jednotlivých subjektů, které v něm sehrávají zásadní roli a dále na cíle vzdělávání, jeho obsah a formy.

Praktická část diplomové práce je cílena na základní odbornou přípravu policistů a na to, jak základní odborná příprava připravila policisty na psychicky a fyzicky náročný výkon praktické služby. Výsledky výzkumu – „připravenost policistů pro praxi“ - budou využity pro formulaci doporučení na změny, nebo úpravy současné metodické regulace, organizace, personálního a materiálního zajištění vzdělávání policistů v základní odborné přípravě.

Domnívám se, že potřebnost objektivního výzkumu a následné formulování konkrétních doporučení směřující ke kontinuálnímu provázání jednotlivých prvků je nezbytné z pohledu objektivní zpětné vazby mezi vzdělávacími zařízeními a jejich absolventy, neboť tato zpětná vazba bude sloužit k účinnému řízení pedagogických procesů realizovaných širokým spektrem subjektů.

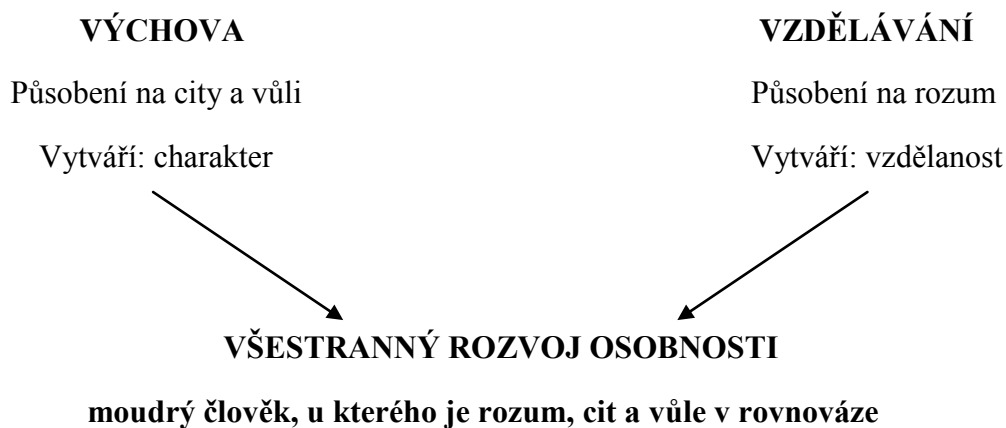
1 Obecné pojednání a základní pojmy

1.1 Vzdělávání dospělých

Základními kategoriemi této kapitoly jsou pojmy výchova a vzdělávání, přičemž tyto pojmy nelze v praxi chápat odděleně. Jejich vymezení je uvedeno v této kapitole níže, zde je hlavním cílem postihnout vztah mezi výchovou a vzděláváním. Vychovávání a vzdělávání působí vždy společně – nelze vychovávat, aniž bychom současně nevzdělávali a nelze vzdělávat, abychom současně také nevychovávali.

Vladimír Jochmann uvádí: výchova v širokém smyslu se člení na utváření osobnosti, vzdělávání a péči. Protože i výchova může být funkcionální (působení prostředí) a intencionální (záměrná činnost), nabývá zde pojem výchova i třetí rovinu: záměrné aktivity směřující k utváření osobnosti (záměrné působení na city a vůli dospělých). Tyto tři dimenze výchovy nelze od sebe striktně oddělit – jedna přechází v druhou.¹

Obrázek 1 Vztah výchova – vzdělávání



Zdroj: PALÁN. 2003, s. 13 (vlastní úprava)

„Při společném cíli, kterým je vytvoření všestranně rozvinuté osobnosti – kdy rozum, cit a vůle jsou v rovnováze – jsou funkce výchovy a vzdělávání neoddělitelné.“²

¹ PALÁN, Zdeněk. *Základy andragogiky*. Praha: Vysoká škola Jana Amose Komenského, 2003. ISBN 80-86723-03-8, s. 13

² PALÁN, Zdeněk. *Základy andragogiky*. Praha: Vysoká škola Jana Amose Komenského, 2003. ISBN 80-86723-03-8, s. 14

Pro teorii vzdělávání dospělých je dnes běžně užíván termín andragogika. Termín vychází z řeckých slov *anér*, *andros* = dospělý muž a *agogé* = vésti. Jde o jakési doprovázení člověka na cestě za poznáním.

Beneš definuje andragogiku jako „vědní a studijní obor zaměřený na veškeré aspekty vzdělávání a učení se dospělých.“³

Naproti tomu Mühlpachr píše, že andragogika je chápána nesprávně jako synonymum pojmu vzdělávání dospělých. Klade důraz na psychologické a sociologické souvislosti edukace dospělého, a to aniž by andragogika ztratila svůj hlavní edukační rozměr. Ztotožňuje se s jeho pojetím, že „andragogika je věda o výchově dospělých, vzdělávání dospělých a péči o dospělé respektující všestranné zvláštnosti dospělé populace a zabývající se její personalizací, socializací a enkulturací.“⁴

Výkladový slovník vzdělávání dospělých pohlíží na vzdělávání dospělých ve dvou rovinách. V první jako na vzdělávací proces, kdy jde o „vzdělávání dospělé populace a zahrnuje veškeré vzdělávací aktivity, realizované jako řádné školské vzdělávání dospělých (získání stupně vzdělání) nebo jako další vzdělávání a vzdělávání seniorů. Proces cílevědomého a systematického zprostředkování, osvojování a upevňování schopností, znalostí, dovedností, návyků, hodnotových postojů i společenských forem jednání a chování osob, jež ukončily školní vzdělání a přípravu na povolání a vstoupily na trh práce.“⁵ V druhé rovině jde o vzdělávací systém – systém institucionálně organizovaných i individuálních vzdělávacích aktivit, které obohacují, doplňují či rozšiřují počáteční vzdělání dospělých jedinců, kteří záměrně rozvíjejí své znalosti a dovednosti potřebné pro plnění životních a společenských rolí.⁶

Základní pojmy užívané v andragogice:

- **výchova** – proces zaměřený na utváření osobnosti, působí hlavně na city a vůli, vytváří charakter, ideálem výchovy je takové utváření osobnosti, kdy se slučuje svoboda jedince s mravním řádem společnosti.⁷

³ BENEŠ, Milan. *Andragogika*. 1. vyd. Praha: Grada Publishing, 2008. ISBN 978-80-247-2580-2, s. 11

⁴ MÜHLPACHR, Pavel. *Andragogika*. Brno: Institut mezioborových studií, 2010, s. 4

⁵ PALÁN, Zdeněk. *Výkladový slovník vzdělávání dospělých*. Praha: DAHA, 1997. ISBN 80-902232-1-4, s. 130

⁶ PALÁN, Zdeněk. *Výkladový slovník vzdělávání dospělých*. Praha: DAHA, 1997. ISBN 80-902232-1-4, s. 130 - 131

⁷ PALÁN, Zdeněk. *Základy andragogiky*. Praha: Vysoká škola Jana Amose Komenského, 2003. ISBN 80-86723-03-8, s. 10

Kraus a Poláčková definují výchovu jako „dynamický proces vědomé a řízené socializace, jež zahrnuje všechny činnosti, které člověka utvářejí pro život v konkrétní společnosti“.⁸

- **vzdělávání** - proces dotváření osobnosti prostřednictvím přenášení informací, dovedností, návyků a kultury, vytváří vzdělanost,
- **péče** – vytváření podmínek pro výchovu, vzdělávání a existenci člověka, činnost zaměřená k ochraně, vedení a pomoci,
- **dospělý** – jedná se o pojem nejednoznačný, lze ho charakterizovat z různých pozic a východisek, ale přijímáme výklad, že je to jedinec, který dosáhl biologické, psychické a zejména sociálně ekonomické zralosti,
- **personalizace** – utváření a kultivace osobnosti jako individuální, konkrétní společenské bytosti,
- **socializace** – osvojování si specifických forem chování a všestranného začleňování se do společnosti,
- **enkulturace** – integrace jedince s kulturou, která ho obklopuje, může být vědomá i nevědomá.⁹

Formy vzdělávání dospělých mají svá specifika. Didaktickou formou rozumíme organizační rámec výuky, jsou to různé způsoby řízení, organizace a regulace didaktického procesu.

Didaktické formy se člení podle různých hledisek:

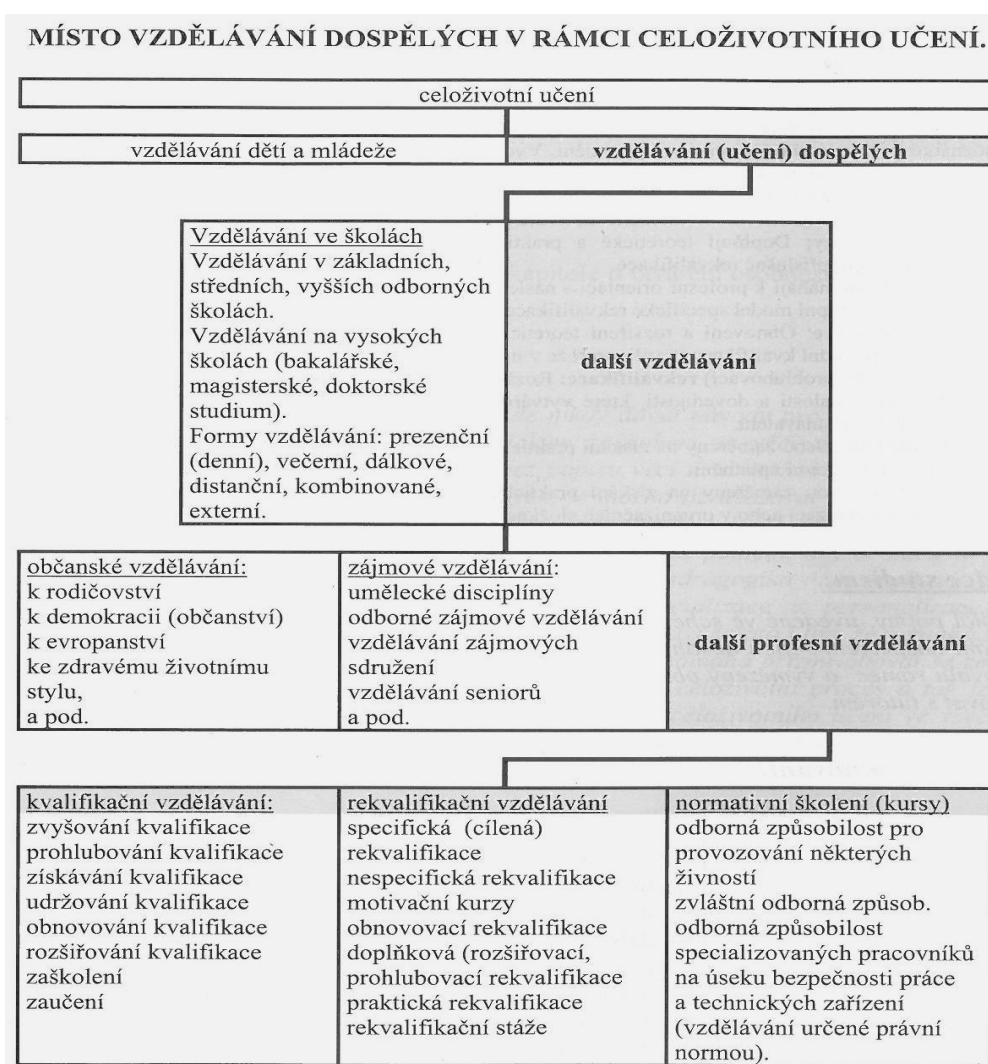
- z časového hlediska (ve vzdělávání dospělých to bývá dvouhodina),
- podle prostředí vyučování (ve třídě, v laboratoři, na pracovišti, v terénu),
- podle organizačního uspořádání studujících (individuální, skupinové) včetně typu interakce mezi studujícím a učitelem (kooperativní, participativní, formy řízená a volná),

⁸ KRAUS, Blahoslav, POLÁČKOVÁ, Věra. *Člověk-prostředí-výchova*. Brno: Paido, 2001. ISBN 80-7315-004-2, s. 56

⁹ MŮHLPACHR, Pavel. *Andragogika*. Brno: Institut mezioborových studií, 2010, s. 5 - 6

- podle stavu systémů, v nichž vzdělávání probíhá - na živé (učitel, lektor...) a neživé (vyučovací technika a didaktické pomůcky),
- podle zaměření pedagogické akce (specializační kurzy, inovační, rekvalifikační aj.).¹⁰

Obrázek 2 Místo vzdělávání dospělých v rámci celoživotního učení



Zdroj: PALÁN. 2003, s. 23

Vzdělávání dospělých má svá úzká specifika. Je nutné znát rysy výukové skupiny dospělých, její různorodost, akceptovat jedinečnost charakteristiky každého člověka patřícího do výukové skupiny a charakteristiku skupiny dospělých jako celku. V průběhu svého života získá každý jednotlivec individuální zkušenosti, znalosti, dovednosti, svou

10 MUŽÍK, Jaroslav. *Řízení vzdělávacího procesu*. Andragogická didaktika. Praha: Wolters Kluwer ČR, a.s., 2011. ISBN 978-80-7357-581-6, s. 83

profesní, studijní a životní historii. V jedné výukové skupině jsou současně přítomni lidé různého věku, profesí, mají odlišnou motivaci pro účast na vzdělávání a rozdílný přístup k využívání výsledků vzdělávání v praxi. Všechny tyto argumenty musí být brány na zřetel při organizaci výukového procesu dospělých.

V současné postmoderní, hektické a rychle se měnící době je nezbytně nutné neustále se zdokonalovat, vzdělávat a rozvíjet. Není možné vystačit jen se vzděláním, znalostmi a dovednostmi získanými v mládí. Učení se je tedy dlouhodobý celoživotní proces.

1.2 Celoživotní učení

Historie pojmu celoživotního učení sahá až k Janu Amosu Komenskému a jeho Vševýchově. „První, čeho si přejeme, jest, aby tak plně a k plnému lidství mohl být vzděláván ne nějaký jeden člověk neb několik jich nebo mnoho, nýbrž všichni lidé vespolek i každý zvlášť, mladí i staří, bohatí i chudí, urození i neurození, mužové i ženy, zkrátka každý, komu se dostalo údělem narodit se člověkem, aby konečně bylo jednou celé lidské pokolení učiněno vzdělaným po všech věkových stupních, stavech, pohlavích i národech. Za druhé si přejeme, aby každý člověk byl celistvě vzdělán, správně jsa vycvičen nikoli jen v nějaké jedné věci, nebo v několika málo, nebo ve mnohých, nýbrž ve všech, které dovršují podstatu lidskosti. Jako je celému lidskému pokolení celý svět školou, od počátku věků až do konce, tak i každému člověku je jeho věk školou, od kolébky až do hrobu... Každý věk je určen k učení a tytéž meze jsou dány člověku pro život i pro učení.“¹¹

Dokument *Foundations of Lifelong Education (Základy celoživotního vzdělávání)* vydaný UNESCO¹² vymezuje pojem celoživotního vzdělávání v širších sociálních souvislostech. „Celoživotní vzdělávání je proces dosahování osobnostního, sociálního a profesního rozvoje, trvajícím v průběhu života jednotlivců, za účelem zdokonalení kvality života jak jednotlivců, tak společnosti.“¹³

¹¹ PALÁN, Zdeněk. *Výkladový slovník vzdělávání dospělých*. Praha: DAHA, 1997. ISBN 80-902232-1-4, s. 17

¹² Organizace spojených národů pro výchovu, vědu a kulturu (United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization)

¹³ MÜHLPACHR, Pavel. *Andragogika*. Brno: Institut mezioborových studií, 2010, s. 17

V posledních letech je pojem celoživotní vzdělávání nahrazován pojmem celoživotní učení. Celoživotní vzdělávání je spjato s vazbou na vzdělávací instituci, což nevystihuje dynamicky se rozvíjející možnosti dnešních vzdělávacích příležitostí a není v něm zdůrazněna nutnost aktivního přístupu jedince. Pojem celoživotní učení tuto aktivitu lépe vystihuje. Organizace pro ekonomickou spolupráci a rozvoj (OECD) v roce 1994 formuluje definici následovně „celoživotní učení je kontinuální proces, který stimuluje a zplnomocňuje jednotlivce k získávání všech znalostí, hodnot, dovedností a porozumění, které potřebuje v průběhu života a k jejich používání se sebedůvěrou, kreativitou a uspokojením ve všech rolích, okolnostech a prostředích.“¹⁴

V roce 1996 vydalo UNESCO zprávu Mezinárodní komise pro vzdělávání pro 21. století pod vedením J. Delorse pod názvem „Učení je skryté bohatství“, která vztahuje celoživotní učení k tzv. čtyřem pilířům, jež dávají celoživotní učení do souvislosti s rozvojem osobnosti člověka. Je proto třeba – **učit se vědět, učit se konat, učit se žít s ostatními a učit se být.**¹⁵

Evropská unie vydala v roce 2000 Memorandum o celoživotním učení, které obrací pozornost na rozšíření učení, které se odehrává v jakémkoliv stádiu našeho života. Poukazuje na trojrozměrný pohled na celoživotní učení – na spojení formálního, neformálního a informálního učení.¹⁶

- **formální učení** – hierarchicky strukturovaný, chronologicky navazující systém, který tvoří základní, střední, odborné a vysoké školství, i ve vztahu ke vzdělávání dospělých má „školský“ charakter a vede většinou k získání uznávaných kvalifikací a certifikátů,
- **neformální učení** – taktéž není zcela neorganizované, avšak probíhá vně formálního vzdělávacího systému, jde o různorodé vzdělávací aktivity se zohledněním zájmů účastníka a jeho rovnoprávnosti s vyučujícím, cílem je spíše poznání a řešení problémů účastníka pomocí vzdělání,

¹⁴ PALÁN, Zdeněk. *Výkladový slovník vzdělávání dospělých*. Praha: DAHA, 1997. ISBN 80-902232-1-4, s. 17

¹⁵ MÜHLPACHR, Pavel. *Andragogika*. Brno: Institut mezioborových studií, 2010, s. 20

¹⁶ PALÁN, Zdeněk. *Výkladový slovník lidské zdroje*. Praha: Academia, 2002. ISBN 80-200-0950-7, s. 30

- **informální učení** – učení se ze zkušeností, v rámci každodenního sociálního života.¹⁷

Se vzděláním, které člověk získá v dětství a mládí, nemůže vystačit celý život. Jedinec se musí učit po celou dobu svého života, aby se zvládl začlenit do dynamicky se rozvíjející současné společnosti a setrvat v ní. Celoživotní učení je součástí aktivního životního způsobu jedince. „Proces učení a osobnostního rozvoje má být vnímán jako „doprovod celým životem“.“¹⁸

Koncepce celoživotního učení je stále podrobně rozpracovávána a v poslední době tvoří východisko také pro koncept učící se společnosti či učící se organizace a firemního vzdělávání.

1.3 Firemní vzdělávání

Člověk je v dnešní době nejdůležitějším klíčem k úspěchu všech moderních firem. Pokud dnes chtějí být moderní podniky, organizace či firmy konkurenceschopné a úspěšné, musí proto věnovat základnímu stavebnímu prvku – člověku - maximální péči. Lidská síla už není jen výrobní faktor, je základním potenciálem firmy a je tedy nutné jejímu vyhledávání, výběru, získávání, rozvoji, motivaci a odměňování věnovat náležitou pozornost. Firemní vzdělávání jako součást personálních činností souvisí s výběrem zaměstnanců a je investicí do lidských zdrojů. Čím více investuje organizace do svých zaměstnanců, do jejich rozvoje a sebevzdělávání, tím je pravděpodobnější, že budou využívat svých získaných vědomostí, dovedností a schopností ve prospěch firmy tak, aby uspěla v čím dál náročnějším konkurenčním prostředí.

Podle Výkladového slovníku lidských zdrojů se podnikovým (firemním) vzděláváním rozumí „vzdělávací proces organizovaný podnikem. Zahrnuje jak vzdělávání v podniku, tak i vzdělávání mimo podnik či vzdělávání na pracovišti. Jedná se o systematický proces změny pracovního chování, úrovně znalostí a dovedností včetně motivace zaměstnanců organizace, kterým se snižuje rozdíl mezi jejich charakteristikou - subjektivní kvalifikací pracovníků a mezi požadavky na ně kladenými - kvalifikací objektivní, tj. kvalifikovaností práce. Cílem podnikového vzdělávání není jen předávání

¹⁷ BARTOŇKOVÁ, Hana, ŠIMEK, Dušan. *Andragogika*. Olomouc: Středisko distančního vzdělávání, 2002, s. 45

¹⁸ MÜHLPACHR, Pavel. *Andragogika*. Brno: Institut mezioborových studií, 2010, s. 18

poznatků, ale i vytváření podmínek pro seberealizaci jako nejúčinnějšího motivačního nástroje. V podnikovém vzdělávání dochází ke sjednocování osobních a podnikových cílů.

Podnikové vzdělávání zahrnuje:

- vzdělávání v rámci adaptačního procesu a přípravu pracovníků k pracovní činnosti,
- prohlubování kvalifikace,
- zvyšování kvalifikace,
- rekvalifikace,
- vzdělávání manažerů.¹⁹

Bartoňková definuje firemní vzdělávání jako vzdělávání zaměstnanců ve firmě, které zahrnuje povinné a kvalifikační vzdělávání zaměstnanců, zvyšování, získávání, prohlubování a udržování jejich kvalifikace. Uvádí jednoduchou definici, která koresponduje s předchozím vymezením podle Palána – „firemní vzdělávání je hledání a následné odstraňování rozdílu mezi tím, CO JE, a tím, CO JE ŽÁDOUCÍ“.²⁰

Armstrong hovoří o rozdílu mezi podnikovým vzděláváním a učením probíhajícím v organizaci. Učení v organizaci je podle něho spontánní, kdy se lidé učí novým znalostem a dovednostem v kontextu organizace a v interakci se svou prací a podnikové vzdělávání vymezuje jako organizovanou a plánovanou personální činnost. Dále zdůrazňuje rozdíl mezi pojmy učení probíhající v organizaci a učící se organizací. K učení probíhajícímu v organizaci dochází podle Armstronga v širokém institucionálním kontextu vztahů uvnitř organizace a týká se toho, že si organizace různě osvojuje nejruznější znalosti, metody a postupy. Je to „proces koordinované systémové změny se zabudovaným mechanismem umožňujícím jedincům a skupinám mít přístup k paměti, struktuře a kultuře organizace a mohli ji spoluvytvářet a využívat ve prospěch formování dlouhodobých schopností organizace.“²¹

¹⁹ PALÁN, Zdeněk. *Výkladový slovník Lidské zdroje*. Praha: Academia, 2002. ISBN 80-200-0950-7, s. 157

²⁰ BARTOŇKOVÁ, Hana. *Firemní vzdělávání*. 1. vyd. Praha: Grada, 2010. ISBN 978-80-247-2914-5, s. 11

²¹ ARMSTRONG, Michael. *Řízení lidských zdrojů*. Praha: Grada, dotisk 2005. ISBN 80-247-0469-2, s. 469

Pro vymezení pojmu učící se organizace vyzdvihuje Armstrong charakteristiku učící se organizace podle Senge – je to organizace, „kde lidé soustavně rozšiřují své schopnosti vytvářet výsledky, které si opravdově přejí, kde jsou pěstovány nové a expanzivní způsoby myšlení, kde se svobodně formulují a stanovují kolektivní aspirace, a kde se lidé soustavně učí, jak se učit společně.“²²

Tichá uvádí, že individuální učení je nutnou avšak nikoliv dostačující podmínkou organizační inteligence (znalosti organizace jsou víc než jen součet znalostí jednotlivců). Limitujícím faktorem není to, co se jednotlivci naučí, ale to, jak jsou schopni to, co vědí, přenést na organizaci jako celek. Jednotlivci musí nejen získávat znalosti a tedy – vědět proč, ale i získávat dovednosti a – vědět jak. K nejefektivnějšímu učení dochází v rámci cyklu získávání zkušeností:

- na pracovišti získáme konkrétní zkušenost,
- tuto zkušenost reflektujeme, snaha o porozumění co a proč se stalo,
- na základě této reflexe vytváříme zobecněné koncepce,
- tyto koncepce pak testujeme v praxi a tím získáváme nové zkušenosti,
- celý proces opakujeme.²³

Vzdělávání dospělých v organizaci se zaměřuje na:

- zlepšování pracovního výkonu,
- uplatňování zákonů, pravidel a postupů,
- povědomí o širším kontextu,
- rozvoj potenciálu (kariérní rozvoj),
- iniciování a zvládání změn,
- řízení vztahů (týmová práce, péče o zákazníky),
- odborné dovednosti směřující k získání nebo prohlubování kvalifikace.²⁴

²² ARMSTRONG, Michael. *Řízení lidských zdrojů*. Praha: Grada, dotisk 2005. ISBN 80-247-0469-2, s. 472

²³ TICHÁ, Ivana. *Učící se organizace*. Praha: Alfa Publishing, 2005. ISBN 80-86851-19-2, s. 15 - 17

Každá organizace se snaží setrvat v prostředí, přičemž toto prostředí neurčuje jenom vzdělávací potřeby, ale také cíl a design příslušné organizace. Charakter vnějšího i vnitřního prostředí organizace ovlivňuje i podobu vzdělávání a rozvoje pracovníků.

Vnější prostředí – organizaci ovlivňuje to, co se děje mimo ni. Změny v sociálním, ekonomickém, technologickém či legislativním prostředí mohou ovlivňovat potřeby a podobu firemního vzdělávání.

Vnitřní prostředí – veškeré interní procesy dané firmy, jejich podmínky a prostředky jejich fungování. Existují dvě základní východiska pro jeho efektivní fungování ve firemním prostředí:

- existence a provázanost podnikové politiky, podnikové strategie, strategie řízení lidských zdrojů a strategie vzdělávání pracovníků, včetně návaznosti na další kroky (tvorba koncepce, systému a plánu vzdělávání zaměstnanců),
- vytvoření organizačních a institucionálních předpokladů vzdělávání.²⁵

S firemním vzděláváním souvisí i pojem firemní kultura, která napomáhá vytvářet vnitřní integritu, pocit sounáležitosti, pravidla a charakter podniku.

1.4 Firemní kultura

Kultura jako taková je předmětem zájmu kulturní antropologie, která se zabývá výzkumem rozdílných kultur jako projevu historicky se utvářejících rozdílných životních možností člověka a různých forem jeho společenství. Zkoumá společné znaky i rozdíly mezi geograficky oddělenými sociálními společenstvími. V jádru kultury leží neviditelný, ale identifikovatelný systém řízení a sebeřízení, který umožňuje společný život jednotlivcům. Rozhodujícím předpokladem pro obdobné vnímání světa jsou jako součást kultury společná přesvědčení, hodnoty a normy. Tyto uvedené charakteristiky kultury jsou zaměřené na velká společenství lidí, ale jsou využitelné i pro útvary menšího rozsahu, včetně sociálních systémů organizací, podniků a firem. V těchto souvislostech jde o organizační či firemní kulturu. Podnik rozvíjí vlastní, nezaměnitelné představy,

²⁴ BARTÁK, Jan. *Vzdělávání ve firmě*. Praha: Alfa Publishing, 2007. ISBN 978-80-86851-68-6, s. 17

²⁵ BARTOŇKOVÁ, Hana. *Firemní vzdělávání*. 1. vyd. Praha: Grada, 2010. ISBN 978-80-247-2914-5, s. 23 - 27

hodnotové systémy a vzory jednání, které se projevují v obdobném jednání lidí uvnitř firmy.²⁶

V odborné literatuře je možné najít mnoho definic a názorů na firemní či podnikovou kulturu. Podle jedné z nich jde o označení společných přístupů, hodnot, představ a norem sdílených ve firmě. Zahrnuje usměrňování postojů, jednání a chování pracovníků prostřednictvím určitých rituálů a symbolů (znaky, logo, oblečení). Je to jednání a hodnoty projevující se jak u jednotlivců uvnitř firmy, tak i k jejímu vnějšímu okolí. Firemní kultura je „tváříd podniku“. „Firemní kultura vyjadřuje vždy určitý charakter, duch podniku, vnitřní pravidla hry, která ovlivňují myšlení a jednání pracovníků, ale i celkovou atmosféru, ve které probíhá veškerý vnitropodnikový život.“²⁷

V knize *Firemní kultura – síla sdílených cílů, hodnot a priorit* definují autoři firemní kulturu následovně: „kultura firmy je souhrn představ, přístupů a hodnot ve firmě všeobecně sdílených a relativně dlouhodobě udržovaných.“²⁸ Zdůrazňují souvislost a propojení mezi činností, kterou firma provozuje a myšlením lidí, které provozování této činnosti doprovází. Kultura firmy je výtvořem myšlení lidí.

Vysekalová a Mikeš podřazují pojem firemní kultura pod komplexní pojem firemní identita. Firemní kultura je prvkeř firemní identity, která podle nich zahrnuje historii firmy, filozofii a vizi, lidi patřící k firmě a etické hodnoty firmy. Její podstata spočívá s komplexnosti obrazu.²⁹ „Pojem firemní kultura zahrnuje:

- působení firmy a jejíř pracovníků navenek,
- vztahy mezi zaměstnanci, jejich myšlení, vzorce chování,
- celkové klima firmy, zvyklosti a ceremoniály,
- co je považováno za klady a co za zápory,
- hodnoty sdílené většinou pracovníků.“³⁰

²⁶BEDRNOVÁ, Eva, NOVÝ, Ivan. a kol. *Psychologie a sociologie řízení*. Praha: Management Press, 1998. ISBN 80-85943-57-3, s. 465 - 466

²⁷ŠIGUT, Zdeněk. *Firemní kultura a lidské zdroje*. Praha: ASPI, 2004. ISBN 80-7357-046-7, s. 9-10

²⁸PFEIFER, Luděk, UMLAUFOVÁ, Miroslava. *Firemní kultura*. Praha: Grada, 1993. ISBN 80-7169-018-X, s. 19

²⁹VYSEKALOVÁ, Jitka, MIKEŠ, Jiří. *Image a firemní identita*. Praha: Grada, 2009. ISBN 978-80-247-2790-5, s. 14

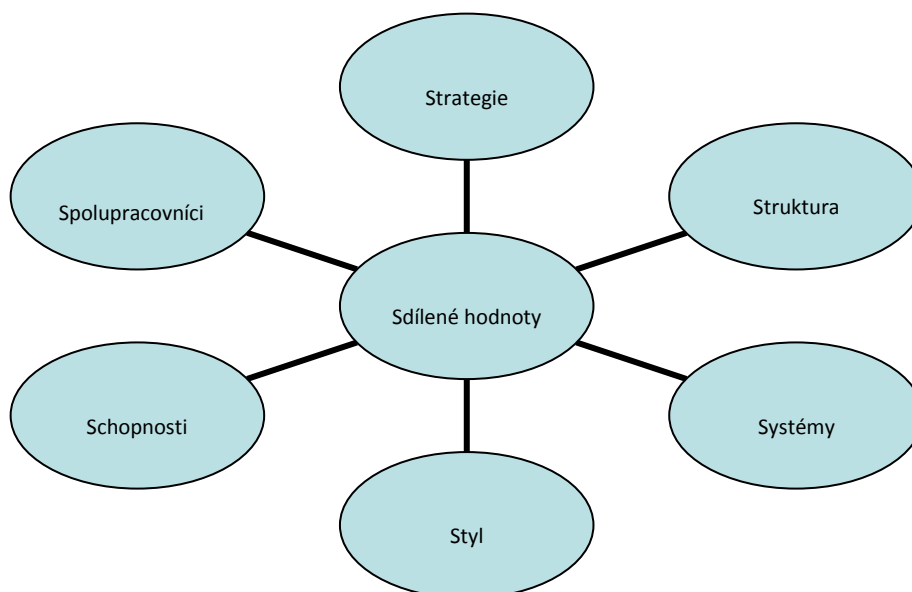
³⁰VYSEKALOVÁ, Jitka, MIKEŠ, Jiří. *Image a firemní identita*. Praha: Grada, 2009. ISBN 978-80-247-2790-5, s. 67-68

Prvky firemní kultury:

- **symboly** – jsou to např. zkratky, slang, způsob oblékání, symboly postavení, jsou známé jen členům organizace,
- **hrdinové** – mohou to být skuteční či imaginární lidé, slouží jako model ideálního chování, vzor ideálního zaměstnance,
- **rituály** – formální i neformální činnosti a aktivity (např. oslavy, schůze, projevy, plánování),
- **hodnoty** – představují povědomí o tom, co je dobré a co je špatné, měly by být sdíleny všemi pracovníky, promítají se do sounáležitosti s firmou.³¹

Sdílené hodnoty jsou základem i dalšího pohledu na firemní kulturu – koncepcí 7S, která je vyobrazena níže. Pokud některé z S není v souladu s ostatními, nemůže firemní kultura plně fungovat.

Obrázek 3 Koncepcie 7S



Zdroj: VYSEKALOVÁ, MIKEŠ. 2009, s. 68 (vlastní úprava)

Silná a funkční firemní kultura je jasná a zřetelná, rozšířená a zakotvená.³² Omezuje množství alternativních řešení vzniklých situací a v důsledku toho jsou řešení

³¹VYSEKALOVÁ, Jitka, MIKEŠ, Jiří. *Image a firemní identita*. Praha: Grada, 2009. ISBN 978-80-247-2790-5, s. 68

³²BEDRNOVÁ, Eva, NOVÝ, Ivan. a kol. *Psychologie a sociologie řízení*. Praha: Management Press, 1998. ISBN 80-85943-57-3, s. 470

přijímána rychleji a srozumitelněji pro zúčastněné. Silná kultura dává jednoznačný pohled na organizaci, na její vztah k okolí, což je pozitivně vnímáno zaměstnanci a ti zase zpětně podporují organizaci, což vede ke stabilizaci a nízké fluktuaci. Nevýhodou může být „tendence k uzavřenosti podnikového systému, trvání na tradicích a nedostatek flexibility, blokáce nových strategií, vynucování konformity za každou cenu, složitá adaptace nových spolupracovníků.“³³

Firemní kultura je ovlivňována vnějšími faktory (politická situace, legislativa, ekonomický systém aj.) a vnitřními faktory (např. předmět podnikání, historie firmy, strategie).

Význam firemní kultury spočívá v hluboko zakořeněném přesvědčení, které odráží to, co se dělo v minulosti. Tvoří ji reakce, které byly akceptovány, protože měly úspěch. Firemní kultura může pomáhat tím, že vytváří prostředí, které přispívá k zlepšování výkonů a ke zvládnutí změn, a zároveň může škodit tím, že znemožňuje dosahování cílů vytvářením bariér, jako jsou odpor ke změnám a nedostatečná angažovanost.³⁴

Jedním z hlavních cílů Policie ČR je motivovat a posilovat v policistech pocit sounáležitosti se specifickou policejní kulturou a směřovat příslušníky policie k rozvíjení svých odborných, profesních vědomostí, znalostí a dovedností v rámci procesu celoživotního vzdělávání.

³³ ŠIGUT, Zdeněk. *Firemní kultura a lidské zdroje*. Praha: ASPI, 2004. ISBN 80-7357-046-7, s. 17

³⁴ ARMSTRONG, Michael. *Jak být ještě lepším manažerem*. Praha: Victoria Publishing, a.s., 1995. ISBN 80-85865-66-1, s. 76

2 Základní filozofie celoživotního vzdělávání policistů

2.1 Reforma policie a její vliv na systém vzdělávání policistů

V roce 2007 předložilo Ministerstvo vnitra ČR Reformu Policie ČR.

10 legislativních i nelegislativních pilířů, na kterých stojí Reforma Policie ČR:

„1. Působnost, pravomoci Policie ČR a dalších subjektů podílejících se na zajišťování vnitřní bezpečnosti státu

Snaha o omezení „nepolicejních činností“, které policie dnes vykonává. Možnosti zapojení jiných subjektů do odpovědnosti za veřejný pořádek a bezpečnost (samospráv, občanů, pořadatelů hromadných akcí, provozovatelů kritické infrastruktury ad.).

2. Policie - partner dalších orgánů státu, územních samosprávných celků a zejména veřejnosti

Územní členění policie a územní členění samosprávy, soudů a státních zastupitelství a nastavení vzájemné spolupráce. Společné prvky nového územního členění. Kraj a veřejný pořádek. Obec a místní záležitosti veřejného pořádku. Vztah policie a veřejnost.

3. Ekonomické postavení policie

Větší ekonomická samostatnost Policie ČR a jejích organizačních součástí, to znamená krajských správ³⁵ a útvarů s celorepublikovou působností.

4. Vnitřní a vnější kontrola

Nová struktura a uspořádání vnitřní a vnější kontroly, nastavení účinných kontrolních mechanismů, mezi které patří také varianta mimoresortního kontrolního útvaru.

5. Vzdělávání policistů - klíč k profesionalitě

Cílem je vytvořit jednotný systém vzdělávání pružně reagující na potřeby praxe, který bude vychovávat policejní odborníky, schopné manažery a zajistí přenos nejnovějších světových poznatků na své absolventy.

³⁵ Zákonem č. 273/2008 Sb., o Policii České republiky bylo změněno označení útvarů Policie ČR s územně vymezenou působností z „krajských správ“ na „krajská ředitelství policie“.

6. Služební zákon - práce s lidmi

Nová systemizace služebních a pracovních míst. Zeštíhlení objemu vedoucích pozic a jejich zpřehlednění. Obsazení pozic schopnými policisty ovládajícími danou problematiku.

7. Projekt 1000 - vstřícná tvář policie

Zaměření na vstřícný přístup policie k občanům a vytvoření stavu důvěry v ní. Moderně vybavené policejní služebny, ve kterých se občanům dostane pomoci a informací na úrovni, kterou právem očekává.

8. Nová struktura neuniformované policie

Zřízení Národního kriminálního úřadu Policejního prezidia ČR, zřízení analytických pracovišť služby kriminální policie, spolupráce na elektronizaci trestního řízení, odstraňování duplicit v činnostech útvarů a jejich působnosti i v řídicích funkcích.

9. „Dost bylo papírů“

Tato část reformy se zabývá policejní informatikou a možnostmi jejího využití v trestním řízení tak, aby pomohla policistům při administrativní práci a odstranila zbytečné časové průtahy. (Elektronické trestní řízení, EPŘ a další)

10. Debyrokratizace

Velmi důležitá část policejní praxe se odráží ve stylu policejní práce a způsobu řízení policistů. V současné době velmi vysoký počet interních předpisů by měl být nahrazen jednoduchým a přehledným souborem. Statistické ukazatele by měly být využívány pouze pro postižení společenských trendů a jevů a ne jako hodnotící kritérium.

CÍLE REFORMY POLICIE ČR:

- důvěryhodná policie vnímaná občany jako partner, pomocník a ochránce,
- policisté hrdí na svou příslušnost k policejnímu sboru a na svou práci,
- bezpečí pro občany,
- dobré pracovní podmínky pro policisty,

SLUŽBA + PROFESIONALITA + HRDOST.³⁶

³⁶ <http://www.policie.cz/clanek/pilire-reformy-468615.aspx>, 31. 1. 2012, 10:46

Stěžejní pro tuto diplomovou práci je pátý pilíř, ve kterém jsou vyjádřeny zásadní cíle pro oblast vzdělávání:

„5 pilíř: Vzdělávání policistů – klíč k profesionalitě“.

Cílem reformy v této oblasti je nastavení systému práce s lidskými zdroji u Policie ČR tak, aby byli policisté neustále motivováni rozvíjet své znalosti a zvyšovat si kvalifikaci a aby to tento systém umožňoval. Současně s tím je třeba odstranit stav, kdy existuje stále řada policistů, kteří nemohou využít resortního školství, které by jim poskytlo vědomosti potřebné pro výkon praktické služby. Dále bylo nutné reagovat na situaci, kdy k 1. lednu 2007 nesplňovalo 5 801 policistů kvalifikační předpoklad „stupeň vzdělání“.

V rámci úkolů vyplývajících z tohoto pilíře byla zpracována nová koncepce policejního vzdělávání zaměřená na následující principy:

- odpovědnost za policejní školství sjednotit pod jeden subjekt, a to Policejní prezidium ČR, Ministerstvo vnitra ČR si ponechá roli legislativní a kontrolní,
- podporovat výchovu výkonných policistů a služebních funkcionářů k zákaznickému principu,
- vypracovat funkční systém celoživotního vzdělávání se základem v základní odborné přípravě, na kterou budou navazovat další kurzy; v rámci systému zavést motivační prvky, které podpoří zájem o celoživotní vzdělávání,
- systematicky preferovat praktický a aktivní přístup oproti prostému přenášení informací,
- v základní odborné přípravě dále prověřovat předpoklady a schopnosti uchazečů,
- zavést personální pravomoc ředitelů policejních škol nad studenty,
- zavést systém přenosu požadavků policejní praxe, potřeb a požadavků zainteresovaných stran do stanovování vzdělávacích programů,
- vytvořit systém ověřování kvality a efektivity vzdělávacích kurzů,
- zavést systém v jazykovém vzdělávání a v této oblasti podporovat samostudium; požadavky na jazykové schopnosti zahrnout do kariérního řádu,
- zavést systém manažerského vzdělávání,
- zavést bezpečnostní vědu a výzkum jako standardní činnosti Policejní akademie ČR, Ministerstvo vnitra ČR by mělo být meziresortním koordinátorem bezpečnostního výzkumu v České republice.

Na základě těchto principů byl Ministerstvem vnitra ČR uložen úkol zpracovat novou koncepci vzdělávání příslušníků policie (dále jen „koncepce“) a zahrnout do ní všechny požadavky na nové vývojové trendy. Koncepce byla zpracovávána v době, kdy byl nový zákon o služebním poměru³⁷ v prvním roce své účinnosti, tj. v době velkých změn nejen v činnosti, ale i v organizaci Policie ČR. Proto jsou některé úvahy v ní obsažené poněkud obecné a jsou předmětem dalších úprav.

Problematika koncepce je rozpracována jako samostatná podkapitola ve třetí části této diplomové práce.

Vzdělávání příslušníků Policie ČR je složitým, dlouhodobým procesem.

2.2 Vývojové změny oblasti vzdělávání příslušníků Policie ČR po roce 1990

V roce 1990 tvořila odrazový můstek pro změnu vzdělávacího systému soustava existujících šesti policejních škol a jejich vzdělávací programy. Ty byly ihned po roce 1989 zbaveny politického nádechu, který tvořil podstatnou část jejich obsahu, a začalo hledání optimální cesty k reformě policejního vzdělávání. Základní zkušenosti byly získávány ze zahraničí. Pracovníci tehdejšího ministerstva vnitra získávali postupně informace o aspektech policejního vzdělávání z vyspělých demokratických států. Ne všechny však bylo aplikovatelné v podmínkách Policie ČR. Chyběl zde optimální rámec pro nastavení nového systému, a to jak právní, organizační a personální, tak i ekonomický.

Od 1. 1. 1993 po zániku československé federace byly rozšířeny pravomoci Ministerstva vnitra ČR na celou oblast vnitřního pořádku a vnitřní i zahraniční bezpečnosti státu. Na základě této změny a v důsledku podřízenosti úkolů řídicímu subjektu Policie ČR – Policejnímu prezidiu ČR vyvstala otázka stanovení nových priorit a úkolů, jejichž plnění bylo základním předpokladem vytvoření podmínek pro činnost rezortu Ministerstva vnitra ČR jako výkonné a fungující součásti státní správy stojící na demokratických principech.

³⁷ Zákon č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů

V roce 1993 byla přijata Koncepce Ministerstva vnitra ČR v oblasti vnitřního pořádku a bezpečnosti a doktrína Policie ČR, kde byly vymezeny úkoly v oblasti personální práce:

- vytvářet podmínky pro zajištění personální stability výkonných útvarů Policie ČR (zkvalitnění výběru uchazečů o práci v policii, nově koncipovat policejní školství podle poznatků policejního školství v západní Evropě, zaměření na fyzickou a psychickou připravenost policistů, vybudovat systém kariérního a služebního postupu policistů,
- vytvořit vzdělávací a výcvikový systém Policie ČR odpovídající požadavkům evropského standardu (zefektivnit jednotný komplexní systém výcviku a vzdělávání policistů, propojit výcvikový a vzdělávací proces, zaměřit se na výuku jazyků, sebeobrany, právních disciplín, zdokonalovat oblast mezinárodní vzdělávací a školské policejní spolupráce).

Policie se nacházela v situaci, kdy pro výkon funkcí nebyl stanoven žádný jiný závazný kvalifikační požadavek, než pouze stupeň vzdělání odpovídající dané platové třídě, ve které byla policejní funkce zařazena. Aniž by byly vyjádřeny další kvalifikační požadavky na výkon policejních funkcí, kvalifikovaly resortní školy pro policejní činnost ročně několik tisíc policistů. Tato situace nemohla zajistit optimální, kontinuálně propojený systém profesní přípravy a reagovat na všechny potřeby policie vyžadující vysoce profesionální kvalifikaci policistů.

Kvůli absenci kariérního řádu v Policii ČR nebylo zcela jasně a závazně stanoveno, ve které fázi kariérního postupu v hierarchii služeb nebo funkcí je nutné, aby policista absolvoval odbornou přípravu, nebo aby byla ověřena jeho odborná připravenost vykonávat nové činnosti.³⁸

Absence kariérního řádu a neprovázanost všech již zmíněných oblastí byly důvodem realizování grantového projektu Phare zahrnujícího oblast řízení lidských zdrojů. Výstupy z tohoto projektu byly využity při tvorbě nového zákona o služebním poměru.

³⁸ ŠAŠEK, Čestmír. *Systém vzdělávání příslušníků policie a nové vývojové trendy z pohledu výsledků twinningového projektu Phare – CZ98/IB/JH/02*. In *Policista*, č. 4, roč. 2001, s. 39

„V rámci projektu Phare bylo při stanovení zásad kariérního řádu týkajících se oblasti profesní přípravy příslušníků Policie ČR jednoznačně konstatováno, že základním úkolem bude vytvoření systému objektivních kvalifikačních požadavků pro výkon jednotlivých funkcí a prací pomocí objektivní analýzy standardů znalostí a dovedností nezbytných pro kvalitní plnění předpokládaných služebních úkolů. Současně bylo konstatováno, že tyto kvalifikační požadavky musí být vyjádřeny jako závazné jak pro policisty, kteří je musí pro výkon jednotlivých funkcí splnit, tak pro služební funkcionáře, kteří musí policistovi pro jejich splnění vytvořit podmínky.“³⁹

V rámci projektu Phare, v části zabývající se profesní přípravou policistů, byly stanoveny následující cíle:

- prostupnost resortního vzdělávacího systému s civilním školstvím,
- srovnatelná úroveň se systémy policejního vzdělávání v rámci Evropské unie,
- vytvoření horizontálně a vertikálně prostupného systému vzdělávání policistů,
- využití stávajícího potenciálu výcvikových a vzdělávacích zařízení,
- optimalizace struktury vzdělávacích subjektů,
- při tvorbě vzdělávacích programů vycházet z funkční analýzy služebních míst, zohledňovat znalosti, dovednosti a sociální kompetence potřebné pro výkon jednotlivých funkcí.

Cílovým stavem je vytvoření dlouhodobé a zejména závazné regulace systému přípravy příslušníků Policie ČR pro výkon služby.⁴⁰

Po skončení projektu Phare muselo být v rámci Policie ČR bezpodmínečně nově stanoveno:

- stanovení adresné odpovědnosti za oblast vzdělávání na jednotlivých stupních řízení,
- nový přístup k identifikaci potřeb policie v oblasti vzdělávání (osobní podíl pracovníků odborných útvarů na zpracování podkladových materiálů pro tvorbu vzdělávacích programů),

³⁹ ŠAŠEK, Čestmír. *Systém vzdělávání příslušníků policie a nové vývojové trendy z pohledu výsledků twinningového projektu Phare – CZ98/IB/JH/02*. In *Policista*, č. 4, roč. 2001, s. 39

⁴⁰ ŠAŠEK, Čestmír. *Systém vzdělávání příslušníků policie a nové vývojové trendy z pohledu výsledků twinningového projektu Phare – CZ98/IB/JH/02*. In *Policista*, č. 4, roč. 2001, s. 39

- stanovení jednotných postupů formulace zakázky subjektům, které ji budou ve vzdělávacích programech realizovat a nejsou podřízené Policii ČR (policejní školy jsou podřízené Ministerstvu vnitra ČR a nikoliv Policejnímu prezidiu ČR),
- vytvoření systému evaluace o účinnosti vzdělávacích programů,
- vytvoření systému péče o profesní přípravu policistů po celou dobu trvání jejich služebního poměru (propojení oblasti vzdělávání s oblastí výcviku).

Když byly vyjádřeny tyto nové koncepční záměry, došlo v resortu Ministerstva vnitra ČR a i v rámci Policejního prezidia ČR k reorganizaci. Pracoviště odboru vzdělávání na Ministerstvu vnitra ČR bylo „zcivilněno“ (odešli z něho všichni policisté) a problematika vzdělávání byla zařazena do gesce náměstka policejního prezidenta v rámci Policejního prezidia ČR.

Ministerstvo vnitra ČR zrušilo interní akty řízení regulující oblast služební přípravy a na nově vzniklé pracoviště Policejního prezidia ČR přešly všechny záležitosti související s řízením a regulací problematiky vzdělávání a služební přípravy.⁴¹

Bez odborného pracoviště, zabývajícího se touto vysoce specifickou problematikou, by nebylo možné kvalitně analyzovat, koncepčně zpracovávat, obsahově formulovat, organizačně zabezpečovat, kontrolovat a metodicky usměrňovat celou oblast profesní přípravy. Tento řídicí subjekt by nemohl plnohodnotně formulovat zakázku pro profesní přípravu ani vytvářet zpětnou vazbu o účinnosti této profesní přípravy.

Mezi oběma odbornými pracovišti došlo k vytvoření aktivní vazby, kdy pracoviště Ministerstva vnitra ČR zabezpečuje oblast koncepční a koordinační a pracoviště Policejního prezidia ČR je v podstatě výkonným a řídicím subjektem zaměřeným dovnitř policie. Tato vazba pozitivně ovlivnila aplikaci přijaté koncepce do praxe.

Naprosto zásadní bylo vydání pokynu ředitelky odboru vzdělávání Ministerstva vnitra ČR, kterým byl stanoven systém tvorby a schvalování vzdělávacích programů policejních škol. Obsah a rozsah vzdělávacích programů realizovaných policejními školami do roku 2001 byl tvořen buď přímo na ministerstvu, nebo právě policejní školou. Tímto pokynem však bylo stanoveno, že odpovědnost za formulaci zakázky pro vzdělávání, stanovení jeho cílů, požadovaných kompetencí, vstupních požadavků na

⁴¹ ŠAŠEK, Čestmír. *Reforma policie a její odraz v systému profesní přípravy příslušníků Policie ČR*. In *Czech Defence Industry & Security Review*, č. 2, roč. 2009, s. 82

účastníky, podmínek a způsobu jeho ukončení, včetně vymezení možností uplatnění absolventa má uživatel těchto programů - Policie ČR. Současně bylo stanoveno, že tato zakázka je pro policejní školy závazná. Tento pokyn sebou přinesl i nutnost zavést u policie taková opatření, aby bylo možné požadavky vyplývající z výše uvedeného pokynu splnit.

V roce 2002 bylo proto vedením Policejního prezidia ČR rozhodnuto, že bude zpracován interní akt řízení, který bude oblast vzdělávání jednotně regulovat. V lednu 2003 byl vydán závazný pokyn policejního prezidenta č. 1/2003, kterým se stanoví postupy v oblasti vzdělávání příslušníků Policie ČR, který mimo jiné stanoví, že za formulaci zakázky vzdělávání odpovídá odborný garant. „Za zpracování profilu absolventa odpovídá vedoucí služební funkcionář nižšího organizačního článku Policejního prezidia České republiky nebo útvaru policie s působností na celém území České republiky, který řídí předmětnou oblast činnosti policie.“⁴²

Policejní funkcionáři se dnes aktivně podílejí na tvorbě zadání a formulaci zakázky pro školy. Sami mohou nejlépe vyjádřit, co a jak má policista pro splnění daného úkolu znát a umět, aby mohl být za jeho splnění kladně hodnocen, a to je základním předpokladem pro formulování zakázky. Na plnění těchto úkolů bylo nutné pracovníky těchto „odborných pracovišť“ náležitě připravit.⁴³

Jako nejsložitější se jevílo při formulování zakázky stanovení a vyjádření cílů vzdělávání. Kvalifikační předpoklad se skládá ze souboru znalostí, dovedností, postojů, intelektuálních schopností, technik a motorických dovedností a při formulaci zakázky je nutné se oprostít od formulací v podobě „je seznámen s problematikou“, „je dobré, aby znal“, a uvědomit si, že přenos vědomostí se týká schopností jedince využít svých znalostí a schopností v širokém spektru profesionálních situací. Policista musí po absolvování konkrétního vzdělávacího programu pochopit různé stránky situace, ve které se nachází při výkonu služby a musí být schopen na tuto situaci adekvátně reagovat. Cíle vzdělávání proto musí být formulovány s vědomím, že profesionální kompetence je integrací, mobilizací a přenosem základních vědomostí při řešení služebních úkolů a při

⁴² Čl. 5, odst. 3 závazného pokynu policejního prezidenta č. 1/2003, kterým se stanoví postupy v oblasti vzdělávání příslušníků Policie ČR ze dne 2. ledna 2003

⁴³ ŠAŠEK, Čestmír. *Vzdělávání nebude bič*. In *Policista*, č. 6, roč. 2004, s. 30

formulaci musí být současně respektována již dosažená úroveň znalostí získaná ukončením předchozí vzdělávací aktivity.

V podmínkách policie nepůjde pouze o aktivity realizované na školách, ale bude to i obsah a rozsah tzv. „služební přípravy“, což je soubor vzdělávacích a výcvikových aktivit, které jsou realizovány po celou dobu trvání služebního poměru přímo na útvarech policie v gesci jednotlivých služebních funkcionářů.

V systému školní péče je to jednodušší úkol, protože tyto instituce kvalifikují po přijetí nových vzdělávacích programů všechny svoje posluchače v souladu s novými potřebami. Složitější situace vyvstala u 40 000 policistů, kteří již nějakou dobu slouží a z kapacitních důvodů se do škol vrátit nemohou, přičemž nové informace, poznatky a dovednosti pro výkon služby potřebují.

Na základě tohoto zjištění byly formulovány další kroky a úkoly:

- zkvalitnění metodického řízení a kontroly činností subjektů vzdělávání a výcviku, které jsou v podřízenosti Policie ČR,
- provádění soustavné identifikace potřeb výkonu služby v oblasti vzdělávání a výcviku a formulování zakázky k systému celoživotního vzdělávání policistů realizovaného jak v gesci policejních škol a Policejní akademie ČR, tak v gesci služebních funkcionářů,
- realizování evaluace vzdělávacího a výcvikového procesu, poskytování informací služebním funkcionářům a vytvořením aktivní zpětné vazby ve vztahu k vzdělávacím subjektům,
- vytvoření podmínek pro sebevzdělávání policistů odpovídající zákonem nově stanovenému požadavku na osobní odpovědnost policisty za připravenost pro výkon služby.

„Co se vzdělávání a služební přípravy týče, předchozí zákon o služebním poměru⁴⁴ v této oblasti stanovil povinnosti jen služebním funkcionářům a nikoliv policistům samotným. Služební funkcionář byl povinen zabezpečit, aby policista byl náležitě vycvičen a vyškolen pro výkon své funkce, ale policista jako takový ve věci osobní

⁴⁴ Zákon 186/1992 Sb., o služebním poměru příslušníků Policie České republiky

odpovědnost neměl. Teď už ovšem ano:⁴⁵ policista je nadále povinen soustavně udržovat, prohlubovat a inovovat svou připravenost a na požádání služebního funkcionáře nechat svou způsobilost ověřovat.⁴⁶

Veškeré vývojové změny týkající se oblasti vzdělávání příslušníků Policie ČR měly také vliv na úpravu a změnu právních norem.

2.3 Vliv změn právních norem na vzdělávání policistů

V roce 1994 byl vydáním zákona č. 40/1994 Sb.⁴⁷ novelizován nejen zákon 143/1992 Sb., o platu a odměně ale i zákon č. 186/1992 Sb., o služebním poměru příslušníků Policie ČR. Pro Policii ČR to znamenalo změny v oblasti stanovování kvalifikačních a dalších kvalifikačních požadavků a Ministerstvu vnitra ČR tím bylo zrušeno zmocnění, umožňující stanovovat kvalifikační předpoklady pro výkon funkcí v policii. Díky tomu přestala ve výnosu č. 374/1992 Sb., kterým se prováděl zákon č. 186/1992 Sb., o služebním poměru příslušníků Policie ČR, platit ustanovení upravující kvalifikační předpoklady vzdělání, praxe a podrobně i požadavek odborné bezpečnostní přípravy, která byla svým významem postavena na stejnou úroveň jako stupeň vzdělání.

Úroveň odborné bezpečnostní přípravy a stupeň úrovně znalosti cizího jazyka (u funkcí k jejichž výkonu byla vyžadována jeho znalost) byly taxativním výčtem stanoveny v příloze č. 6 tohoto výnosu.

Stanovování dalších kvalifikačních požadavků pro výkon některých funkcí v policii bylo nově uvedeno v § 3 nařízení vlády č. 79/1994 Sb., o platových poměrech zaměstnanců ozbrojených sil, bezpečnostních sborů a služeb, orgánů celní správy, příslušníků Sboru požární ochrany a zaměstnanců některých dalších organizací (služební platový řád). Podle tohoto nařízení může zaměstnavatel vnitřním platovým předpisem

⁴⁵ Zde je míněno po nabytí účinnosti zákona č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů, který v § 45 stanoví základní povinnosti příslušníka. V § 45, odst. 1, písm. d je stanoveno, že příslušník je povinen prohlubovat svoji odbornost a udržovat svoji fyzickou zdatnost potřebnou pro zastávané služební místo a podrobovat se jejímu ověřování služebním funkcionářem.

⁴⁶ ŠAŠEK, Čestmír. *Čtyři části celku*. In *Policista*, č. 4, roč. 2009, s. 30

⁴⁷ Zákon č. 40/1994 Sb., kterým se mění a doplňuje zákon č. 143/1992 Sb., o platu a odměně za pracovní pohotovost v rozpočtových a v některých dalších organizacích a orgánech, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony

stanovit požadavek zaměření nebo oboru vzdělání, potřebného pro výkon některých prací, pokud pro výkon stejných prací nestanoví kvalifikační předpoklad zaměření nebo oboru vzdělání katalog nebo zvláštní předpis. Dále další požadavky pro řádný výkon některých prací, pokud pro výkon stejných prací nestanoví další kvalifikační předpoklady, než je zaměření nebo obor vzdělání, katalog nebo zvláštní předpis.

Zákon č. 186/1992 Sb., o služebním poměru příslušníků Policie České republiky ve znění pozdějších předpisů, stanovil kvalifikační předpoklady pouze pro účely přijetí do služebního poměru příslušníka Policie ČR. Podle ustanovení § 3 písm. b) tohoto zákona může být do služebního poměru přijat občan České republiky starší 18 let, který splňuje kvalifikační předpoklady stanovené pro výkon funkce, do které má být ustanoven. O udělení výjimky ze splnění tohoto kvalifikačního požadavku rozhoduje ve vztahu ke všem policistům pouze ministr vnitra (výjimky ze vzdělání byly udělovány každoročně na základě návrhu policejního prezidenta).

Od roku 1994 byl tedy jako kvalifikační požadavek pro výkon funkcí v policii stanoven pouze požadavek stupně vzdělání, potřebný pro zařazení policisty do platové třídy. Tento požadavek byl aplikován v souladu s katalogem prací a funkcí, který je součástí výše uvedeného nařízení vlády č. 79/1994 Sb. Další specifikace např. požadavku studijního oboru nebo zaměření u Policie ČR chyběla. Stejně tak i požadavek na resortní vzdělání poskytované policejními školami nebo Policejní akademií ČR.

K poměrně velké změně v oblasti povinného dalšího odborného vzdělávání policistů došlo díky vydání nařízení Ministerstva vnitra č. 47/2001, ve kterém bylo stanoveno, že všichni nově přijatí policisté musí po přijetí do služebního poměru projít základní odbornou přípravou (ZOP), která jim umožňuje získat odbornou bezpečnostní kvalifikaci odpovídající zastávanému místu.

Výše uvedené nařízení Ministerstva vnitra bylo ještě dvakrát zrušeno a nahrazeno, a to v roce 2005 a 2007. V roce 2007 to bylo nařízením Ministerstva vnitra č. 65, které celkově upravovalo oblast vzdělávání policistů spadající do gesce policejních škol.

Důležitou roli sehrálo také vydání již v předchozí kapitole zmíněného pokynu ředitelky odboru vzdělávání a správy policejního školství Ministerstva vnitra ČR, který upravoval proces tvorby a schvalování vzdělávacích programů policejních škol a vlastně upravil postavení těchto škol ve vztahu k Policii ČR a to v těchto směrech:

- vzdělávací programy určené vedením policie jako povinné, mohou tyto školy připravit pouze na základě zakázky formulované Policejním prezidiem ČR,
- výchozím dokumentem při formulaci zakázky je profil absolventa zpracovaný Policejním prezidiem ČR a tento profil je pro školy závazný.

Policejní prezidium ČR v této oblasti odpovídá zejména za:

- přesnou formulaci vstupních požadavků na účastníky vzdělávacího programu,
- za formulaci cílů vzdělávání,
- požadované kompetence z pohledu znalostí, dovedností a postojů, které jsou důležité pro uplatnění absolventa v praxi.

Na základě tohoto pokynu byl vydán ještě interní akt řízení v rámci Policie ČR, a to závazný pokyn policejního prezidenta č. 1/2003, kterým se stanoví postupy v oblasti vzdělávání příslušníků Policie ČR.

Tato opatření znamenala zavedení nových procesů a odpovědností jednotlivých subjektů systému policejního vzdělávání a byla již přípravou na vydání nového zákona o služebním poměru, jehož návrh obsahoval detailní a obligatorní vymezení v oblasti dalších odborných požadavků. S účinností zákona č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů, došlo k zákonné úpravě a komplexnímu vyřešení otázky kvalifikací.

Vzdělávání a výcvik policistů jsou v současné době upraveny zejména těmito dokumenty:

Obecná úprava:

- zákon o služebním poměru č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů,
- koncepce celoživotního vzdělávání příslušníků Policie České republiky,
- nařízení Ministerstva vnitra č. 40/2010, o vzdělávání v policejních školách a školských zařízeních Ministerstva vnitra a v dalších vzdělávacích zařízeních,

- závazný pokyn policejního prezidenta č. 1/2003, kterým se stanoví postupy v oblasti vzdělávání příslušníků Policie České republiky,
- závazný pokyn policejního prezidenta č. 14/2010, o školních policejních střediscích,
- závazný pokyn policejního prezidenta č. 4/2009, o provádění služební přípravy příslušníků Policie ČR.

Specifické činnosti:

- závazný pokyn policejního prezidenta č. 217/2008, kterým se upravuje činnost zásahových jednotek,
- závazný pokyn policejního prezidenta č. 80/2009, kterým se upravuje činnost služební kynologie a služební hipologie,
- závazný pokyn policejního prezidenta č. 39/2010, kterým se upravují podmínky pro výkon potápěčské činnosti.

Nabytím účinnosti stávajícího služebního zákona došlo dnem 1. ledna 2007 v právním řádu k zásadní změně týkající se celého komplexu požadavků na kvalifikaci příslušníků všech bezpečnostních sborů. Tato změna spočívala vedle rigorózního stanovení požadavku plnění stupně vzdělání pro zastávané služební místo bez možnosti udělování výjimek také v obligatorním vyžadování plnění dalšího odborného požadavku pro každé služební místo.⁴⁸

Oblast kvalifikace policistů byla ovlivněna také těmito novými právními instituty:

- vznik služebního poměru na dobu určitou u těch policistů, kteří k datu účinnosti nového zákona nesplňovali požadavek stupně vzdělání pro služební místo, na které byli k tomuto datu ustanoveni,⁴⁹
- povinnost splňovat stupeň vzdělání před ustanovením na služební místo,⁵⁰
- stanovení základní povinnosti příslušníka prohlubovat svoji odbornost potřebnou pro zastávané služební místo,⁵¹

⁴⁸ § 19 zákona č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů

⁴⁹ § 215 zákona č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů

⁵⁰ § 19 odst. 2 zákona č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů

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

- vytvoření institutu služebního volna k získání dalšího odborného požadavku studiem ve škole nebo kurzu, které nebylo příslušníkovi nařízeno služebním funkcionářem, nejdéle na dobu 10 dnů v kalendářním roce.⁵²

„Základní systém přípravy policistů k výkonu služby byl zejména v letech 2005-2006 upraven tak, že přechod na nový zákon o služebním poměru neznamenal vážnější problém a byl plynulý. Systém vzdělávání policistů je přístupný a umožňuje policistům plnit rigorózní i obligatorní kvalifikační požadavky stanovené pro služební místo podle § 19 zákona.

Přetrvávající nedostatky související s legislativními změnami:

Absence regulace jednotného postupu při aplikaci následujících zákonných prvků:

- k § 45 - povinnosti policisty (prohlubovat svoji odbornost) a nadřízeného ve vztahu k odbornosti (zabezpečovat, aby příslušníci byli pro výkon služby náležitě vyškoleni a vycvičeni),
- k § 72 – vytvoření podmínek k uspokojení NÁROKU policistů k získání dalšího odborného požadavku studiem na škole nebo v kurzu, které mu NEBYLO nařízeno služebním funkcionářem (nejdéle však na 10 dnů v kalendářním roce).⁵³

Policie ČR nevyužívá dostatečně institut stanovení požadovaného oboru, nebo alespoň skupiny oborů vzdělání pro služební místo, jako výchozí podmínku zajištění profesionality policistů.

Podklady pro tuto kapitolu byly čerpány jak přímo z Koncepce celoživotního vzdělávání příslušníků Policie ČR, tak i z osobních rozhovorů s JUDr. Čestmírem Šaškem, který jako tehdejší vedoucí odborného pracoviště Policejního prezidia ČR stál u zrodu nového systému policejního vzdělávání a při tvorbě nového zákonného rámce, který tuto problematiku upravuje.

⁵² § 72 zákona č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů

⁵³ Koncepce celoživotního vzdělávání příslušníků Policie České republiky, schválená 3. 7. 2008 ministrem vnitra

3 Obecně o zajištění celoživotního vzdělávání u Policie ČR

3.1 Koncepce celoživotního vzdělávání příslušníků Policie ČR

V rámci této podkapitoly je čerpáno ze samotné Koncepce celoživotního vzdělávání příslušníků Policie ČR.

3. července 2008 byla ministrem vnitra schválena koncepce založená na principech vyjádřených v Reformě Policie ČR. Tato koncepce je stále platná a lze říci „otevřená“ – systém v ní nastavený je neustále upravován a rozvíjen, tak jak to požaduje měnící se situace a praxe na poli policejní práce.

Schválená koncepce vzdělávání policistů v maximální možné míře využívá stávajících subjektů a odborníků v oblasti vzdělávání policistů a v oblasti finančního zabezpečení respektuje rozpočtové možnosti a pravidla rezortu vnitra.

Cílem koncepce je nastavit systém celoživotního vzdělávání příslušníků Policie ČR v návaznosti na potřeby občanské společnosti, aktuální a dlouhodobá bezpečnostní rizika a na členství České republiky v Evropské unii tak, aby byl vytvořen jednotný systém vzdělávání zajišťující vzdělávání policistů a získávání odborné kvalifikace nezbytné jak pro výkon zastávaných funkcí, tak pro jejich kariérní růst.

Navržený systém celoživotního vzdělávání je koncipován jako otevřený systém, poskytující nástupní odbornou přípravu na začátku kariéry každého policisty, a to zejména v gesci rezortního středního, vyššího odborného a vysokého školství. Současně tento systém zajišťuje další vzdělávání pro kariérní růst včetně vzdělávání při změně pracovního zařazení a další vzdělávání a výcvik pro prohlubování a udržení odbornosti.

„Základní filozofie vzdělávání policistů:

- policejní práce musí být vždy službou občanovi⁵⁴, založená na zákaznickém principu,
- nová image policisty - policista musí být nejen vysoce profesionální, kvalifikovaný, motivovaný, ale i disponující vysokým etickým standardem,
- vzdělávání policistů musí být založeno na kompetenčním přístupu,
- každý policista je osobně odpovědný za svoji odbornou připravenost k výkonu služby,
- společně se systémem zajišťujícím povinné plnění kvalifikačních požadavků budovat i systém podporující vzdělávání policistů v širším spektru odborných znalostí.“⁵⁵

„Základní principy systému vzdělávání policistů:

- rovný přístup do systému pro všechny policisty (v souladu se zákonem o služebním poměru⁵⁶),
- obsah, formy a metody přípravy vycházejí z objektivizovaných a závazně stanovených požadavků na výkon konkrétních činností stanovených pro zastávanou funkci a ze zásad vzdělávání dospělých,
- využívání systému zjišťování požadavků policejní praxe, potřeb a požadavků zainteresovaných stran a přenos těchto požadavků do vzdělávacích programů,
- celoživotní vzdělávání obsahuje systém ověřování kvality a efektivity vzdělávacích programů (vnitřní a vnější evaluace vzdělávání),
- zavedení systému přenosu nejnovějších poznatků z výkonu policejních činností do policejních škol,
- vytvoření podmínek pro vyžadování osobní odpovědnosti policisty za připravenost k výkonu služby včetně zavedení motivačních prvků,
- provázanost se systémem personální práce,
- vzdělávání policistů s využitím rezortní školské soustavy, policejních výcvikových zařízení a subjektů, mimorezortních vzdělávacích zařízení, zahraniční spolupráce, distančního vzdělávání a informačních technologií“.⁵⁷

⁵⁴ Princip Community Policing - policejní práce založená na přesvědčení, že součinnost a podpora veřejnosti může přispět ke kontrole nad kriminalitou

⁵⁵ Koncepce celoživotního vzdělávání příslušníků Policie České republiky, schválená 3. 7. 2008 ministrem vnitra

⁵⁶ Zákon č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů

⁵⁷ Koncepce celoživotního vzdělávání příslušníků Policie České republiky, schválená 3. 7. 2008 ministrem vnitra

Návrhy na opatření vycházejí z potřeb systémových změn v oblasti plánování a organizace výcvikového a vzdělávacího procesu, tvorby a inovace vzdělávacích programů a zejména přizpůsobení celého systému personální práce zákonu o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů.

Koncepce zaručuje i efektivnější využívání finančních prostředků na vzdělávání a výcvik, zkvalitnění vazeb mezi systémem personální práce a systémem přípravy pro výkon povolání. Přispívá k vytvoření uceleného a komplexního systému vzdělávání a výcviku, který je běžný ve vyspělých státech.

Za uskutečnění jednotlivých cílů koncepce odpovídají subjekty systému - vzdělávací instituce, služební funkcionáři, instruktoři a lektoři. Na řízení celého systému se podílí pracoviště Policejního prezidia ČR a v oblasti kontroly a koncepce útvary Ministerstva vnitra ČR.

3.2 Subjekty zajišťující profesní vzdělávání policistů

Profesní přípravu a vzdělávání policistů zabezpečuje na řídicí a koordinační úrovni Ministerstvo vnitra ČR – odbor bezpečnostního výzkumu a policejního vzdělávání a Policejní prezidium ČR – odbor vzdělávání.

Mezi činnosti odboru bezpečnostního výzkumu a policejního vzdělávání Ministerstva vnitra ČR patří:

- zpracování strategických a koncepčních dokumentů v oblasti bezpečnostního výzkumu na úrovni České republiky,
- tvorba, realizace a hodnocení průřezových programů bezpečnostního výzkumu, vývoje a inovací v České republice,
- řízení a koordinace poskytování účelové a institucionální podpory výzkumu, vývoje a inovací na bezpečnostní výzkum,
- koordinace odborných poradních orgánů ministerstva v oblasti bezpečnostního výzkumu, vývoje a inovací a vytváření podmínek pro jejich činnost,

- výkon veřejnoprávní kontroly u žadatelů a příjemců veřejné finanční podpory, kontrola u žadatelů a příjemců veřejné finanční podpory v rámci organizační složky ministerstva v oblasti výzkumu a výzkumu a vývoje,
- provoz informačního systému výzkumu, vývoje a inovací, shromažďování a analýza dat včetně jejich předávání do centrálních evidencí Rady vlády pro výzkum, vývoj a inovaci,
- koordinace mezinárodní spolupráce České republiky v oblasti bezpečnostního výzkumu,
- zastupování České republiky v mezinárodních institucích a pracovních útvarech, které se zabývají bezpečnostním výzkumem (např. CEPOL)⁵⁸.

Dále je předmětem činnosti odboru bezpečnostního výzkumu a policejního vzdělávání výkon státní správy v oblasti policejního školství. V rámci vnitřní správy jde o činnosti v oblasti komplexního systému celoživotního vzdělávání a přípravy policistů a civilních zaměstnanců k výkonu jejich povolání.

Odbor vzdělávání Policejního prezidia ČR ve své působnosti zejména:

- analyzuje stav a identifikuje potřeby Policie ČR v oblasti vzdělávání, služební přípravy a rezortního sportu pro potřeby Policejního prezidia ČR a Ministerstva vnitra ČR, zpracovává na základě těchto analýz podklady pro rozhodovací a řídicí proces policejního prezidenta,
- zpracovává koncepce vzdělávání, služební přípravy a policejního sportu ve spolupráci s odborným pracovištěm Ministerstva vnitra ČR,
- zajišťuje vzdělávání policistů a zaměstnanců,
- spolupracuje s odborným garantem (organizační články Policejního prezidia ČR) při tvorbě a schvalování profilů absolventů školních a specifických vzdělávacích programů v rámci profesní přípravy policistů a zaměstnanců Policie ČR,

⁵⁸ <http://www.mvcr.cz/clanek/odbor-bezpecnostniho-vyzkumu-a-policejniho-vzdelavani.aspx>, 4. 2. 2012, 20:31

- podílí se na schvalování rámcových a školních vzdělávacích programů, projektů a učebních osnov realizovaných v rezortních školách a školských účelových zařízeních ministerstva určených pro Policii ČR,
- podílí se na tvorbě a organizaci vzdělávacích aktivit v zahraničí,
- realizuje vlastní instrukčně metodická zaměstnání a výcvik pro instruktory služební přípravy ve spolupráci se školními policejními středisky Krajských ředitelství Policie ČR,
- metodicky řídí a koordinuje organizaci a realizaci služební přípravy policistů, kontroluje, vyhodnocuje její provádění a koordinuje odbornou přípravu instruktorů služební přípravy,
- je garantem za oblast služebních zkoušek.⁵⁹

V souladu se schválenou koncepcí celoživotního vzdělávání policistů plní odbor vzdělávání Policejního prezidia ČR kromě výše uvedených úkolů rovněž úkoly spojené se systémem evaluace souladu výsledků vzdělávání se závaznými postupy ve služebních činnostech realizovaných na výkonných útvarech Policie ČR a poskytuje tuto zpětnou vazbu o účinnosti jednotlivých vzdělávacích programů policejním školám a školským zařízením Ministerstva vnitra ČR.

Dále v současné době pracuje na vytváření podmínek pro sebevzdělávání policistů cestou zavádění e-learningového a blended-learningového vzdělávání (pilotní zejména jazykové kurzy) a na vytváření systému vzdělávání podle kompetencí (tzv. „kompetenční model“).

Mezi vzdělávací složky spadající do podřízenosti Ministerstva vnitra ČR řadíme Policejní akademii ČR a Vyšší a Střední policejní školy Ministerstva vnitra. Policejní akademie ČR - „podle zák. č. 111/1998 Sb. zřízena jako státní vysoká škola, organizační složka státu, která působí jako vzdělávací a vědecká instituce poskytující bakalářské, magisterské a doktorandské studium ve studijním programu „Bezpečnostně právní studia“ a vysokoškolský bakalářský a magisterský stupeň vzdělání ve studijním programu „Veřejná správa“ obor „Bezpečnostní management ve veřejné správě“.⁶⁰

⁵⁹ § 12 zákona č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů

⁶⁰ Koncepce celoživotního vzdělávání příslušníků Policie České republiky, schválená 3. 7. 2008 ministrem vnitra

V současné době jsou zřízeny v souladu se školským zákonem⁶¹ jako organizační složky státu čtyři Vyšší policejní školy MV (Praha, Pardubice, Jihlava, Brno), jedna Vyšší policejní škola a Střední policejní škola MV (Holešov) a jedno školské účelové zařízení (Praha).

Vyšší policejní škola v Praze je organizační složkou státu, jejím statutárním orgánem je ředitel školy. Škola má akreditaci pro odborné vzdělávání ve studijních oborech Bezpečnostně právní činnost a Policejní činnost. Zajišťuje studium v kvalifikačním kurzu základní odborné přípravy příslušníků Policie ČR a podle konkrétních požadavků i v rekvalifikačních, inovačních či doplňkových kurzech. Pro potřeby Ministerstva vnitra ČR a Policie ČR realizuje vzdělávání zaměstnanců Ministerstva vnitra ČR a jazykové kurzy.

Vyšší policejní škola MV v Brně zajišťuje vzdělávání v oboru Bezpečnostně právní činnost. Vzdělávací programy jsou realizovány formou odborné přípravy policistů a občanských zaměstnanců Ministerstva vnitra ČR a Policie ČR.

Vyšší policejní škola MV v Jihlavě zajišťuje vyšší odborné vzdělávání ve vzdělávacím programu Dopravně bezpečnostní činnost. Dále realizuje základní odbornou přípravu policistů se zaměřením na výkon funkcí přímé bezpečnostní povahy v rámci služby dopravní, pořádkové, železniční a cizinecké policie. Organizuje specializační a inovační kurzy, provádí odbornou bezpečnostní přípravu. Podle potřeby zajišťuje jazykové vzdělávání a podílí se na prevenci kriminality. Se zaměřením školy úzce souvisí i modulární kurzy techniky jízdy pro řidiče specialisty. Škola provádí speciální školení pro hasičský záchranný sbor.

Vyšší policejní škola MV v Pardubicích poskytuje vyšší odborné vzdělání v oboru bezpečnostně právní činnost, ukončené absolutoriem, jazykové vzdělání a zajišťuje komplexní vzdělávání policistů a občanských zaměstnanců resortu Ministerstva vnitra ČR v systému vzdělávacích programů rezortního vzdělávání. Vzdělávací program školy je současně ekvivalentním vzdělávacím programem pro specializační kurzy SKPV⁶² se zaměřením na operativně pátrací činnost a na trestní řízení, jeho úspěšným ukončením splňuje absolvent kvalifikaci odborné způsobilosti pro služební místo. Při realizaci

⁶¹ zákon č. 561/2004 Sb., o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání

⁶² Služba kriminální policie a vyšetřování

krátkodobých vzdělávacích programů se škola profiluje zejména v oblasti problematik SKPV včetně základní odborné přípravy nově přijatých policistů se zaměřením na SKPV, kriminalistických techniků a kriminální zpravodajské analýzy. Specifickým programem v rámci celé republiky je vzdělávání pyrotechniků a policistů operačních středisek.

Vyšší policejní škola a Střední policejní škola MV v Holešově získala akreditaci vzdělávacího programu vyšší odborné školy bezpečnostně právní činnosti. Absolvováním tohoto vzdělávacího programu studenti získají potřebnou kvalifikační způsobilost. Maturitní vzdělávání realizuje škola v oboru bezpečnostně právní činnosti ve čtyřletém studiu pro absolventy základních škol, které je ukončeno maturitní zkouškou. Absolventi mají možnost uplatnění ve všech složkách Policie ČR, mají možnost studia na vysokých školách nebo pracovat v jednotlivých institucích státní správy, bezpečnostních agenturách, v útvarech městských policií atd. Základní odborná příprava policistů je hlavním vzdělávacím programem v délce 9 měsíců. Škola jako jediná zabezpečuje výuku ve specializaci pro cizineckou policii, dále pak shodně s ostatními policejními školami studium ve specializaci pořádková a železniční policie a dopravní policie.

Školské účelové zařízení v Praze poskytuje další odborné vzdělávání pro vybrané útvary SKPV. V souladu se zřizovací listinou je proto zařízení zaměřeno na zajišťování kurzů základní odborné přípravy, specializačních kurzů a kurzů další odborné přípravy určených pro příslušníky bezpečnostních sborů, zaměstnance bezpečnostních sborů, Ministerstva vnitra ČR a dále i pro vojáky v činné službě. Jednotlivé kurzy jsou připraveny podle připomínek vysílajících útvarů tak, aby studující byli po jejich absolvování schopni úspěšně zastávat své funkce i na některých specializovaných pracovištích. Jsou realizovány formou denního, kombinovaného nebo dálkového studia, které v žádném případě nepřesahuje svou délkou dvanáct měsíců. Studium je zakončeno závěrečnou zkouškou.

Vzdělávací subjekty podřízené Policii ČR jsou Školní policejní střediska, instruktoři služební přípravy a další subjekty určené Policejním prezidiem ČR. Při Krajských ředitelstvích Policie ČR je zřízeno osm Školních policejních středisek, ve kterých je realizována tří měsíční odborná praxe v rámci základní odborné přípravy policistů zařazených u služby pořádkové, dopravní a železniční policie a současně provádí koncepční, metodickou a výkonnou činnost v systému služební přípravy.

Instruktoři služební přípravy realizují další odbornou přípravu policistů v místě jejich služebního působiště dle aktuálních potřeb výkonu služby. Působí u útvarů s územně vymezenou působností i útvarů s působností na celém území České republiky.

Mezi subjekty určené Policejní prezidiem ČR patří např. Pyrotechnická služba, odbor služební kynologie a hipologie a odbor speciálních potápěčských činností a výcviku – oba tyto odbory jsou podřízené Ředitelství služby pořádkové policie. Tyto organizační články Policejního prezidia ČR zabezpečují výcvik pro celou Policii ČR v úzce profilovaných činnostech (např. vůdce malého plavidla, potápění pod ledem či nástražné výbušné systémy).

Na vzdělávání policistů se podílejí i mimorezortní subjekty jako je například Bílý kruh bezpečí (vzdělávání v oblasti domácího násilí), Česká společnost pro jakost (oblast podpory kvality, model kvality EFQM), soukromé subjekty (oblast mediálního tréninku) a mezinárodní subjekty (zabezpečení mezinárodní spolupráce v oblasti vzdělávání).

3.3 Mezinárodní spolupráce

V souvislosti s členstvím České republiky v Evropské unii, vstupem do schengenského prostoru a s problematikou mezinárodního zločinu vznikla potřeba mezinárodní spolupráce i v oblasti vzdělávání policistů. Zahraniční aktivity v oblasti vzdělávání jsou zaměřeny nejen na celoživotní vzdělávání ale také na rizika vyplývající z analýz bezpečnostních potřeb České republiky. Tyto aktivity jsou realizovány prostřednictvím školení, konzultací, studijních pobytů, seminářů a speciálních výcviků.

Mezinárodní policejní vzdělávání je zastřešováno odborem bezpečnostního výzkumu a policejního vzdělávání Ministerstva vnitra ČR a podílí se na něm také Policejní prezidium ČR, policejní školy Ministerstva vnitra ČR a Policejní akademie ČR.

Na multilaterální úrovni je mezinárodní spolupráce zabezpečována prostřednictvím organizací MEPA a CEPOL.

MEPA (Mittleeuropäische Polizeiakademie) neboli střeoevropská policejní akademie je mezinárodní vzdělávací cyklus pro policisty. V roce 2001 podepsali ministři vnitra 8 střeoevropských zemí závazný dokument s názvem „Společné prohlášení o spolupráci v rámci MEPA“. Kromě České republiky jsou členy Spolková republika

Německo, Polská republika, Slovenská republika, Slovinská republika, Švýcarská konfederace, Rakouská republika a Maďarsko. Vrcholným orgánem MEPA je Vorstand a aktivity MEPA jsou řízeny čtyřmi pracovními výbory (Kuratorium, Redaktionskomitee, Kursleiterkonferenz, Programmkonferenz).

Stěžejní aktivitou MEPA je každoročně konaný Hlavní kurz MEPA pro boj proti organizovanému zločinu zaměřený na problematiku závažných forem mezinárodní organizované kriminality. Tento kurz trvá 3 měsíce a výuka probíhá postupně v každém členském státě. V průběhu Hlavního kurzu zpracovávají účastníci na pokračování případovou studii na zadané téma, porovnávají legislativu, kompetence a postupy policie v jednotlivých státech. Na závěr studia svou práci obhajují a prezentují před komisí složenou z odborníků z členských států MEPA. Případová studie je poté přeložena do mateřského jazyka a zaslána všem účastníkům, kterým slouží jako výukový materiál na policejních školách.

Dále se v rámci MEPA koná každý rok čtyřtýdenní speciální kurz pro cizineckou policii, který probíhá na čtyřech místech v členských zemích s účastí vždy dvou zemí na programu každého stanoviště. Cílem tohoto kurzu je výměna aktuálních odborných informací na úseku cizinecké a pohraniční policie, spolupráce v rámci schengenského prostoru a vyhodnocení dosavadních zkušeností z praxe.⁶³

CEPOL (European Police College) vznikl na základě rozhodnutí Evropské komise v roce 1999 jako Evropská policejní akademie. Činnost zahájil 1. ledna 2001 z rozhodnutí Rady 2000/820/JVV a v roce 2002 zorganizoval prvních 10 kurzů a seminářů. V roce 2004 bylo oficiální sídlo CEPOL přesunuto z Kodaně do Bramshill ve Velké Británii a o dva roky později se stal rozhodnutím Rady 2005/681/JHA agenturou Evropské unie a je společně s Eurojust a Europol agenturou působící v oblasti svobody, bezpečnosti a justice. Veškeré aktivity v rámci CEPOL jsou financovány z rozpočtu Evropské unie. Hlavním orgánem agentury je Řídící výbor (Governing Board), jehož členy jsou zástupci členských států s hlasovacím právem. Schází se obvykle čtyřikrát ročně. Předsedou je člen země, která zároveň v té době předsedá Radě EU. Výbor je zodpovědný za plnění úkolů CEPOL a přijímání rozhodnutí.

⁶³ <http://www.mepa.net/Englisch/aktivitaeten/Pages/Grenzpolkurs.aspx>, 21. 1. 2012, 9:20

Úkolem CEPOL je výměna zkušeností a vzdělávání policistů působících ve středním a vyšším managementu a expertů na mezinárodní úrovni. Zaměřuje se na přeshraniční dimenzi boje proti trestné činnosti, prevence kriminality, udržování práva a pořádku a bezpečnosti veřejnosti. CEPOL organizuje ročně přibližně 80 až 100 kurzů, seminářů a konferencí, které pokrývají celou řadu témat vztahujících se k policejní práci v dnešní Evropě.⁶⁴

Na poli bilaterální mezinárodní spolupráce se jedná o dohody uzavřené mezi orgány dvou států či bezpečnostních složek. Mezi nejdůležitější patří:

- NHS (Hanns Seidel Stiftung) – jedná se o spolupráci mezi MVČR a MV Spolkové republiky Bavorsko na základě dohody z roku 1991, v jejímž rámci se každý rok uskuteční cca 40 kurzů a seminářů,
- Holandsko – spolupráce ve formě studijních pobytů učitelů policejních škol, které jsou zaměřené na základní odbornou přípravu policistů a ve formě výměnných stáží učitelů a studentů,
- Spojené státy americké – partnery ve spolupráci jsou FBI Office, US Embassy v Praze, Ministry of Justice a Marshall Service. Marshallovo Centrum působí v České republice při Americké ambasádě a zajišťuje vzdělávání a výcvik vybraným policistům, armádním i civilním expertům především v oblasti civilní bezpečnosti, hrozeb terorismu a spolupráce Evropy a USA v těchto oblastech,
- Protikorupční akademie – v roce 2010 se podpisem Dohody o založení Mezinárodní protikorupční akademie jako mezinárodní organizace stala Česká republika jedním se zakládajících členů tohoto orgánu. Dohoda vznikla ze společné iniciativy Úřadu pro drogy a kriminalitu Organizace spojených národů, Rakouské republiky, Evropského úřadu pro boj proti podvodům a dalším. Sídlo má v Laxenburgu v Rakousku a jejím hlavním cílem je zlepšení vědomostí a praxe v oblasti boje proti korupci, jež je v poslední době fenoménem na poli policejní práce,⁶⁵
- Projekty s mezinárodní účastí – Community policing (Phare 2004), Police and human rights beyond 2000, ICMPD manual of trafficking in human beings,

⁶⁴ <http://www.cepol.europa.eu/index.php?id=cepol-organisation>, 21. 1. 2012, 10:19

⁶⁵ <http://www.iaca.int/>, 21. 1. 2012, 11:54

AGIS Exchange of Senior Police Officers and Police Training Staff, Transition Facility Twinning Light Project “Anti-corruption Strategy of Principles of Integrity and Ethics in Police Service”(2007).

Další nedílnou a velice důležitou součástí celého systému vzdělávání je jeho finanční zabezpečení.

3.4 Finanční zabezpečení systému vzdělávání

Z platných zákonných předpisů vyplývá rezortu vnitra povinnost odpovídající odborné vzdělání policistům zabezpečit (s výjimkou finančního pokrytí některých projektů v rámci zahraniční spolupráce). Tato povinnost vyplývá rovněž ze zákona o služebním poměru.

Vzdělávání policistů je hrazeno z rozpočtu Ministerstva vnitra ČR. Policejní školy i Policejní akademie ČR mají podle zákona⁶⁶ statut organizačních složek státu. Vzdělávání, které je realizováno v rámci organizačních článků podřízených Policejnímu prezidiu ČR a na Školních policejních střediscích, je financováno ekonomickými útvary Policie ČR.

Od roku 1997 se podíl financí vynakládaných na policejní školství v rámci rozpočtu rezortu vnitra značně snižuje. Chod škol je udržován na úkor jejich materiálového vybavení. Díky nízkému rozpočtu jsou ztíženy podmínky pro aktualizaci výzbroje a technických prostředků pro výukovou činnost policejních škol odrážející vývoj vybavení u Policie ČR. Finanční prostředky nejsou dostačující ani na modernizaci samotných školních budov, učeben a ubytovacích zařízení.

Nejvíce finančních prostředků je tedy věnováno na zajištění stěžejního předmětu činnosti – vzdělávání. Aby tato činnost fungovala, je ovšem také nutné zabezpečit služby na úseku stravování, ubytování, provozu školních knihoven, provozu stělnic, zdokonalování odborné způsobilosti k řízení motorových vozidel a tisku studijních materiálů. Pro zajištění financování kvalitního systému vzdělávání je nutné se zaměřit na využití všech skrytých vnitřních rezerv policejních škol, neboť s navýšením jejich

⁶⁶ zákon č. 219/2000 Sb., o majetku České republiky a jejím vystupování v právních vztazích, ve znění pozdějších předpisů.

rozpočtu z rozpočtu Ministerstva vnitra ČR není možné v dnešní ekonomické situaci kalkulovat.

Úspory je třeba zaměřit například na tyto oblasti, z nichž některé jsou již realizovány:

- ukončení činností a služeb policejních škol, které přímo nesouvisejí s hlavním předmětem činnosti – vzděláváním a jsou poskytovány jiným subjektům,
- optimalizace vlastních servisních činností policejních škol s cílem minimalizovat náklady spojené se správou majetku a se zajištěním chodu školy, zvolit efektivní způsob zajišťování těchto činností,
- omezení bezplatného celodenního stravování pro studující policisty zavedením spoluúčasti bez zpětného účtování cestovních náhrad,
- využívání evropských strukturálních fondů.

K financování celoživotního vzdělávání policistů je také využíváno, v případě realizace vzdělávacích aktivit a projektů organizovaných ve spolupráci se zahraničními partnery, zahraničních zdrojů. Konkrétní požadavky na finanční zajištění systému přípravy policistů jsou vždy specifikovány při tvorbě rozpočtů zainteresovaných subjektů.

Celkový pozitivní vývoj v oblasti profesního vzdělávání policistů s sebou přináší celou řadu inovací.

4 Nový systém vzdělávání policistů

4.1 Charakteristika nového systému vzdělávání policistů

Nový systém vzdělávání s sebou přinesl i nové základní požadavky kladené na policisty. Ti musí být nejen kvalifikovaní a profesionální, ale musí disponovat i vysokým etickým standardem. Důraz je kladen na komunikační dovednosti, zvyšování právního vědomí, zvyšování psychické odolnosti a zkvalitňování dovedností v používání donucovacích prostředků a služební zbraně.

„Získání odborné kompetence v procesu vzdělávání znamená:

- způsobilost k samostatné služební činnosti rozhodování,
- chování v souladu s právem a služební etikou a nekompromisní respektování lidských práv,
- zvládnutí vhodné komunikace odpovídající charakteru služebního úkolu,
- ovládání donucení a taktiky s důrazem na zajištění vlastní bezpečnosti,
- spolehlivé a hospodárné ovládání svěřených technických prostředků,
- zvládání stresově traumatických situací služebních zákroků.“⁶⁷

S ohledem na výše uvedené odborné kompetence zahrnuje nový systém vzdělávání policistů tyto druhy přípravy:⁶⁸

1. KVALIFIKAČNÍ PŘÍPRAVA, která se člení na:

a) studium k získání stupně (a oboru) vzdělání,

„Nestanoví-li tento zákon jinak, musí příslušník pro služební místo, na které je ustanoven, splňovat vedle stupně vzdělání též požadavek oboru nebo zaměření vzdělání, jsou-li pro služební místo stanoveny, další odborný požadavek a jiný zvláštní požadavek, jestliže je pro toto místo stanoven. Obor nebo zaměření vzdělání nemusí splňovat občan při přijetí do služebního poměru, jestliže nejde o přijetí do služebního poměru na základě výběrového řízení podle § 22 odst. 4. Další odborný požadavek, nejde-li o odborný

⁶⁷ Koncepce celoživotního vzdělávání příslušníků Policie České republiky, schválená 3. 7. 2008 ministrem vnitra

⁶⁸ Čl. 3 odst. 1, část druhá nařízení Ministerstva vnitra č. 40/2010, o vzdělávání v policejních školách a školských zařízeních Ministerstva vnitra a v dalších vzdělávacích zařízeních

požadavek, bez jehož splnění nelze na služební místo ustanovit, nemusí občan splňovat při přijetí do služebního poměru a příslušník při ustanovení na jiné služební místo podle § 25 odst. 1 až 4, § 26 odst. 1, 2 a 4 a § 27 nebo po vynětí ze zálohy.

Oborem vzdělání se pro účely tohoto zákona rozumí ucelená část vzdělání, již se dosahuje stupně vzdělání a která poskytuje kvalifikaci pro výkon povolání, nebo studijní obor, který je součástí studijního programu vysoké školy.“⁶⁹

b) studium k získání zaměření vzdělání,

„Zaměřením vzdělání se pro účely tohoto zákona rozumí vzdělání dosažené v odborném studiu určeném k doplnění odborných vědomostí a dovedností potřebných pro výkon služebních činností, nebo v programech celoživotního vzdělávání orientovaných na výkon služby.“⁷⁰

c) studium k získání dalšího odborného požadavku uskutečňované v kvalifikačních kurzech,

„Dalším odborným požadavkem se pro účely tohoto zákona rozumí požadavek na užší vymezení odborné způsobilosti pro služební místo.“⁷¹

Jedním z kvalifikačních kurzů je i základní odborná příprava příslušníků Policie ČR, kterou absolvuje každý policista bezprostředně po přijetí do služebního poměru. Základní odborná příprava naplňuje další odborný požadavek a poskytuje policistům zaměření vzdělání v oboru bezpečnostně právní činnosti formou odborného vzdělávání v policejních školách. Vzdělávání a výcvik v základní odborné přípravě směřují k tomu, aby absolvent posílil klíčové a občanské kompetence a vytvořil kompetence odborné. Odborné znalosti, které by si měl policista absolvováním základní odborné přípravy vytvořit, jsou znalosti zejména z oblastí práva, komunikace a etiky, dopravní služby, trestního a přestupkového řízení, pořádkové policie (výkon služby na základním útvaru), donucovacích prostředků a služební zbraně a informačních a komunikačních technologií.

Základní odborná příprava je rozdělena na část teoretickou a část odborné praxe v základním rozložení „1 + 6 + 2“, což znamená – 1 měsíc první část odborné přípravy

⁶⁹ § 19 odst. 2 a 3 zákona č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů

⁷⁰ § 19 odst. 4 zákona č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů

⁷¹ § 19 odst. 5 zákona č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů

realizované na školním policejním středisku, 6 měsíců školní část realizovaná na policejních školách a 2 měsíce druhá část odborné praxe (pro absolventy středních škol s maturitou, kteří jsou zařazeni ve službě pořádkové, železniční a dopravní policie popř. ochranné službě).

Policisté zařazení u služby cizinecké policie mají celkovou délku základní odborné přípravy v rozsahu 12 měsíců (teorie 10 měsíců a část řízené praxe 2 měsíce). Absolventi vysokých škol právního zaměření absolvují školní teoretickou část v délce trvání 10 týdnů formou kombinovaného studia a absolventi jiných vysokých škol absolvují teoretickou část výuky v rozsahu 12 týdnů stejnou formou. Řízená praxe probíhá u absolventů vysokých škol 1 měsíc ve školním policejním středisku a 2 měsíce na vybraných útvarech krajského ředitelství policie, kde je policista zařazen. Absolventi civilního směru Policejní akademie ČR absolvují pouze část řízené praxe, a to ve stejném rozsahu a formě jako ostatní vysokoškoláci.⁷²

ZOP je zakončena závěrečnou zkouškou, která se skládá z ústní a praktické části.

d) studium ve specializační přípravě, která poskytuje kvalifikaci v režimu § 45 odst.

2 písm. b) zákona č. 361/2003 Sb. k vybraným činnostem,

„Vedoucí příslušník je též povinen zabezpečovat, aby příslušníci byli pro výkon služby náležitě vyškoleni a vycvičeni.“⁷³

2. DALŠÍ ODBORNÁ PŘÍPRAVA, která se člení na:

a) všeobecnou,

b) služební obsahující přípravu tělesnou, střeleckou a taktickou,

c) přípravu ve vztahu ke služebnímu místu,

d) případovou,

„Bezpečnostní sbor je povinen vytvářet podmínky pro řádný a pokud možno bezpečný výkon služby. Za tím účelem zajišťuje pro příslušníky zejména podmínky pro jejich soustavné vzdělávání a zdokonalování odborné způsobilosti, pro získávání a zdokonalování znalostí, dovedností a návyků potřebných pro výkon služby a pro získávání a udržování fyzické kondice.“⁷⁴

⁷² Systém základní odborné přípravy příslušníků Policie ČR – informace, ze dne 6. 11. 2009, č. j. PPR-22968-1/ČJ-2009-99OP-OV

⁷³ § 45 odst. 2, písm. b zákona č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů

⁷⁴ § 77 odst. 11, písm. d zákona č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů

Dominantním prvkem v další odborné přípravě je služební příprava. Je to příprava určená k soustavnému získávání, udržování a prohlubování odborné způsobilosti potřebné pro kvalitní, bezpečný výkon služby a zastávaného místa.⁷⁵

Služební tělesná, střelecká a taktická příprava, která je zaměřená na získání a rozvíjení znalostí, praktických dovedností a pohybových schopností potřebných pro výkon služby, obsahuje:

- výcvik profesní manipulace a použití zbraně (střelecká příprava),
- výcvik v používání donucovacích prostředků,
- taktickou přípravu,
- kondiční přípravu,
- další druhy služební přípravy podle potřeb jednotlivých útvarů policie.

Služební příprava je organizována a prováděna na úrovni školních policejních středisek krajských ředitelství policie, útvarů policie s celostátní působností⁷⁶ a Policejního prezidia ČR. Pro účely provádění služební přípravy jsou policisté zařazeni na základě specifikace policejních činností do čtyř skupin služební přípravy. Za určující kritérium pro zařazení do určité skupiny se považuje převažující charakter činnosti policisty při plnění služebních úkolů, zejména míra nebezpečnosti vyplývající ze služebních zákroků a pravděpodobnosti provádění služebních zákroků proti pachatelům trestné činnosti a přestupků.

Do 1. skupiny se zařazují služební místa policistů určených k provádění zákroků proti nebezpečným pachatelům organizované trestné činnosti a pachatelům zvláště závažných úmyslných trestných činů, policistů speciálních pořádkových jednotek určených k provádění zákroků pod jednotným velením k zajištění a obnově veřejného pořádku a bezpečnosti, dále policistů určených k přímé osobní ochraně chráněných osob a určených k zajišťování doprovodu letadel.

Do 2. skupiny se zařazují zejména služební místa policistů, kteří vykonávají základní policejní činnosti v oblasti dohledu nad veřejným pořádkem a bezpečností, dopravou, režimem ochrany státní hranice, vstupem a pobytem cizinců na území České

⁷⁵ Čl. 1 závazného pokyn policejního prezidenta č. 4/2009, o provádění služební přípravy příslušníků Policie ČR

⁷⁶ Kriminalistický ústav Praha, Letecká služba, Národní protidrogová centrála SKPV, Pyrotechnická služba, Služba cizinecké policie, Úřad dokumentace a vyšetřování zločinů komunismu SKPV, Útvar odhalování korupce a finanční kriminality SKPV, Útvar pro odhalování organizovaného zločinu SKPV, Útvar pro ochranu prezidenta ČR ochranné služby, Útvar pro ochranu ústavních činitelů ochranné služby, Útvar rychlého nasazení, Útvar speciálních činností SKPV, Útvar zvláštních činností SKPV

republiky a v oblasti doprovodů a ozbrojených eskort, jejichž služební náplň přímo souvisí s prováděním služebních zákroků proti pachatelům trestné činnosti, dále místa policistů, kteří plní úkoly v oblasti ochrany objektů a bezpečnosti chráněných osob, služební místa instruktorů a policistů vykonávajících operativně pátrací činnost.

Do skupiny 3 se zařazují zejména služební místa policistů, kteří vykonávají základní policejní činnosti v oblasti dohledu nad veřejným pořádkem a bezpečností, dopravou, režimem ochrany státní hranice, vstupem a pobytem cizinců na území České republiky a v oblasti odhalování, dokumentace a vyšetřování trestné činnosti, jejichž služební náplň může být také provádění služebních zákroků proti pachatelům trestné činnosti a přestupků.

Do skupiny 4 se zařazují služební místa policistů, kteří vykonávají základní policejní činnosti v oblasti odhalování, dokumentace a vyšetřování trestné činnosti, jejichž součástí není provádění služebních zákroků proti pachatelům trestné činnosti a přestupků, dále policistů, u kterých převážnou část služební náplně tvoří administrativní činnost, poskytování technického, materiálního, informačního nebo jiného zabezpečení pro výkon služby a služební místa vedoucích policistů, není – li součástí jejich činnosti přímý výkon služby.⁷⁷

Každá ze skupin má stanovenou roční časovou dotaci pro provádění služební přípravy a počet vystřelených nábojů na jednoho policistu.

Součástí služební přípravy jsou pravidelné prověrky.

3. PŘÍPRAVA NA VYKONÁNÍ SLUŽEBNÍ ZKOUŠKY,

4. MANAŽERSKÉ VZDĚLÁVÁNÍ.

4.2 Cíle vzdělávání v jednotlivých oblastech

Vzdělávací cíle musí být akceptovatelné, konkrétní, kontrolovatelné, přiměřené a při své realizaci komplexní a konzistentní. Cíle nejen vymezují učivo, ale současně stanoví i požadovanou cílovou úroveň studujícího. Vzdělávací cíle jsou požadované

⁷⁷ Příloha č. 3 závazného pokynu policejního prezidenta č. 4/2009, o provádění služební přípravy příslušníků Policie ČR

změny v kognitivní, psychomotorické a afektivní oblasti u studujícího, ke kterým se dospívá v edukačním procesu. Jsou závazné i pro vyučující při přípravách na výuku, při jejím vedení a evaluaci. Jejich využíváním se omezuje nekonkrétnost zaměření výuky.⁷⁸

Studium k získání stupně (a oboru) vzdělání:

Cílem je splnění kvalifikačního požadavku vzdělání stanoveného v § 7 zákona o služebním poměru, které poskytuje kvalifikaci pro výkon povolání. Pro příslušníky se stanovují tyto služební hodnosti, minimální stupně vzdělání, minimální doby trvání služebního poměru pro služební hodnost a tarifní třídy:⁷⁹

Služební hodnost	Minimální stupeň vzdělání	Doba trvání služebního poměru	Tarifní třída
a) referent	střední nebo střední s výučním listem	-	1
b) vrchní referent	střední s maturitní zkouškou	-	2
c) asistent	střední s maturitní zkouškou	-	3
d) vrchní asistent	střední s maturitní zkouškou	2 roky	4
e) inspektor	střední s maturitní zkouškou	3 roky	5
f) vrchní inspektor	střední s maturitní zkouškou/vyšší odborné	5 let	6
g) komisař	vyšší odborné nebo vysokoškolské v bakalářském studijním programu	6 let	7
h) vrchní komisař	vysokoškolské v bakalářském studijním programu	7 let	8
i) rada	vysokoškolské v magisterském studijním programu	9 let	9
j) vrchní rada	vysokoškolské v magisterském studijním programu	10 let	10
k) vrchní státní rada	vysokoškolské v magisterském studijním programu	12 let	11

Studium k získání zaměření vzdělání:

Odborné studium, jehož cílem je doplnění odborných vědomostí a dovedností potřebných pro výkon služební činnosti, nebo studium v programech celoživotního vzdělávání (§ 60 zák. č. 111/1998 Sb. o vysokých školách) orientovaných na výkon služby.

⁷⁸ Rámcový vzdělávací program, základní odborná příprava pro policisty služby pořádkové a služby dopravní policie zařazené ve 3. a 4. tarifní třídě, platný od 1. 9. 2009, MV-18222-8/VO-2009

⁷⁹ § 7 odst. 1 zákona č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů

Studium k získání dalšího odborného požadavku:

- v kvalifikačních kurzech, jejichž součástí je i jazyková příprava, je cílem poskytnout kompetence odpovídající dalšímu odbornému požadavku stanovenému pro každé služební místo podle § 19 zákona o služebním poměru, přičemž dalším odborným požadavkem se rozumí požadavek na užší vymezení odborné způsobilosti pro každé služební místo systemizované v Policii ČR,
- v základní odborné přípravě, která je povinná pro všechny policisty ihned po přijetí do služebního poměru, je cílem zajistit vybavení nově přijatého policisty jak obecnými vědomostmi, dovednostmi, schopnostmi, postoji a hodnotami odpovídajícími univerzálním požadavkům na příslušníka policie bez ohledu na služební zařazení, tak odbornými kompetencemi pro výkon činností odpovídajících služebnímu místu, na které je policista ustanoven při přijetí do služebního poměru.⁸⁰

Studium ve specializační přípravě, která poskytuje kvalifikaci v režimu § 45 odst. 2 písm. b) zákona k vybraným činnostem:

Cílem je dosažení způsobilosti nezbytné pro vykonávání specifické služební činnosti, která pro služební místo přímo nevyplývá z katalogu činností⁸¹ v Policii ČR a vykonává je pouze ten příslušník, který je určen z rozhodnutí služebního funkcionáře, a to podle individuálních potřeb a dispozic.

Další odborná příprava:

Je určena všem policistům, jejím cílem je udržování a prohlubování kvalifikace získané pro výkon zastávaného služebního místa a odborné připravenosti policistů k plnění služebních úkolů.

Další odborná příprava zahrnuje:

- **všeobecnou přípravu** - určenou k upevnování, rozšiřování a prohlubování kompetencí policistů potřebných pro plnění služebních úkolů vyplývajících obecně ze služebního poměru policisty, bez ohledu na služební zařazení,
- **služební přípravu** (tělesnou, střeleckou a taktickou) – zaměřenou na přípravu k použití služební zbraně, přípravu k používání donucovacích prostředků, včetně

⁸⁰ Koncepce celoživotního vzdělávání příslušníků Policie České republiky, schválená 3. 7. 2008 ministrem vnitra

⁸¹ Nařízení vlády č. 104/2005 Sb., kterým se stanoví katalog činností v bezpečnostních sborech

taktiky služebních zákroků s použitím donucovacích prostředků a zbraně, v souladu s platnou právní úpravou,

- **přípravu ve vztahu ke služebnímu místu** - zaměřenou na kompetence v souladu s náplní služební činnosti, na rozsah oprávnění a povinností policisty, které vyplývají už z konkrétního služebního místa,
- **případovou přípravu** - zacílenou na typizované případy budoucího nasazení využívající vyhodnocení získaných zkušeností a poznatků z předchozích případů.⁸²

Manažerské vzdělávání:

Vzdělávání a výcvik policejních manažerů, jako součást celoživotního vzdělávání, je založeno na předpokladu, že manažeři již mají základní teoretické znalosti základů managementu. Cílem je tedy další zvyšování jejich schopností, prohlubování, rozšiřování vědomostí z tohoto vědního oboru a snaha zaměřit se na aplikaci těchto poznatků do praxe. Zvláště se jedná o získání návyků adekvátně jednat, řídit a vést své spolupracovníky v odborné policejní činnosti.

Cílem všech výše uvedených oblastí vzdělávání je vytvořit ucelený, pružný a efektivní systém orientovaný zejména na integraci dílčích policejních znalostí a dovedností ke zvládnutí typických situací ve výkonu policejní služby.

⁸² Koncepce celoživotního vzdělávání příslušníků Policie České republiky, schválená 3. 7. 2008 ministrem vnitra

4.3 Obsah vzdělávání, délka a formy studia

Délku vzdělávání, formu studia, obsah a způsob jeho zakončení stanoví vzdělávací program nebo vzdělávací projekt tak, aby byly naplněny cíle vzdělávání definované profilem absolventa vzdělávacího programu určeného pro policisty.⁸³

Profil absolventa je závazným dokumentem pro zpracování vzdělávacího programu, který stanoví popis vědomostí, dovedností, schopností, postojů a hodnot, nezbytných pro zastávané služební místo nebo vykonávané služební činnosti, které mají být získány v konkrétním vzdělávacím programu, a který dále stanoví i vstupní požadavky na studujícího tohoto vzdělávacího programu.⁸⁴

Při tvorbě profilu absolventa musí být specifikována cílová skupina policistů, pro které bude vzdělávací program určen.

Obsahovou a formální strukturu profilu tvoří:

- název vzdělávacího programu,
- vstupní požadavky na studujícího vzdělávacího programu (např. stupeň vzdělání, obor vzdělání, absolutorium vzdělávacích programů, fyzická kondice, zdravotní dispozice aj.),
- cíle vzdělávání, které obsahují obecnou část s charakteristikou absolventa, způsobilost absolventa zahrnující popis vědomostí, dovedností, schopností, postojů a hodnot, poměr mezi teoretickými znalostmi a praktickými dovednostmi absolventů kurzu a název získané kvalifikace (v případě, že má být zavedena do personálního informačního systému),
- podmínky a způsob ukončení a vydání dokladu o absolvování vzdělávacího programu,
- profil může být doplněn ještě o další specifika uvedená v samostatném bodě.⁸⁵

⁸³ Čl. 6 odst. 1, část druhá nařízení Ministerstva vnitra č. 40/2010, o vzdělávání v policejních školách a školských zařízeních Ministerstva vnitra a v dalších vzdělávacích zařízeních

⁸⁴ Čl. 2 část první a čl. 7 část druhá nařízení Ministerstva vnitra č. 40/2010, o vzdělávání v policejních školách a školských zařízeních Ministerstva vnitra a v dalších vzdělávacích zařízeních

⁸⁵ Čl. 7 odst. 6, část druhá nařízení Ministerstva vnitra č. 40/2010, o vzdělávání v policejních školách a školských zařízeních Ministerstva vnitra a v dalších vzdělávacích zařízeních

Čl. 6 odst. 2 závazného pokynu policejního prezidenta č. 1/2003, kterým se stanoví postupy v oblasti vzdělávání příslušníků Policie ČR

Profil absolventa je zpracováván na základě vzniku a identifikace vzdělávací potřeby, která je vymezena stanovením rozdílu mezi objektivními požadavky potřebnými k optimálnímu výkonu funkce nebo činnosti a skutečnými znalostmi, dovednostmi a postoji policistů a odráží kromě toho i rozvojové trendy. Tato potřeba může vznikat při vzniku nového pracoviště, nového místa, nové problematiky nebo v souvislosti se změnami v právním řádu či v postupech a metodách policejních činností. Podstatou identifikace vzdělávací potřeby je formulace takového požadavku policie na vzdělávací program, aby tento poskytl kvalifikaci tvořící rozdíl mezi obsahem a rozsahem již získaných znalostí a novými požadavky.

Při identifikaci je nutné zjistit příčiny nedostatečnosti, která vzniká v důsledku neúplné nebo chybějící odborné připravenosti policistů pro plnění služebních úkolů. Dále je třeba podrobně definovat služební úkony vázané na konkrétní služební místo nebo činnost a každý úkol přetransformovat do podoby stanovení požadovaného souboru znalostí, dovedností a postojů vytvářejících způsobilost pro výkon určité činnosti, a to za pomoci aktivních sloves určujících míru osvojení a případných dalších podmínek a kritérií výkonu.⁸⁶

„Vzdělávací program je základní dokument, který vymezuje komplexním způsobem koncepci, cíle, obsah, případně i jiné parametry, podle něhož se uskutečňuje vzdělávání policistů a zaměstnanců ve školách a dalších vzdělávacích zařízeních ministerstva a policie v akreditovaném studiu a kurzech.“⁸⁷

Mezi druhy vzdělávacích programů patří rámcový vzdělávací program, školní vzdělávací program a specifický vzdělávací program. Podle závaznosti se dělí na povinné, nabídkové a ekvivalentní.

Rámcový vzdělávací program zpracovává a vydává Ministerstvo vnitra ČR po dohodě se zaměstnavateli. Je závazným dokumentem pro zpracování školního vzdělávacího programu a vymezuje povinný obsah, rozsah a podmínky vzdělávání a stanoví konkrétní cíle, formy a délku vzdělávání. Zpracovává se zpravidla pro vzdělávání poskytující zaměření vzdělání.

⁸⁶ Příloha č. 2 k závaznému pokynu policejního prezidenta č. 1/2003, kterým se stanoví postupy v oblasti vzdělávání příslušníků Policie ČR

⁸⁷ Čl. 2 písm. h, část první nařízení Ministerstva vnitra č. 40/2010, o vzdělávání v policejních školách a školských zařízeních Ministerstva vnitra a v dalších vzdělávacích zařízeních

Školní vzdělávací program a specifický vzdělávací program se zpracovávají na základě rámcového vzdělávacího programu anebo samostatně. Tyto programy obsahují zejména cíle vzdělávání stanovené profilem absolventa, délku, formu, obsah a časový plán vzdělávání, vstupní požadavky, průběh a ukončení vzdělávání a popis pomůcek vzdělávání.

Schválené školní vzdělávací programy a specifické vzdělávací programy registruje odbor bezpečnostního výzkumu a policejního vzdělávání Ministerstva vnitra ČR, který tyto prvky zavádí do katalogu typů akcí a katalogu kvalifikací v rámci jednotného informačního systému.⁸⁸

Formou studia se dle platné interní úpravy oblasti vzdělávání rozumí:

- **denní** – výuka organizovaná pravidelně každý den v pětidenním vyučovacím týdnu v průběhu trvání studia,
- **dálková** – samostatné studium z připravených materiálů a doporučené literatury podle učebních plánů, odlišných od denního studia, spojená s konzultacemi,
- **externí** – samostatné studium podle shodných či obdobných plánů jako denní studium, ale v jiném časovém rozvržení,
- **distanční** – samostatné studium uskutečňované prostřednictvím informačních technologií (e-learning), případně spojené s individuálními konzultacemi,
- **kombinovaná** – střídání denní formy studia s dálkovou, externí či distanční formou.⁸⁹

4.4 Systém řízení a koordinace vzdělávání policistů

Nový systém vzdělávání s sebou přinesl také potřebu nově nastavit systém řízení a koordinace této oblasti. Níže jsou tedy uvedeny nové úkoly a postavení nejen odborných útvarů, ale i škol a školských zařízení v rámci rezortu vnitra.

⁸⁸ Čl. 8 a čl. 9 část druhá nařízení Ministerstva vnitra č. 40/2010, o vzdělávání v policejních školách a školských zařízeních Ministerstva vnitra a v dalších vzdělávacích zařízeních

⁸⁹ Čl. 6 odst. 2 část druhá nařízení Ministerstva vnitra č. 40/2010, o vzdělávání v policejních školách a školských zařízeních Ministerstva vnitra a v dalších vzdělávacích zařízeních

Ministerstvo vnitra ČR:

- plní funkci zřizovatele škol a školských zařízení jménem státu,⁹⁰
- stanovuje obsah a rozsah činnosti policejních škol (organizační složky státu), v případě vzdělávání k plnění dalších odborných požadavků a požadavků na specializaci v odborných činnostech po dohodě s Policejním prezidiem ČR,
- stanoví vyhláškami úpravy pro školy a školská zařízení, které zřizuje,⁹¹
- vydává koncepci vzdělávání policistů a zaměstnanců a koncepci vzdělávání pedagogických pracovníků v resortních školách,
- vydává rámcový vzdělávací program pro studium v oboru bezpečnostně právní činnost,⁹²
- vyslovuje souhlas k akreditaci studijních programů vyšších odborných škol v oblasti bezpečnostních služeb,⁹³
- účastní se jako oznamovatel a zřizovatel rezortních škol řízení ve věci zápisu, změny a výmazu do/z rejstříku škol a školských zařízení,⁹⁴
- stanovuje kapacity škol a školských zařízení Ministerstva vnitra ČR určené pro vzdělávání k získání stupně vzdělání, vzdělávání k plnění dalších odborných požadavků pro policisty a zaměstnance Policie ČR, vzdělávání zaměstnanců Ministerstva vnitra ČR, jazykovou přípravu a vzdělávání na základě mezirezortních dohod s ministerstvy obrany, spravedlnosti a financí,
- registruje školní vzdělávací programy, registrační prvky zavádí do katalogu typů akcí a katalogu kvalifikací informačního systému.

Policejní prezidium ČR:

- identifikuje vzdělávací potřeby a formuluje přímou zakázku škole nebo školskému zařízení Ministerstva vnitra formou profilu absolventa vzdělávacího programu,
- odpovídá za zapracování vládních usnesení v oblasti odborného vzdělávání policistů do profilů absolventa a za plnění úkolů vyplývajících z navazujících rezortních koncepcí,

⁹⁰ § 8 odst. 5 zákona 561/2004 Sb., o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání

⁹¹ § 172 odst. 5 zákona 561/2004 Sb., o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání

⁹² § 4 odst. 3 zákona 561/2004 Sb., o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání

⁹³ § 104 odst. 1 zákona 561/2004 Sb., o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání

⁹⁴ § 152 zákona 561/2004 Sb., o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání

- stanovuje v rámci kapacit škol a školských zařízení, určených pro realizaci školních vzdělávacích programů pro studium k získání dalšího odborného požadavku a pro studium ve specializační přípravě, počet míst pro jednotlivé vzdělávací programy a reguluje jejich obsazování,
- na základě vnější evaluace souladu výsledků vzdělávání se závaznými postupy ve služebních činnostech, realizované na výkonných útvarech Policie ČR, poskytuje školám a školským zařízením Ministerstva vnitra ČR zpětnou vazbu o účinnosti jednotlivých vzdělávacích programů,
- v rámci programového financování zabezpečuje informování správce kapitoly o prioritách pro obnovu a doplnění učebně výcvikové základny škol a školských zařízení Ministerstva vnitra ČR.

Školy a školská zařízení Ministerstva vnitra ČR:

- vydávají školní vzdělávací program⁹⁵ u programů, kde je vydán rámcový vzdělávací program⁹⁶ (po projednání s ministerstvem⁹⁷),
- vydávají školní vzdělávací program u ostatních programů⁹⁸ po projednání s Policejním prezidiem ČR,
- předkládají k akreditaci studijní program pro vyšší odborné vzdělávání po souhlasu ministerstva,⁹⁹ (pokud jde o program, který zajišťuje plnění dalšího odborného požadavku, učiní tak po projednání s Policejním prezidiem ČR),
- realizují vnitřní evaluaci vzdělávání,
- vydávají školní řád.¹⁰⁰

V souladu s výše uvedenými novými úkoly odborných pracovišť souvisejícími s novou koncepcí vzdělávání příslušníků Policie ČR a v souladu s potřebami praktické služby se vzdělávací systém i nadále rozvíjí. Je založen na základních hodnotách pluralitní demokracie, právního státu a ochrany lidských práv, a je koncipován tak, aby odpovídal cílům, jež policie sleduje. Vzdělávání policistů, kteří mají plnit své úkoly

⁹⁵ § 5 odst. 3 zákona 561/2004 Sb., o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání

⁹⁶ § 5 odst. 1 zákona 561/2004 Sb., o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání

⁹⁷ Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy

⁹⁸ § 5 odst. 2 zákona 561/2004 Sb., o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání

⁹⁹ § 104 odst. 1 zákona 561/2004 Sb., o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání

¹⁰⁰ § 30 zákona 561/2004 Sb., o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání

s podporou veřejnosti, probíhá v prostředí, které je co nejbližší společenské realitě. Otevřenost policie vůči společnosti je užitečná i pro dynamiku vzdělávání a výcviku a to hlavně tam, kde se jedná o řešení praktických případů. Zásada otevřenosti a transparentnosti policie se odráží i v přípravě policistů. Všeobecný úvodní výcvik v duchu zásad celoživotního vzdělávání v pravidelných intervalech pokračuje dalším zaškolováním v rámci služby, a v případě potřeby i specializovanou přípravou pro řízení a velení.

Do všech úrovní policejního výcviku je začleněn praktický výcvik v použití síly a v tom, jak je její použití limitováno zásadami lidských práv, zejména Evropskou úmluvou o lidských právech. Vzdělávání využívá nejmodernější a nejefektivnější pedagogické metody a formy a podporuje výchovu výkonných policistů a služebních funkcionářů k zákaznickému principu, který je vnímán jako základní atribut služby. Vzdělávání není dostupné pouze policistům vyslaným ke studiu, ale studovat je možno prostřednictvím Internetu nebo Intranetové sítě Ministerstva vnitra ČR a ve smyslu uznávání výsledků neformálního nebo informálního vzdělávání je možné před zkušební komisí prokázat splnění dílčí nebo úplné kvalifikace. Je zaveden funkční systém zjišťování efektivnosti a úspěšnosti procesu vzdělávání a systém zjišťování spokojenosti zainteresovaných stran. Nové nastavení systému vzdělávání zahrnuje systém celoživotního vzdělávání policistů od jejich přijetí do služebního poměru po celou dobu jeho trvání. Navržený systém je dostatečně flexibilní a je schopen reagovat na vývoj společenských potřeb, bezpečnostních rizik a požadavky vyplývající mimo jiné i z přijetí České republiky do schengenského prostoru. Tímto systémem se dále zkvalitní vzdělávací a výcvikový proces policistů,lepší se definování cílových skupin jednotlivých součástí systému a zvýší se adresnost vzdělávacích a výcvikových programů a jejich kontinuální propojení. Nezbytnou podmínkou fungování je důsledná koordinace celého systému a vytváření objektivní zpětné vazby.¹⁰¹

¹⁰¹ Koncepce celoživotního vzdělávání příslušníků Policie České republiky, schválená 3. 7. 2008 ministrem vnitra

5 Výzkum

5.1 Cíle výzkumu

Cílem praktické části diplomové práce bylo pomocí anonymního dotazníkového šetření zjistit, jak hodnotí samotní policisté svou praktickou a teoretickou připravenost na výkon služby po absolvování základní odborné přípravy a zjistit odpovědi na tyto problémy:

1. sebehodnocení teoretické připravenosti pro výkon zastávané funkce,
2. sebehodnocení praktické připravenosti (úroveň praktických dovedností získaných na škole, školním policejním středisku),
3. podíl školy a školního policejního střediska na celkové připravenosti pro výkon zastávané funkce,
4. hodnocení úrovně pedagogů policejních škol a školních policejních středisek,
5. aktuálnost obsahu profesního vzdělávání ve vztahu k vykonávané služební činnosti.

5.2 Hypotézy výzkumu

Pro výzkum jsem si stanovila následující hypotézy, které měly být potvrzeny nebo vyvráceny:

H1 - Při vzájemném srovnání teoretické a praktické stránky připravenosti policistů k výkonu zastávané funkce vyzní sebehodnocení ve prospěch stránky teoretické.

H2 - Ve srovnání podílu policejních škol Ministerstva vnitra ČR a školních policejních středisek Policie ČR se dá očekávat pozitivnější hodnocení školních policejních středisek.

H3 - Ve srovnání úrovně pedagogických pracovníků je očekáváno pozitivnější hodnocení pracovníků školních policejních středisek Policie ČR, u policejních škol je očekáváno kritické hodnocení jednotlivců.

H4 - Hodnocení aktuálnosti obsahu profesního vzdělávání předpokládám jako spíše pozitivní.

5.3 Cílová skupina, realizace výzkumu

Samotnému výzkumu předcházela předvýzkum na Školním policejním středisku v Praze – Hrdlořezích. Předvýzkum byl proveden s pěti policisty s cílem přesvědčit se, že jsou otázky v dotazníku jasné a srozumitelně položené. Na základě tohoto předvýzkumu byl dotazník ještě doplněn o další otázky a policistům byla na závěr dána možnost se k čemukoliv z tématu dotazníku vyjádřit.

Vlastní výzkum byl realizován na Školním policejním středisku Krajského ředitelství policie hlavního města Prahy v Praze - Hrdlořezích a Školním policejním středisku Krajského ředitelství policie Středočeského kraje v Sadské.

Před samotným výzkumem byli respondenti informováni o účelu dotazníkového šetření a byli ujištěni, že dotazníky jsou naprosto anonymní.

Skupinu respondentů tvořilo 110 policistů. Jednalo se o policisty zařazené v kurzu před vykonáním služební zkoušky. Negativum při výběru výzkumného vzorku byl počet takto oslovených policistů. V době, kdy byl výzkum realizován, bylo v přípravných kurzech realizovaných na školních policejních střediscích, nacházejících se v dojezdové vzdálenosti od místa mého bydliště, pouze 110 policistů a tudíž nemohlo být osloveno větší množství respondentů. Pozitivní byl naopak fakt, že policisté byli shromážděni na učebnách po menších skupinách a dotazníky vyplňovali v mé přítomnosti, tudíž mohli při nejasnostech klást upřesňující otázky a při špatném vyplnění dotazníku jim mohl být předán nový k bezchybnému vyplnění. Návratnost dotazníků byla 100%.

Dle § 12 zákona č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů má příslušník nárok na vykonání služební zkoušky. Služební zkouška se vykoná nejdříve 6 měsíců a nejpozději měsíc před uplynutím doby, na kterou je zařazen do služebního poměru na dobu určitou. § 10 tohoto zákona říká, že do služebního poměru na dobu určitou v trvání 3 let se zařadí příslušník při prvním přijetí do služebního poměru.

Tato cílová skupina byla vybrána zcela záměrně, protože z výše uvedeného vyplývá, že cílovou skupinu tvořili policisté, kteří po přijetí do služebního poměru,

absolvovali základní odbornou přípravu a byli již minimálně dva a půl roku zařazeni v praktickém výkonu služby. Respondenti tak disponovali zkušenostmi z praktického výkonu služby a zároveň měli dostatečné povědomí o tom, jak probíhá výuka v základní odborné přípravě, což jim umožnilo objektivně posoudit, jak je základní odborná příprava připravena na praxi.

5.4 Použité metody

Pro výzkumnou část diplomové práce byla užitá metoda kvantitativního výzkumu, kdy je výsledky možné interpretovat v číselné podobě a pomocí statistických metod.

Ke sběru dat byla využita metoda pro hromadné získávání dat, a to dotazníkové šetření.

V úvodu dotazníku je uvedeno, k jakému účelu bude dotazník sloužit a návod, jakým způsobem ho vyplnit. Dále je dotazník rozdělen do oddílů A – G, kde jsou v jednotlivých oddílech uvedeny jednak rozlišující otázky jako zařazení respondenta v rámci policie a místo, kde absolvoval základní odbornou přípravu, a dále otázky zaměřující se na organizaci vzdělávací akce, hodnocení jejího obsahu, hodnocení jednotlivých vzdělávacích okruhů, celkové zhodnocení a v posledním oddílu se mohli policisté vyjádřit v otevřených otázkách a navrhnout náměty na zlepšení. Policisté mohli hodnotit prostřednictvím škály 1 – 5, stejným systémem jako ve škole, kdy 1 znamená výborné, nejlepší, 5 nedostatečné a nevyhovující. Některé z otázek jsou formulovány tak, že nabízejí možnost výběru mezi dvěma nebo třemi variantami.

V závěru dotazníku je připsáno poděkování za čas, který věnovali jeho vyplnění a spolupráci.

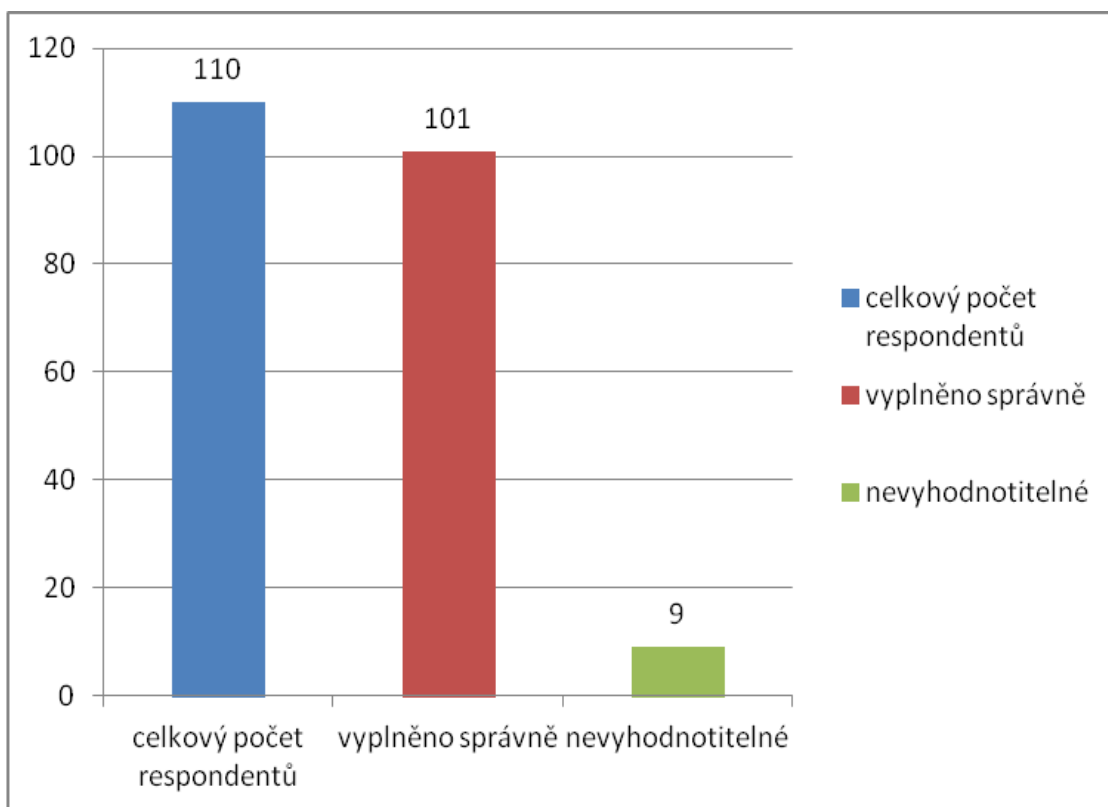
Pro zpracování informací uvedených v dotaznících byly použity programy Microsoft Office Excel, Remark a SPSS, které jsou užívány v rámci odboru vzdělávání, kde pracují, pro provádění evaluace vzdělávacích akcí.

5.5 Shrnutí výsledků

Správnost dotazníků a jejich návratnost

Celkem bylo osloveno 110 respondentů (policistů účastnících se kurzu před vykonáním služební zkoušky). I přesto, že návratnost dotazníků činila 100%, bylo 9 dotazníků vyplněno tak, že je nebylo možné vyhodnotit. Celkový počet správně vyplněných dotazníků byl 101, tj. 92%. Pro přehlednost uvádím tyto informace v grafu.

Graf 1 Přehled návratnosti a správnosti vyplněných dotazníků



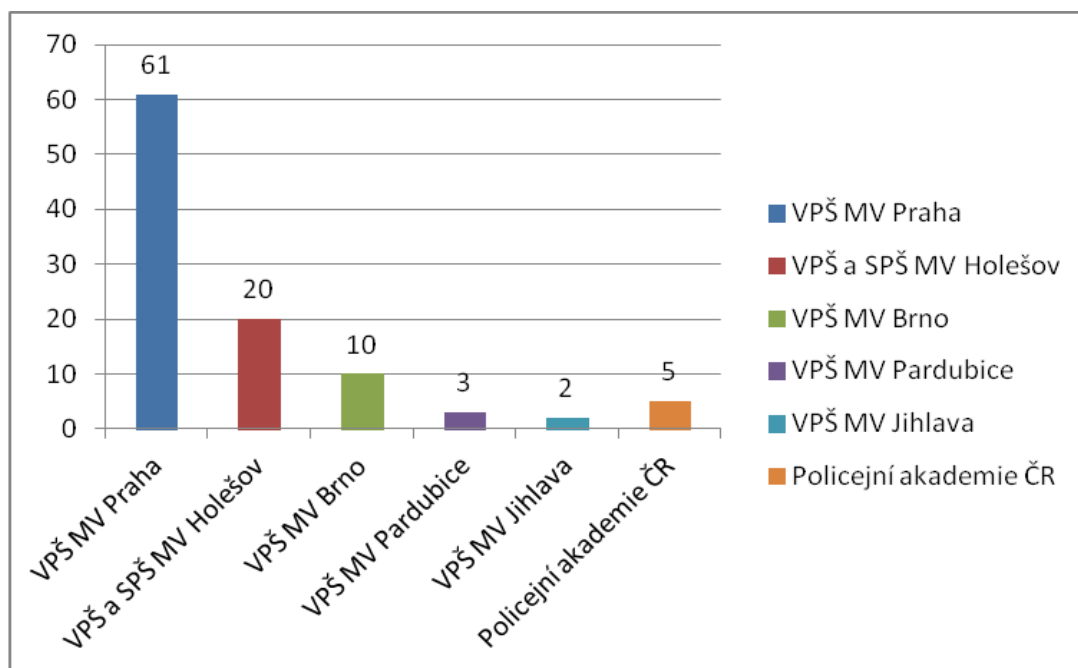
Zdroj: vlastní

Rozdělení respondentů podle škol, kde absolvovali základní odbornou přípravu a podle jejich zařazení v rámci Policie ČR

Z celkového počtu 101 respondentů absolvovalo 61 (60%) policistů základní odbornou přípravu na Vyšší policejní škole MV v Praze, 20 (20%) policistů na Vyšší policejní škole a Střední policejní škole MV v Holešově, 10 (10%) policistů v rámci Vyšší policejní školy MV v Brně, 3 (3%) policisté na Vyšší policejní škole v Pardubicích, 2 (2%) policisté v Jihlavě a 5 (5%) na Policejní akademii ČR.

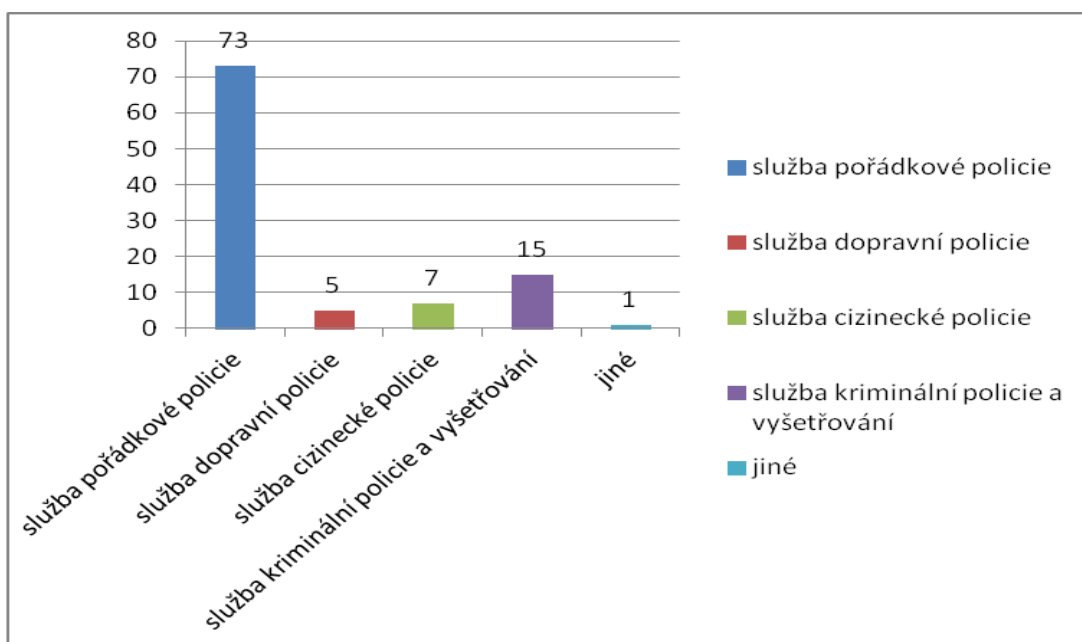
Největší zastoupení ve služebním zařazení policistů měla služba pořádkové policie - 72%, což se dalo očekávat, vzhledem k tomu, že v této službě je zařazeno nejvíce policistů v rámci Policie ČR vůbec. Dále jako své zařazení uvedlo 5 (5%) policistů dopravní službu, 7 (7%) policistů službu cizinecké policie, 15 (15%) policistů službu kriminální policie a vyšetřování a 1 (1%) policista uvedl zařazení jiné než výše uvedené. V následujících grafech jsou znázorněny odpovědi na tyto obecné rozřadující otázky.

Graf 2 Počet respondentů dle škol, kde absolvovali základní odbornou přípravu



Zdroj: vlastní

Graf 3 Zařazení respondentů v rámci Policie ČR



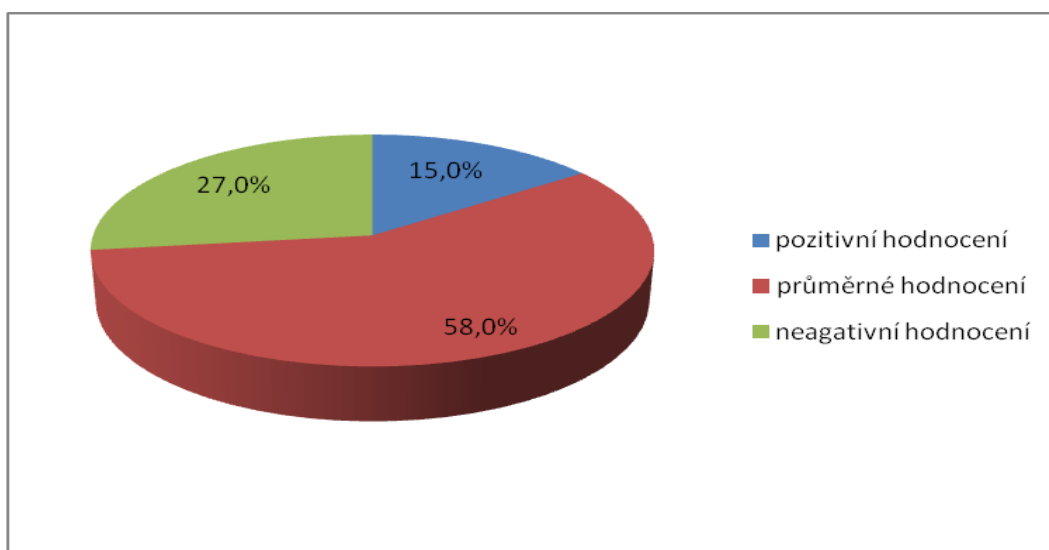
Zdroj: vlastní

Dále se zaměřím na výsledky otázek dle jednotlivých oddílů dotazníku. Pro přehlednost je každá otázka uvedena ve zvláštním grafu.

Organizace vzdělávací akce

Přehled odpovědí na otázku: „*Jak si myslíte, že Vás ZOP připravila na výkon služby?*“

Graf 4 Hodnocení vlastní připravenosti na výkon služby po absolvování ZOP

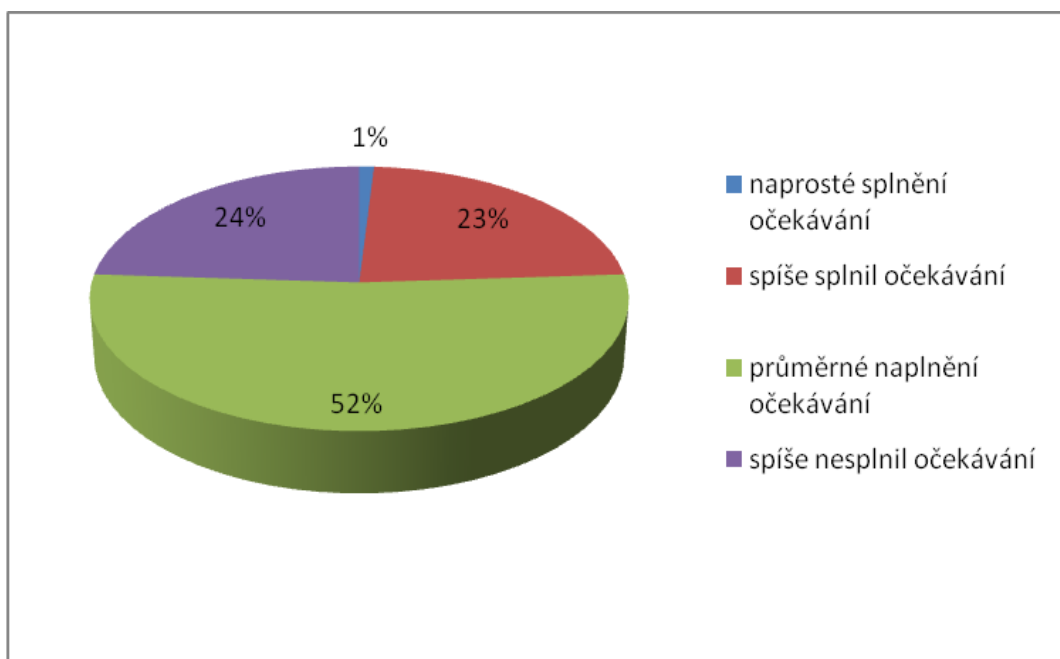


Zdroj: vlastní

K vyhodnocení prvního oddílu otázek, týkajícího se organizace vzdělávací akce je možné konstatovat, že 15% policistů si po absolvování základní odborné přípravy připadalo připravených na výkon služby, kdežto 27% respondentů hodnotilo svou připravenost jako spíše nedostačující. 58% policistů uvedlo, že jsou průměrně připraveni na výkon služby.

Přehled odpovědí na otázku: „Do jaké míry odpovídal skutečný obsah ZOP Vašemu očekávání?“

Graf 5 Skutečný obsah ZOP vs. očekávání účastníka

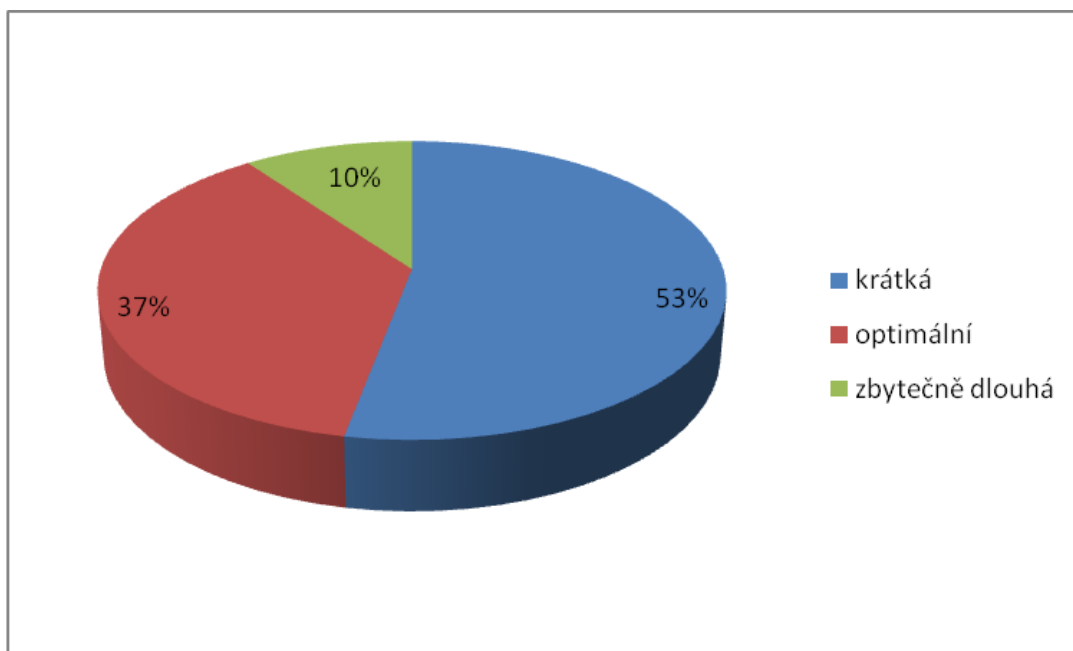


Zdroj: vlastní

K naplnění očekávání ve vztahu ke skutečnému obsahu základní odborné přípravy uvedlo 52% dotazovaných, že základní odborná příprava v průměru naplnila jejich očekávání. 23% policistů odpovědělo, že skutečný obsah základní odborné přípravy spíše splnil jejich očekávání a 24% uvedlo, že spíše nebylo naplněno jejich očekávání ve vztahu k obsahu základní odborné přípravy. Pouze u jednoho respondenta bylo plně naplněno jeho očekávání.

Přehled odpovědí na otázku: „Časová dotace ZOP z pohledu respondenta.“

Graf 6 Hodnocení časové dotace ZOP



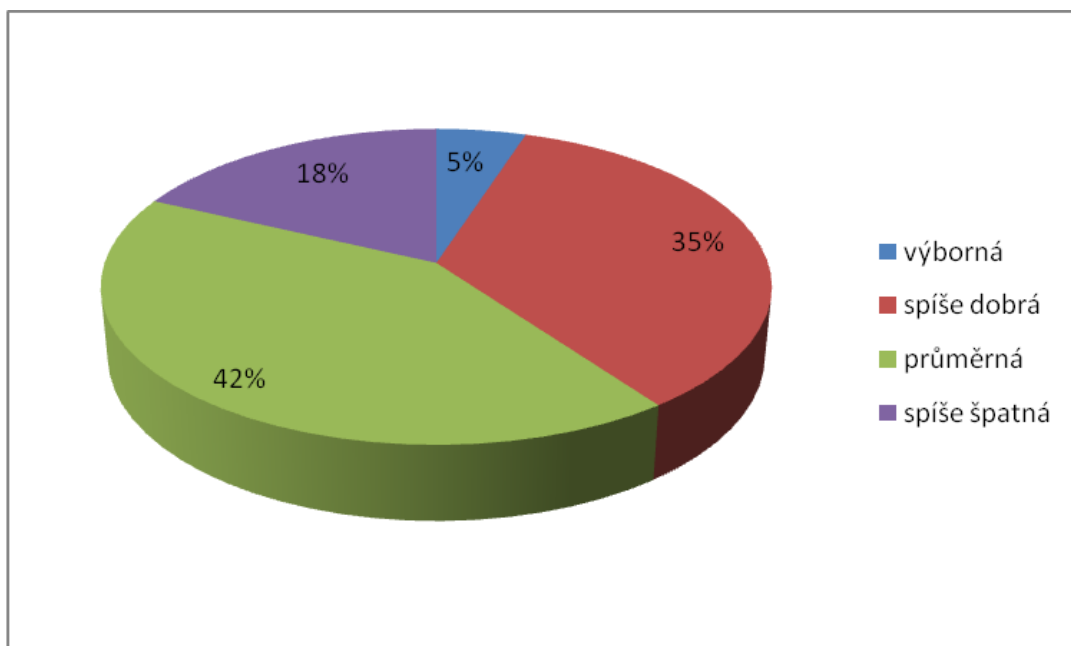
Zdroj: vlastní

Časová dotace základní odborné přípravy je samotnými policisty hodnocena z 53% jako krátká, což se shoduje s názory policistů, které byly vyjádřeny v námětech na zlepšení, které jsou uvedeny níže. 37% policistů hodnotilo časovou dotaci jako optimální a pouze 10% uvedlo, že základní odborná příprava je zbytečně dlouhá.

Hodnocení obsahu základní odborné přípravy

Přehled odpovědí na otázku: „*Jak byste ohodnotil/a svoji teoretickou připravenost pro výkon Vaší funkce?*“

Graf 7 Vlastní hodnocení teoretické připravenosti pro výkon funkce

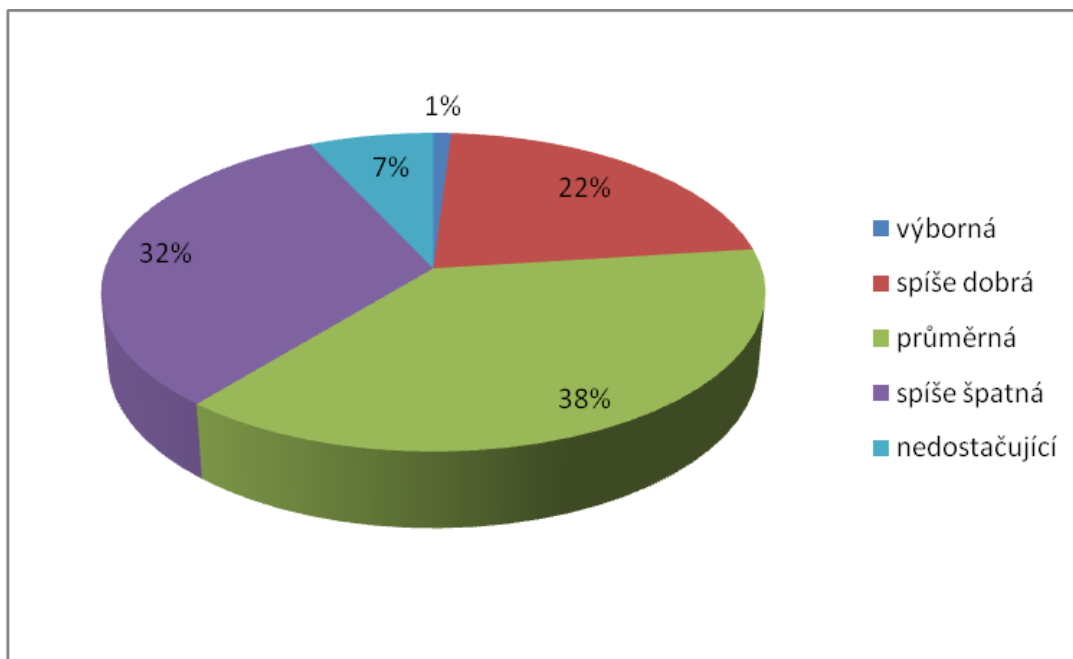


Zdroj: vlastní

Z vyhodnocení oddílu týkajícího se teoretické a praktické připravenosti pro výkon služby vyplývá pozitivnější hodnocení teoretické připravenosti, kdy policisté ze 40% hodnotili svou teoretickou připravenost pozitivně (5% z toho dokonce výborně), 42% dotazovaných uvedlo, že bylo na výkon funkce připraveno průměrně a 18% hodnotilo svou připravenost v oblasti teorie negativně.

Přehled odpovědí na otázku: „*Jak byste ohodnotil/a svoji praktickou připravenost pro výkon Vaší funkce?*“

Graf 8 Vlastní hodnocení praktické připravenosti pro výkon funkce



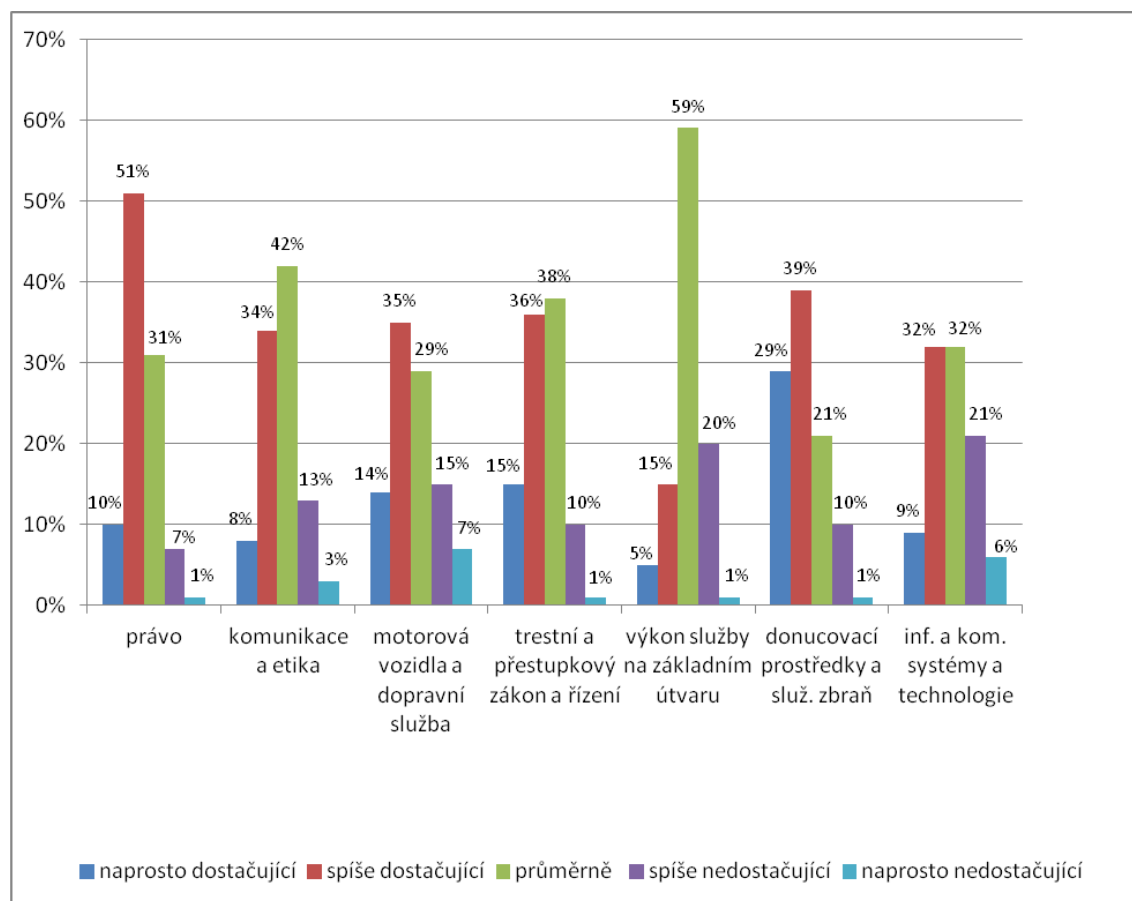
Zdroj: vlastní

U praktické připravenosti na výkon funkce převládlo negativní hodnocení nad pozitivním. Celých 39% policistů uvedlo odpovědi ve škále negativního hodnocení vlastní praktické připravenosti a pouze 23% hodnotilo svou praktickou připravenost po absolvování základní odborné přípravy pozitivně. Průměrně prakticky připravených se vidělo 38% dotazovaných policistů.

Hodnocení jednotlivých vzdělávacích okruhů

Přehled odpovědí k otázce: „Označte, jak Vám dostačoval rozsah informací pro praktický výkon služby?“

Graf 9 Rozsah získaných informací v předmětu ve vztahu k využití pro výkon služby

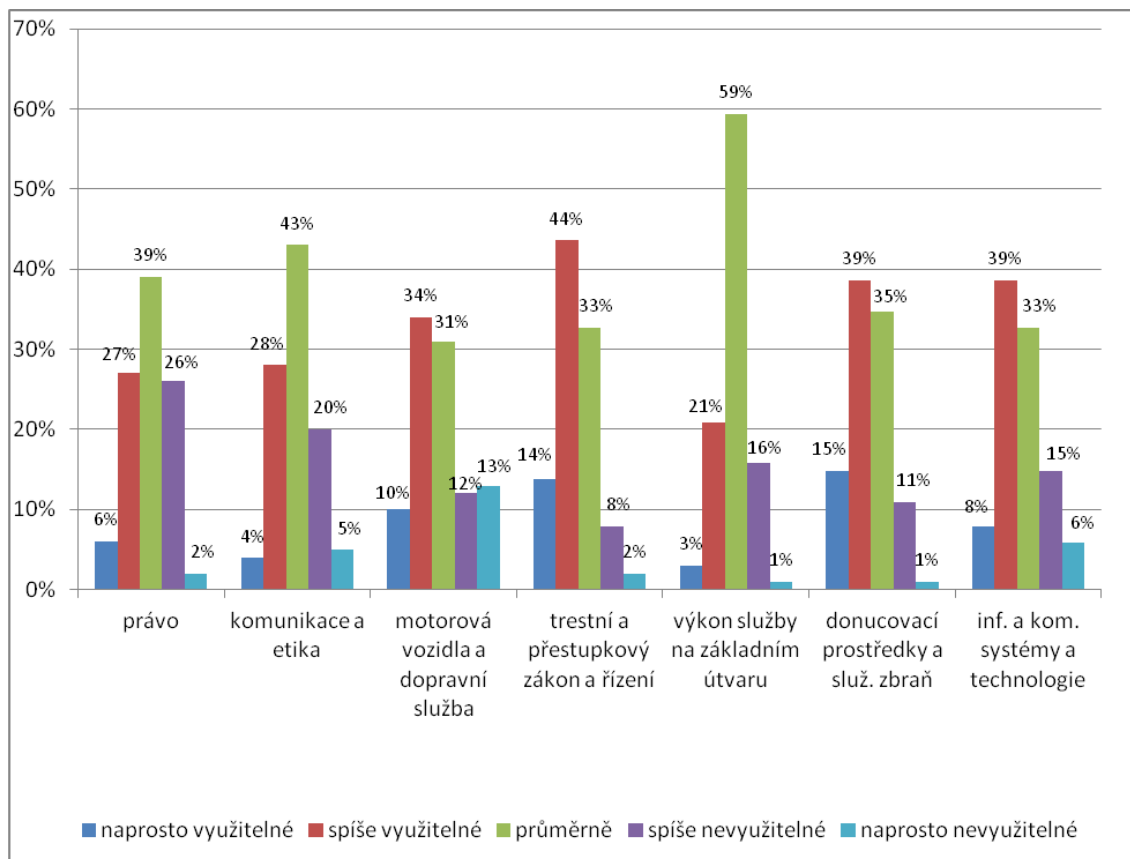


Zdroj: vlastní

Nejlépe hodnotili policisté rozsah informací v rámci předmětu donucovací prostředky a služební zbraň, kdy celých 68% policistů označilo rozsah získaných vědomostí za dostačující a spíše dostačující. 61% dotazovaných dále vyjádřilo svou spokojenost s informacemi získanými v rámci předmětu právo a 51% v oblasti trestního a přestupkového zákona a řízení. Nejhůře byl hodnocen vzdělávací okruh týkající se informačních a komunikačních systémů a technologií, který 27% respondentů označilo v negativní škále.

Přehled odpovědí na otázku: „Uved'te, do jaké míry využíváte získané informace pro plnění služebních povinností?“

Graf 10 Využívání získaných informací pro plnění služebních povinností



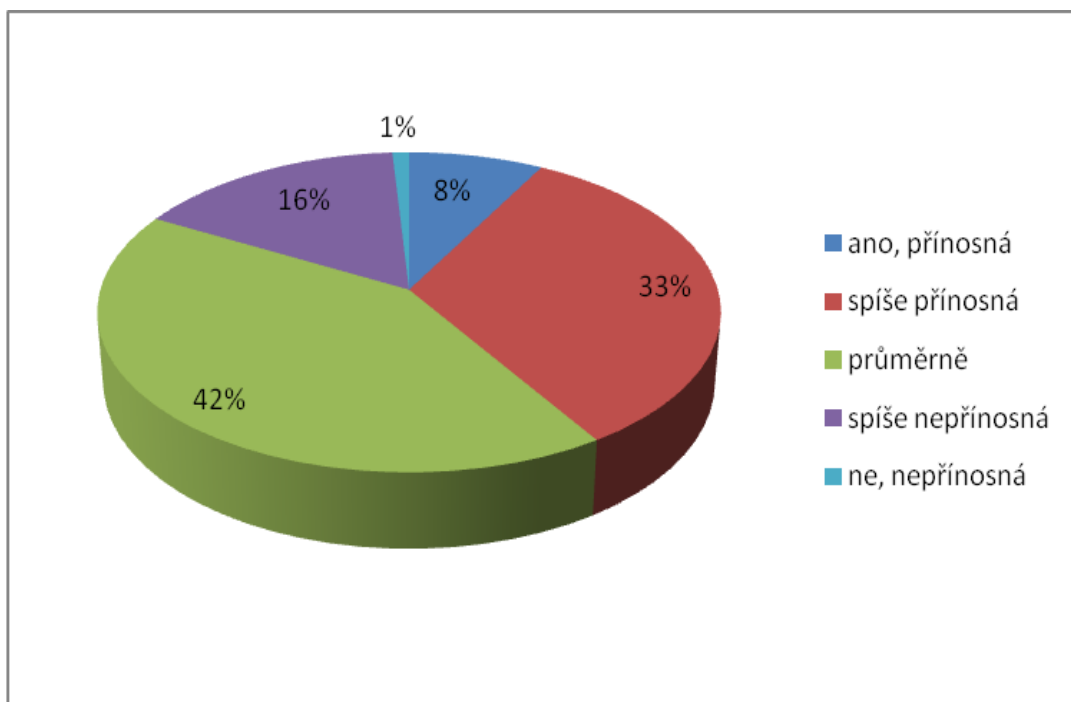
Zdroj: vlastní

58% dotázaných policistů uvedlo, že nejvíce při výkonu služby využívá informace získané v předmětu trestní a přestupkový zákon a řízení, 54% policistů považuje za nejvyužitelnější informace z předmětu donucovací prostředky a služební zbraň a 47% respondentů uvedlo informační a komunikační technnologie, v čemž lze při srovnání s předchozím grafem spatřovat námět na zlepšení rozsahu poskytovaných informací v rámci tohoto vzdělávacího okruhu, neboť policisté potřebují pro výkon služby znalosti z informačních a komunikačních systémů a technologií, ale poskytovaný rozsah informací jim pro řádný výkon služby nestačí.

Celkové hodnocení základní odborné přípravy

Přehled odpovědí na otázku: „Do jaké míry byla pro Vás ZOP přínosná?“

Graf 11 Celková přínosnost základní odborné přípravy

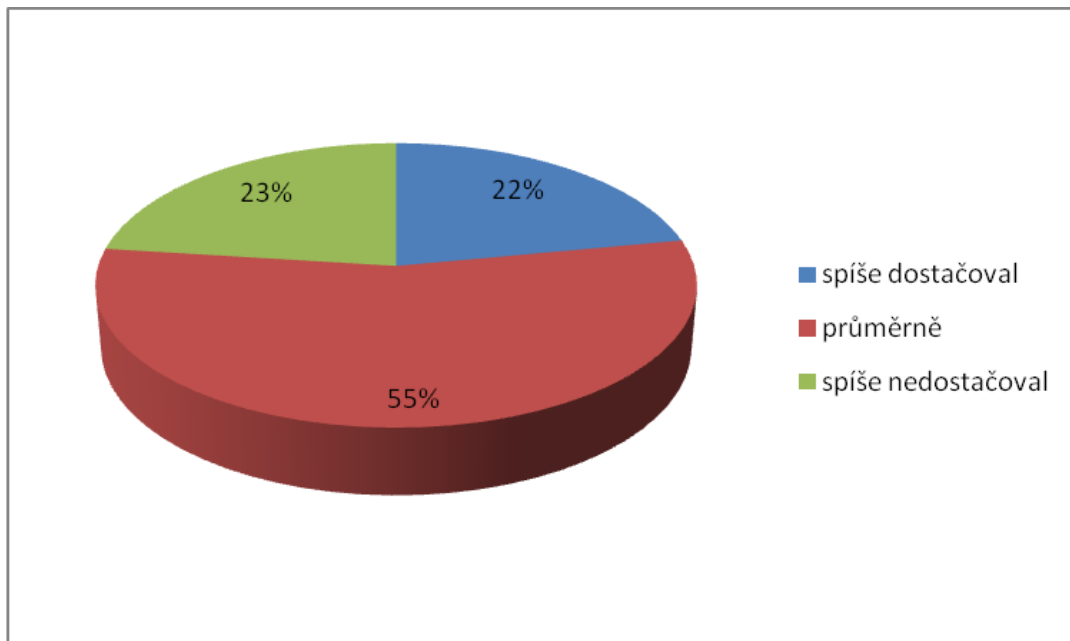


Zdroj: vlastní

Při celkovém zhodnocení základní odborné přípravy vyplynulo z odpovědí dotazovaných policistů, že základní odborná příprava je ze 41% hodnocena jako pozitivní a přínosná, jako průměrně přínosnou ji označilo 42% respondentů a negativně ji hodnotilo 17% dotazovaných.

Přehled odpovědí na otázku: „Označte, jak Vám dostačoval celkový rozsah informací pro praktický výkon služby?“

Graf 12 Přínos celkového rozsahu informací pro praxi

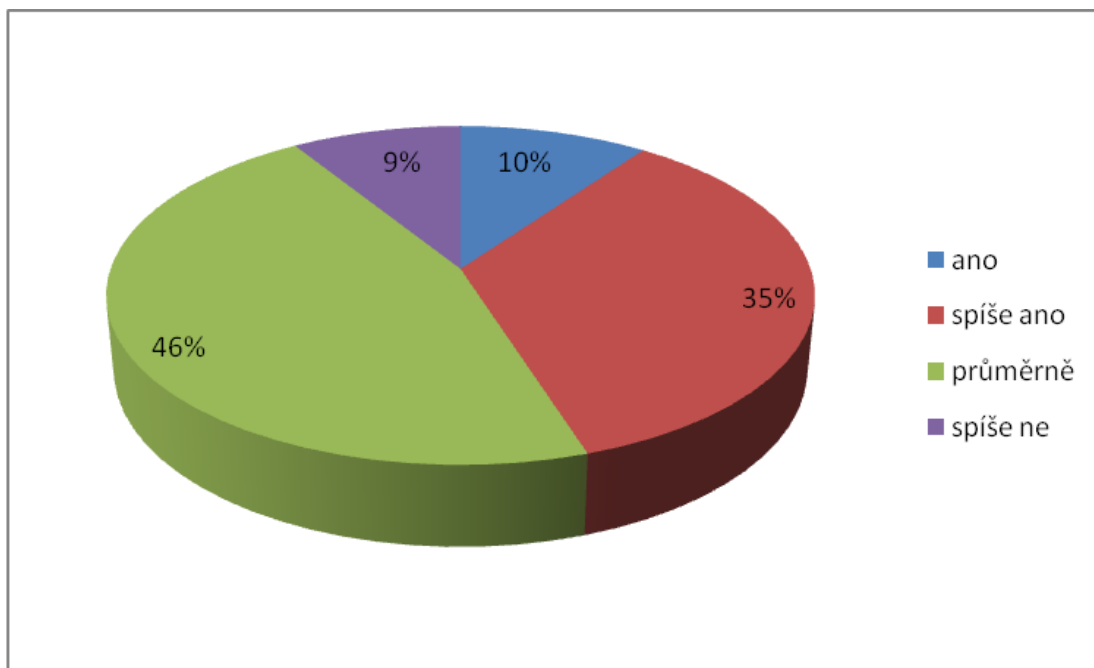


Zdroj: vlastní

U celkového rozsahu informací poskytnutých v rámci základní odborné přípravy nevyužil ani jeden z dotazovaných policistů nejlepší (1) ani nejhorší (5) hodnotící škálu, odpovědi byly vyvážené. 55% policistů považuje celkový rozsah informací za průměrný, spíše pozitivně hodnotilo celkový rozsah 22% a spíše negativně 23% policistů.

Přehled odpovědí na otázku: „*Ohodnořte, jak Vám dostačoval počet vzdělávacích okruhů*“?

Graf 13 Dostatečnost vzdělávacích okruhů v rámci základní odborné přípravy

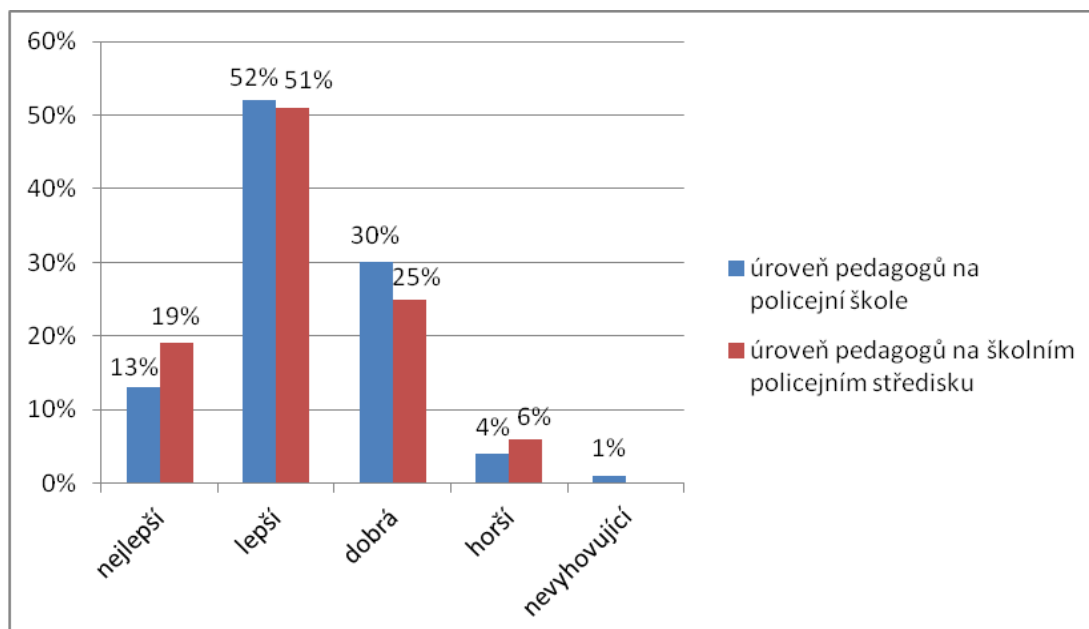


Zdroj: vlastní

Počet vzdělávacích okruhů v rámci základní odborné přípravy podle dotazovaných policistů zjevně není nutné měnit. 45% policistů uvedlo, že jim počet vzdělávacích okruhů připadal dostačující, 46% policistů označilo tento počet za průměrně dostačující a pouze 9% policistů připadal počet vzdělávacích okruhů spíše nedostačující.

Přehled odpovědí na otázku: „*Jak obecně hodnotíte úroveň pedagogů na škole / školním policejním středisku?*“

Graf 14 Hodnocení pedagogů na policejních školách a školních policejních střediscích

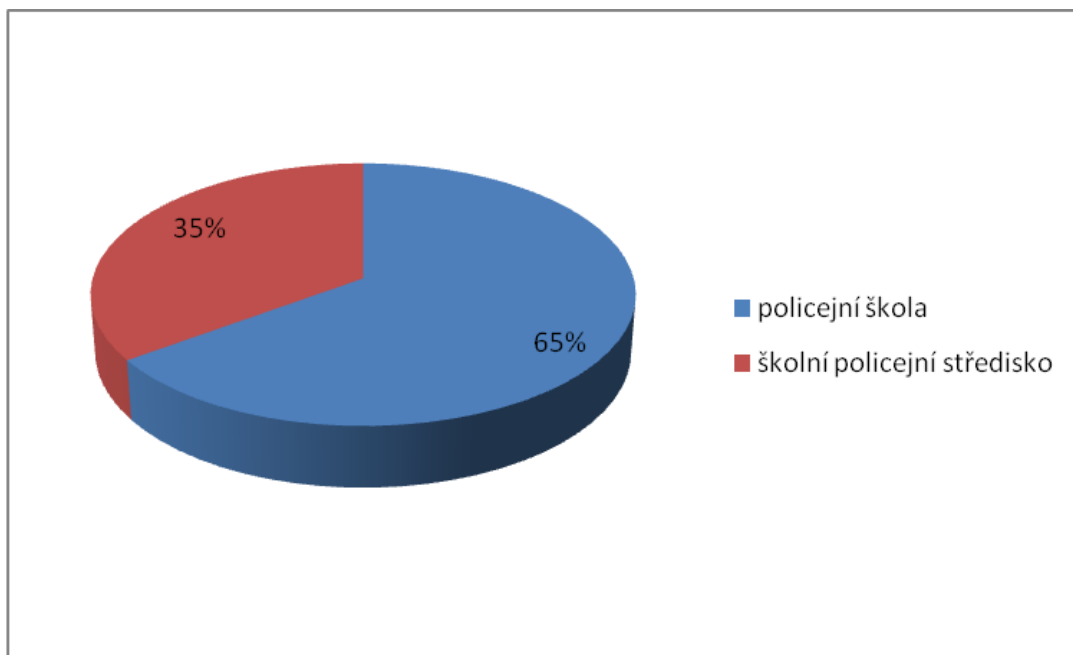


Zdroj: vlastní

Hodnocení úrovně pedagogů v rámci jednotlivých subjektů podílejících se na vzdělávání v rámci základní odborné přípravy vyznělo ve prospěch pedagogů školních policejních středisek, kdy 70% policistů uvedlo pozitivní hodnocení těchto pedagogů oproti 65% policistů, kteří hodnotili pozitivně pedagogy policejních škol.

Přehled odpovědí na otázku: „Který z uvedených subjektů (policejní škola/školní policejní středisko) měl dle vašeho názoru větší podíl na Vaší připravenosti pro výkon služby?“

Graf 15 Podíl policejní školy/školního policejního střediska na připravenosti absolventů základní odborné přípravy na výkon služby



Zdroj: vlastní

Srovnání podílu na připravenosti absolventů základní odborné přípravy vyšlo ve prospěch policejních škol. 65% respondentů uvedlo, že větší podíl na připravenosti na výkon služby měla policejní škola a pouze 35% označilo za přínosnější část absolvovanou na školním policejním středisku.

Výzkumný závěr

V této části budou potvrzeny či vyvráceny jednotlivé předem stanovené hypotézy.

H1 - Při vzájemném srovnání teoretické a praktické stránky připravenosti policistů k výkonu zastávané funkce vyzní sebehodnocení ve prospěch stránky teoretické.

Z vyhodnocení dat vyplynulo, že 40% dotazovaných policistů hodnotilo svou teoretickou připravenost pozitivně (5% z toho dokonce výborně), 18% hodnotilo svou připravenost v oblasti teorie negativně.

Oproti tomu praktickou připravenost na výkon funkce hodnotí 39% policistů jako negativní a 23% hodnotilo svou praktickou připravenost po absolvování základní odborné přípravy pozitivně (viz grafy 7 a 8).

Tato hypotéza byla potvrzena.

H2 - Ve srovnání podílu policejních škol Ministerstva vnitra ČR a školních policejních středisek Policie ČR se dá očekávat pozitivnější hodnocení školních policejních středisek.

Tato hypotéza byla analýzou dat uvedených v dotaznících vyvrácena, neboť 65% policistů uvedlo, že větší podíl na jejich připravenosti na výkon služby měla policejní škola a pouze 35% označilo za přínosnější školní policejní středisko (viz graf 15).

Ačkoliv moje hypotéza nebyla potvrzena, je zde vidět znatelné zlepšení vnímání školní části základní odborné přípravy, která v době stanovování hypotéz pro tuto diplomovou práci byla vnímána spíše jako negativní, zbytečná a kompletně odtržená od praxe.

H3 - Ve srovnání úrovně pedagogických pracovníků je očekáváno pozitivnější hodnocení pracovníků školních policejních středisek Policie ČR, u policejních škol je očekáváno kritické hodnocení jednotlivců.

Provedené šetření vyústilo ve zjištění, že 70% dotazovaných uvedlo pozitivnější hodnocení úrovně pedagogů školních policejních středisek, oproti 65% policistů, kteří

hodnotili pozitivně úroveň pedagogů policejních škol. Dílčí tvrzení o kritickém hodnocení jednotlivců na policejních školách se ukázalo jako pravdivé v otevřených otázkách, kde měli policisté možnost volného vyjádření k tématu uvedenému v dotazníku a značná část dotazovaných kritizovala přílišnou teoretičnost ve výkladu učitelů, neschopnost provázat teorii s praxí, nároky na učení se z paměti a odtrženost vyučujících od reality „na ulici“. Stanovená hypotéza byla potvrzena (viz graf 14).

H4 - Hodnocení aktuálnosti obsahu profesního vzdělávání předpokládám jako spíše pozitivní.

Aktuálnost obsahu základní odborné přípravy má vztah k využitelnosti získaných informací ve výkonu služby. Pravdivost této hypotézy lze tedy odvodit z odpovědí na otázku, do jaké míry jsou využívány získané informace při plnění služebních povinností. U všech vzdělávacích okruhů a probíraných témat převládlo pozitivní hodnocení nad negativním, což znamená, že vyučovaná témata mají svůj smysl a jsou potřebná pro praktický výkon služby (viz graf 10). Stanovená hypotéza byla potvrzena.

Dotazníkovým šetřením a následným zpracováním získaných informací byly získány výsledky, na základě kterých lze říci, že cíl diplomové práce byl splněn.

Na úplný závěr uvádím vyhodnocení otevřených otázek obsažených v dotazníku. Policisté měli na konci dotazníku možnost se vyjádřit k čemukoliv, co souviselo s obsahem a průběhem základní odborné přípravy. Ne všichni tuto možnost využili. Po prostudování návrhů těch, kteří své náměty uvedli, uvádím nejzásadnější problémy, které policisté vidí v souvislosti s tímto druhem profesního vzdělávání.

Podrobněji by policisté uvítali probrat právo (a to zejména trestní právo a zákon o přestupcích), dále tematiku donucovacích prostředků, služební zbraně a taktiky zákroků, problematiku služby pořádkové policie, informační a komunikační technologie (zejména elektronické trestní řízení) a jako poslední praktické a modelové situace.

V námětech na zlepšení nejčastěji uváděli tyto tři:

- zařadit do obsahu více praktický dovedností a modelových situací,

- prodloužit základní odbornou přípravu (kritika obrovského rozsahu látky za minimum času, a tím pádem nedostatek času věnovat se některým důležitým tématům do hloubky), což se ukázalo i při vyhodnocení odpovědí na otázku týkající se časové dotace základní odborné přípravy, kdy 53% policistů hodnotilo časovou dotaci za krátkou,
- propojit teoretické informace s praxí (policisté kritizovali mnoho teorie na úkor praktických dovedností, nedostatečnou provázanost těchto dvou oblastí a málo uváděných praktických příkladů při výuce), což souvisí s potvrzenou hypotézou č.1, kdy si policisté připadají lépe vybaveni teoreticky než prakticky. Pro výkon služby je ovšem zvládnutí praktických dovedností velice důležité a za ideální stav se dá považovat právě schopnost využít naučenou teorii při praktickém plnění služebních povinností.

Závěr

Význam celoživotního vzdělávání je v současné době nevyvratitelný. Zdrojem bohatství a hybnou silou dnešního světa jsou bezpochyby vědomosti a poznatky. Organizace investují do vzdělávání svých zaměstnanců, protože kapitál je možné si půjčit, stroje koupit, ale schopné zaměstnance nepůjčíte ani nekoupíte. Celoživotní vzdělávání se tedy stává zásadní podmínkou prosperity jedince, firem a organizací i celé společnosti. Aby mohl jedinec profesně růst, musí neustále zdokonalovat své znalosti, vědomosti, dovednosti a schopnosti. Vzdělávání dnes však nepomáhá jen v kariérním postupu, ale přispívá k osobnímu a obecnému rozvoji, zkvalitnění života, kultivování myšlení, chování a jednání k druhým, ke světu i sobě samému.

Trendem postmoderní společnosti je individualizace, a to platí i ve vzdělávání. Míra odpovědnosti za profesní připravenost je na straně jednotlivce, v tomto případě policisty, což vede k aktivnímu přístupu k profesnímu seberozvoji. Bezpečnostnímu sboru pak přísluší odpovědnost za vytváření podmínek a příležitostí ke vzdělávání. Tuto skutečnost reflektuje i koncepce celoživotního povinného vzdělávání příslušníků a zaměstnanců Policie ČR.

Celoživotní profesní vzdělávání policistů je ucelený systém, který tvoří formalizované studium na policejních a civilních školách, další profesní vzdělávání (cyklické a jednorázové) a zájmové vzdělávání profesně determinované a profesně využitelné.

Výzkum provedený v této diplomové práci ukázal, že policisté vidí základní stavební kámen svého profesního vzdělávání, jakým základní odborná příprava bezpochyby je, jako přínosný, ale uvedli také dosti významné náměty na jeho zlepšení. Zejména jde o nutnost zaměřit vzdělávání v rámci základní odborné přípravy více na praktické dovednosti a jejich provázanost s teorií. Domnívám se, že tento nedostatek je nutné napravit a to z toho důvodu, že policejní služba je především o zvládnutí praktických situací v terénu, o jednání s občany a ve značném počtu případů se jedná o situace, kdy dochází k ohrožení života a zdraví nejen samotných policistů ale i nezúčastněných osob. V takových okamžicích je důležité vědět, jak zareagovat a při zákrocích zkombinovat potřebnou praxi s naučenou teorií. Realizace zákroku musí být kompatibilní a propojená v rovině právního aspektu řešení služebních úkolů, volby

správného jednání (taktických postupů k dosažení stanoveného cíle a správné komunikace), zvládnutí technických prostředků přidělených pro výkon služby a administrativního aspektu.

Jedním z návrhů, jak zlepšit výše uvedené problémy, by mohlo být zintenzivnění spolupráce s odbornou praxí. Zlepšení komunikace pedagogů policejních škol s odborníky přímo z výkonu služby a zavedení pravidelných stáží pedagogů na různých policejních útvarech dle konkrétní problematiky by zabránilo odtržení výuky od profesní reality a udržovalo by neustálou aktuálnost obsahu vzdělávání.

Po dohodě s vedoucím odboru vzdělávání Policejního prezidia ČR budou výstupy z této práce využity pro zhodnocení stávajícího stavu, dotazník bude využit k provedení výzkumu na dalších školních policejních střediscích krajských ředitelství policie a výsledky budou zapracovány do právě vytvářeného návrhu na změnu v základní odborné přípravě.

Resumé

Tato diplomová práce se věnuje tématu „Celoživotní vzdělávání zaměstnanců jako součást firemní kultury“. Je rozdělena na teoretickou a výzkumnou (praktickou) část a celkově obsahuje 5 hlavních kapitol.

V první kapitole jsou popsány základní pojmy související se vzděláváním obecně, vzděláváním dospělých, firemní kulturou a firemním vzděláváním.

Druhá kapitola vymezuje základní filozofická východiska vzdělávání u Policie ČR, historický náhled na vývoj policejního vzdělávání a základní právní rámec, o který se vzdělávání v Policii ČR opírá.

Třetí kapitola je zaměřena na oblast zabezpečení celého systému policejního vzdělávání, vychází ze schválené koncepce celoživotního vzdělávání příslušníků Policie ČR, věnuje se institucím, které toto vzdělávání zabezpečují včetně mezinárodní spolupráce a financování policejního vzdělávání.

Ve čtvrté kapitole je vymezena charakteristika nově nastaveného fungujícího systému vzdělávání policistů, jsou zde vymezeny jednotlivé druhy přípravy, kdy je podrobněji nahlíženo na základní odbornou přípravu a dominantní prvek další odborné přípravy, kterým je služební příprava. Dále jsou v této části vymezeny pojmy profil absolventa a vzdělávací program. Kapitulu uzavírá vymezení nových úkolů jednotlivých subjektů zabezpečujících policejní vzdělávání a nastavení systému řízení.

Praktická část diplomové práce obsahuje výzkum provedený mezi policisty před vykonáním služební zkoušky. Cílem výzkumu bylo prostřednictvím dotazníkového šetření zjistit připravenost policistů na výkon služby po absolvování základní odborné přípravy v době, kdy už mají odslouženo v praktickém výkonu více než dva roky, dále zjistit úroveň pedagogů v rámci subjektů podílejících se na profesním vzdělávání policistů a aktuálnost obsahu vzdělávání.

Na základě analýzy dat lze konstatovat, že uvedené cíle byly naplněny, i když potvrzeny byly jen tři hypotézy z celkových čtyř stanovených.

Anotace

Tato diplomová práce pojednává o celoživotním vzdělávání zaměstnanců jako součásti firemní kultury a je zaměřena na vzdělávání příslušníků Policie ČR. Definuje obsah pojmů výchova, vzdělávání dospělých, firemní vzdělávání a firemní kultura. Zabývá se historickým vývojem vzdělávání v rámci Policie ČR od roku 1990, vymezuje právní rámec vzdělávání, jeho institucionální a finanční zabezpečení a charakterizuje obsah, cíle a formy nově nastaveného systému vzdělávání u Policie ČR, který byl nastartován reformou Policie ČR a vydáním koncepce celoživotního vzdělávání příslušníků Policie ČR.

Praktická část je věnována průzkumu, který je zaměřen na zjišťování praktické připravenosti policistů pro výkon služby po absolvování základní odborné přípravy.

Klíčová slova

celoživotní vzdělávání, firemní kultura, Policie ČR, policejní vzdělávání, základní odborná příprava, reforma Policie ČR, koncepce celoživotního vzdělávání policistů

Anotation

This diploma thesis discusses the lifelong education of employees as part of corporate culture and is aimed at training Czech Republic police officers. It defines the content of the concepts of education, adult education, corporate training and corporate culture. It deals with the historical development of education in the Czech Republic police department since 1990, defines the legal framework of education, institutional and financial security, and describes the content, objectives and forms of the new training system of the Czech Republic police, which was launched with the police reform and the release of the concept of lifelong education of the Czech Republic police officers.

The practical part is devoted to a survey aimed at identifying practical readiness of the police officers for the exercise of the police service after completing the basic specialized training.

Key words

lifelong education, corporate culture, Czech Republic police, police education, basic specialized education, reform of the Czech Republic police, conception of lifelong education for police officers

Seznam literatury:

Prameny:

1. Zákon č. 273/2008 Sb., o Policii České republiky
2. Zákon č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů
3. Zákon č. 561/2004 Sb., o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání (školský zákon)
4. Reforma Policie ČR, Koncepce celoživotního vzdělávání příslušníků Policie ČR, Č. j. MV- 16511-1/VO-2008, ze dne 3. 7. 2008
5. Rámcový vzdělávací program, základní odborná příprava pro policisty služby pořádkové a služby dopravní policie zařazené ve 3. a 4. tarifní třídě, MV-18222-8/VO-2009, platný od 1. 9. 2009
6. Nařízení Ministerstva vnitra č. 40/2010, o vzdělávání v policejních školách a školských zařízeních Ministerstva vnitra a v dalších vzdělávacích zařízeních
7. Závazný pokyn policejního prezidenta č. 4/2009, o provádění služební přípravy příslušníků Policie ČR
8. Závazný pokyn policejního prezidenta č. 1/2003, kterým se stanoví postupy v oblasti vzdělávání příslušníků Policie ČR

Literatura:

9. ARMSTRONG, Michael. *Řízení lidských zdrojů*. Praha: Grada, dotisk 2005. ISBN 80-247-0469-2
10. ARMSTRONG, Michael. *Jak být ještě lepším manažerem*. Praha: Victoria Publishing, a.s., 1995. ISBN 80-85865-66-1
11. BARTÁK, Jan. *Vzdělávání ve firmě*. Praha: Alfa Publishing, 2007. ISBN 978-80-86851-68-6
12. BARTOŇKOVÁ, Hana. *Firemní vzdělávání*. 1. vyd. Praha: Grada, 2010. ISBN 978-80-247-2914-5
13. BARTOŇKOVÁ, Hana., ŠIMEK, Dušan. *Andragogika*. Olomouc: Středisko distančního vzdělávání, 2002
14. BEDRNOVÁ, Eva, NOVÝ, Ivan. a kol. *Psychologie a sociologie řízení*. Praha: Management Press, 1998. ISBN 80-85943-57-3

15. BENEŠ, Milan. *Andragogika*. 1. vyd. Praha: Grada Publishing, 2008. ISBN 978-80-247-2580-2
16. BENEŠ, Milan. *Andragogika - teoretické základy*. 1. vyd. Praha: Eurolex Bohemia, 2003. ISBN 80-86432-23-8
17. BLÁHA, Jiří, MATEJČIČEK, Aleš, KAŇÁKOVÁ, Zdeňka. *Personalistika pro malé a střední firmy*. 1. vyd. Brno: CP Books, 2005. ISBN 80-251-0374-9
18. BROOKS, Ian. *Firemní kultura - jedinci, skupiny, organizace a jejich chování*, Brno: Computer Pres 2003. ISBN 80-7226-763-9
19. DRUCKER, Peter F. *Fungující společnost*. Praha: Management Press, 2004. ISBN 80-7261-098-8
20. HRONÍK, František. *Rozvoj a vzdělávání pracovníků*. 1. vyd. Praha: Grada Publishing, 2007. ISBN 978-80-247-1457-8
21. Kolektiv autorů. *Lidský kapitál a vzdělávací marketing v andragogickém pohledu*. Edice andragogika. Praha: Eurolex Bohemia, 2004. ISBN80-86861-04-X
22. KOUBEK, J. *Řízení lidských zdrojů: Základy moderní personalistiky*. 2. vyd. Praha: Management Press, 1997. ISBN 80-85943-51-4
23. KRAUS, Blahoslav, POLÁČKOVÁ, Věra. *Člověk-prostředí-výchova*. Brno: Paido, 2001. ISBN 80-7315-004-2
24. MILKOVICH, G. T., BOUDREAU, J. W. *Řízení lidských zdrojů*. 1. vyd. Praha: Grada Publishing, 1993. ISBN 80-85623-29-3
25. MUŽÍK, Jaroslav. *Androdidaktika*. 2. vyd. Praha: ASPI Publishing, 2004. ISBN 80-7357-045-9
26. MUŽÍK, Jaroslav. *Didaktika profesního vzdělávání dospělých*. Plzeň: Fraus, 2005. ISBN 80-7238-220-9
27. MUŽÍK, Jaroslav. *Řízení vzdělávacího procesu*. Andragogická didaktika. Praha: Wolters Kluwer ČR, a.s., 2011. ISBN 978-80-7357-581-6
28. PALÁN, Zdeněk. *Výkladový slovník vzdělávání dospělých*. Praha: DAHA, 1997. ISBN 80-902232-1-4.
29. PALÁN, Zdeněk. *Výkladový slovník Lidské zdroje*. Praha: Academia, 2002. ISBN 80-200-0950-7
30. PALÁN, Zdeněk. *Základy andragogiky*. Praha: Vysoká škola Jana Amose Komenského, 2003. ISBN 80-86723-03-8
31. PFEIFER, Luděk, UMLAUFOVÁ, Miroslava. *Firemní kultura*. Praha: Grada, 1993. ISBN 80-7169-018-X

32. PLAMÍNEK, J. *Vedení lidí, týmů a firem*. 3. vyd. Praha: Grada, 2008. ISBN 80-247-0403-X
33. ŠIGUT, Zdeněk. *Firemní kultura a lidské zdroje*. Praha: ASPI, 2004. ISBN 80-7357-046-7
34. TICHÁ, Ivana. *Učí se organizace*. Praha: Alfa Publishing, 2005. ISBN 80-86851-19-2
35. VYSEKALOVÁ, Jitka, MIKEŠ, Jiří. *Image a firemní identita*. Praha: Grada, 2009. ISBN 978-80-247-2790-5

Jiné zdroje:

36. GREGAR, Aleš. *Řízení lidských zdrojů*. Brno: Institut mezioborových studií, 2008
37. MÜHLPACHR, Pavel. *Andragogika*. Brno: Institut mezioborových studií, 2010
38. RADVAN, Eduard., VAVŘÍK, Michal. *Metodika psaní odborného textu a výzkumu v sociálních vědách*. Brno: Institut mezioborových studií, 2009
39. ŠAŠEK, Čestmír. *Vzdělávání nebude bič*. In *Policista*, Praha: MV ČR, č. 6, roč. 2004, s. 30. ISSN neuváděno
40. ŠAŠEK, Čestmír. *Čtyři části celku*. In *Policista*, Praha: MV ČR, č. 4, roč. 2009, s. 30. ISSN neuváděno
41. ŠAŠEK, Čestmír. *Systém vzdělávání příslušníků policie a nové vývojové trendy z pohledu výsledků twinningového projektu Phare – CZ98/IB/JH/02*. In *Policista*, Praha: MV ČR, č. 4, roč. 2001, s. 39. ISSN neuváděno
42. ŠAŠEK, Čestmír. *Reforma policie a její odraz v systému profesní přípravy příslušníků Policie ČR*. In *Czech Defence Industry & Security Review*, Praha: Military Systém Line, s.r.o., č. 2, roč. 2009, s. 82. ISSN 1802-4300
43. VÍZDAL, František. *Psychologie řízení*. Brno: Institut mezioborových studií, 2007
44. *Systém základní odborné přípravy příslušníků Policie ČR – informace*, č. j. PPR-22968-1/ČJ-2009-99OP-OV, ze dne 6. 11. 2009

Internetové zdroje:

45. www.policie.cz

46. www.mvcr.cz

47. www.mepa.net

48. www.iaca.int

49. www.cepola.europa.eu

50. vnitřní intranetová síť Policie ČR a Ministerstva vnitra ČR

Přílohy:

DOTAZNÍK - praxe 2 a více let po základní odborné přípravě

Dobrý den,

Jmenuji se Lucie Linhartová a studuji magisterské studium na Institutu mezioborových studií v Brně. Dostáváte do rukou dotazník, který se snaží o bližší zjištění toho, jak naplňuje svůj cíl základní odborná příprava pro Vaši jak teoretickou, tak i praktickou připravenost pro výkon zastávané funkce u Policie ČR.

U každé otázky **pečlivě začerněte (NEKŘÍŽKOVAT) pouze jeden kroužek** té odpovědi, která nejvíce vyjadřuje Váš názor. Nepoužívejte, prosím, fix! Hodnotící stupnice je jako ve škole, tj. 1= výborné, nejlepší; 5= nedostatečné, nevyhovující). Uvádím vzor vyplnění kroužku:

výborné, nejlepší	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	nedostatečné, nevyhovující
	1	2	3	4	5	

A. Kde jste absolvoval ZOP?

B. Vaše zařazení:

- | | |
|---|-----------------------|
| Služba pořádkové policie | <input type="radio"/> |
| Služba dopravní policie | <input type="radio"/> |
| Služba cizinecké policie | <input type="radio"/> |
| Služba kriminální policie a vyšetřování | <input type="radio"/> |
| Jiné | <input type="radio"/> |

C. Organizace vzdělávací akce:

- | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|---|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| Jak si myslíte, že Vás ZOP připravila pro výkon služby? | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Do jaké míry odpovídal skutečný obsah ZOP Vašemu očekávání? | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Časová dotace ZOP byla dle Vašeho názoru | | | | | |
| - krátká | <input type="radio"/> | | | | |
| - optimální | <input type="radio"/> | | | | |
| - zbytečně dlouhá | <input type="radio"/> | | | | |

D. Hodnocení obsahu ZOP

- | | | | | | |
|---|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| Jak byste ohodnotil/a svoji teoretickou připravenost pro výkon Vaší funkce? | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Jak byste ohodnotil/a svoji praktickou připravenost pro výkon Vaší funkce? | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

E. Hodnocení jednotlivých vzdělávacích okruhů

PRÁVO

- | | | | | | |
|--|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| Označte, jak Vám dostačoval rozsah informací pro praktický výkon služby? | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Uveďte, do jaké míry využíváte získané informace pro plnění služebních povinností? | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

KOMUNIKACE A ETIKA

- | | | | | | |
|--|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| Označte, jak Vám dostačoval rozsah informací pro praktický výkon služby? | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Uveďte, do jaké míry využíváte získané informace pro plnění služebních povinností? | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

MOTOROVÁ VOZIDLA a DOPRAVNÍ SLUŽBA

Označte, jak Vám dostačoval rozsah informací pro praktický výkon služby?

Uvedte, do jaké míry využíváte získané informace pro plnění služebních povinností?

TRESTNÍ ZÁKON, ZÁKON O PŘESTUPCÍCH,

TRESTNÍ A PŘESTUPKOVÉ ŘÍZENÍ

Označte, jak Vám dostačoval rozsah informací pro praktický výkon služby?

Uvedte, do jaké míry využíváte získané informace pro plnění služebních povinností?

VÝKON SLUŽBY NA ZÁKLADNÍM ÚTVARU

Označte, jak Vám dostačoval rozsah informací pro praktický výkon služby?

Uvedte, do jaké míry využíváte získané informace pro plnění služebních povinností?

DONUCOVACÍ PROSTŘEDKY A SLUŽEBNÍ ZBRAŇ

Označte, jak Vám dostačoval rozsah informací pro praktický výkon služby?

Uvedte, do jaké míry využíváte získané informace pro plnění služebních povinností?

INFORMAČNÍ A KOMUNIKAČNÍ SYSTÉMY

A TECHNOLOGIE

Označte, jak Vám dostačoval rozsah informací pro praktický výkon služby?

Uvedte, do jaké míry využíváte získané informace pro plnění služebních povinností?

F. Celkové hodnocení ZOP

Do jaké míry byla pro Vás ZOP přínosná?

Označte, jak Vám dostačoval celkový rozsah informací pro praktický výkon služby.

Ohodnotte, jak Vám dostačoval počet vzdělávacích okruhů.

Jak obecně hodnotíte úroveň pedagogů?

na škole

- na školním policejním středisku

Který z níže uvedených subjektů měl dle Vašeho názoru větší podíl na Vaší připravenosti pro výkon služby?

- škola

- školní policejní středisko

G. Náměty pro zlepšení

Která témata byste doporučoval/a probrat podrobněji?

.....

Je nějaké téma, které Vám scházelo pro praxi a které byste zařadil/a do obsahu ZOP?

.....

Je nějaké téma, které byste vyřadil/a ze ZOP?

.....

Pokud chcete cokoliv dodat, rozvést, komentovat, glosovat – využijte tuto stránku dotazníku a pište, prosím, čitelně.

Ráda bych Vám poděkovala za Váš čas, který jste věnovali vyplnění tohoto dotazníku.

Lucie Linhartová