

# Formy a metody vzdělávání dospělých

Lubomír Doležal

---

Bakalářská práce  
2015

 Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně  
Fakulta humanitních studií

---

  
INSTITUT  
MEZIOBOROVÝCH STUDIÍ

Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně

Fakulta humanitních studií

Institut mezioborových studií

akademický rok: 2014/2015

## ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

(PROJEKTU, UMĚLECKÉHO DÍLA, UMĚLECKÉHO VÝKONU)

Jméno a příjmení: **Lubomír Doležal**  
Osobní číslo: **H128009**  
Studijní program: **B7507 Specializace v pedagogice**  
Studijní obor: **Sociální pedagogika**  
Forma studia: **kombinovaná**

Téma práce: **Formy a metody vzdělávání dospělých**

### Zásady pro vypracování:

Zadané téma bude zpracováno podle pokynů obsažených v SR UTB ve Zlíně č. 7/2014, včetně příloh, případně podle dalších materiálů. Zejména bude dbáno na dodržování zásad publikační etiky a pravidel společensko vědního výzkumu. Průběžné výsledky práce budou pravidelně konzultovány s vedoucím bakalářské práce.

S vědomím těchto zásad a pravidel a po konzultaci s vedoucím bude práce zaměřena:

- na vzdělávání dospělých v rámci Hasičského záchranného sboru České republiky;
- na to, zda jsou používané formy a metody výuky v této organizaci vhodné jak z hlediska školené problematiky, tak z hlediska školených osob a zda v rámci vzdělávání sboru došlo k vývoji těchto forem a metod výuky (v horizontu cca posledních 10 let);
- z hlediska sociální pedagogiky pak přiblížit podmínky pro odborné vzdělávání a jejich vývoj v Hasičském záchranném sboru ČR.

Součástí práce bude empirické šetření event. realizovaný výzkum (kvantitativní, kvalitativní, smíšený) zaměřený na efektivnost vzdělávání v rámci HZS ČR.

Rozsah bakalářské práce:

Rozsah příloh:

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

Seznam odborné literatury:

Barták J., Základní kniha lektora/trenéra, Praha: Votobia, 2003, ISBN 80-7220-158-1.

Beneš M., Andragogika, Praha: Grada, 2008, ISBN: 978-80-247-2580-2.

Mužik J., Didaktika profesního vzdělávání dospělých, Plzeň: Fraus, 2005, ISBN 80-7238-220-9.

Palán, Z., Langer, T. Základy andragogiky, Praha: UJAK, 2008, ISBN 978-80-86723-58-7.

Vodák, J., Kuchaříková A. Efektivní vzdělávání zaměstnanců, Praha: Grada, 2007, ISBN 978-80-247-1904-7.

Vedoucí bakalářské práce: **PhDr. Mgr. Zdeněk Šigut, Ph.D.**  
Institut mezioborových studií

Datum zadání bakalářské práce: **15. prosince 2014**

Termín odevzdání bakalářské práce: **30. dubna 2015**

Ve Zlíně dne 15. prosince 2014

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



  
doc. PhDr. Miloslav Jůzl, Ph.D.  
ředitel ústavu

### **Prohlašuji, že**

- beru na vědomí, že odevzdáním bakalářské práce souhlasím se zveřejněním své práce podle zákona č. 111/1998 Sb. o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů (zákon o vysokých školách), ve znění pozdějších právních předpisů, bez ohledu na výsledek obhajoby;
- beru na vědomí, že bakalářská práce bude uložena v elektronické podobě v univerzitním informačním systému dostupná k prezenčnímu nahlédnutí, že jeden výtisk bakalářské práce bude uložen v příruční knihovně Fakulty humanitních studií Univerzity Tomáše Bati ve Zlíně a jeden výtisk bude uložen u vedoucího práce;
- byl/a jsem seznámen/a s tím, že na moji bakalářskou práci se plně vztahuje zákon č. 121/2000 Sb. o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů (autorský zákon) ve znění pozdějších právních předpisů, zejm. § 35 odst. 3;
- beru na vědomí, že podle § 60 odst. 1 autorského zákona má UTB ve Zlíně právo na uzavření licenční smlouvy o užití školního díla v rozsahu § 12 odst. 4 autorského zákona;
- beru na vědomí, že podle § 60 odst. 2 a 3 autorského zákona mohu užít své dílo – bakalářskou práci nebo poskytnout licenci k jejímu využití jen připouští-li tak licenční smlouva uzavřená mezi mnou a Univerzitou Tomáše Bati ve Zlíně s tím, že vyrovnání případného přiměřeného příspěvku na úhradu nákladů, které byly Univerzitou Tomáše Bati ve Zlíně na vytvoření díla vynaloženy (až do jejich skutečné výše) bude rovněž předmětem této licenční smlouvy;
- beru na vědomí, že pokud bylo k vypracování bakalářské práce využito softwaru poskytnutého Univerzitou Tomáše Bati ve Zlíně nebo jinými subjekty pouze ke studijním a výzkumným účelům (tedy pouze k nekomerčnímu využití), nelze výsledky bakalářské práce využít ke komerčním účelům;
- beru na vědomí, že pokud je výstupem bakalářské práce jakýkoliv softwarový produkt, považují se za součást práce rovněž i zdrojové kódy, popř. soubory, ze kterých se projekt skládá. Neodevzdání této součásti může být důvodem k neobhájení práce.

### **Prohlašuji,**

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

V Brně

.....  
Jméno, příjmení a podpis diplomanta

## **ABSTRAKT**

Tato bakalářská práce se zabývá metodami a formami vzdělávání dospělých v rámci Školního a výcvikového zařízení Hasičského záchranného sboru ČR. Teoretická část popisuje metody a formy profesního vzdělávání obecně dle odborné literatury a také jejich reálné využití v rámci Hasičského záchranného sboru. V praktické části analyzuji dotazníkové šetření zaměřené na vhodnost těchto metod a forem z hlediska subjektivních názorů frekventantů kurzů a subjektivních názorů lektorů.

Klíčová slova: formy, metody, vzdělávání dospělých, hasič, lektor, instruktor, kvalifikace, odborná způsobilost, Školní a výcvikové zařízení HZS ČR, historie.

## **ABSTRACT**

This thesis deals with the methods and forms of education of adults in Training Centre of Fire Rescue Service. The theoretical part describes the methods and forms of vocational education in general according to the scientific literature and also their real use within the Fire and Rescue Service. The practical part analyzes the survey focused on the appropriateness of these methods and forms according to subjective views of trainees and lecturers.

Keywords: forms, methods, education of adults, fireman, lecturer, instructor, qualification, competence, Training centre of FRS CR, history.

## **Poděkování**

Děkuji panu PhDr. Mgr. Zdeňkovi Šigutovi, Ph.D. za vstřícnost, lidský přístup a velmi užitečnou metodickou pomoc, kterou mi poskytl při zpracování mé bakalářské práce.

Lubomír Doležal

Prohlašuji, že jsem bakalářskou práci na téma „Formy a metody vzdělávání dospělých“ zpracoval samostatně a použil jsem literaturu uvedenou v seznamu pramenů a literatury, který je součástí této práce. Odevzdaná verze bakalářské práce a verze elektronická nahraná do IS/STAG jsou totožné.

V Brně dne 27. 11. 2015

.....

Lubomír Doležal

## **OBSAH**

|   |           |
|---|-----------|
| <b>ÚVOD.....</b>  | <b>8</b>  |
| <b>I TEORETICKÁ ČÁST.....</b>                                   | <b>10</b> |
| <b>1 HISTORIE VZDĚLÁVÁNÍ DOSPĚLÝCH .....</b>                    | <b>11</b> |
| <b>2 VZDĚLÁVÁNÍ DOSPĚLÝCH A JEHO FORMY A METODY .....</b>       | <b>15</b> |
| 2.1 SPECIFIKA VZDĚLÁVÁNÍ DOSPĚLÝCH.....                         | 17        |
| 2.2 FORMY VZDĚLÁVÁNÍ.....                                       | 18        |
| 2.3 METODY VZDĚLÁVÁNÍ .....                                     | 21        |
| 2.4 PODNIKOVÉ (FIREMNÍ) VZDĚLÁVÁNÍ DOSPĚLÝCH.....               | 24        |
| <b>3 VZDĚLÁVACÍ SYSTÉM HASIČSKÉHO ZÁCHRANNÉHO SBORU ČR ....</b> | <b>26</b> |
| 3.1 HISTORIE HASIČSKÉHO ZÁCHRANNÉHO SBORU .....                 | 26        |
| 3.2 VÝVOJ VÝCVIKU A VZDĚLÁVÁNÍ HASIČŮ NA ÚZEMÍ ČR .....         | 29        |
| 3.3 VZDĚLÁVÁNÍ V HZS ČR V DNEŠNÍ DOBĚ .....                     | 31        |
| <b>4 ŠKOLNÍ A VÝCVIKOVÉ ZAŘÍZENÍ HZS ČR.....</b>                | <b>35</b> |
| 4.1 FORMY A METODY VÝUKY A VÝCVIKU V KURZECH.....               | 36        |
| 4.2 ZJIŠŤOVÁNÍ PLNĚNÍ CÍLŮ VZDĚLÁVACÍCH AKCÍ.....               | 49        |
| <b>II PRAKTICKÁ ČÁST .....</b>                                  | <b>51</b> |
| <b>5 METODOLOGIE.....</b>                                       | <b>52</b> |
| 5.1 VOLBA VÝZKUMNÉ METODY – KVANTITATIVNÍ ANALÝZA .....         | 52        |
| 5.2 CÍLE VÝZKUMU .....  | 53        |
| 5.3 VÝZKUMNÝ VZOREK .....                                       | 54        |
| 5.4 INTERPRETACE VÝSLEDKŮ .....                                 | 55        |
| 5.5 RESUMÉ VÝZKUMU – VÝBĚROVÉHO ŠETŘENÍ .....                   | 65        |
| <b>ZÁVĚR .....</b>  | <b>66</b> |
| <b>SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY.....</b>                           | <b>68</b> |
| <b>SEZNAM POUŽITÝCH SYMBOLŮ A ZKRATEK.....</b>                  | <b>70</b> |
| <b>SEZNAM OBRÁZKŮ .....</b>                                     | <b>71</b> |
| <b>SEZNAM TABULEK.....</b>                                      | <b>72</b> |
| <b>SEZNAM PŘÍLOH.....</b>                                       | <b>73</b> |

## ÚVOD

Společně s narůstajícími vědomostmi lidstva a technologickým pokrokem narážíme v současné době na potřebu kvalifikované pracovní síly v každém pracovním odvětví. Vývoj jde neustále kupředu a s ním se mění i požadavky na odbornou kvalifikaci pracujících. Najít vhodné uplatnění na trhu práce je dnes pro nekvalifikované velmi obtížné. Právě proto by mělo vzdělávání dospělých v dnešní době patřit k jednomu z předních témat soudobé sociální pedagogiky.

Uplatnění na trhu práce však není jediným důvodem pro zvýšené požadavky na dnešní dospělé z hlediska vzdělávání. Celá řada oborů je v současnosti nucena neustále pružně reagovat na stále se měnící podmínky. Z tohoto důvodu řada organizací sama dbá na průběžné vzdělávání svých pracovníků, aby zůstávali odborníky ve svém oboru. Bezpečnostní sbory České republiky nejsou výjimkou. *„Ochrana životů, zdraví a majetkových hodnot je spolu se zajištěním svrchovanosti, územní celistvosti a ochranou demokratických základů České republiky základní povinností a tedy i funkcí státu. Zahrnuje soubor činností a postupů s cílem minimalizace negativních dopadů možných mimořádných událostí na zdraví a životy lidí a jejich životní podmínky.“*<sup>1</sup> Jedním z nejdůležitějších způsobů, jak se můžeme bránit negativním následkům mimořádných událostí, je prevence a důkladná příprava jak profesionálních záchranářů, tak obyvatelstva. Hasičský záchranný sbor České republiky (dále jen „HZS ČR“) je nedílnou složkou bezpečnostních sborů České republiky a patří mezi základní složky Integrovaného záchranného systému (dále jen „IZS“). Je základním kamenem pro řešení mimořádných událostí. Proto je důležité, aby se odborné způsobilosti příslušníků HZS ČR věnovala patřičná pozornost.

HZS ČR disponuje vlastním systémem vzdělávání a odborné přípravy příslušníků i občanských zaměstnanců. Jeho funkce se pak samozřejmě odráží na fungování celého IZS a jeho schopnosti vypořádat se efektivně s nastalými mimořádnými situacemi, které ovlivňují životy občanů České republiky.

---

<sup>1</sup> Konceptce ochrany obyvatelstva do roku 2006 s výhledem do roku 2015, schválená usnesením vlády ČR č. 417 ze dne 22. dubna 2002.



Samotná existence vzdělávacího systému HZS ČR však není garancí kvalitní odborné přípravy a vzdělávání příslušníků. Teprve užívání vhodných forem, metod a dalších aspektů, které k vzdělávání dospělých náleží, může vytvořit správně fungující celek.

Téma této práce úzce souvisí s pracovním zařazením autora, neboť pracuje jako instruktor ve Školním a výcvikovém zařízení HZS ČR (dále jen „ŠVZ“) a vzhledem ke své dřívější praxi hasiče si plně uvědomuje důležitost správné a efektivní odborné přípravy.

Cílem této práce je přiblížit v teoretické části vývoj a současný stav vzdělávání dospělých jak obecně, tak v rámci HZS ČR (vzhledem k rozsahu práce pak zejména v ŠVZ, jako největší školící a výcvikové instituci v HZS ČR). Dále autor hodnotí, zda se společně s měnícími se nároky na výkon hasičů vyvíjí i používané metody a formy jejich odborné přípravy na výkon tohoto náročného povolání. Autor srovnává tyto metody a formy profesního vzdělávání s odbornou literaturou z hlediska jejich vhodnosti pro tuto specifickou formu vzdělávání dospělých v organizaci. Praktická část práce je věnována průzkumu subjektivního názoru frekventantů kurzu na vhodnost používaných forem a metod vzdělávání, výsledek pak autor porovnává se subjektivním názorem lektorů.

## **I. TEORETICKÁ ČÁST**

## 1 HISTORIE VZDĚLÁVÁNÍ DOSPĚLÝCH

*„Člověk i dospělý se vždy učil, protože musel reagovat na své biografické a vývojové změny, tak i na měnící se společenské situace.“<sup>2</sup>*

Proces vzdělávání dospělých je spjat, stejně jako vzdělávání jako celek, se vznikem lidské civilizace a schopností lidí se učit. Od prostých forem předávání zkušeností mezi jednotlivci se vzdělávání dospělých postupně vyvíjelo až do cílených organizovaných forem. Ve starověku takové vzdělávání probíhalo už v egyptském Ramsseu, kde se vzdělávali kněží, architekti a vojáci. Nemůžeme opomenout ani filosofické školy ve starověkém Řecku, zejména Platonovu akademii. Za první zpracování didaktiky pro dospělé bychom mohli považovat dílo římského řečníka Marca Fabia Quintiliána (35–95 n. l.) *O výchově řečníka*.<sup>3</sup>

Ve středověku v Evropě přebírá otěže vzdělávání dospělých především církve, vzniká scholastika a předmětem vzdělávání se na dlouhou dobu stává víra. Vzdělávání probíhá především v kláštorech. Světské vzdělávání však zcela nevymizelo. Od 12. stol. začínají vznikat první university: Bologna (1119), Oxford (1168), Praha (1348) a následovaly další. Určitá filosofická východiska pro vzdělávání dospělých nám nabízí ve svých dílech již J. A. Komenský (1592–1670). Jeho myšlenky v díle *Obecná rozprava o nápravě věcí lidských*, ve čtvrtém svazku nazvaném *Pampedia* (omnes, omnia, omnio – všichni, všemu, všestranně, kde rozděluje celoživotní vzdělávání do sedmi věkových skupin od narození po smrt) předběhly svou dobu a dodnes z nich čerpá pedagogika i andragogika na celém světě. Komenský nejenže ve svém díle zdůrazňuje potřebu celoživotního vzdělávání, ale pochopil také úlohu vzdělání v sociálním celospolečenském měřítku jako hlavního nástroje pro vybudování zdravé společnosti.

Velký význam měl pro vzdělávání dospělých také Nikolai Frederik Severin Gruntvig (1783–1872). Tento dánský spisovatel, učitel a politik se zasloužil o vznik dánských lidových vysokých škol a usiloval o otevření tzv. „školy života“ – university vzdělávání dospělých (bez přijímacích a závěrečných zkoušek, otevřené bez diskriminace pro všechny dospělé). Je však nutné podotknout, že všichni myslitelé, snad kromě Komenského, do této

---

<sup>2</sup> BENEŠ, M. *Andragogika*. Praha: Grada, 2008, s. 19

<sup>3</sup> PALÁN, Z. *Základy andragogiky*, Vysoká škola J. A. Komenského, 2002, s. 37

doby neuvažovali o odlišnostech a specifických vzdělávání dospělých. Proto nemůžeme hovořit o dosavadním vzdělávání dospělých ve spojitosti s andragogikou.

V 19. století se začíná užívat termín lidová osvěta. Lidová osvěta sloužila především k popularizaci vědy a akademických znalostí mezi prostým lidem. Osvětu však využívali také zástupci různých sociálních nebo národnostních hnutí. Dá se říci, že vzdělávání dospělých bylo využito k posilování mocenských vlivů. V 19. století také dochází k výraznému rozvoji spolků pro vzdělávání dospělých – vzniká např. vídeňský Volksheim – a škol pro dospělé. V USA bylo v roce 1900 už na 3 000 škol pro dospělé. V 19. století také vychází první ucelené publikace o vzdělávání dospělých (Thomas Pole – *A History of the Origin and Progress of Adult Schools*, 1814, nebo James William Hudson – *The History of Adult Education*, 1851).<sup>4</sup>

Jak dále uvádí Beneš<sup>5</sup>, vzdělávání dospělých v českých zemích významně ovlivnilo národní obrození a rozpad feudálního zřízení, začátek průmyslové revoluce a s ním vznik měšťanstva, proletariátu a české inteligence. Nositeli lidové osvěty u nás byli převážně vlastenečtí učitelé, význačné osobnosti vědy a kultury, politici a kněží. Velký význam pro vzdělávání dospělých na našem území mělo ustavení Matice české v roce 1830 a v roce 1896 založení Dělnické akademie, jejímž spoluzakladatelem byl T. G. Masaryk. Cílem lidové osvěty bylo sice povznesení lidu v rámci nějaké ideje (sociální, nacionální, obecně osvětové), ale v důsledku průmyslového rozmachu a s ním spjatých sociálních, politických i ekonomických změn přestává tato forma vzdělávání dospělých stačit.

Na počátku 20. století vyvstává potřeba jedince se vzdělávat dle svých individuálních a subjektivních potřeb. Začíná se tedy formovat vzdělávání dospělých v dnešní podobě. Po I. světové válce u nás vychází první zákon zabývající se vzděláváním dospělých (zákon č. 67 ze dne 7. 2. 1919, o organizaci lidových kurzů občanské výchovy). To způsobilo rozmach tzv. lidových škol. Jednalo se převážně o řadu kurzů poskytujících jak všeobecné vzdělání, tak praktické cvičení profesních dovedností. Převládal charitativní charakter a tyto lidové školy často poskytovaly druhou vzdělávací šanci pro sociálně slabé. Do vzdělávání dospělých se ale postupně zapojují také větší podniky a začíná se formovat profesní vzdělávání. U nás např. T. Baťa pochopil vliv kvalifikované pracovní síly na zvýšení produktivity podniku a vybudoval rozsáhlou síť pracovních škol. Společně se

<sup>4</sup> PALÁN, Z. *Základy andragogiky*, Vysoká škola J. A. Komenského, 2002, s. 38.

<sup>5</sup> BENEŠ, M. *Andragogika*. Praha: Grada, 2008, s. 24

vznikem profesního vzdělávání začíná narůstat vedle sociálního také ekonomický aspekt vzdělání.

Po konci II. světové války a nástupu komunismu k moci v ČSR a později v ČSSR veškeré vzdělávání dospělých převzal stát. Vzhledem k znovuoobnovení průmyslu a státního hospodářství nastalo období ekonomické prosperity, z čehož vyplývá i možnost dostatečně financovat vzdělávací programy včetně vzdělávání dospělých. Zdálo se tedy, že bude konečně naplněna Komenského myšlenka celoživotního vzdělávání pro všechny. Komunistický režim však plně podřídil vzdělávání dospělých svým potřebám a ideologii. Vzdělávání dospělých se postupně rozdělilo do několika odvětví:

- **Podnikové vzdělávání**, které z počátku řídila jednotlivá ministerstva, později byla zřízena Ústřední komise pro vzdělávání pracujících při Ministerstvu školství a kultury. V roce 1966 vznikají za tímto účelem tři typy institucí pro zvyšování kvalifikace pracujících:
  - a) závodní školy práce
  - b) podnikové technické školy
  - c) podnikové instituty, na kterých bylo možno získat ucelené vyšší technické vzdělání.

V témže roce vychází také vládní usnesení č. 264/1966 Sb. o podnikovém vzdělávání, ve kterém se stanovuje, že stupeň vzdělání je možno získat pouze ve státních školách a podniky realizují tzv. další vzdělávání.<sup>6</sup>

- **Zájmové vzdělávání** zpravidla řídila krajská nebo okresní kulturní střediska spadající pod Ministerstvo školství a kultury nebo kulturní domy, jejichž zřizovateli byly většinou odbory.
- **Občanské vzdělávání**, které bylo zcela podřízeno komunistické straně jako vzdělávání politické.

Obecně lze tedy říci, že vzdělávání dospělých bylo výborně organizováno, avšak vývoj ani pokrytí potřeb dospělých v rámci vzdělávání nedosahovaly rychlosti vývoje v západních zemích.

---

<sup>6</sup> PALÁN, Z. *Andragogický slovník*, Asociace institucí vzdělávání dospělých ČR, o. s., dostupné na: <http://www.andromedia.cz/andragogicky-slovník> - 3. 7. 2015

Beneš<sup>7</sup> pak vyzdvihuje význam 60. a 70. let pro rozvoj vzdělávání dospělých v celosvětovém měřítku, kdy začátek globalizace světového hospodářství zostřil mezinárodní konkurenci a vedl ke zvýšení inovačních schopností společnosti. Jeden z hlavních předpokladů pro zvýšení této schopnosti byla úroveň vzdělanosti obyvatelstva. Investice do vzdělání se staly rovnocennými s ostatními investicemi. Andragogika a další sociální vědy společně s různými mezinárodními společnostmi (UNESCO, Rada Evropy, OECD) rozvíjely a realizovaly různé koncepce celoživotního vzdělávání. Andragogika se rozvinula v samostatnou vědní disciplínu. Vzdělávání dospělých se stalo samostatným subsystémem vzdělávacího systému. Dá se také sledovat postupná změna orientace vzdělávání dospělých na další kvalifikační vzdělávání. Od konce 80. let se stalo vzdělávání dospělých ve vyspělých zemích hlavním expandujícím sektorem vzdělávání.<sup>8</sup> Mezi dnešní funkce vzdělávání dospělých patří především funkce humanizační, integrační a odborně-kvalifikační, dále se vzdělávání dospělých zaměřuje na rozvoj sociálních dovedností, zejména na funkce komunikační a sociálně adaptační.<sup>9</sup>

---

<sup>7</sup> BENEŠ, M. *Andragogika*. Praha: Grada, 2008, s. 26–27.

<sup>8</sup> BENEŠ, M. *Andragogika*. Praha: Grada, 2008, s. 26–27.

<sup>9</sup> BARTÁK, J., *Vzdělávání ve firmě*. Praha: Alfa Publishing 2007, s. 141.

## 2 VZDĚLÁVÁNÍ DOSPĚLÝCH A JEHO FORMY A METODY

Andragogickému i pedagogickému chápání rozvoje člověka dominuje v dnešní době koncept tzv. celoživotního učení a všeživotního učení. Pro podobu těchto koncepcí v Evropě je stěžejním dokumentem Memorandum o celoživotním učení vydané Evropskou komisí (dále je EK) v listopadu roku 2000, které stanoví dva základní cíle:

- podpora aktivního občanství,
- podpora zaměstnanosti.

Toto memorandum zavádí tři základní kategorie učební činnosti<sup>10</sup>

- **formální učení** – jde o řízený proces směřující k rozvoji poznání. Realizuje se v institucích, jejichž cíl, prostředky, funkce a způsoby hodnocení jsou jasně definovány a legislativně vymezeny. Vzdělávání je zde podloženo pedagogickou teorií, je realizováno záměrně, plánovitě a systematicky. Organizační formu i institucionální podobu determinují výchovné a vzdělávací cíle, které jsou zde prioritou a podněcují u vzdělávaného vývojové změny dlouhodobého až trvalého charakteru. Formální učení vede k ucelenému školskému vzdělání.
- **neformální učení** – realizují ho různé instituce a je zaměřeno na určité skupiny populace. Jedná se o vzdělání mimo formální vzdělávací systém. Poskytují ho také organizace, které byly pověřeny, aby doplnily formální vzdělávací systém (kulturní, umělecké a sportovní kroužky, jazykové kurzy apod.).
- **informální učení** – nemusí být vždy učením úmyslným, je to průvodní jev běžného lidského života.

Toto memorandum EK zavádí také pojem všeživotního učení, aby zdůraznilo komplementaritu formálního, neformálního a informálního učení. Učení tedy může probíhat v jakémkoliv prostoru a v jakémkoliv stádiu života, učení a učení se jsou role a činnosti, které mohou v čase a prostoru přecházet jedna v druhou.<sup>11</sup>

Vzdělávání dospělých se vzhledem ke své mnohohrstevnatosti utváří na interdisciplinárních a multidisciplinárních základech. Čerpá vedle přístupů filosofických,

---

<sup>10</sup> Zpravodaj Odborné vzdělávání v zahraničí [online periodikum]. [2001/1 – příloha II.]. překlad VELICKÝ, J., dostupné na: <http://www.nuv.cz/uploads/Periodika/ZPRAVODAJ/2001/ZP01PIIa.pdf>  
- 19. 7. 2015

<sup>11</sup> PALÁN, Z. *Základy andragogiky*, Vysoká škola J. A. Komenského, 2002, s. 44.

obecně pedagogických a andragogických také z přístupů sociologických, psychologických, biologických, manažerských, právních a dalších.<sup>12</sup>

Vzdělávání dospělých se dá charakterizovat jako část koncepce celoživotního učení, která umožňuje člověku držet krok se změnami života a životního či sociálního prostředí. Vzdelávání dospělých, ať už ve vzdělávacích institucích, nebo mimo ně, můžeme chápat jako propojený celek, který umožňuje různé přechody mezi zaměstnáním a vzděláváním, popřípadě jejich koexistenci. Dovoluje tak dospělé populaci získávat kompetence a kvalifikace v průběhu celého života.

**Kvalifikací** rozumíme penzum znalostí, návyků, schopností a dovedností potřebných k dosažení určité odborné způsobilosti (popřípadě dosažení certifikace odborné způsobilosti) pro vykonávání určité profese nebo určité pracovní pozice.

**Kompetence** je pak širším pojmem, zjednodušeně lze kompetenci člověka definovat jako schopnost se chovat určitým způsobem. Kompetence člověk získává ze všech složek učení (formálního, neformálního a informálního). Kompetence jsou závislé i na osobnosti člověka a vyvíjí se spolu s ní. Z profesního hlediska pak pracovník musí mít nejen potřebnou kvalifikaci pro svůj obor a svou pracovní pozici. Musí být také kompetentní jak pro využití své kvalifikace, tak z hlediska osobnostních předpokladů, aby úspěšně zvládl úkoly své pracovní pozice.

Palán<sup>13</sup> pak vzdělávání dospělých definuje jako 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. Jsou to vzdělávací aktivity realizované jako:

- řádné školské vzdělávání dospělých (získání stupně vzdělání)
- další vzdělávání,
- vzdělávání seniorů.

---

<sup>12</sup> BARTÁK, J. *Jak vzdělávat dospělé*, Praha: Alfa Nakladatelství 2008. s. 9.

<sup>13</sup> PALÁN, Z. *Andragogický slovník*, Asociace institucí vzdělávání dospělých ČR, o. s., dostupné na: <http://www.andromedia.cz/andragogicky-slovník> - 19. 7. 2015



Podobně charakterizuje a člení vzdělávání dospělých i Barták:<sup>14</sup>

- náhradní školní vzdělávání (tzv. druhá vzdělávací šance)
- další vzdělávání, a to
  - další profesní vzdělávání,
  - občanské vzdělávání,
  - zájmové vzdělávání,
  - vzdělávání seniorů.

## 2.1 Specifika vzdělávání dospělých

Vzdělávání dospělých a vzdělávání dětí a mládeže nemůže být zcela totožné. Dospělý účastník se od dětí a mládeže odlišuje především svým věkem. Podstatné rozdíly ovlivňující podobu vzdělávacího procesu jsou také úroveň vzdělání, úroveň sociální zralosti, životní zkušenosti, různost motivů ke vzdělání, schopnosti, dovednosti a v neposlední řadě také disponibilní čas ke vzdělání. Na základě svých životních či pracovních zkušeností bude účastník vzdělávacího procesu přijímat poznatky kritičtěji a diferencovaněji s ohledem na svoje potřeby a aspirace.

U dospělých lidí převládá praktické až pragmatické myšlení, a přestože do vzdělávacího procesu vstupují většinou dobrovolně, chtějí vědět, k čemu jim učení bude, jaké efekty vzdělání přinese. Motivace k učení ve velké míře ovlivňuje efektivitu vzdělávání. Na motivaci působí náročnost úkolů v rámci vzdělávací akce a subjektivní hodnota získaných znalostí.<sup>15</sup> Na úspěšnost vzdělávacího procesu mají tedy vliv z hlediska účastníka především dva faktory. Jednak samotná efektivnost vzdělávacích forem a metod, jednak užitečnost obsahu učení. Výpadek jednoho nebo druhého vede většinou k neúspěchu. Učíme-li se něčemu nepotřebnému efektivně nebo učíme-li se něčemu sice užitečnému, ale neefektivně, je úspěch vzdělávacího procesu mizivý. Zainteresovanost na určité činnosti je výsledkem intelektuálních i emočních procesů. Úspěšný bývá takový vzdělávací proces, který ve správném poměru zahrnuje intelektuální i emoční složky, je jednotou vhodného obsahu i formy.

<sup>14</sup> BARTÁK, J. *Jak vzdělávat dospělé*, Praha: Alfa Nakladatelství 2008, s. 11.

<sup>15</sup> VODÁK, J., KUCHARČÍKOVÁ, A., *Efektivní vzdělávání zaměstnanců*, Praha: Grada Publishing 2011, s. 103.

Při vzdělávání dospělých je také důležité vzít v úvahu psychofyziologické odlišnosti jednotlivých věkových skupin. Logické myšlení nebývá u dospělých jedinců dominantní, proto by na místo logického výkladu učiva měly převládat metody participační a dialogické, v nichž dospělý účastník může uplatnit svou aktivitu, zkušenost a dosavadní poznatky. Dospělý účastník vzdělávací akce se učí především tak, že spojuje novou látku s tím, co už zná. Je proto výhodné využívat příklady, analogie a srovnání z oblastí, které jsou mu blízké.<sup>16</sup>

## 2.2 Formy vzdělávání

Vzdělávání obecně dnes chápeme jako cílevědomý, organizovaný a systematický proces. Pokud se tedy budeme zabývat procesem vzdělávání dospělých, musíme vycházet s obecného didaktického předpokladu, že každé vzdělání má své formy a metody, podle kterých se uskutečňuje. Kritérií pro definování a dělení jednotlivých forem a metod vzdělávání dospělých je mnoho. Autoři odborné literatury tedy využívají taková, která nejlépe vyhovují zaměření jejich publikace. Často je také různě interpretováno, zda se jedná o formu nebo metodu. V následující části stručně uvedu některé nejčastěji uváděné formy a metody, abych mohl v další části této práce, zabývající se již konkrétním vzděláváním hasičů, provést porovnání těchto forem a metod s praxí.

**Forma vzdělávání** je souhrnem vnějších podmínek a didakticko-organizačních opatření při realizaci vzdělávacího procesu. Každá forma se dá realizovat určitými metodami – každá forma má svou metodiku (komplex využitelných metod).

Nejčastěji uváděné formy formálního vzdělávání jsou determinovány především svým zaměřením, prostředím, interakcí vyučujícího a vyučovaného a časovým uspořádáním.

---

<sup>16</sup> BARTÁK, J. *Vzdělávání ve firmě*, Praha: Alfa publishing 2007, s. 13.

Tyto formy jsou definovány zákonem o vysokých školách:<sup>17</sup>

- **prezenční forma studia** – vzdělávání ve vzdělávací instituci, je založena na přímém působení vyučujícího na vyučovaného,
- **distanční forma studia** – vzdělávání probíhající mimo instituci (např. e-learning, samostudium nebo vzdělávání pomocí moderních vzdělávacích technologií),
- **kombinovaná forma studia** – kombinace prezenční formy a distanční formy.

Podle Palána<sup>18</sup> formu vzdělávání určuje např.:

- **zaměření pedagogické akce** (zájmový kroužek, rekvalifikační kurz, specializační kurz apod.),
- **vyučovací prostředí** (na pracovišti, ve třídě, doma apod.),
- **časové uspořádání** – určuje vyučovací jednotku (vyučovací hodinu), trvání a řazení jednotlivých edukačních činností,
- **interakce lektor – posluchač** (kooperativní, individualizované, participativní),
- **organizační uspořádání studujících** (skupinové, frontální, smíšené, individuální),
- **didaktický systém:**
  - **živý systém** (lektor, konzultant, tutor, učitel, operátor – účastník),
  - **neživý systém** (didaktické pomůcky, vyučovací technika – účastník vzdělávacího procesu).

Mužík<sup>19</sup> vzdělávání dospělých člení podle dvou kritérií:

- **kritérium didaktické** (tj. umožnit účastníkům soustředit se na výuku a naučit se v daném čase co nejvíce),
- **kritérium ekonomické** (hospodárné využívání nákladů spojených s uvolňováním účastníků z pracovního procesu, jejich cestováním, ubytováním apod.).

---

<sup>17</sup> Zákon ČR, *O vysokých školách*, in Sběrka zákonů ČR, 111/1998, § 44., odst. 4.

<sup>18</sup> PALÁN, Z. *Andragogický slovník*, Asociace institucí vzdělávání dospělých ČR, o. s., dostupné na: <http://www.andromedia.cz/andragogicky-slovník> - 25. 7. 2015

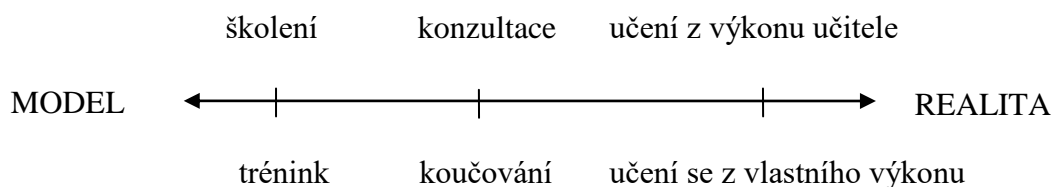
<sup>19</sup> MUŽÍK, J. *Didaktika profesního vzdělávání dospělých*. Plzeň: Fraus, 2005, s. 84.

Podle těchto kritérií rozlišuje tyto základní didaktické formy ve vzdělávání dospělých:

- přímá výuka,
- kombinované vzdělávání,
- distanční vzdělávání,
- terénní vzdělávání,
- sebevzdělávání.

Plamínek<sup>20</sup> formy vzdělávání dospělých dělí na dvě základní kategorie: školní vzdělávání a mimoškolní vzdělávání. Mimoškolní vzdělávání pak rozděluje do šesti základních forem podle podílu aktivity účastníka vzdělávání a podle vzdálenosti od reality:

- školení
- trénink
- konzultace
- koučování
- učení z výkonu učitele
- učení se z vlastního výkonu



Obr. 1 Základní formy vzdělávání dospělých, zdroj: Plamínek J. 2014

Barták definuje ve své publikaci<sup>21</sup> tzv. organizační základ, který tvoří:

- vyučovací jednotka (kurz, přednáška, workshop, konzultace apod.),
- lekce/hodina (zahrnuje uvedení do situace, opakování, výklad nové látky, aplikace, zevšeobecnění, opakování nových poznatků, osvojování a upevňování metod poznání).

<sup>20</sup> PLAMÍNEK, J. *Vzdělávání dospělých, Průvodce pro lektory, účastníky a zadavatele*. Praha: Grada 2014, s. 36–40.

<sup>21</sup> BARTÁK, J. *Jak vzdělávat dospělé*. Praha: Alfa Nakladatelství 2008. s. 79–88.

Formy vzdělávání pak člení do tří základních částí, kde určujícím kritériem je především interakce lektora a účastníka vzdělávacího procesu.

- **monologické formy:** jsou závislé na přímém vztahu lektora a účastníka vzdělávacího procesu, především na ústním podání lektora. Konkrétně do této kategorie Palán zahrnuje např. přednášku, referát, úvahu, komentář apod.
- **dialogické formy:** ty jsou založeny na aktivním vztahu lektora a účastníka vzdělávacího procesu, event. na interakci účastníků mezi sebou.
- **skupinové, složené a kombinované formy:** jsou to kombinace různých forem a metod využívajících v různých variantách týmovou spolupráci. Tyto formy jsou založeny především na synergickém efektu a prožitku kooperace. (skupinová práce, řešení problémových situací, simulace profesních či jiných problémů).<sup>22</sup>

### 2.3 Metody vzdělávání

**Vzdělávací metoda** je konkrétní postup uspořádání činností vedoucích k realizaci vzdělávacího procesu. Je určena cílem vzdělávacího procesu, formou a reálně dostupnými didaktickými pomůckami.<sup>23</sup> Metody vzdělávání volíme tak, abychom co nejefektivněji dosáhli vzdělávacího cíle. Kritéria pro klasifikaci metod jsou v odborné literatuře věnující se vzdělávání dospělých různá, většinou vychází z obecné didaktiky (Skalková, 1999; Palán, Plamínek, 2014; Barták, 2008 aj.).

Jedním z kritérií je úroveň a styl interakce vzdělavatele a účastníka vzdělávacího procesu v závislosti na počtu účastníků.

- **frontální** – metoda zaměřená na velký počet vzdělávaných, individuální interakce mezi vzdělavatelem a vzdělávaným je výjimečná, využívá se převážně u monologických forem (přednáška, komentář apod.);
- **skupinové** – metoda pro početně omezené skupiny, nižší počet účastníků umožňuje realizaci dialogických forem a skupinových forem (brainstorming, diskuse, modelové situace, workshop aj.).

<sup>22</sup> BARTÁK, J. *Jak vzdělávat dospělé*, Praha: Alfa Nakladatelství 2008. s. 88.

<sup>23</sup> SKALKOVÁ, J. *Obecná didaktika*, Praha: ISV nakladatelství 1999. s. 168..

Častým kritériem pro třídění vzdělávacích metod je podle fáze vzdělávacího procesu:<sup>24</sup>

- **metody motivační** – jsou zaměřeny na přípravu účastníka k aktivnímu osvojování učiva;
- **metody explorační** – tyto metody slouží k předávání nových vědomostí účastníkům. Podle způsobu prezentace nových informací je můžeme rozdělit ještě na dvě podkategorie:
  - založené na přímém pozorování (metody předváděcí, pozorování aj.),
  - založené na zprostředkovaném poznání skutečnosti (metody psaného i mluveného projevu);
- **metody fixační** – slouží k prohlubování a upevňování dosavadních vědomostí, návyků a dovedností (metody práce s odbornou literaturou, cvičení, opakování aj.);
- **metody diagnostické** – metody určené pro kontrolu a klasifikaci úrovně osvojení si návyků, dovedností a vědomostí (metody kontrol, systematické komplexní, písemné, ústní, praktické);
- **metody individuální** – jedná se o přímou interakci mezi vzdělavatelem a účastníkem vzdělávacího procesu, často využívaná pro praktické formy (koučování, mentoring, konzultace aj.);
- **metody aplikační** – osvojené znalosti jsou aplikovány v praxi.

Dalším kritériem je volba logického přístupu. Z tohoto pohledu metody dělíme na:

- **induktivní** – postupuje se od jednotlivých faktů k všeobecným pojmům, tato metoda je vhodná k pochopení složitějších systémů, zákonů a pojmů,
- **deduktivní** – jedná se o opak induktivní metody, postupuje se tedy od obecných pojmů, které se většinou aplikují na konkrétní příklady,
- **genetické** – tyto metody jsou vhodné zejména pro pochopení jevů v daném procesu ve svém vývoji,
- **analytické** – složité celky jsou postupnou analýzou rozděleny na jednodušší části,
- **syntetické** – jednotlivé části jsou postupně logicky skládány do složitějších celků,
- **dogmatické** – jedná se o sdělení určitých pravidel, bez dalšího vysvětlení a odůvodnění.

---

<sup>24</sup> srov. SKALKOVÁ, J. *Obecná didaktika*, Praha: ISV nakladatelství 1999. s. 168. a PALÁN, Z. *Andragogický slovník*, Asociace institucí vzdělávání dospělých ČR, o. s., dostupné na: <http://www.andromedia.cz/andragogicky-slovník> - 3. 8. 2015

Kritériem pro klasifikace vzdělávacích metod může být i vztah k praxi. Metody lze tedy z tohoto hlediska dělit na: teoretické, teoreticko-praktické a praktické.<sup>25</sup>

- **teoretické metody** – spočívají převážně na verbálním projevu vzdělavatele monologickou formou nebo na získávání vědomostí písemnou nebo grafickou formou. Slouží k předávání znalostí a informací a působí zejména na rozumovou stránku účastníka.
- **teoreticko-praktické metody** – jsou zaměřeny především na analýzu problému a jeho řešení, při kterém účastník musí uplatňovat koncepční myšlení nebo rozhodovací mechanismy. Vedou účastníka k přímému rozhodování, jednání a řešení příkladů co nejbližších jeho budoucí praxi.
- **praktické metody** – jsou zaměřeny na rozvoj praktických dovedností a zkušeností účastníka potřebných pro reálný výkon profese. Předpokládá se, že účastník již disponuje potřebnými teoretickými znalostmi tak, aby mohl řešit reálné problémy přímo na pracovišti (popř. ve specializované vzdělávací instituci).

Jako poslední uvedu příklad rozdělení dle intenzity inovace obsahu vyučování, jak uvádí např. Barták.<sup>26</sup> Metody jsou rozděleny do tří skupin podle sedmi stupňů míry inovace.

|            |   |
|------------|---|
| Stupeň 0–3 | Přednáška, cvičení, seminář   |
| Stupeň 3–5 | Problémové, situační a inscenační metody  |
| Stupeň 5–7 | Brainstorming, komparační metody, metoda cílených otázek, metoda strategických a řídicích her, Gordonova metoda |

Tab. 1 Metody vzdělávání dle míry inovace

<sup>25</sup> srov. MUŽÍK, J. *Didaktika profesního vzdělávání dospělých*. 1. vyd. Plzeň: Fraus, 2005.

<sup>26</sup> Srov. BARTÁK, J. *Jak vzdělávat dospělé*, Praha: Alfa Nakladatelství 2008. s. 39 a PALÁN, Z. *Andragogický slovník*, Asociace institucí vzdělávání dospělých ČR, o.s., dostupné na: <http://www.andromedia.cz/andragogicky-slovník> - 3. 8. 2015

## 2.4 Podnikové (firemní) vzdělávání dospělých

S přihlédnutím na zaměření této práce se budu v této části věnovat přímo podnikovému vzdělávání dospělých. Tato forma vzdělávání náleží do kategorie dalšího profesního vzdělávání a je tedy nedílnou složkou vzdělávání dospělých. Zabývá se jak vzděláváním na pracovišti, tak mimo ně. V současné době patří k nejrychleji se rozvíjející části vzdělávání dospělých. Podnikové vzdělávání je také nedílnou součástí personálního managementu. Souvisí nejen s řízením lidských zdrojů, ale je také jedním z důležitých nástrojů pro motivaci pracovníků. Mezi motivační faktory podnikového vzdělávání patří např.:

- vyšší platové ohodnocení,
- udržení pracovního místa,
- zlepšení postavení v týmu,
- zvýšení flexibility a připravenost na změny,
- kariérní postup na vyšší pracovní pozici,
- získání sociálních výhod.

Podnikové vzdělávání má zpravidla několik základních cílů:

- **adaptační proces** – tato část podnikového vzdělávání slouží pro přípravu nového pracovníka pro danou pozici,
- **zvyšování kvalifikace** – jedná se vzdělávání zaměstnance tak, aby získal potřebnou kvalifikaci pro činnost na vyšší pozici,
- **prohlubování kvalifikace** – tím se rozumí rozšíření znalostí potřebných pro výkon práce na stávající pozici, což vede nejen ke zkvalitnění činnosti, ale také k lepší seberealizaci pracovníka v dané pozici,
- **rekvalifikace** – získání nové kvalifikace pro jinou činnost, slouží k větší flexibilitě pracovníka,
- **vzdělávání manažerů** – je rozděleno do několika úrovní podle postavení jednotlivých manažerů, na vzdělávání manažerů by měl být kladen velký důraz, protože se na něm nejvíce odráží fungování celého podniku.



Formy podnikového vzdělávání jsou nejčastěji členěny na dvě základní skupiny – externí a interní. Interní se pak člení na další dvě podskupiny.

- **externí** vzdělávání realizuje externí firma, probíhá mimo podnik ve specializovaném pracovišti (externí vzdělávací instituce).
- **interní** (vnitropodnikové) vzdělávání zajišťuje podnik vlastními pracovníky nebo vzdělávacími institucemi a člení se na:
  - vzdělávání na pracovišti (*on the job*), probíhá přímo na konkrétním pracovním místě při výkonu pracovní činnosti,
  - vzdělání mimo pracoviště (*off the job*), vzdělávání probíhá mimo běžný pracovní proces.<sup>27</sup>

Metody podnikového vzdělávání se odvíjí od metod běžně užívaných pro vzdělávání dospělých. V odborné literatuře se však často setkáváme s několika metodami používanými při vzdělávání na pracovišti:

- **trénink** – vzdělávací aktivita s určenými cíli a metodami (někdy též uváděná jako tréninkový přístup ke vzdělávání) má čtyři fáze:
  - analýza vzdělávacích potřeb a stanovení cílů,
  - příprava tréninku – stanovení metod,
  - realizace,
  - vyhodnocení – kontrola dosažení cílů, zjištění efektivnosti, analýza problémů.
- **koučování** – pracovník je usměrňován přímo v pracovním procesu koučem nebo konzultantem. Tato metoda nemá přesně stanovený cíl. Jde o co nejefektivnější zvládnutí pracovních úkolů. Často je používána v adaptačním procesu.
- **mentoring** – stejně jako koučování se jedná o individuální formu bez jasně stanoveného cíle. Jedná se o dlouhodobý edukační proces, kdy si pracovník zvolí sám svého mentora, frekvenci vzdělávání i dílčí cíle.

---

<sup>27</sup> Srov. PALÁN, Z. *Andragogický slovník*, Asociace institucí vzdělávání dospělých ČR, o. s., dostupné na: <http://www.andromedia.cz/andragogicky-slovník> a VODÁK, J., KUCHARČÍKOVÁ, A., *Efektivní vzdělávání zaměstnanců*, Praha: Grada Publishing 2011, s. 13. – Palán pod odkazem na vzdělávání mimo pracovní proces poukazuje na skutečnost, že může být také realizováno formou externího vzdělávání.

### 3 VZDĚLÁVACÍ SYSTÉM HASIČSKÉHO ZÁCHRANNÉHO SBORU ČR

#### 3.1 Historie Hasičského záchranného sboru

Profese hasiče má dlouhou historii. První zmínky o organizovaných požárních hlídkách pocházejí ze starověkého Říma za vlády císaře Augusta, je ale jasné, že snaha uchránit se před požáry sahá až k počátku samého lidstva, do dob, kdy člověk začal využívat oheň. První primitivní pokusy nahradily ve starověku organizované formy zdolávání požárů. Začaly se vyvíjet i specializované prostředky pro hasební práce, například požární stříkačky, požární hadice, trhací háky a jiné.<sup>28</sup> Spolu s vývojem zdolávání požárů se vyvíjely i další části požární ochrany, jako požární prevence, vyšetřování příčin požáru atd. Z postupné diferenciaci a vývoje jednotlivých odvětví vyplynula potřeba profesionalizace hasičů a společnosti z toho vznikla nutnost vzdělat a vycvičit skutečné profesionály v tomto oboru.

Na našem území se první zmínky o organizaci požární ochrany objevují v 18. stol. za reforem Marie Terezie a jejího syna Josefa II. Šlo o vymezení práv a povinností hejtmanům měst při výskytu požáru. První opravdu profesionální sbor na našem území byl pak založen v Praze roku 1853.<sup>29</sup> V následujících desetiletích postupně vznikaly profesionální sbory v dalších velkých městech. Obce a menší města pak využívaly v době první Československé republiky sbory dobrovolných hasičů a legislativní předpisy požární ochrany převzaté z dob Rakouska-Uherska. První hasičský dobrovolný sbor byl založen ve Velvarech v roce 1864. Počet dobrovolných hasičských jednotek rychle narůstal. V roce 1874 bylo na našem území již 107 jednotek dobrovolných hasičů. Někde byly hasičské dobrovolné sbory posíleny městským zaměstnancem, zastávajícím funkci strojníka, popřípadě velitele.

Za II. světové války dochází ke vzniku Požární policie Čech a Moravy. Byl vydán překlad německého zákona jako vládní nařízení o hasičstvu. V roce 1942 byl i v protektorátu

---

<sup>28</sup> VALÁŠEK, R. *Hoří!*. Publikace ke 140. výročí založení Hasičského záchranného sboru z povolání v Brně. 1. vyd. Brno: Litera 2004, s. 11.

<sup>29</sup> SZASZO, Z. *Stručná historie profesionální požární ochrany v českých zemích*, Český Těšín: MV GŘ HZS ČR, 2010. s. 13.

ustaven pluk (Regiment) požární policie Čechy-Morava. Mužstvo pluku tvořili čeští četníci, příslušníci finanční stráže a důstojníci. Těmi byli němečtí inženýři, kteří po vystudování ještě absolvovali dvouleté učiliště požární policie v Berlíně Eberswalde. Pluk administrativně podléhal velitelství četnictva v protektorátu. Jeho nasazování do akcí a výcvik řídila říšská místa.<sup>30</sup>

Po II. Světové válce přechází požární ochrana do působnosti Ministerstva vnitra a současně vzniká městům s populací nad 50 000 lidí povinnost zřídit profesionální jednotky požární ochrany. Hasiče z povolání musely zřizovat i obce a města s vyšším výskytem průmyslu, a to na základě nařízení Krajského národního výboru. Hasiči získávají statut veřejného činitele a velitelé jsou oprávněni u požáru činit potřebná opatření jménem národního výboru. V dalších letech probíhaly změny především organizačního charakteru. V roce 1958 dochází k decentralizaci řízení. Orgány požární ochrany byly převedeny pod jednotlivé národní výbory, což vedlo k úplnému rozbití dosavadní organizace státního požárního dozoru a oslabení úrovně požární ochrany. Řízení požární ochrany a státního požárního dozoru se ale znovu centralizuje v roce 1969 vytvořením Hlavních správ požární ochrany MV ČSR a MV SSR v kompetenci přímo národních rad.

Významné změny požární ochrany proběhly v 70. letech minulého století. Dochází ke změně podílu výjezdů k požárům a výjezdům na technické zásahy. Profesionální jednotky požární ochrany postupně přebíraly také kompetence některých orgánů v oblasti přípravy na zdolávání mimořádných událostí. Novému stavu bylo nutné přizpůsobit organizaci a právní úpravu, proto v roce 1985 dochází k vydání nového zákona o požární ochraně, který je po novelizacích platný dodnes. Název Hasičský záchranný sbor České republiky byl zaveden v roce 1995 a proces změn vyvrcholil na přelomu tisíciletí, kdy v roce 2001 došlo ke sloučení Hlavního úřadu civilní ochrany a ředitelství HZS ČR.

V současné době tedy HZS ČR tvoří generální ředitelství HZS ČR, které je organizační složkou Ministerstva vnitra, hasičské záchranné sbory krajů a hasičský záchranný sbor hl. města Prahy, Záchranný útvar HZS ČR, účelová a vzdělávací zařízení a Střední odborná a Vyšší odborná škola ve Frýdku Místku. Počet hasičů ke dni 31. 12. 2014 je 10 580, z toho 6 476 směnových příslušníků zařazených v jednotkách HZS krajů.

---

<sup>30</sup> GŘ HZS ČR, *HISTORIE*, dostupné na:

<http://www.hzscr.cz/clanek/uvod-hasiccky-zachranny-sbor-cr-historie.aspx> 23. 8. 2015

V roce 2014 řešili příslušníci HZS ČR 94 441 událostí, z toho např. 18 551 požárů, 21 306 dopravních nehod či 5 779 úniků nebezpečných látek.<sup>31</sup>



Obr. 2 Požár bytu, zdroj: archiv HZS Jmk.

Je důležité si uvědomit, že úkolem HZS ČR je uspokojovat jednu ze základních lidských potřeb, a to potřebu bezpečí. *Základním posláním Hasičského záchranného sboru ČR je chránit životy, zdraví obyvatel a majetek před požáry a poskytovat účinnou pomoc při mimořádných událostech, ať již se jedná o živelní pohromy, průmyslové havárie či teroristické útoky.*<sup>32</sup> Je tedy zřejmé, že HZS ČR se dnes již nezabývá jen problematikou zdolávání požárů, ale přibyla celá škála dalších činností, jako chemické havárie, vyprošťování zraněných z havarovaných vozidel, práce ve výškách, práce na divoké i klidné vodě atd. To klade na vzdělávání a výcvik hasičů vysoké nároky. Jak již bylo

<sup>31</sup> Zdroj: Statistická ročenka – Požární ochrana, Integrovaný záchranný systém, Hasičský záchranný sbor, MV – GŘ HZS ČR, Praha 2015, dostupné na:

<http://www.hzscr.cz/clanek/statisticke-rocenky-hasicskeho-zachranneho-sboru-cr.aspx> - 29. 9. 2015

<sup>32</sup> GŘ HZS ČR, *Základní poslání a služební slib*, dostupné na:

<http://www.hzscr.cz/clanek/uvod-hasicsky-zachranny-sbor-cr-zakladni-poslani.aspx> - 29. 9. 2015

zmíněno v úvodu, HZS ČR má vlastní systém výcviku a odborné přípravy. Tento systém profesního vzdělávání by měl umožnit znalosti, návyky a dovednosti hasičů nejen získat, ale i udržet na vysoké úrovni.

### 3.2 Vývoj výcviku a vzdělávání hasičů na území ČR

Se vznikem prvních profesionálních hasičských sborů (Praha 1853) se začíná psát i historie organizovaného hasičského výcviku a vzdělávání. V prvních sborech vedl výcvik tzv. hasičský mistr (někdy cvičební mistr), což byl velitel hasičské čety. Zkušenosti tito mistři získávali absolvováním zpravidla zahraničních stáží (v Berlíně, Vídni apod.). Tento hasičský mistr pak zodpovídal za připravenost své hasičské čety. Čety mívaly kolem 10 až 15 mužů. Plán výcviků se tvořil na týden až čtrnáct dní, dle aktuální potřeby. Výcvik hasičů probíhal během směny (služby) a byl rozdělen na dvě části. V dopolední části probíhal praktický výcvik se speciálními prostředky, např. trhacími háky, žebříky, záchrannou plachtou a dalším vybavením, které bylo nezbytné pro tehdejší způsob hašení a záchrany. Odpolední část směny byla věnována především teoretickým znalostem. Procvičovala se například komunikace pomocí signálů pažemi. Na ty byl kladen velký důraz a každý hasič je musel bezpodmínečně znát. V té době to byl velice důležitý prostředek komunikace na větší vzdálenost, protože ještě neexistovaly kapesní radiostanice. Hasiči museli znát také místopis města, protipožární zabezpečení divadel či technické parametry výzbroje a vybavení. Výcvik se věnoval i problematice zásahu v kouři a ochraně dýchacích cest, ve výbavě hasičů (hlavně po konci I. světové války) se začíná objevovat plynová maska. Metody a obsah odborné přípravy nebyly nijak normalizované, a tak se její rozsah a úroveň sbor od sboru lišila.

S postupnou centralizací sboru po II. světové válce se začíná organizovat i odborná příprava hasičů. Vzhledem k výraznému navyšování početních stavů vyvstala potřeba organizace přípravy nově nastupujících hasičů. První základní kurz pro přijetí do jednotky požární ochrany trval 6 týdnů a noví adepti jej absolvovali na centrálních požárních stanicích.<sup>33</sup> Během kurzu byli seznámeni se svými povinnostmi, naučili se zacházet se

---

<sup>33</sup> Každý okres disponoval tzv. centrální stanicí. Zde byla dislokována speciální technika (automobilové žebříky, kombinované hasicí automobily, atd.), zároveň tyto stanice poskytovaly technický servis pro okolní stanice. Sídlo zde také okresní velitelství.

základní výzbrojí požární techniky a osobní výstrojí. Výcviky a školení vedli zkušení hasiči s dlouholetou praxí. Kromě nástupní přípravy i nadále probíhala průběžná odborná příprava mužstva během směn. Odborná příprava je již řízena na okresní úrovni (zejména cíle a obsah) a probíhá také kontrola její úrovně, a to většinou formou prověřovacích cvičení.

Zlomovým rokem ve vývoji vzdělávání v oboru požární ochrany je rok 1967, kdy vznikla Škola požární ochrany Ministerstva vnitra ve Frýdku-Místku. Hned příští rok se na Vysoké škole Báňské v Ostravě otevírá katedra Techniky požární ochrany a bezpečnosti průmyslu. V následujícím období se příchodem absolventů těchto škol a také absolventů Vysoké inženýrské požárně technické školy Ministerstva vnitra SSSR v Moskvě výrazně zvyšuje odborná úroveň v jednotkách požární ochrany. To se odráží i na podobě odborné přípravy v jednotkách. Vychází první české normované metodiky výcviku a odborná příprava se celostátně normalizuje.

Nároky na výkon služby však neustále narůstaly. S modernějším vybavením mohli hasiči realizovat efektivnější postupy zdolávání požárů, které však vyžadovaly složitější nácvik. Výcvik a školení na stanicích již neodpovídaly potřebám a cílům tehdejší odborné přípravy. Proto bylo rozhodnuto o vybudování sítě Odborných učilišť požární ochrany (dále jen „OUPO“) a v roce 1976 bylo otevřeno první OUPO v rámci Okresního veřejného požárního útvaru Uherského Hradiště na stanici Uherský Brod. V roce 1977 bylo toto OUPO přesunuto do prostor bývalé školy v obci Salaš u Uherského Brodu. Tyto prostory však nebyly příliš vhodné. Chyběly garáže pro techniku, jako výcviková plocha muselo sloužit místní fotbalové hřiště, ani zázemí pro výuku a ubytování nebylo v bývalé jednotřídce ideální. Následovalo OUPO ve Frýdku-Místku, které bylo vybudováno v roce 1978 v prostorách bývalých kasáren. V roce 1981 vzniklo OUPO v Borovanech u Českých Budějovic. V roce 1985 se rozhodlo o uzavření OUPO v obci Salaš z důvodu jeho technických nedostatků. Zároveň se začalo stavět zcela nové a moderní učiliště v Brně. K jeho otevření došlo v roce 1987. Poslední OUPO bylo otevřeno v roce 1995 v Chomutově, to však nedisponovalo vlastní budovou (sídlilo v objektu Integrované střední školy elektrotechnické). Síť odborných učilišť byla schopna efektivně pokrývat potřebu realizace nástupních kurzů a vzhledem ke své kapacitě mohla nabídnout další kurzy pro zvyšování kvalifikace hasičů.

V roce 2010 však dochází vlivem ekonomické situace státu ke snižování stavu hasičů, a to se samozřejmě odrazilo i na funkci odborných učilišť. Dochází tedy k zefektivňování

vzdělávání hasičů. V roce 2011 je z ekonomických a technických důvodů zrušeno učiliště v Chomutově. Zbývající tři OUPO – v Brně, v Borovanech a ve Frýdku-Místku – jsou sloučena v jeden organizační celek s celorepublikovou působností. Název OUPO zaniká a vzniká nová vzdělávací instituce – Školní a výcvikové zařízení HZS ČR. V roce 2013 byla ukončena i činnost střediska v Borovanech.

### 3.3 Vzdělávání v HZS ČR v dnešní době

System dalšího profesního vzdělávání je u HZS ČR na vysoké úrovni. HZS ČR je i ze zákona povinen pro příslušníky vytvářet „*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.*“<sup>34</sup>

„*Za účelem udržení a prohloubení odborných znalostí se organizují specializační kurzy, přednášky, semináře, instrukčně metodická zaměstnání a jiné formy teoretického a praktického výcviku hasičů.*“<sup>35</sup> Vzdělávat se jsou však nuceni také hasiči, neboť pro udržení pracovní pozice musí mít patřičnou odbornou způsobilost, což také stanoví zákon: „*Příslušníci, zaměstnanci podniku a velitelé, strojníci a technici speciálních služeb ostatních jednotek požární ochrany mohou své funkce vykonávat jen s požadovanou odbornou způsobilostí.*“<sup>36</sup>

Svou odbornou způsobilost musí příslušníci jednotek požární ochrany (dále jen „JPO“) prokazovat každoročně, a to formou přezkoušení v rámci HZS kraje. Formu a rozsah tohoto přezkoušení si určují jednotlivá krajská ředitelství HZS sama, proto se jejich obtížnost může lišit (musí samozřejmě přihlížet k normě znalostí pro dané služební zařazení). V případě, že příslušník neprokáže svou odbornou způsobilost při každoročním přezkoušení v rámci kraje, musí být podroben přezkoušení v instituci, která je oprávněna příslušnou odbornou způsobilost udělovat či odebrat (většinou ŠVZ). Pokud ani tady neuspěje, bude mu jeho odborná způsobilost odebrána, což je jeden z důvodů k propuštění ze služebního poměru.

<sup>34</sup> ZÁKON ČR, *O služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů*, in Sbíрка zákonů ČR. 361/2003 Sb. § 77, odst. 11.

<sup>35</sup> Vyhláška MV, *O organizaci a činnosti jednotek PO*, in Sbíрка zákonů ČR. č. 247/2001 Sb., §37.

<sup>36</sup> ZÁKON ČR, *O požární ochraně*, in Sbíрка zákonů ČR, 133/1985 Sb. § 72. odst. 1

V současnosti probíhá vzdělávání hasičů na několika úrovních. Formální vzdělávání v oblasti požární ochrany zajišťuje v rezortu HZS ČR jen SOŠ a VOŠ Požární ochrany ve Frýdku-Místku, a to jen ve stupni vyššího odborného vzdělání. Absolvent obdrží titul DiS. SOŠ a VOŠ Požární ochrany se vedle formálního vzdělávání zabývá také neformálním – organizuje odborné kurzy a tvoří i e-learningové kurzy.

Jakékoliv **formální** studium v rámci služebního poměru musí individuálně schválit příslušný vedoucí funkcionář, který posoudí potřebnost dalšího vzdělání příslušníka z hlediska personálního plánování. Jestliže je studium příslušníkovi schváleno, má příslušník nárok na studijní volno. Pokud probíhá studium mimo místo služebního působiště, poskytuje HZS ČR náhradu za dopravu, bydlení a stravu. Zpravidla se umožňuje studium na Fakultě bezpečnostního inženýrství VŠ Báňské – Technické univerzity v Ostravě (dále jen „FBI“), či na výše uváděné SOŠ a VOŠ požární ochrany ve Frýdku-Místku. Avšak vzhledem k tomu, že k HZS ČR nastupuje již poměrně dost absolventů FBI a jiných mimorezortních škol zabývajících se problematikou PO a krizovým řízením, není HZS ČR příliš nuceno (personálně) k povolování dalšího studia příslušníků v rámci služebního poměru. Častěji si tedy hasiči zvyšují stupeň vzdělání v rámci svého volného času a na své vlastní náklady.

**Neformální** vzdělávání a výcvik hasičů, tedy profesní vzdělávání, zajišťují jednak vzdělávací instituce HZS ČR, ve kterých hasiči získávají většinou kvalifikaci (tzv. odbornou způsobilost), nebo ve specializačních kurzech svou kvalifikaci prohlubují. HZS ČR nemá za úkol vzdělávat a cvičit pouze své příslušníky, má také povinnost podílet se a zajišťovat vzdělávání zaměstnanců hasičských záchranných sborů podniku a členů dobrovolných jednotek požární ochrany.

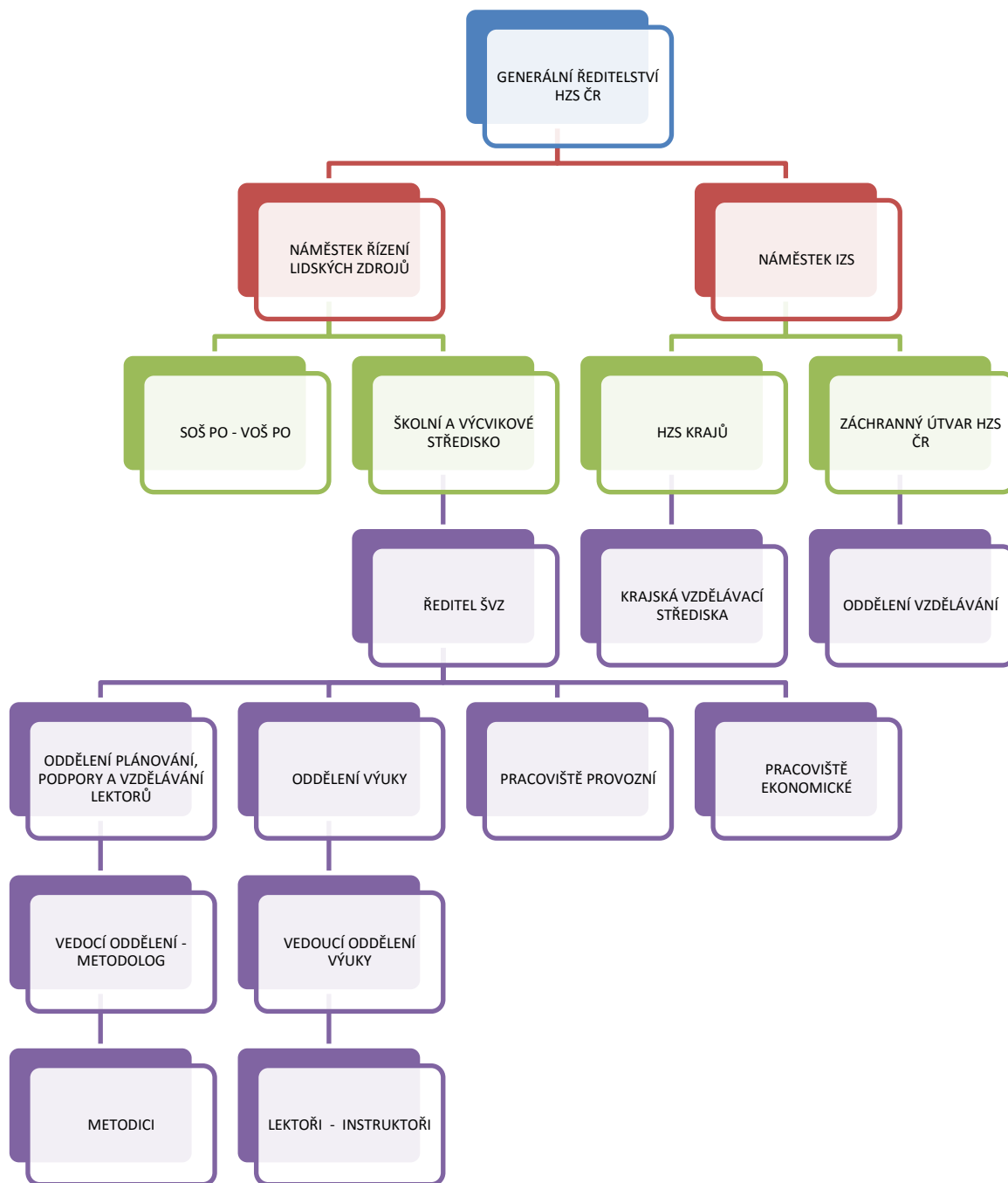
Vzdělávání (odborná příprava) probíhá stále také z velké části v rámci HZS krajů formou *in the job*. V rámci krajů probíhá odborná příprava na požárních stanicích nebo v jiné vhodné lokalitě v rámci hasebního obvodu. **Odborná příprava** slouží jak k opakování získaných vědomostí, tak k prohlubování již získaných znalostí, dovedností a návyků. Hasiči používají stejné prostředky a techniku jako u zásahu a spolupracují s lidmi, s kterými reálně u zásahu spolupracovat budou. To vede k získání návyků, vazeb a důvěry mezi členy družstva, což je nezbytné pro efektivní fungování u skutečného zásahu. Hasiči se také v rámci odborné přípravy seznamují s novými skutečnostmi či novou technikou a prostředky. Praktický výcvik neprobíhá frontálně, ale skupinově, většinou formou modelových situací.



Součástí odborné přípravy je kromě praktického výcviku i opakování teoretických znalostí podle konspektů odborné přípravy, bojového řádu, souboru typových činností atd. Teoretická část probíhá většinou metodou **monologické přednášky**, podpořené dle možností promítanou prezentací nebo instruktážním videem.

Výcvik na stanicích není nahodilý, probíhá dle plánu odborné přípravy. Zaměření odborné přípravy zpracovává každoročně Generální ředitelství HZS ČR dle aktuálních rizik či zjištěných nedostatků. Zaměření odborné přípravy vychází jako interní akt řízení generálního ředitele HZS ČR, a je tedy závazný pro všechna krajská ředitelství HZS ČR. Konečnou verzi odborné přípravy pro konkrétní stanici zpracovává příslušný služební funkcionář. Zpracovává do ní výcviky s technikou specifickou pro danou stanici a přihlíží k předurčenostem, které JPO zastává. Odborná příprava se provádí každou směnu, pokud je to technicky možné. Odbornou přípravu vedou velitelé nebo technici speciálních služeb podle konkrétního zaměření. Úroveň odborné a technické připravenosti JPO je kontrolována, buď inspekcí, nebo formou prověřovacích a taktických cvičení. Odborná příprava na JPO má tedy podobu **tréninku**. V roli trenérů pak vystupují velitelé, kteří však většinou nejsou pro činnost trenéra připravováni, a tak školení často závisí na jejich přirozeném talentu a prakticky nabytých zkušenostech se školením a výcvikem.

V případě, že nastanou neočekávané mimořádné situace či hrozby (povodně, epidemie, teroristická hrozba apod.), na které je nutné rychle reagovat a připravit JPO na jejich efektivní zvládnutí, uplatňuje se nejčastěji forma tzv. **kaskádového vzdělávání**. Informace a instrukce jsou předávány služebním postupem, nadřízený školí podřízené. Splnění cílů je nejčastěji ověřováno formou taktických cvičení.



Obr. 3 Organizační struktura vzdělávacích institucí v HZS ČR, zdroj: vlastní

## 4 ŠKOLNÍ A VÝCVIKOVÉ ZAŘÍZENÍ HZS ČR

ŠVZ vzniklo 1. 1. 2011 jako vnitřní organizační jednotka Ministerstva vnitra – Generálního ředitelství HZS ČR zánikem OUPO Chomutov a sloučením OUPO ve Frýdku-Místku, Borovanech a v Brně. V roce 2013 došlo z úsporných důvodů ke zrušení střediska Borovany. V současné době tedy fungují dvě střediska (v Brně a ve Frýdku-Místku). Hlavním úkolem ŠVZ je vzdělávání v oblasti požární ochrany a IZS, podílí se také na odborné přípravě příslušníků a zaměstnanců HZS ČR v souladu s Koncepcí vzdělávání HZS ČR<sup>37</sup>. Konkrétně jsou to pak tyto oblasti:

- Kurzy pro získávání a prodlužování odborné způsobilosti.
- Specializační kurzy.
- Další formy vzdělávání (přednášky, instruktážně-metodická zaměstnání, školení).
- Meziřezortní vzdělávací akce a výcviky, zejména v rámci IZS.
- Mezinárodní výcviky.
- Tvorba skript, učebních osnov, ediční činnost, atd.

ŠVZ se nepodílí jen na vzdělávání v rámci HZS ČR, ale vzdělává i ostatní složky IZS, například členy dobrovolných jednotek požární ochrany či zaměstnance HZS podniku. Ročně ŠVZ projde asi 10 000 účastníků kurzů, výcviků, a jiných vzdělávacích akcí. Z toho asi 4 000 účastníků je zařazeno do kurzů.<sup>38</sup>

Protože ŠVZ realizuje vzdělávání formou off the job, poskytuje účastníkům kurzů ubytování, celodenní stravu a prostory pro trávení volného času (zejména sportovní vyžití).

ŠVZ Brno má ubytovací kapacitu 240 lůžek ve dvoulůžkových a třílůžkových pokojích vybavených televizí. Sociální zařízení jsou společná vždy pro dva pokoje. Celodenní strava (snídaně, oběd, večeře) je zajištěna vlastní kuchyní a jídelnou s kapacitou 100 míst. Vybírat si účastníci mohou ze tří variant jídel. Kromě toho je na každém patře frekventantům k dispozici kuchyňka se sporákem a lednicí. Volný čas mohou frekventanti vyplnit sportovními aktivitami. Na středisku jsou dvě posilovny, kurty pro tenis a volejbal,

<sup>37</sup> MV GŘ HZS ČR, *Koncepce vzdělávání v HZS ČR na roky 2011 – 2016 s výhledem do roku 2020*, GŘ HZS ČR, Odbor personální, oddělení vzdělávání, dostupné na: <http://www.hzscr.cz/soubor/koncepce-vzdelavani-hzs-pdf.aspx> - 5. 10. 2015

<sup>38</sup> Ladislav Geleta, *Kdy ŠVZ vzniklo*, dostupné na: <http://www.hzscr.cz/clanek/kdy-svz-vzniklo.aspx> - 5. 10. 2015

v multifunkční tréninkové hale je pak možné hrát sálové hry, např. florbal. Je i možnost zapůjčit si jízdní kolo.

Středisko Frýdek-Místek má ubytovací kapacitu 92 lůžek ve tří až čtyřlůžkových pokojích. Sociální zařízení je společné pro pět pokojů. Strava je zajištěna subdodavatelskou firmou. Středisko disponuje pouze přípravnou a výdejnou jídel, kapacita jídelny je 60 osob. Frekventanti si mohou vybírat ze dvou variant jídel. Pro trávení volného času je k dispozici posilovna, kurty, sauna a klubovna.

#### **4.1 Formy a metody výuky a výcviku v kurzech**

Podobu samotné výuky v kurzu určují především vzdělávací cíle, metoda závěrečného přezkoušení, délka kurzu, počet frekventantů kurzu a počet lektorů, to vše určují osnovy kurzu<sup>39</sup>. Osnovy kurzu vytváří pracovní skupina specialistů na daný obor, která se skládá z lektorů, zástupců JPO nebo HZS kraje a příslušných funkcionářů z GŘ HZS ČR. V osnovách kurzu je rozdělena problematika kurzu do jednotlivých témat a je určena jejich časová dotace. Na základě rozdělení témat vzniká vzorový rozvrh kurzu. Před schválením osnov probíhá zpravidla pilotní kurz, aby se ověřila časová dotace jednotlivých témat, jejich logická návaznost a technická proveditelnost praktických výcviků. Výsledek pak musí schválit generální ředitel a osnovy kurzu jsou posléze vydány ve Sbírce interních aktů řízení generálního ředitele.

Metodik pro danou problematiku spolu se svým pracovním týmem vytvoří rozpis jednotlivých zaměstnání (viz Příloha IV.). Rozpis zaměstnání určuje formy a metody budoucí výuky tématu, doporučuje didaktické pomůcky, počet lektorů a jejich zaměření. Obsahuje stručnou osnovu vyučování či výcviku. Rozpis zaměstnání je pak spolu s odbornou literaturou, interními předpisy apod. podkladem pro přípravu lektorů na realizaci edukačního procesu.

Středisko ŠVZ Brno disponuje pro teoretickou výuku 3 počítačovými učebnami, 9 učebnami, které jsou vybaveny tabulí a dataprojektorem, 5 z nich je vybaveno i interaktivní dotykovou tabulí. Učebny pro výuku speciálních služeb jsou vždy vybaveny

---

<sup>39</sup> Osnovy kurzů, dostupné na: <http://www.hzscr.cz/clanek/ucebni-osnovy-kurzu-ucebni-osnovy-kurzu.aspx>, 20. 11. 2015

názornými pomůckami, např. řezy zařízení, modely, nákresy atd. Speciální služby mají dále k dispozici dílny pro praktickou výuku údržby, servisu a kontroly prostředků.



*Obr. 4 Učebna pro výuku ovládnání přenosných motorových pil, zdroj: ŠVZ*

Pro praktickou výuku taktických postupů jsou k dispozici trenažéry simulující reálné podmínky zásahu. Příkladem je vlaková cisterna, která umožňuje jednak simulaci dopravní nehody na železnici, jednak simulaci úniku nebezpečných látek z poškozené cisterny. Jiný trenažér umožňuje nacvičit zásah v podzemních prostorech s výskytem technologických rozvodů, v tomto trenažéru je možné reálné hoření a zadýmení. Další trenažéry popíší v rámci přiblížení konkrétních kurzů. V posledních letech je zřejmý příklon k výcviku na takovýchto trenažérech, dochází k jejich budování i rozšíření jejich funkcí, aby co nejvíce připomínaly reálné podmínky a zároveň umožňovaly kontrolovat bezpečnost cvičících. Jedná se o finančně nákladný proces a v rámci HZS ČR jsou střediska ŠVZ jedinými vzdělávacími institucemi, které jsou vybaveny tak, aby byly schopné těmito trenažéry pokrýt širokou problematiku zdolávání mimořádných situací. I přes svou poměrně kvalitní vybavenost však ŠVZ, nedokáže zcela pokrýt vybavení všemi prostředky, kterými disponují JPO, je to způsobeno převážně nejednotností výzbroje JPO.

Vzhledem k velkému portfoliu kurzů (v současné době 22 různých kurzů) a jejich různorodému zaměření bohužel není možné popsat jednotlivé metody a formy vzdělávání používané v rámci kurzů obecně. Kurzy se podle své náplně a získaných kompetencí a kvalifikací odlišují a dělí se na:

- **kurzy pro získání odborné způsobilosti** – jejich výstupem je získání kvalifikace pro výkon některých funkcí, viz kap. 3.3,
- **kurzy pro prodloužení odborné způsobilosti** – odborná způsobilost se uděluje na dobu pěti let, poté je nutné absolvovat tento typ kurzu, který je vždy zakončen zkouškou,
- **specializační kurzy** – po absolvování kurzu získá hasič specializaci, tzn. může vykonávat speciální činnost, na kterou není třeba kvalifikace (lezec, potápěč, atd.).

Pro lepší orientaci v problematice je vhodnější popsat několik kurzů jako příklad.

### **Nástupní odborný výcvik**

Nástupní odborný výcvik (dále jen NOV) je kurz, po jehož úspěšném absolvování získá absolvent základní odbornou způsobilost HASIČ. Je to tedy kurz pro získání kvalifikace. Kurz NOV nahrazuje starší vstupní modulový systém (Vstupní příprava příslušníka). Došlo k výraznému zkrácení kurzu a úpravě náplně kurzu zejména podle požadavků HZS krajů. Nový rozvrh byl koncipován tak, aby původní téměř měsíční teoretický blok byl proložen praktickými výcviky. Tím se jednak u frekventantů daří udržet pozornost v teoretických blocích, jednak se teoretické poznatky brzy přenášejí do praxe, což vede k fixaci vědomostí. Frekventanti také zůstávají více motivovaní, jelikož praktickým výcvikem zjistí, v čem jim teoretické vědomosti pomohou při budoucím výkonu služby v jednotkách PO.

Tímto kurzem projde téměř každý hasič, který je zařazen do jednotky požární ochrany. Konkrétně je určen pro všechny příslušníky, kteří mohou samostatně vykonávat službu při zdolávání požárů a jiných mimořádných událostí. V tomto kurzu dojde k osvojení základních teoretických znalostí, taktických postupů a praktických dovedností, nezbytných pro další výkon služby ve funkci hasiče.

Kurz je koncipován maximálně pro 24 frekventantů, kteří jsou pro praktickou výuku rozděleni do tří družstev. Časová dotace je 600 vyučovacích hodin (15 týdnů). Jedná se

o nejdelší prezenční kurz realizovaný HZS ČR. Kurz je rozdělen do sedmi základních témat (viz tab. 2). Jednotlivé bloky se průběžně klasifikují a úspěšné absolvování jednotlivých bloků je podmínkou připuštění k závěrečné zkoušce. Závěrečná zkouška se skládá z praktické a teoretické části a je skládána před zkušební komisí, jmenovanou ředitelem ŠVZ..

| <b>Téma</b>  | <b>Počet hodin</b>             |
|--|--------------------------------|
| Organizační část kurzu – zahájení kurzu, závěrečná zkouška | 32                             |
| Organizace HZS ČR a výkon státní správy                    | 29                             |
| Zdolávání mimořádných událostí                             | 96                             |
| Technické prostředky                                       | 39                             |
| Technický výcvik   | 348                            |
| Zdravotní příprava a psychologická příprava                | 40                             |
| Spojení a komunikace                                       | 16                             |
| <b>Celkem</b>  | <b>600 hod.<br/>(15 týdnů)</b> |

Tab. 2 Časové dotace jednotlivých témat v kurzu NOV, zdroj: osnovy kurzu NOV HZS

Frekventanty kurzu (nováčky) čeká nelehký úkol. V průběhu kurzu musí v podstatě obsáhnout celou problematiku PO. Stručně jsou cíle vzdělávacího programu NOV obsaženy v osnovách kurzu: „*Hlavním cílem kurzu je získání odborných znalostí, dovedností a návyků nových příslušníků HZS ČR a vytvoření předpokladů pro výkon služby na jimi zastávaných služebních místech. Účastník získá komplexní přehled o oblastech působnosti HZS ČR, o jeho struktuře a úkolech a připraví se zejména k plnění služebních úkolů v jednotce PO na místě zásahu. Absolvent kurzu získá potřebné znalosti a dovednosti, aby bezpečně zvládal výkon činností hasiče v organizačním a operačním řízení, a to samostatně i v družstvu.*“<sup>40</sup>

Edukační proces probíhá podle obecných didaktických zásad. Legislativa, interní předpisy, úkoly požární prevence, organizační struktura a jiná ryze teoretická témata jsou

<sup>40</sup> Osnova kurzu, *Nástupní odborný výcvik*, Čj. MV-22854-1/PO-PVP-2013.

realizována formou frontální monologické přednášky s dogmatickým logickým přístupem. Jako aktivizační prvky jsou do výuky vkládány řízené diskuze či cílené dotazy na frekventanty, které slouží zároveň jako zpětná vazba o pochopení tématu. Jako didaktické pomůcky jsou nejčastěji využívány dataprojektor nebo dotyková tabule.

Hlavní náplní kurzu je však teoretická a praktická příprava pro zvládnutí činnosti při zásahu. Frekventanti jsou teoreticky seznámeni s vybavením požárních vozidel, prostředky a jejich vlastnostmi, postupy správného používání atd. V druhém týdnu kurzu se již učí prakticky některé jednoduché prostředky používat, například správně rozhazovat hadice, tvořit jednoduchá dopravní vedení a útočné proudy. Podkladem pro takovou výuku je Cvičební řád,<sup>41</sup> v němž jsou normovány jednotlivé úkoly hasiče v družstvu při různých situacích. Seznámí se s používáním dýchacích přístrojů a dalších prostředků chemické služby. Zároveň stále probíhá teoretická příprava. Postupně se začínají probírat jednotlivé taktické postupy. Po probrané teorii vždy co nejdříve následuje praktický výcvik, aby frekventanti mohli teoretické poznatky uplatňovat v praxi.



*Obr. 5 Výcvik práce ve výškách a práce na vodní hladině, zdroj: ŠVZ*

Praktický výcvik je charakteristický postupným zvyšováním obtížnosti. Jak bylo uvedeno výše, nejdříve dochází k osvojení používání jednotlivých prostředků. Poté následují praktické výcviky pro zvládnutí taktických postupů. Vše nakonec završí provádění

---

<sup>41</sup> MV GŘ HZS ČR, Cvičební řád,

<http://www.hzscr.cz/clanek/cvicebni-rad-jednotek-pozarni-ochrany-v-dokumentech.aspx> - 9. 11. 2015



komplexních zásahů. Do kurzu NOV je zařazen také noční výcvik, aby si frekventanti uvědomili, že činnost při zásahu v noci komplikuje nejen snížená viditelnost, ale také například vyšší únava. Praktických výcviků se účastní u jednodušších zaměstnání dva lektori, u složitějších výcviků až čtyři. To je nutné nejen z technického hlediska, ale i pro poskytnutí lepší reflexe frekventantům a v neposlední řadě k zajištění jejich bezpečnosti. Vzhledem k tomu, že jsou frekventanti připravováni pro činnost v extrémně nebezpečném prostředí, výcviky praktických činností představují určité riziko z hlediska bezpečnosti.

### **Taktické řízení Z**

Kurzem pro první úroveň velení je kurz Taktické řízení Z (dále jen „TRŽ“). Frekventant si během kurzu prohloubí své dosavadní znalosti v oboru, osvojí si základní legislativní předpisy týkající se pravomocí a povinností velitele zásahu, seznámí se s úlohou HZS ČR při řešení mimořádných událostí, funkcí státní správy a samosprávy v oblasti krizového řízení, požární prevencí atd. Absolvent kurzu získá kvalifikaci pro zařazení na funkci velitel družstva a u zásahu mívá funkci velitele zásahu nebo velitele jednotky.

Stejně jako kurz NOV, i tento kurz je koncipován pro 24 frekventantů, kteří jsou pro praktickou část rozděleni do tří družstev. Kurz má časovou dotaci 200 vyučovacích hodin (5 týdnů) a je zakončen závěrečnou zkouškou před zkušební komisí jmenovanou ředitelem ŠVZ, jejíž součástí jsou vypracování podkladu pro taktické cvičení zdolávání požáru a ústní zkouška. Absolventi obdrží osvědčení o odborné způsobilosti s platností na pět let.



*Obr. 6 Výcvik v ohňovém kontejneru, zdroj: ŠVZ*

Teoretická část výuky probíhá na učebně metodou monologických přednášek, popřípadě řízenou diskuzí. Kromě teoretických znalostí je cílem kurzu TRŽ zvládnutí rozhodovacího procesu velitele zásahu. První fáze výuky rozhodovacího procesu probíhá skupinovou formou, teoreticko-praktickou metodou pomocí teoretických modelových situací, které prezentuje lektor. Frekventantům je znázorněna situace na počátku výjezdu a frekventanti sami volí další postup. O správném postupu se vede řízená diskuse.

Hlavním požadavkem HZS krajů je ale připravit budoucí velitele na praktický výkon služby. Toho lze nejefektivněji dosáhnout praktickým výcvikem. Z toho důvodu velká část praktického výcviku probíhá na trenažérech simulujících reálné podmínky zásahu. Frekventanti jsou rozděleni do skupin, aby jejich počet odpovídal počtu výjezdového družstva. Při výcviku je uplatňována metoda praktických modelových situací (např. dopravní nehoda, požár...). V družstvu jsou rozděleny role velitele, strojníka a řadových hasičů.



*Obr. 7 Trenažér simulující reálné podmínky – ohňový dům, zdroj: ŠVZ*

Požáry v domech a bytech jsou trénovány na trenažéru Ohňový dům. Tento trenažér je dvojposchodová podsklepená budova s garáží. Trenažér simuluje skutečné podmínky zásahu včetně reálného ohně, kouře, tepla a dokonce i jevy jako náhlé vzplanutí. Během výcviků jsou před budoucí velitele postupně postaveny různé problémy, například evakuace a záchrana osob, rozšíření požáru a další. Cvičící si postupně vyzkouší různé role, aby poznali jak náročnost velitelské funkce, tak i role hasiče v extrémních podmínkách bytových požárů. Po provedení zásahu následuje rozbor, aby frekventanti měli okamžitou zpětnou vazbu o svém výkonu.

Budoucí velitele zásahu však nestačí vycvičit pouze k ovládnání jednoho družstva nebo jednotky, v dnešní době musí velitel zvládnout řídit většinou několik jednotek, hlídat zásobu vody, vhodně rozmístit proudy, zvážit, zda zahájí požární útok nebo požární obranu. U zásahu s výskytem nebezpečné látky musí umět vyhodnotit nejen okamžitá rizika, ale na základě zjištěných informací musí pokud možno odhadnout i rizika budoucí.



*Obr. 8 Speciální učebna simulačního programu XVR, zdroj: ŠVZ*

Takto rozsáhlý rozhodovací proces již nejde vzhledem k technické náročnosti nacvičovat prakticky pomocí metody modelových situací. Jako nejvhodnější pro komplexní rozhodovací proces se ukázaly počítačové simulační programy. Ty jsou již několik let využívány např. Armádou České republiky, využívají je i zahraniční hasičská vzdělávací centra. V současné době disponuje středisko Brno simulačním programem XVR. Tento program umožňuje v reálném čase simulovat například požár lesa, požár rodinného domu, únik nebezpečné látky apod. Frekventanti pak ovládají pomocí stanic spojených se serverem jednotlivé jednotky. Program umožňuje jak projekci z vlastního pohledu, tak taktický pohled z ptáčích perspektivy. Celý proces koordinují lektori, kteří mohou z pozice operátora měnit situaci. Častá je například změna počasí. To nutí frekventanty přehodnocovat nasazení sil a prostředků, čímž si zlepšují rozhodovací proces. Celá událost

je následně znovu přehrána a jsou rozebrána a zdůvodněna podstatná rozhodnutí. V diskuzi se pak hledají efektivnější řešení, která je možné v simulaci znovu ověřit.

### Chemická služba Z

Vzdělávací program Chemická služba Z (dále jen „CHS Z“) je určen pro získání odborné způsobilosti nezbytné pro zařazení na pozici Technik chemické služby. Skládá se z teoretické a praktické přípravy, zaměřené na používání, taktické nasazení a údržbu prostředků chemické služby v jednotkách PO.

Cílem vzdělávacího programu CHS Z je připravit absolventa tak, aby byl kompetentní plnit úkoly chemické služby v operačním i organizačním řízení, a to nejen po stránce teoretické, ale i po stránce praktické. Absolvováním kurzu získá potřebné znalosti v legislativě týkající se nebezpečných látek, osvojí si taktické postupy nezbytné pro zásahy s výskytem nebezpečných látek a učí se využívat informační zdroje, aby byl schopen poskytovat veliteli zásahu informační podporu v souvislosti s výskytem nebezpečných látek. Získá také znalosti a praktické dovednosti pro používání, údržbu a evidenci prostředků chemické služby. Získané dovednosti a znalosti musí být schopen předávat dál, protože se bude podílet na školení v rámci odborné přípravy probíhající in the job na požárních stanicích (viz kap. 3.3).



*Obr. 9 Výcvik činnosti s použitím speciálních ochranných oděvů, zdroj: ŠVZ*

Vzdělávací program je ukončen formou závěrečné zkoušky před zkušební komisí jmenovanou ředitelem ŠVZ. Její součástí je zpracování a prezentace odborné přípravy na zadané téma, test, ústní zkouška a praktická zkouška. Dokladem o úspěšném absolvování je osvědčení o odborné způsobilosti s platností pět let.

Vzdělávací program CHS Z je realizován formou kurzu v délce čtyř pracovních týdnů, délku kurzu a jeho náplň stanoví učební osnovy kurzu vydané v roce 2010, nahrazující starší osnovy z roku 2005. Kromě aktualizace učební náplně došlo také k rozšíření praktické části na úkor teorie. Stalo se tak vzhledem k potřebě připravit absolventy především na praktický výkon jejich funkce.

| <b>Téma</b>                                      | <b>Počet hodin</b>            |
|--|-------------------------------|
| Zahájení vzdělávacího programu                   | 1                             |
| Základy fyziky, chemie a toxikologie             | 19                            |
| Dýchací přístroje                                | 31                            |
| Kompresory                                       | 22                            |
| Informační podpora o nebezpečných látkách        | 10                            |
| Chemická služba a legislativa                    | 11                            |
| Ochranné oděvy                                   | 7                             |
| Radiační ochrana                                 | 4                             |
| Detekce  | 21                            |
| Průzkum  | 6                             |
| Dekontaminace                                    | 19                            |
| Ověření odborné způsobilosti - Závěrečné zkoušky | 8                             |
| Ukončení vzdělávacího programu                   | 1                             |
| <b>Celkem</b>                                    | <b>160 hod.<br/>(4 týdny)</b> |

Tab. 3 Časové dotace jednotlivých témat v kurzu CHS Z, zdroj: osnovy kurzu CHS Z

Teoretická výuka probíhá z větší části metodou monologických přednášek na učebně. Přednášky jsou podpořeny počítačovou prezentací a tematickými videozáznamy či fotografiemi. Součástí teoretické části je opakování probraných témat. Opakování probíhá metodou ústního či písemného přezkoušení nebo řízenou diskuzí.

Teoreticko-praktická část pak probíhá především ve specializované učebně, jejíž součástí je servisní středisko pro údržbu prostředků chemické služby, zejména dýchací techniky. Frekventantům jsou například při výuce údržby dýchací techniky nejdříve lektorem

předvedeny a vysvětleny jednotlivé servisní úkony. Frekventanti se tedy učí z výkonu lektora (viz kap. 2.2 *Obr. 1*). Poté se sami (zprvu pod dozorem lektora) podílejí na údržbě prostředků používaných jinými kurzy a postupně se učí z vlastního výkonu. Postupem času musí sami analyzovat příčiny nefunkčnosti prostředků a hledat možné řešení.



*Obr. 10 Trenažér průmyslových chemických technologií, zdroj: ŠVZ*

Praktická část výcviku je zaměřena především na získání návyků a dovedností pro potřeby samotného zásahu. Praktický výcvik je koncipován tak, že si frekventanti osvojí nejdříve jednotlivé části zásahu, např. detekci, průzkum či dekontaminaci, a po zvládnutí jednotlivých částí dochází k řešení celých zásahů pomocí modelových situací. Frekventanti si musí sami zvolit optimální postup a simulovanou situaci prakticky co nejefektivněji vyřešit. K takovým výcvikům nejčastěji slouží trenažéry simulující reálné podmínky zásahu, například vlaková cisterna nebo trenažér průmyslových technologií.

## Neodkladná zdravotnická pomoc

Kurz Neodkladná zdravotnická pomoc (dále jen „NZIP“) je v rámci HZS ČR zařazen jako kurz specializační. V roce 2015 byl kurz navíc akreditovaný Ministerstvem zdravotnictví jako vzdělávací program v oboru zdravotnictví. Jeho těžištěm je získání znalostí v oblasti poskytování první pomoci. Důraz je kladen převážně na praktickou přípravu formou modelových situací, zaměřenou na úkony první pomoci a třídění většího počtu raněných.

Cílem kurzu je, aby účastník kurzu byl teoreticky i prakticky připraven zajistit zdravotní péči a přednemocniční neodkladnou péči v rámci výkonu služby v jednotce PO. Účastník kurzu se seznámí se základy anatomie, fyziologie a osvojí si etické zásady a psychologický a empatický přístup k nemocným a raněným.

Získané dovednosti a znalosti musí být schopni předávat dál, protože se bude následně podílet na školení v rámci odborné přípravy probíhající in the job na požárních stanicích (viz kap. 3.3).

Vzdělávací program je ukončen formou závěrečné zkoušky před zkušební komisí jmenovanou ředitelem ŠVZ. Její součástí je teoretická a praktická zkouška. Dokladem o úspěšném absolvování je potvrzení o absolvování kurzu a osvědčení o získání odborné způsobilosti k výkonu zdravotnického povolání pod odborným dohledem. Potvrzení i osvědčení se vydává na dobu neurčitou, absolventi jsou nicméně po absolvování kurzu nadále vzdělávání pomoci každoročních instrukčně-metodických zaměstnání, pořádaných jednotlivými HZS krajů.

Vzdělávací program je realizován formou kurzu v délce tří pracovních týdnů, délku kurzu a jeho náplň stanoví učební osnovy kurzu vydané v roce 2015, nahrazující starší osnovy z roku 2012. Důvodem změny bylo především získání akreditace kurzu od Ministerstva zdravotnictví, které si zároveň vyžádalo prodloužení kurzu ze dvou na tři týdny (viz tab. 4).

Teoretická výuka probíhá z větší části metodou monologických přednášek na učebně. Přednášky jsou podpořeny počítačovou prezentací a tematickými videozáznamy či fotografiemi. K dispozici jsou i rozebratelné modely lidského těla a funkční resuscitační pomůcky.

Teoreticko-praktická část probíhá ve specializované učebně vybavené prostředky pro poskytování první pomoci. Frekventantům jsou jednotlivé praktické úkony lektorem předvedeny a vysvětleny a frekventanti se učí z výkonu lektora (viz kap. 2.2 *Obr. 1*). Poté sami nacvičují všechny potřebné úkony prakticky. Diagnostickou metodou osvojení si vědomostí a dovedností z teoretické a teoreticko-praktické části, je absolvování praktických modelových situací. Zjištěné chyby jsou pak reflexí pro frekventanty, aby věděli, na co se musí více zaměřit.

| <b>Téma</b>   | <b>Počet hodin</b>             |
|---|--------------------------------|
| Základy veřejného zdravotnictví   | 3                              |
| Organizace a úkoly DNR  | 7                              |
| Předpoklady k provozu a legislativní podpora DNR                                | 3                              |
| Mimořádné události, IZS   | 4                              |
| Technická první pomoc   | 3                              |
| Zdravotnická psychologie a nácvik komunikativních dovedností                    | 6                              |
| Podpora a ochrana zdraví, radiační ochrana                                      | 6                              |
| Somatologie   | 19                             |
| Postupy první pomoci při náhlém postižení zdraví a základní ošetrovatelská péče | 23                             |
| Obvazová a imobilizační technika  | 10                             |
| Polohování a odsun zraněných a nemocných  | 10                             |
| Techniky neodkladné pomoci  | 21                             |
| Závěrečné zkoušky   | 5                              |
| <b>Celkem</b>   | <b>120 hodin<br/>(3 týdny)</b> |

Tab. 4 Časové dotace jednotlivých témat v kurzu NZP, zdroj: osnovy kurzu NZP

Po zvládnutí teoretické části a základních praktických úkonů na učebně se těžiště kurzu přesouvá na výcvikovou plochu a probíhá převážně formou modelových situací. Pro navození maximální reálnosti situace jsou simulovány skutečné nehody, se kterými se hasiči v rámci poskytování první pomoci musí potýkat, pomocí využívání všech trenažerů a prostor ŠVZ a za pomoci realistického znázornění jednotlivých poranění na figurantech. Důraz je kladen nejen na správné poskytnutí první pomoci, ale také na taktické řešení situace, na vlastní bezpečnost hasičů poskytujících první pomoc a na správný psychologický přístup ke zraněným.



Součástí kurzu je tematická stáž u Zdravotnické záchranné služby Jihomoravského kraje a na Ústavu soudního lékařství, kde si frekventanti kurzu prohloubí své znalosti anatomie díky možnosti absolvování výukové pitvy.



*Obr. 11 Modelová situace poskytnutí neodkladné zdravotnické péče, zdroj: ŠVZ*

## 4.2 Zjišťování plnění cílů vzdělávacích akcí

Pro zjišťování plnění cílů existuje na ŠVZ několik zdrojů. V první řadě to je výběrové šetření, v němž se zjišťuje subjektivní názor frekventantů kurzu (viz příloha II.), a to nejen na kvalitu a přínos vzdělávacího procesu, kvalitu a odbornost lektorů, ale i na úroveň služeb, které ŠVZ frekventantům poskytuje (ubytování, úklid, strava a další). Výsledky šetření jsou pak okamžitou zpětnou vazbou jak pro management ŠVZ, tak i pro metodiky a garanty jednotlivých oblastí.

Další zdroj zpětné vazby je komunikace jak s jednotlivými krajskými ředitelstvími HZS ČR, tak s GŘ HZS ČR. GŘ HZS ČR mimo jiné provádí inspekce zaměřené na plnění úkolů ŠVZ. V minulém roce bylo také realizováno výběrové šetření mezi jednotlivými veliteli požárních stanic zaměřené na úroveň absolventů kurzů. Výsledkem šetření bylo

zjištěno např. to, že frekventanti kurzu NOV nejsou zcela připraveni a během další činnosti na JPO se musí některé věci doučit. To je však dáno především nejednotnou výzbrojí na JPO, a dokonce i nejednotnými taktickými postupy na JPO. Proto musí úplná příprava hasiče zůstat i nadále úkolem odborné přípravy v rámci jednotek PO. Respondenti se však shodli na tom, že úroveň vzdělávacích akcí na ŠVZ se za poslední čtyři roky výrazně zlepšila a nadále se zlepšuje. Pozitivně hodnotí i narůstající podíl praktických výcviků a jejich kvalitu.

Pro zjištění plnění cílů vzdělávací akce může také posloužit míra úspěšnosti frekventantů u závěrečných zkoušek. V posledních třech letech nepřesáhl počet frekventantů, kteří museli provést opravnou zkoušku, 0,6 % z celkového počtu frekventantů ve sledovaném období. Počet frekventantů, kteří neprovedli ani opravnou zkoušku, pak nepřesáhl 0,04 %.<sup>42</sup>

---

<sup>42</sup> Zdroj: Interní statistika MV – GŘ HZS ČR – ŠVZ HZS ČR

## **II. PRAKTICKÁ ČÁST**

## 5 METODOLOGIE

Cílem této práce je popsat formy a metody vzdělávání dospělých, které jsou používány v rámci vzdělávání hasičů na ŠVZ. V teoretické části jsem popsal, jaké metody a formy jsou používány. V praktické části se budu zabývat jejich efektivností především ze subjektivního pohledu účastníků kurzů – frekventantů i lektorů. Efektivnost vzdělávání se dá posoudit podle řady faktorů. Častým kritériem je hodnocení podle míry splnění vzdělávacího cíle či z ekonomického hlediska. V současné době na ŠVZ již čtyři roky probíhá zjišťování efektivnosti a kvality vzdělávacího procesu pomocí kvantitativní analýzy metodou výběrového šetření, metodou dotazníku (viz příloha P III.). Tato analýza nám poskytuje kvalitní zpětnou vazbu. Výběrové šetření probíhající na ŠVZ je zaměřeno na náročnost výuky, vybavení učeben didaktickými pomůckami a vybavení prostředky pro praktický výcvik, subjektivní hodnocení kvality a odbornosti lektora, přínosu pro absolventa apod.

Také z tohoto důvodu jsem se rozhodl zaměřit svůj výzkum na hodnocení jiných aspektů. Z pohledu budoucího sociálního pedagoga mě spíše zajímá, zda je vzdělávání formou prezenčních kurzů z pohledu vzdělávaných hasičů efektivní a kvalitní a zda tuto formu vnímají spíše negativně či pozitivně. Proto jsem výzkum zaměřil na efektivnost z hlediska délky kurzů, zda má forma prezenčních kurzů dopad na ekonomickou situaci posluchačů a v neposlední řadě, jak hodnotí praktickou část a teoretickou část. Nedílnou součástí vzdělávacího procesu na ŠVZ je i samotný lektor, z tohoto důvodu jsem se rozhodl provést výzkum názoru lektorů na vzdělávání v HZS ČR a zjištění úrovně jejich kvalifikací a kompetence pro tuto funkci.

### 5.1 Volba výzkumné metody – kvantitativní analýza

Kvantitativní analýza metodou výběrového šetření je jednou z nejrozšířenějších metod pro vyhodnocování vzdělávacích akcí. Z hlediska výzkumných otázek této práce je vhodnější stanovit a posléze verifikovat, nebo falzifikovat, hypotézy. Pro tento proces je z hlediska validity výzkumu žádoucí oslovit větší počet respondentů a jejich názory kvantifikovat. Proto jsem jako výzkumnou metodu zvolil kvantitativní analýzu, provedenou metodou

výběrového šetření, pomocí dotazníků, distribuovaných papírovou formou přímo respondentům. Hlavním důvodem pro realizaci výběrového šetření bylo získání reálných dat pro zodpovězení některých výzkumných otázek této práce. Pro jednodušší kvantifikaci jsem volil uzavřené otázky. Jen v některých případech, vzhledem k interpretaci výsledků, jsou otázky polouzavřené. Vzhledem k tomu, že jsem zjišťoval názory dvou odlišných cílových skupin, vytvořil jsem pro každou skupinu jiný dotazník. Při interpretaci výsledků jsem pak u některých otázek provedl porovnání jejich výsledků. V přípravné fázi výzkumu jsem provedl sestavení dvou dotazníků. Dotazník pro frekventanty obsahuje 14 otázek<sup>43</sup>, dotazník pro lektory obsahuje 12 otázek<sup>44</sup>. V případě výběrového šetření pro frekventanty jsem provedl pilotní průzkum s 15 respondenty v kurzu CHS Z. Na základě výsledku pilotního průzkumu jsem byl nucen posunout požadavky na věkovou hranici respondentů (viz kap. 5.3), v otázce č. 3 přidat specializaci lezec a v otázce č. 5 přidat variantu odpovědi – déle než měsíc. Vzhledem k nízkému počtu respondentů pro dotazníkové šetření mezi lektory jsem zde pilotní průzkum nerealizoval.

## 5.2 Cíle výzkumu

Cílem výzkumu bylo potvrdit nebo vyvrátit dvě základní hypotézy:

### Hypotéza I.

Vzdělávání a výcvik formou prezenčních kurzů na ŠVZ je kvalitní a v rámci HZS ČR neexistuje jiná adekvátní forma vzdělávání, která by negativní stránky prezenčních kurzů eliminovala.

### Hypotéza II.

Lektoři – instruktoři na ŠVZ Brno mají pro vzdělávání hasičů potřebnou kvalifikaci a jsou pro tuto činnost kompetentní.

---

<sup>43</sup> Příloha P I – kvantitativní dotazník pro frekventanty kurzu

<sup>44</sup> Příloha P II – kvantitativní dotazník pro lektory

### Dílčí výzkumné otázky

Pro verifikaci hypotézy I. byly stanoveny tyto dílčí výzkumné otázky:

1. Vnímají respondenti teoretickou a praktickou část kurzů jako kvalitní?
2. Je poměr mezi teorií a praxí vyvážený z hlediska školené problematiky?
3. Má vzdělávací proces realizovaný na ŠVZ negativní stránky?
4. Existuje jiná forma vzdělávacího procesu, která by mohla nahradit nebo doplnit vzdělávání na ŠVZ?

Pro verifikaci hypotézy II. byly stanoveny tyto dílčí výzkumné otázky:

5. Jaké mají lektori na ŠVZ Brno vzdělání a jakou praxi v oboru?
6. Je lektorům umožněno se podílet na tvorbě vzdělávacích programů?

## 5.3 Výzkumný vzorek

### 1) Výběrové šetření mezi frekventanty kurzu

Ve výzkumném vzorku jsem plánoval 100 respondentů, což odpovídá přibližně 1 % příslušníků HZS ČR. „(Počet příslušníků HZS ČR ve služebním poměru je 31. 12. 2014 je 10 580, stav k 31. 12. 2014).“<sup>45</sup> Respondenti budou muži. Vzhledem k tomu, že podíl žen mezi frekventanty je zanedbatelný (méně než 0,5 %), je do výběrového vzorku nezahrnu. Dalším kritériem pro výběr byl věk respondenta, a to více než 30 let. Věkový průměr příslušníků zařazených v JPO nedokážu statisticky doložit, lze ale předpokládat, že nebude nižší než 30 let. Po provedení pilotního průzkumu se však ukázalo, že 24 % respondentů toto kritérium nespĺňuje, proto jsem se rozhodl ho snížit na 25 let. Dalším kritériem je délka praxe u HZS ČR – více než 5 let. Pokud respondent bude splňovat tato dvě kritéria, pak dle interních norem HZS ČR je předpoklad, že absolvoval alespoň dva různé kurzy u HZS ČR a má rámcový přehled o povolání hasiče.

---

<sup>45</sup> Zdroj: Statistická ročenka – Požární ochrana, Integrovaný záchranný systém, Hasičský záchranný sbor, MV – GŘ HZS ČR, Praha 2015, dostupné na: <http://www.hzscr.cz/clanek/statisticke-rocenky-hasicskeho-zachranneho-sboru-cr.aspx> - 29. 9. 2015

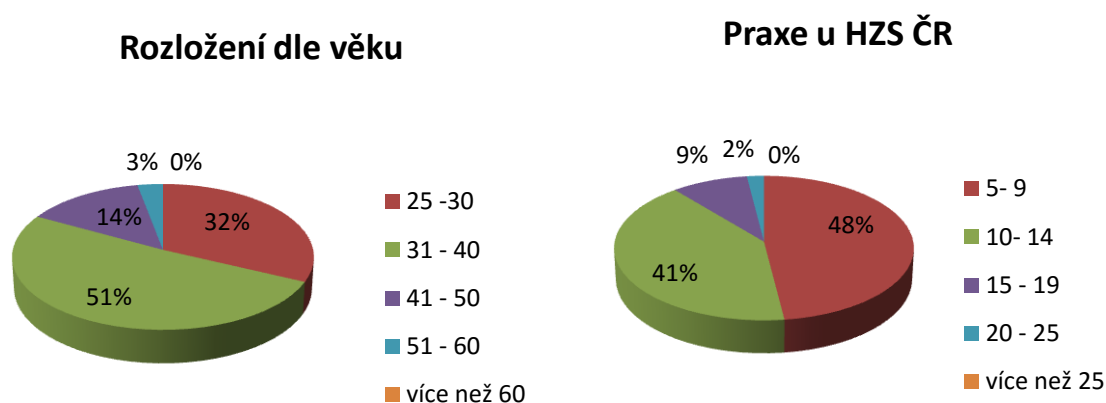
## 2) Výběrové šetření mezi lektory

Z technických důvodů jsem se omezil u lektorů jen na středisko Brno (zajištění anonymity). Respondenty byli všichni příslušníci ŠVZ střediska Brno s pracovním zařazením lektor-instruktor a lektor-metodik. Celkově se jedná o 31 respondentů, což je 67 % z celkového počtu lektorů na ŠVZ. Vzhledem k nízkému počtu možných respondentů jsem na výběr respondentů nekladal další požadavky. Jednalo se tedy o vyčerpávající výběrový vzorek

## 5.4 Interpretace výsledků

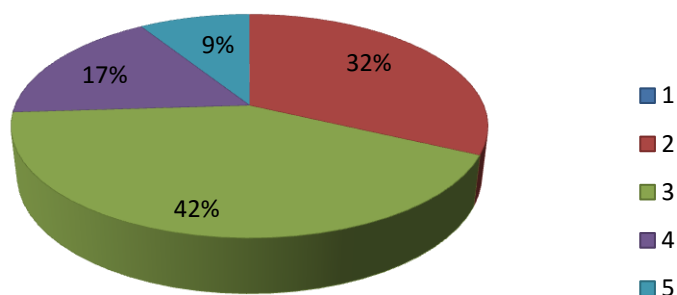
### 1) Výběrové šetření mezi frekventanty kurzu

Celkem bylo distribuováno 103 dotazníků. Respondenty byli příslušníci HZS ČR, frekventanti kurzů TRZ, CHSZ a NZP absolvující kurzy na středisku Brno. Návratnost činila 100 %. Po první analýze výsledků bylo validních 100 dotazníků. Dva dotazníky musely být vyřazeny pro nízký věk respondentů, jeden respondent nesplňoval požadovanou praxi. **Otázky č. 1. a 2.** sloužily pro určení validity z hlediska výzkumného vzorku a pro zodpovězení výzkumných otázek jsou irelevantní, proto se jejich vyhodnocováním nebudu dále blíže zabývat.

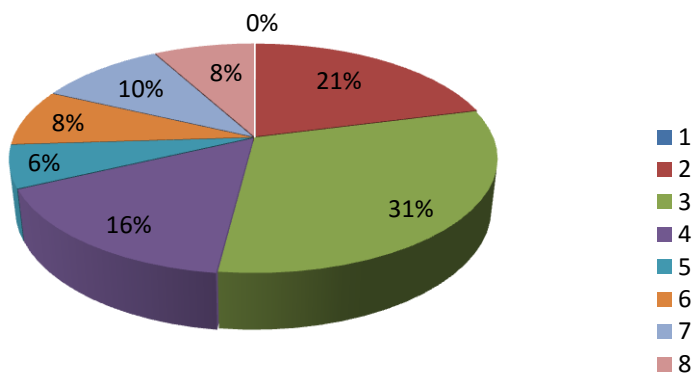


Graf 1. a 2. Věk respondentů a praxe u HZS ČR, zdroj: vlastní

Na základě otázek 3. až 5. jsem se snažil zjistit, kolik času respondenti musí věnovat svému vzdělávání formou off the job, tedy formou prezenčních kurzů nebo instrukčně metodických zaměstnání – kolik takových kurzů během své kariéry absolvovali. Dále jsem se snažil zjistit, zda má počet odborností vliv na dobu, po kterou musí být frekventant mimo domov.



Graf 3. Počet odborností a specializací respondenta, zdroj: vlastní

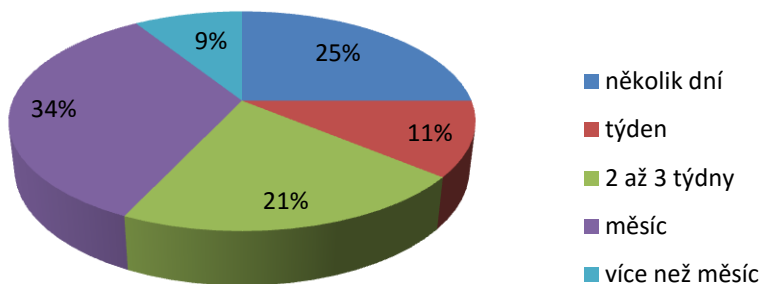


Graf 4. Počet absolvovaných kurzů respondentem během své dosavadní služby u HZS ČR, zdroj: vlastní

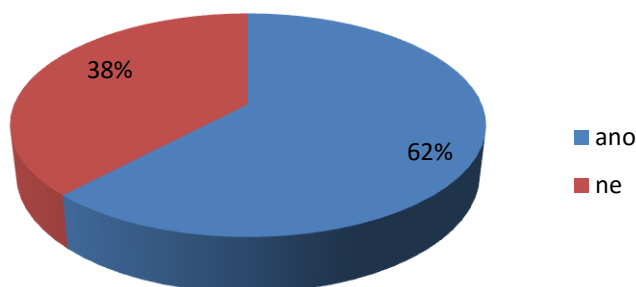
Z analýzy dat získaných otázkou č. 3 a 4 vyplývá, že počet odborností a specializací, které respondent získal, se nejčastěji pohybuje mezi dvěma (32 % odpovědí) a třemi (42 % odpovědí). Porovnáním těchto dat s daty otázky č. 2 jsem zjistil, že počet odborností a specializací nekoreluje s délkou praxe u HZS ČR. Počet absolvovaných kurzů však již jistou korelací vykazuje. Počet absolvovaných kurzů je samozřejmě závislý na kvalifikaci



respondenta, především je však zřejmá závislost na délce služebního poměru. Počtu šesti a více absolvovaných kurzů dosahují jen respondenti s délkou služebního poměru vyšší než deset let. Je to způsobeno především nutností svou odbornou způsobilost po pěti letech obnovovat.



Graf 5. Čas strávený během roku kvůli kurzům a školením mimo domov,  
zdroj: vlastní



Graf 6. Vadí vám, že během kurzu musíte být mimo domov?  
zdroj: vlastní

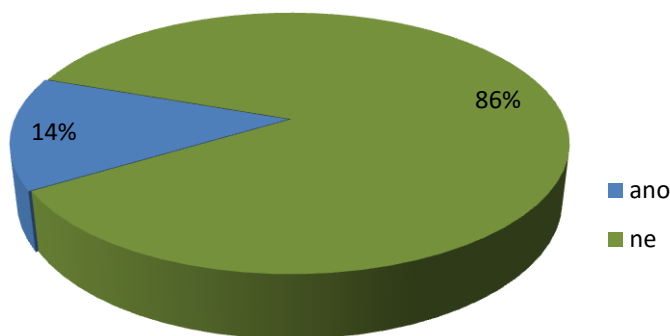
**Otázky č. 5 až 9** sloužily k zodpovězení dílčí výzkumné otázky č. 3 – „**Má vzdělávací proces realizovaný na ŠVZ negativní stránky?**“

Otázky č. 5 a 6 se zabývaly délkou pobytu mimo domov během roku a subjektivním názorem respondentů na tuto skutečnost. Vzhledem k tomu, že některé kurzy lze absolvovat jen na střediscích ŠVZ a na pokrytí celého území České republiky jsou

v současné době jen dvě střediska (v Brně a ve Frýdku-Místku). je nucena většina frekventantů během kurzu bydlet mimo domov na střediscích ŠVZ. Analýzou dat bylo zjištěno, že respondenti kvůli výcvikům a profesnímu vzdělávání musí trávit během roku mimo domov poměrně hodně času. Více než měsíc tráví kvůli vzdělávacím aktivitám mimo domov 9 % respondentů, 34 % respondentů odpovědělo, že mimo domov tráví asi měsíc, 21 % pak dva až tři týdny. Na **otázku č. 6** – „Vadí vám, že během kurzu musíte být mimo domov?“ – odpovědělo kladně 62 % respondentů. Pobyty mimo domov během kurzů tedy můžeme dle subjektivních názorů respondentů považovat za negativní stránku prezenční formy kurzů.

Sada **otázek č. 7 až 9** se zabývá možným negativním ekonomickým dopadem na frekventanty kurzů. Hasiči vykonávající službu na JPO mají nárok během výkonu služby na různé druhy příplatků (rizikový příplatek, za vedení, za pohotovost na pracovišti apod.) Během kurzu jsou převedeni ze směnného 24 hodinového režimu na klasický 8 hodinový režim a na některé příplatky ztrácí nárok.

Na **otázku č. 7** – „Jste během kurzu kráceni na výplatě (např. odebráním příplatků za riziko, atd.)?“ odpovědělo 100 % respondentů kladně. **Otázka č. 8** se pak zabývá možnou kompenzací formou odměn za úspěšné absolvování kurzu. Jen 14 % respondentů odpovědělo, že byli někdy odměněni. Z toho 11 respondentů uvedlo, že byli odměněni jen jednou.



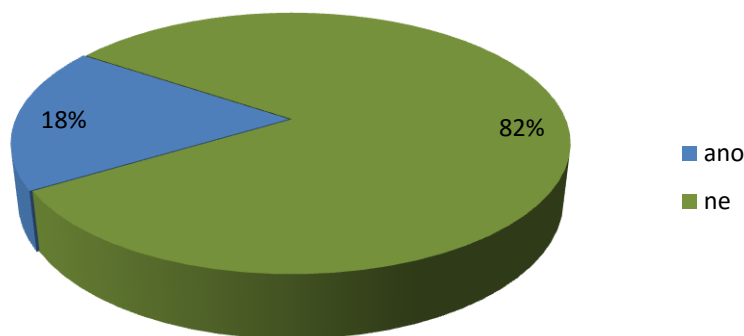
*Graf 7. Počet odměněných a neodměněných respondentů za absolvování kurzu, zdroj: vlastní*

**Otázka č. 9** zkoumá, zda mají respondenti zvýšené finanční náklady během pobytu na ŠVZ. Výsledkem vyhodnocení je, že 68 % respondentů má zvýšené náklady během pobytu. Z toho 28 respondentů uvádí jako důvod zvýšených nákladů výdaje za kulturní vyžití, 13 respondentů má vyšší cestovní náklady a 9 respondentů vynakládá finanční prostředky na sport.

**Otázka č. 10** slouží jako doplňující, jejím účelem je zjistit, zda se dá na střediscích ŠVZ něco zlepšit z hlediska služeb, které jsou frekventantům během kurzu poskytovány. Respondenti hodnotí poskytované služby a vybavení středisek ŠVZ pro trávení volného času kladně (93 % respondentů). 7 % respondentů nebylo zcela spokojeno, nejčastější důvod k nespokojenosti bylo stravování, to uvedli 3 respondenti, 2 respondenti nebyli zcela spokojeni s vybavením posiloven, 2 respondenti důvod nevedli.

Souhrnně lze tedy z výsledků otázek **č. 7 a 9 vyvodit**, že snížení příjmů a možné zvýšené náklady respondentů během kurzů můžeme zařadit mezi další negativa provázející tuto formu vzdělávacího procesu na ŠVZ.

Z výzkumu vyplývá, že zkracováním délky kurzu se bude snižovat i případný dopad negativ na frekventanty. Nejjednodušší alternativou se jeví výuka teoretické části kurzů pomocí e-learningu formou on the job. Proto **otázka č. 11** zjišťuje, jak je vzdělávání e-learningem v HZS ČR rozšířené a jak respondenti vnímají jeho kvalitu. Zároveň touto otázkou hledáme odpověď na dílčí výzkumnou otázku **č. 4 – Existuje jiná forma vzdělávacího procesu, která by mohla nahradit nebo doplnit vzdělávání na ŠVZ?**



Graf 8. Počet respondentů, kteří se v rámci HZS setkali s e-learningem,

zdroj: vlastní

Z výsledků vyplývá, že e-learning není v rámci HZS ČR příliš využíván. Podotázkou otázky č. 11 bylo navíc zjištěno, že respondenti, kteří se již s e-learningem setkali, hodnotí jeho kvalitu negativně – 89 %. V současné době tedy není podle respondentů kvalitně zpracovaný e-learning, který by mohl adekvátně nahradit některou část teoretické výuky, probíhající nyní na ŠVZ.

**Otázky č. 12 a 13 slouží k zodpovězení výzkumné otázky č. 1 – Vnímají respondenti teoretickou a praktickou část kurzů jako kvalitní?**

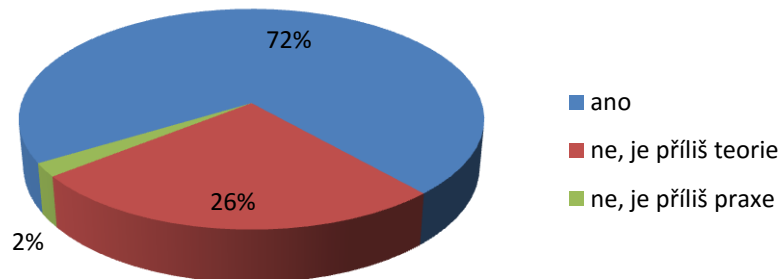
Praktický výcvik na ŠVZ absolvovalo 100 % respondentů. Jako kvalitní ho hodnotilo také všech 100 % respondentů.

Teoretickou výuku absolvovalo na ŠVZ také všech 100 % respondentů. Jako kvalitní ji hodnotilo 84 % respondentů.

| Důvod nespokojenosti s teoretickou výukou                    | Počet odpovědí |
|--|----------------|
| výuka je tak dlouhá, že často ztrácím pozornost              | 8              |
| informace jsou pro mě většinou zbytečné                      | 1              |
| přednášející lektoři nejsou odborníci v oboru                | 0              |
| připadá mi, že lektoři netuší, jak vypadá realita na výjezdu | 1              |
| lektoři látku neumějí zajímavě podat                         | 3              |
| dlouhé sezení v lavici je mi nepříjemné                      | 7              |
| teorii se můžu naučit doma, např. formou e-learningu         | 2              |

Tab. 5 vyhodnocení otázky č. 13 výběrového šetření pro frekventanty

Otázka č. 14 slouží k zodpovězení dílčí výzkumné otázky č. 2 – Je poměr mezi teorií a praxí vyvážený z hlediska školené problematiky? Z vyhodnocení dat vyplývá, že většina respondentů vnímá poměr mezi teorií a praxí jako vyvážený.

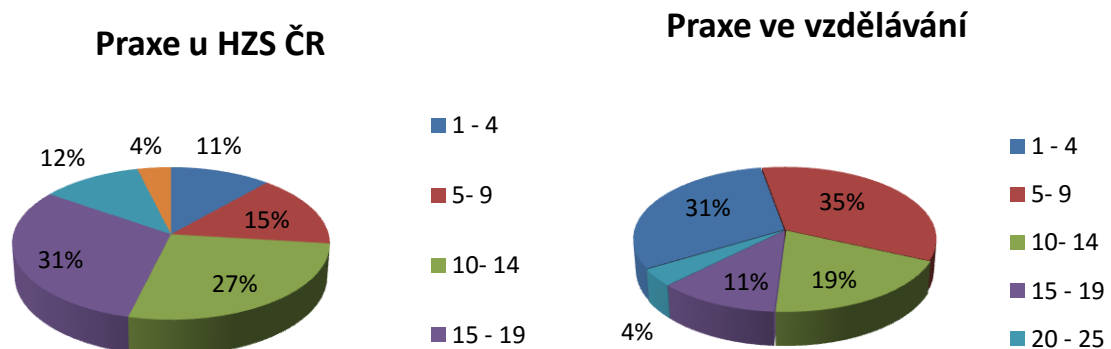


Graf 9. Názor na vyváženost obsahu teorie a praxe ve vzdělávacích programech, zdroj: vlastní

## 2) Výběrové šetření mezi lektory ŠVZ Brno

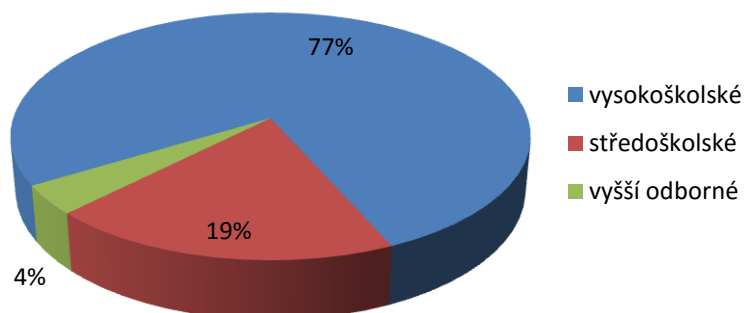
Celkem bylo distribuováno 31 dotazníků. Návratnost dotazníků byla 84 %, což odpovídá 26 dotazníkům. Vracené dotazníky byly všechny z hlediska výzkumu validní.

Sada otázek 1 až 4 je určena pro zodpovězení dílčí výzkumné otázky č. 5: Jaké mají lektori na ŠVZ Brno vzdělání a jakou praxi v oboru?



Graf 10. a 11. Délka praxe u HZS a délka praxe ve vzdělávání, zdroj: vlastní

Vyhodnocením **otázky č. 3** vyplývá, že 77 % respondentů má vysokoškolské vzdělání, 4% vyšší odborné vzdělání a 19 % středoškolské s maturitou.



Graf 12. Dosažené vzdělání mezi respondenty, zdroj: vlastní

| Stupeň a obor vzdělání             | Počet respondentů |
|------------------------------------|-------------------|
| Vysokoškolské – pedagogické        | 7                 |
| Vysokoškolské – PO, krizové řízení | 8                 |
| Vysokoškolské – technické          | 4                 |
| Vysokoškolské – zdravotní          | 1                 |
| Vyšší odborné – zdravotní          | 1                 |
| Středoškolské – pedagogické        | 1                 |
| Středoškolské – ostatní            | 4                 |

Tab. 6 Stupeň a obor vzdělání respondentů, zdroj: vlastní

| Dřívější zařazení u HZS ČR | Počet respondentů |
|----------------------------|-------------------|
| Velitel                    | 3                 |
| Technik                    | 4                 |
| Strojník                   | 4                 |
| Operační důstojník         | 1                 |
| Vedoucí spec. služby       | 2                 |
| Požární prevence           | 2                 |
| Hasič                      | 4                 |
| Bez praxe u HZS ČR         | 6                 |

*Tab. 7 Dřívější zařazení u HZS ČR před funkcí lektora*

Z analýzy dat otázek 1 až 4 je zřejmé, že v týmu lektorů-instruktorů na ŠVZ Brno je řada kvalifikovaných osob jak z oblasti pedagogické, tak z oblasti PO. Instruktoři se středoškolským vzděláním byli v předešlé praxi zařazení na JPO, proto těží především ze svých praktických zkušeností, které získali při reálných zásazích. Jsou také dobře seznámeni s tím, jak služba na jednotkách PO probíhá. Kromě toho musí všichni lektori během roku absolvovat třítydenní stáž na JPO nebo odbornou stáž. Všichni lektori také absolvovali kurz lektorských dovedností, a tak má alespoň hrubé základy pedagogických zásad každý z lektorů. Dohromady lektori vytváří silný tým kvalifikovaných a kompetentních odborníků.

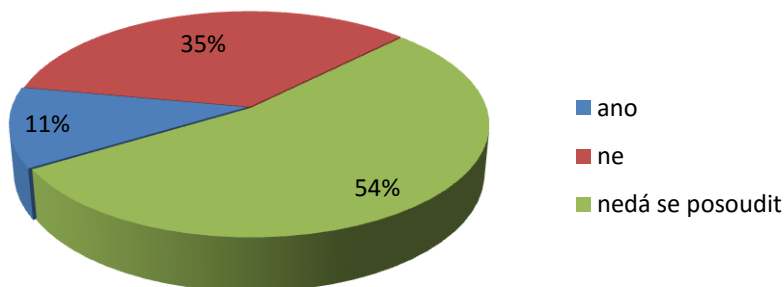
**Otázky 5 až 8** slouží k zodpovězení dílčí výzkumné otázky č. 4 – **Existuje jiná forma vzdělávacího procesu, která by mohla nahradit nebo doplnit vzdělávání na ŠVZ?** Stejně jako u výběrového šetření mezi frekventanty kurzu jsou otázky zaměřeny na e-learning. Kromě toho se výzkum v **otázce č. 8** zaměřuje i na kvalitu odborné přípravy probíhající on the job v rámci krajů (viz. kap. 3.3).

Všichni respondenti se shodují na tom, že by bylo možné, aby byla některá témata školená e-learningem. Avšak z vyhodnocení dat z otázek 6 a 7 je zřejmé, že i lektori, stejně jako frekventanti, vnímají kvalitu současných e-learningových kurzů spíše negativně.

S e-learningem se setkala v rámci HZS ČR 100 % respondentů. Pouze 4 % (tzn. jeden respondent) zastává názor, že je kvalitní, 15% respondentů (čtyři respondenti) uvádí, že jsou kvalitní jen některé e-learningové kurzy.

Pokud se zaměříme na odbornou přípravu probíhající na JPO v rámci jednotlivých krajů, 54 % respondentů nedokáže jednoznačně posoudit, zda je dostatečná, či nikoliv. Jelikož se lektoři během své činnosti setkávají s hasiči prakticky z celé České republiky, mají dobrý přehled o tom, jaká je úroveň odborné přípravy v jednotlivých krajích. Tuto úroveň však nelze paušalizovat. Rozdíly mohou být značné. To nemusí být způsobeno jen zanedbáváním odborné přípravy, ale také rozdílnými prostředky k její realizaci. Jako nevyhovující ji označilo 35 % respondentů. Odlišné hodnocení mezi respondenty může být způsobeno jejich zaměřením na určité odbornosti, takže zatímco v jedné oblasti může být úroveň dobrá, v jiné nikoliv.

### Je odborná příprava v rámci krajů dostatečná ?



Graf 13. Hodnocení odborné přípravy v krajích, zdroj: vlastní

Vzhledem k tomu, že v současné době nemůže být zaručena stejná kvalita vzdělávacího procesu na jednotlivých krajích, nemůžeme ani tuto alternativu vzdělávání považovat za vhodnou k nahrazení výuky a vzdělávání na ŠVZ. Navíc by realizace takové varianty byla z ekonomického hlediska značně náročná.



**Otázky č. 9 až 11** se zaměřují na kvalitu výuky ze subjektivního pohledu lektora. Analýzou dat z opovědí na tuto sadu otázek vyplývá, že podle názoru všech 100 % respondentů – lektorů je skladba výuky vzhledem k jednotlivým tématům a oblastem vyvážená z pohledu teorie i praxe. Také přípravu a realizaci kurzů považují všichni respondenti za dobrou. Zároveň z výzkumu vyplývá, že všichni dotazovaní lektoři mají možnost se podílet na tvorbě vzdělávacích programů a kurzů a tak ovlivňují jejich výslednou podobu.

**Otázka č. 12** slouží ke zjištění, zda si jsou lektoři vědomi některých aspektů teoretické výuky, které frekventanti vnímají jako negativní. Odpovědi lektorů porovnám s výsledky u frekventantů. Lektoři nejčastěji, stejně jako frekventanti, označili za nejhorší aspekty teoretické výuky délku výuky a nepohodlí při dlouhodobém sezení v lavicích. Jako třetí nejhorší aspekt lektoři odhadovali, že teoretické informace jsou frekventanty často vnímány jako zbytečné. To však z výsledků průzkumu u frekventantů nevyplývá.

## 5.5 Resumé výzkumu – výběrového šetření

Vyhodnocením všech položek výběrového šetření se podařilo zodpovědět všech šest pomocných výzkumných otázek:

1. Respondenti obou dotazníkových šetření vnímají teoretickou i praktickou část jako kvalitní.
2. Poměr mezi teorií a praxí hodnotí respondenti z hlediska školené problematiky jako vyvážený.
3. Výzkum prokázal, že vzdělávací proces realizovaný na ŠVZ má negativní stránky.
4. Z názorů respondentů lze vyvodit, že v současnosti neexistuje jiná forma vzdělávacího procesu, která by mohla nahradit nebo doplnit vzdělávání na ŠVZ.
5. Analýzou dat bylo zjištěno, že lektoři mají dostatečnou kvalifikaci.
6. Lektorům je umožněno se podílet na tvorbě vzdělávacích programů.

**Na základě odpovědí pomocných výzkumných otázek lze konstatovat, že obě hypotézy byly verifikovány.**

## ZÁVĚR

Profesní vzdělávání je jednou z nejrozsáhlejších složek vzdělávání dospělých. Vede k získávání kvalifikace a rozšiřuje kompetence. Cílem této práce je přiblížit formy a metody užívané pro profesní vzdělávání příslušníků HZS ČR. Podrobněji se práce věnuje podobě vzdělávání v ŠVZ.

V teoretické části této práce jsou uvedeny obecné teoretické pojmy týkající se vzdělávání dospělých. Komparací forem a metod vzdělávání dospělých uváděných v odborné literatuře a forem a metod využívaných při vzdělávacích procesech v rámci ŠVZ v praxi vyplývá, že v současné době ŠVZ disponuje a používá prostředky, které umožňují používání jak tradičních, tak i moderních metod vzdělávání dospělých. Rozborem starších a novějších osnov některých kurzů realizovaných na ŠVZ (dříve OUPO) je zřejmé, že v rámci vyučovacích forem a metod používaných na ŠVZ dochází v posledním desetiletí ke změnám. Mění se délka i skladba výuky a výcviku v kurzech. Za posledních pět let došlo k výraznému rozvoji trenažérů simulujících reálné podmínky zásahu. Do výuky byly zavedeny i moderní simulační počítačové technologie. Vedle úprav forem a metod vzdělávání z hlediska efektivity vzdělávacího procesu je náplň jednotlivých kurzů upravována dle požadavků HZS krajů a GŘ HZS ČR na základě zpětné vazby. Tím je zajištěn hlavní cíl těchto vzdělávacích akcí, tedy vzdělávat a cvičit hasiče tak, aby byli schopni reagovat na reálné podmínky dnešního světa a zvládali efektivně zasahovat v co největším spektru mimořádných situací.

Na základě dotazníkového šetření byly verifikovány obě pracovní hypotézy. Z toho vyplývá, že vzdělávací proces probíhající v rámci ŠVZ vnímají kvalitně jak frekventanti kurzu, tak i samotní lektori. Vzdělávání formou prezenčních kurzů s sebou nese i určitá negativa z pohledu frekventantů kurzů, např. nutnost trávit určitý čas mimo domov, ačkoli ŠVZ poskytuje kvalitní podmínky pro ubytování, stravování i trávení volného času, což potvrdili respondenti výběrového šetření. Přesto pobyt mimo domov může způsobovat komplikace např. v rodinném životě. Absolvování kurzu s sebou nese i finanční zátěž frekventanta, který je dle výsledků výběrového šetření během kurzu krácen na příplatcích za riziko apod. Zároveň většinou není za úspěšné absolvování kurzu odměňován. Analýzou dat provedených výběrových šetření však vyplývá, že pro výuku teoretické části v současné době neexistuje jiná adekvátní alternativa, která by zaručovala takovou kvalitu edukačního procesu, jako na ŠVZ. Z hlediska praktických výcviků pak v resortu HZS ČR

neexistuje jiná instituce než ŠVZ, která by byla schopna poskytnout dostatečně kvalifikovaný a kompetentní tým lektorů-instruktorů pro zajištění požadované kvality praktických výcviků. Z technického a ekonomického hlediska pak ani není možné provádět praktické výcviky v celé škále problematiky zdolávání mimořádných událostí jinde než ve střediscích ŠVZ.

Hlavní přínos této práce z hlediska sociální pedagogiky je přiblížení procesu vzdělávání dospělých v HZS ČR. V praktické části jsou pak nastíněny některé negativní jevy, jež provází vzdělávací proces na ŠVZ. Zároveň však práce nabízí možnosti k jejich minimalizaci. Pokud by se některá témata teoretické části výuky dala realizovat formou např. e-learningu, mohlo by dojít k částečnému zkrácení kurzů, V důsledku zkrácení kurzů jako NOV a TRŽ by vznikl prostor pro zařazení specializačních kurzů, a tím by se i nadále zvyšovala úroveň připravenosti příslušníků HZS ČR.

**SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY**

1. ZÁKON ČR, *O požární ochraně*, in Sbíрка zákonů ČR, 133/1985 Sb.
2. ZÁKON ČR, *O služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů*, in Sbíрка zákonů ČR, 361/2003 Sb.
3. ZÁKON ČR, *O vysokých školách*, in Sbíрка zákonů ČR, 111/1998
4. VYHLÁŠKA MV, *O organizaci a činnosti jednotek PO*, in Sbíрка zákonů ČR, 247/2001 Sb.
5. USNESENÍM VLÁDY ČR, *Koncepce ochrany obyvatelstva do roku 2006 s výhledem do roku 2015*, č. 417 ze dne 22. dubna 2002.
6. BARTÁK, J. *Jak vzdělávat dospělé*, Praha: Alfa Nakladatelství, 2008, ISBN 978-80-87197-12-7
7. BARTÁK, J. *Vzdělávání ve firmě*, Praha: Alfa publishing, 2007, ISBN 80-86851-68-0
8. BARTÁK, J. *Základní kniha lektora/trenéra*, Praha: Votobia, 2003, ISBN 80-7220-158-1
9. BENEŠ, M. *Andragogika*, Praha: Grada, 2008, ISBN: 978-80-247-2580-2
10. MUŽÍK, J. *Androdidaktika*, 2. vyd. Praha: ASPI, 2004, ISBN 80-7357-049-9
11. MUŽÍK, J. *Didaktika profesního vzdělávání dospělých*, Plzeň: Fraus, 2005, ISBN 80-7238-220-9
12. MUŽÍK, J. *Management ve vzdělávání dospělých*, Praha: Eurolex Bohemia, 2000, ISBN 80-86432-00-9
13. PALÁN, Z. *Základy andragogiky*, Vysoká škola J. A. Komenského, 2002
14. PALÁN, Z. *Langer, T. Základy andragogiky*, Praha: UJAK, 2008, ISBN 978-80-86723-58-7
15. PLAMÍNEK, J. *Vzdělávání dospělých*, Průvodce pro lektory, účastníky a zadavatele. Praha: Grada 2014. ISBN 978-80-247-4806-1
16. SKALKOVÁ, J. *Obecná didaktika*, Praha: ISV nakladatelství 1999, ISBN 80-85866-33-1
17. SZASZO, Z. *Stručná historie profesionální požární ochrany v českých zemích*, Český Těšín: MV GŘ HZS ČR,

18. VALÁŠEK, R. *Hoří!*, Publikace k 140. výročí založení Hasičského záchranného sboru z povolání v Brně. 1. vyd., Brno: Litera 2004. ISBN 80-239-2523-7
19. VODÁK, J. Kuchaříková A., *Efektivní vzdělávání zaměstnanců*, Praha: Grada, 2007, ISBN 978-80-247-1904-7
20. KOLEKTIV AUTORŮ, *Koncepce vzdělávání v HZS ČR na roky 2011 – 2016 s výhledem do roku 2020*, MV – GŘ HZS ČR, Odbor personální, oddělení vzdělávání, <http://www.hzscr.cz/soubor/koncepce-vzdelavani-hzs-pdf.aspx>
21. KOLEKTIV AUTORŮ *Osnova kurzu, Nástupní odborný výcvik*, Čj. MV-22854-1/PO-PVP-2013, MV – GŘ HZS ČR, <http://www.hzscr.cz/>
22. KOLEKTIV AUTORŮ, *Statistická ročenka – Požární ochrana*, Integrovaný záchranný systém, Hasičský záchranný sbor, MV – GŘ HZS ČR, Praha 2015, <http://www.hzscr.cz/clanek/statisticke-rocenky-hasicskeho-zachranneho-sboru-cr.aspx>
23. PALÁN, Z. *Andragogický slovník*, Asoc. institucí vzdělávání dospělých ČR, o. s., <http://www.andromedia.cz/andragogicky-slovník>
24. <http://www.hzscr.cz>

**SEZNAM POUŽITÝCH SYMBOLŮ A ZKRATEK**

|           |   |
|-----------|---|
| FBI       | Fakulta bezpečnostního inženýrství                                  |
| GŘ HZS ČR | Generální ředitelství Hasičského záchranného sboru České republiky  |
| HZS       | Hasičský záchranný sbor   |
| HZS ČR    | Hasičský záchranný sbor České republiky                             |
| CHS Z     | Chemická služba Z   |
| IZS       | Integrovaný záchranný systém  |
| JPO       | Jednotka požární ochrany  |
| NOV       | Nástupní odborný výcvik příslušníků Hasičského záchranného sboru ČR |
| NZP       | Neodkladná zdravotní pomoc  |
| OUPO      | Odborné učiliště požární ochrany                                    |
| PO        | Požární ochrana   |
| ŠVZ       | Školní a výcvikové zařízení Hasičského záchranného sboru ČR         |
| TŘZ       | Taktické řízení Z   |

## SEZNAM OBRÁZKŮ

- Obr. 1 Základní formy vzdělávání dospělých, zdroj: Plamínek J. 2014
- Obr. 2 Požár bytu, zdroj: archiv HZS Jmk.
- Obr. 3 Organizační struktura vzdělávacích institucí v HZS ČR, zdroj: vlastní
- Obr. 4 Učebna pro výuku ovládnání přenosných motorových pil, zdroj: ŠVZ
- Obr. 5 Výcvik práce ve výškách a práce na vodní hladině, zdroj: ŠVZ
- Obr. 6 Výcvik v ohňovém kontejneru, zdroj: ŠVZ
- Obr. 7 Trenažér simulující reálné podmínky – ohňový dům, zdroj: ŠVZ
- Obr. 8 Speciální učebna simulačního programu XVR, zdroj: ŠVZ
- Obr. 9 Výcvik činnosti s použitím speciálních ochranných oděvů, zdroj: ŠVZ
- Obr. 10 Trenažér průmyslových chemických technologií, zdroj: ŠVZ
- Obr. 11 Modelová situace poskytnutí neodkladné zdravotnické péče, zdroj: ŠVZ

## SEZNAM TABULEK

Tab. 1 Metody vzdělávání dle míry inovace

Tab. 2 Časové dotace jednotlivých témat v kurzu NOV, zdroj: osnovy kurzu NOV HZS

Tab. 3 Časové dotace jednotlivých témat v kurzu CHS Z, zdroj: osnovy kurzu CHS Z

Tab. 4 Časové dotace jednotlivých témat v kurzu NZP, zdroj: osnovy kurzu NZP

Tab. 5 vyhodnocení otázky č. 13

Tab. 6 Stupeň a obor vzdělání respondentů, zdroj: vlastní

## SEZNAM GRAFŮ

Graf 1. Věk respondentů

Graf 2. Praxe u HZS ČR

Graf 3. Počet odborností a specializací respondenta

Graf 4. Počet absolvovaných kurzů respondentem během své dosavadní služby u HZS ČR

Graf 5. Čas strávený během roku kvůli kurzům a školením mimo domov

Graf 6. Vadí vám, že během kurzu musíte být mimo domov?

Graf 7. Počet odměněných a neodměněných respondentů za absolvování kurzu

Graf 8. Počet respondentů, kteří se v rámci HZS setkali s e-learningem

Graf 9. Názor na vyváženost obsahu teorie a praxe ve vzdělávacích programech

Graf 10. Délka praxe u HZS

Graf 11. Délka praxe ve vzdělávání

Graf 12. Dosažené vzdělání mezi respondenty

Graf 13. Hodnocení odborné přípravy v krajích



## SEZNAM PŘÍLOH

- PI. Kvantitativní dotazník pro frekventanty kurzu
- PII. Kvantitativní dotazník pro lektory
- PIII. Kvantitativní dotazník používaný ŠVZ
- PIV. Rozpis zaměstnání

## **PŘÍLOHA P I: KVANTITATIVNÍ DOTAZNÍK PRO FREKVENTANTY KURZU**

Vážení kolegové,

prosím vás o vyplnění tohoto dotazníku za účelem zpracování bakalářské práce na téma Formy a metody vzdělávání dospělých. Cílem této práce je zhodnocení současných forem a metod vzdělávání používaných v rámci Školního a výcvikového zařízení.

Předem Vám děkuji za Váš čas,

nrap. Lubomír Doležal.

**Vhodné odpovědi označte křížkem, nebo napište odpověď**

1. Kolik je vám let?

- méně než 25 let
- 25 až 30 let
- 31 až 40 let
- 41 až 50 let
- 51 až 60 let
- více než 60 let

2. Jak dlouho jste u HZS ČR?

- méně než 1 rok
- 1 až 4 let
- 5 až 9 let
- 10 až 14 let
- 15 až 19 let
- 20 až 25 let
- více než 25 let

3. Jaké máte odbornosti či specializace (uved'te pokud možno všechny)?

- hasič
- technik chemické služby
- technik technické služby
- technik spojové služby
- technik strojní služby
- strojník
- lezec
- taktické řízení
- strategické řízení
- operační řízení
- jinou – uveďte:

4. Kolikrát jste již absolvoval během služby u HZS ČR nějaký kurz (**nejen na ŠVZ**)?

do čtverečku napište počet (stačí přibližně)

5. Jak dlouho jste asi během roku mimo domov kvůli výcvikům a vzdělávání v rámci HZS?

- několik dní
- týden
- 2 až 3 týdny
- měsíc
- více než měsíc

6. Vadí vám, že během kurzu musíte být mimo domov?

- ano
- ne

7. Jste během kurzu kráceni na výplatě (např. odebráním příplatků za riziko, atd.)?

ano

ne

8. Byl jste někdy odměněn za úspěšné absolvování kurzu (mimořádná odměna, zvýšení osobního příplatku, atd.)?

ano

ne

**pokud ano, napište kolikrát a jak:**

9. Pokud absolvujete kurz na **Školním a výcvikovém zařízení**, máte zvýšené finanční náklady během pobytu?

ano

ne

**pokud ano, za co?**

cestovní náklady

sportovní vyžití

kulturní vyžití

zdravotní péče

jiné – můžete uvést:

10. Jsou Školní a výcviková zařízení z hlediska ubytování, stravy, trávení volného času vybavena kvalitně

ano

ne

**pokud se vám něco nelíbí, uveďte prosím hlavní důvody (případně, co vám schází):**

11. Setkal jste se někdy v rámci vzdělávání u HZS s e-learningem?

ano

ne

**pokud ano, byl zpracován kvalitně?**

**(pokud jste absolvovali větší počet e-learningových kurzů u HZS, zhodnoťte celkový dojem)**

ano

ne

12. Absolvoval jste někdy ve Školním a výcvikovém zařízení praktický výcvik?

ano

ne

**pokud ano, byl podle vás kvalitní?**

**(pokud jste absolvovali větší počet výcviků, zhodnoťte celkový dojem)**

ano

ne

**pokud se vám na praktickém výcviku něco nelíbí, uveďte hlavní důvody:**

13. Absolvoval jste někdy ve **Školním a výcvikovém zařízení** teoretickou výuku?

- ano
- ne

**pokud ano, byla podle vás kvalitní?**

- ano
- ne

**pokud se vám na teoretické výuce něco nelíbí, uveďte hlavní důvody:**

**(můžete zvolit více variant)**

- výuka je tak dlouhá, že často ztrácím pozornost
- informace jsou pro mě většinou zbytečné
- přednášející lektori nejsou odborníci v oboru
- připadá mi, že lektori netuší, jak vypadá realita na výjezdu
- lektori látku neumějí zajímavě podat
- teorii se můžu naučit doma např. formou e-learningu
- dlouhé sezení v lavicích je mi nepříjemné
- jiné důvody (prosím napište):

14. Myslíte si, že teorie a praxe je v kurzech vzhledem k problematice kurzu vyvážená?

- ano
- ne, je příliš teorie
- ne, je příliš praxe

## PŘÍLOHA P II: KVANTITATIVNÍ DOTAZNÍK PRO LEKTORY

Vážení kolegové,

Vím, že jste jistě zaneprázdněni svou každodenní činností. Přesto si vás dovoluji požádat o vyplnění dotazníku pro účely vypracování mé bakalářské práce. Tato práce je zaměřena na metody a formy výuky a výcviku prováděné v ŠVZ HZS ČR. Dotazník je anonymní.

1. Kolik let jste příslušníkem (zaměstnancem) HZS ČR?

2. Kolik let je vzdělávání hlavní náplní vaší práce?

3. Jaký je obor vašeho vzdělání a jakého vzdělání jste dosáhli?

- středoškolské (obor):
- vyšší odborné (obor):
- vysokoškolské (obor):

4. Než jste se stali lektory, jaké bylo vaše zařazení u HZS ČR?

5. Myslíte si, že by se dala některá témata školit e-learningem?

- ano**                       **ne**

6. Setkali jste se s e-learningem v rámci HZS ČR ?

- ano**                       **ne**

7. Pokud jste se s e-learningem setkali, byl kvalitní?

- ano**                       **ne**                       **jen některý**

8. Je odborná příprava v rámci krajů dostatečná?

- ano**       **ne**       **nedá se posoudit, úroveň je rozdílná**

9. Myslíte si, že teorie a praxe je v kurzech vzhledem k problematice kurzu vyvážená?

- ano**       **ne**

10. Jsou všechny kurzy na ŠVZ kvalitně zpracované a realizované?

- ano**       **ne**

11. Je vám umožněna účast na tvorbě podoby výuky a výcviku?

- ano**       **ne**       **ano, ale chtěl bych se podílet více**

12. Co si myslíte, že frekventantům nejvíce vadí na teoretické výuce

**(můžete zvolit více variant)**

- výuka je tak dlouhá, že často ztrácí pozornost
- myslí si, že informace jsou pro ně většinou zbytečné
- přednášející lektori nejsou odborníci v oboru
- připadá jim, že lektori netuší, jak vypadá realita na výjezdu
- lektori látku neumějí zajímavě podat
- teorii se můžou naučit doma např. formou e-learningu
- dlouhé sezení v lavicích je jim nepříjemné
- jiné důvody (prosím napište):



## PŘÍLOHA P III: KVANTITATIVNÍ DOTAZNÍK ŠVZ



Školní a výcvikové zařízení HZS ČR



### Hodnocení kurzu VPP M III

Žádáme Vás o pravdivé vyplnění tohoto dotazníku. Vaše odpovědi jsou pro nás velice cennou zpětnou vazbou a pomohou nám zlepšovat úroveň kurzů. Dotazník je anonymní. Pokud se ale nestydíte za svůj názor, můžete vyplnit údaje o Vás.

Datum: ..... Jméno, příjmení: ..... Zaměstnavatel: .....

Délka praxe u HZS: .....

U každé otázky se přikloňte k jednomu hodnocení na škále možností.

| Zajímavost a délka kurzu – byl pro Vás daný kurz zajímavý?  |                                |   |   |   |   |   |                               |
|---|--------------------------------|---|---|---|---|---|-------------------------------|
| 1.  | nebyl vůbec zajímavý           | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | byl velmi zajímavý            |
| 2.  | byl moc dlouhý                 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | byl moc krátký                |
| <b>Poznámka:</b>  |                                |   |   |   |   |   |                               |
| Přínosnost kurzu – máte pocit, že nabyté informace uplatníte v praxi? Splnil kurz vaše očekávání?                                 |                                |   |   |   |   |   |                               |
| 3.  | nebyl vůbec přínosný pro praxi | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | byl velmi přínosný            |
| 4.  | nesplnil očekávání             | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | splnil očekávání              |
| <b>Poznámka:</b>  |                                |   |   |   |   |   |                               |
| Obtížnost obsahu – byl pro vás obsah tohoto předmětu snadný, nebo obtížný? Musel jste se v průběhu kurzu připravovat samostudiem? |                                |   |   |   |   |   |                               |
| 5. Obtížnost  | velmi snadný                   | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | velmi obtížný                 |
| 6. Samostudium  | musel jsem hodně studovat      | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | nepotřeboval jsem samostudium |
| <b>Poznámka:</b>  |                                |   |   |   |   |   |                               |
| Technické zajištění výuky – jak hodnotíte vybavení učeben a techniky k výcviku?   |                                |   |   |   |   |   |                               |
| 7. Vybava učeben  | špatně vybavené                | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | výborně vybavené              |
| 8. Technika pro výcvik  | špatně vybavené                | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | výborně vybavené              |
| 9. Funkčnost  | věčně něco nefungovalo         | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | vše vždy fungovalo            |
| <b>Poznámka:</b>  |                                |   |   |   |   |   |                               |



**10. Kvalita lektorů** – jak hodnotíte způsob, kterým lektor vyučuje. Jeho prezentační dovednosti, komunikaci, vstřícnost.

|                        |              |   |   |   |   |   |            |
|------------------------|--------------|---|---|---|---|---|------------|
| Jméno lektora, předmět | velmi špatný | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | vynikající |
| Jméno lektora, předmět | velmi špatný | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | vynikající |
| Jméno lektora, předmět | velmi špatný | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | vynikající |
| Jméno lektora, předmět | velmi špatný | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | vynikající |
| Jméno lektora, předmět | velmi špatný | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | vynikající |

**Poznámka:**

**11. Lektor jako odborník** – domníváte se, že lektor tohoto kurzu je skutečným odborníkem v dané oblasti?

|                        |               |   |   |   |   |   |             |
|------------------------|---------------|---|---|---|---|---|-------------|
| Jméno lektora, předmět | není odborník | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | je odborník |
| Jméno lektora, předmět | není odborník | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | je odborník |
| Jméno lektora, předmět | není odborník | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | je odborník |
| Jméno lektora, předmět | není odborník | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | je odborník |
| Jméno lektora, předmět | není odborník | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | je odborník |

**Poznámka:**

**12. Nejvíce mě zaujalo:**

**13. Nejzbytečnější bylo:**

**14. Pro příště bych přidal:**

**15. Čemu by se měla výuka více věnovat?**

**Další připomínky:**

## PŘÍLOHA P IV: ROZPIS ZAMĚSTNÁNÍ

| kurz           | předmět                 | název bloku             | Číslo tématu | strana |
|----------------|-------------------------|-------------------------|--------------|--------|
| <b>T-CHS P</b> | NL a informační podpora | <b>BCHL<br/>B-agens</b> | 4.3.2        | 1/1    |

| CÍL | PRAXE<br>BCHL a B-agens, detekční technika a vedení zásahu | počet hod | způsob   |
|-----|--|-----------|----------|
|     |  | <b>7</b>  | <b>P</b> |

| MATERIÁL, TECHNIKA  |  |
|---|--|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>- CHP-71</li> <li>- Detehit</li> <li>- PP-3 papírky</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>- PC + dataprojektor</li> <li>- CAS 16 Daewoo s vybavením NL</li> <li>- NPK – KACH</li> <li>- 6x OPCH typ 1a</li> </ul> |

| OBSAH, ČINNOST  |
|---|
| <small>aktualizováno: 03/2015</small>   |
| <p><b>Použití detekční techniky na bojové chemické látky</b><br/>           Jednoduché detekční prostředky – detehit, PP-3.<br/>           Použití CHP-71 v praxi.</p> <p>Pracoviště č. 1 – Jednoduché detekční prostředky BCHL.<br/>           Pracoviště č. 2 – Použití CHP-71 v praxi.</p> <p><b>Organizace místa zásahu s výskytem NL</b><br/>           Provedení zásahu s podezřením na výskyt BCHL<br/>           Provedení zásahu s podezřením na výskyt B-agens</p> <p>Zapojení SÚJCHBO, resp. KHS (KVS), příprava dekontaminačních činidel, výpočet odpadní vody, kontrolní měření, likvidace dekontaminačního stanoviště.</p> <p><b>Doporučené provedení výcviku:</b><br/>           Jedná se o společný výcvik kurzu, systémem spuštění modelové situace – podezřelý obal s označením YPERIT, resp. podezřelá zásilka na poště. Vhodné je, aby instruktor výcviku byl VZ. Jedná se o ukázkový výcvik. VZ má k dispozici informační podporu – technika. Neopomenout na likvidaci dekontaminací stanoviště.</p> <p><b>Provedení údržby použitých prostředků po použití!</b></p> |

| LEKTORŮ SPECIFIKA | IDEÁLNĚ: | 3                  | MINIMÁLNĚ: | 2                  |
|-------------------|----------|--------------------|------------|--------------------|
|                   |          | 2 CHEMIK, 1 TAKTIK |            | 1 CHEMIK, 1 TAKTIK |

