

Vliv profesního vzdělávání příslušníků ozbrojených sil na jejich osobní život

Vojtěch Žaludek

Bakalářská práce
2018/2019



Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně
Fakulta humanitních studií

Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně

Fakulta humanitních studií

Ústav pedagogických věd

akademický rok: 2018/2019

ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

(PROJEKTU, UMĚLECKÉHO DÍLA, UMĚLECKÉHO VÝKONU)

Jméno a příjmení: Vojtěch Žaludek
Osobní číslo: H14953
Studijní program: B7507 Specializace v pedagogice
Studijní obor: Andragogika v profilaci na řízení lidských zdrojů v neziskové sféře
Forma studia: kombinovaná

Téma práce: Vliv profesního vzdělávání příslušníků ozbrojených sil na jejich osobní život

Zásady pro vypracování:

Zpracování rešerše a studium odborné literatury.
Vymezení pojmů a teoretických východisek z oblasti profesního života a jeho dopadu na vzdělávání a výchovu zaměstnanců – příslušníků ozbrojených sil.
Příprava metodiky výzkumné části.
Realizace kvantitativního výzkumu formou dotazníků.
Zpracování a vyhodnocení získaných dat, včetně jejich interpretace.
Prezentace výsledků výzkumu, jejich shrnutí a doporučení pro praxi.

Rozsah bakalářské práce:

Rozsah příloh:

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

Seznam odborné literatury:

CHRÁSKA, Miroslav. Metody pedagogického výzkumu: základy kvantitativního výzkumu. Praha: Grada, 2007. ISBN 978-80-247-1369-4.

MUŽÍK, Jaroslav. Profesní vzdělávání dospělých. Praha: Codex Bohemia, 1999. ISBN 80-85963-93-0.

PALÁN, Zdeněk. Základy andragogiky. Praha: Vysoká škola J. A. Komenského, 2003. ISBN 80-86723-03-8.

PLAMÍNEK, Jiří. Vzdělávání dospělých: průvodce pro lektory, účastníky a zadavatele. Praha: Grada, 2014. ISBN 978-80-247-4806-1.

VÁGNEROVÁ, Marie. Vývojová psychologie II.: dospělost a stáří. Praha: Karolinum, 2007. ISBN 978-80-246-1318-5.

Vedoucí bakalářské práce: **PhDr. Iva Staňková**
Ústav pedagogických věd

Datum zadání bakalářské práce: **19. prosince 2018**

Termín odevzdání bakalářské práce: **26. dubna 2019**

Ve Zlíně dne 19. prosince 2018

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



Mgr. Jakub Hladík, Ph.D.
ředitel ústavu

PROHLÁŠENÍ AUTORA BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

Beru na vědomí, že

- odevzdáním bakalářské práce souhlasím se zveřejněním své práce podle zákona č. 111/1998 Sb. o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů (zákon o vysokých školách), ve znění pozdějších právních předpisů, bez ohledu na výsledek obhajoby¹⁾;
- beru na vědomí, že bakalářská práce bude uložena v elektronické podobě v univerzitním informačním systému dostupná k nahlédnutí;
- na moji bakalářskou práci se plně vztahuje zákon č. 121/2000 Sb. o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů (autorský zákon) ve znění pozdějších právních předpisů, zejm. § 35 odst. 3²⁾;
- podle § 60³⁾ odst. 1 autorského zákona má UTB ve Zlíně právo na uzavření licenční smlouvy o užití školního díla v rozsahu § 12 odst. 4 autorského zákona;
- podle § 60³⁾ odst. 2 a 3 mohu užít své dílo – bakalářskou práci - nebo poskytnout licenci k jejímu využití jen s předchozím písemným souhlasem Univerzity Tomáše Bati ve Zlíně, která je oprávněna v takovém případě ode mne požadovat přiměřený příspěvek na úhradu nákladů, které byly Univerzitou Tomáše Bati ve Zlíně na vytvoření díla vynaloženy (až do jejich skutečné výše);
- pokud bylo k vypracování bakalářské práce využito softwaru poskytnutého Univerzitou Tomáše Bati ve Zlíně nebo jinými subjekty pouze ke studijním a výzkumným účelům (tj. k nekomerčnímu využití), nelze výsledky bakalářské práce využít ke komerčním účelům.

Prohlašuji, že

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

Ve Zlíně 25.4.2019

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

²⁾ Vysoká škola nevydávajíc zveřejňuje disertační, diplomové, bakalářské a rigorózní práce, u kterých proběhla obhajoba, včetně posudků oponentů a výsledku obhajoby prostřednictvím databáze kvalifikačních prací, kterou spravuje. Způsob zveřejnění stanoví vnitřní předpis vysoké školy.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

ABSTRAKT

Bakalářská práce se zabývá problematikou profesního vzdělávání příslušníků ozbrojených sil a jeho vlivem na jejich osobní život. Jejím cílem bylo v teoretické části popsat systém profesního vzdělávání v ozbrojených silách, rozebrat specifické charakteristiky a prvky systému profesního vzdělávání příslušníků ozbrojených sil a v praktické části empirickým šetřením zjistit, jak průběh a nároky kurzů profesní přípravy ovlivňují osobní život příslušníků ozbrojených sil.

Klíčová slova:

Vzdělávání, profesní vzdělávání, vojenský profesionál, vzdělávání vojenských profesionálů

ABSTRACT

The bachelor thesis deals with the professional training of members of the armed forces and their influence on their personal life. Its aim was to describe in the theoretical part the system of professional education in armed forces, to analyze the specific characteristics and elements of the system of professional education of members in armed forces, and in the practical part to empirically investigate how the course and demands of professional training courses affect the personal life of members of armed forces.

Keywords:

Education, vocational training, military professional, training of military professionals

Děkuji za vstřícnost, ochotu a cenné rady PhDr. Ivě Staňkové.

Lidi nemůžete nic učit, můžete jim jen pomoci, aby to v sobě objevili.

Galileo Galilei

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

OBSAH

OBSAH	8
ÚVOD.....	10
I. 11	
II TEORETICKÁ ČÁST	11
1 PROFESNÍ VZDĚLÁVÁNÍ A JEHO DEFINIČNÍ RÁMEC.....	12
1.1 PROFESNÍ VZDĚLÁVÁNÍ V KONTEXTU CELOŽIVOTNÍHO UČENÍ	12
1.2 VYMEZENÍ POJMU PROFESNÍ VZDĚLÁVÁNÍ.....	15
2 SYSTÉM PROFESNÍ PŘÍPRAVY PERSONÁLU AČR	18
2.1 KONCEPCE PROFESNÍ PŘÍPRAVY PŘÍSLUŠNÍKŮ AČR	18
2.2 SYSTÉM PROFESNÍ PŘÍPRAVY PŘÍSLUŠNÍKŮ AČR	24
2.2.1 ZÁKLADNÍ VÝCVIK (PŘÍPRAVA).....	24
2.2.2 ODBORNÁ A SPECIÁLNÍ PŘÍPRAVA	26
2.2.3 KARIÉROVÁ PŘÍPRAVA HODNOSTNÍCH SBORŮ	28
II. 35	
PRAKTICKÁ ČÁST	35
3 VLIV PROFESNÍ PŘÍPRAVY NA OSOBNÍ ŽIVOT PŘÍSLUŠNÍKŮ OZBROJENÝCH SIL.....	36
3.1 VYMEZENÍ PROBLÉMU A CÍLŮ PRŮZKUMU	36
3.2 METODIKA PRŮZKUMU	37
3.3 VÝSLEDKY DOTAZNÍKOVÉHO PRŮZKUMU A JEJICH INTERPRETACE	38
3.3.1 DÍLČÍ CÍL 1	40
3.3.2 DÍLČÍ CÍL 2	42
3.4 SHRnutí VÝSLEDKŮ PRŮZKUMU	46
ZÁVĚR.....	47
SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY	49
<i>PRŮBĚH KURZŮ ZÁKLADNÍ PŘÍPRAVY. VOJENSKÁ AKADEMIE VYŠKOV. [ONLINE] DOSTUPNÉ Z:HTTPS://WWW.VAVYSKOV.CZ/CONTENT/PRUBEH-KURZU- ZAKLADNI-PRIPRAVY</i>	49
SEZNAM POUŽITÝCH SYMBOLŮ A ZKRATEK.....	51
SEZNAM OBRÁZKŮ	52
SEZNAM TABULEK	53
SEZNAM PŘÍLOH	54

ÚVOD

Profesní vzdělávání představuje v kontextu celoživotního učení velmi rozsáhlou problematiku, která má v různých profesních prostředích svá specifika. Velmi specifickým prostředím profesního vzdělávání jsou ozbrojené síly státu, a především jejich hlavní složka Armáda České republiky.

V obecné teorii profesního vzdělávání se používá ne zcela konzistentní terminologie. Teorie pracuje s pojmy profesní vzdělávání, další profesní vzdělávání, odborné vzdělávání či odborná příprava, kvalifikační vzdělávání dospělých, profesní rozvoj a dalšími, které odráží specifické charakteristiky profesních prostředí. V podmínkách Armády České republiky se v oficiálních dokumentech s pojmem profesní vzdělávání npracuje. Hlavní koncepční a prováděcí rezortní dokumenty používají pojem příprava personálu rezortu obrany, která zahrnuje výchovu, vzdělávání a výcvik. V textu bakalářské práce bude tento pojem používán jako synonymum pojmu profesní vzdělávání ve smyslu formování specifických vědomostí, znalostí, dovedností a způsobů chování a jednání, které se vztahují k profesi nebo dokonce pracovní pozici.

Cílem přípravy příslušníků Armády České republiky je příprava vysoce kvalifikovaného vojenského profesionála v armádním systému, který umožní příslušníkům armády dosáhnout kvalifikačních předpokladů, stanovených pro jejich služební zařazení na příslušné služební místo na počátku a v průběhu celé vojenské kariéry. Proces přípravy personálu je nepřetržitý proces, který se prolíná celým služebním poměrem vojáka z povolání nebo pracovním poměrem občanského zaměstnance.

V širším slova smyslu příprava personálu rezortu obrany se neomezuje pouze na přípravu vojáků z povolání, zahrnuje také přípravu občanských zaměstnanců, vojáků v aktivní záloze, žáků a studentů vojenských škol. Součástí přípravy v rezortu obrany je také vzdělávání odborníků v oblasti bezpečnosti a obrany státu na základě požadavků veřejné správy ČR a v souladu s mezinárodními závazky ČR také pro potřeby ostatních států. Bakalářská práce se bude zabývat pouze profesní přípravou vojáků z povolání.

Cílem bakalářské práce je v teoretické části rozebrat specifické charakteristiky a prvky systému profesního vzdělávání příslušníků Armády České republiky a v praktické části empirickým šetřením zjistit, jak průběh a nároky kurzů profesní přípravy ovlivňují osobní život příslušníků AČR.

I. TEORETICKÁ ČÁST

1 PROFESNÍ VZDĚLÁVÁNÍ A JEHO DEFINIČNÍ RÁMEC

Profesní vzdělávání je součástí rozsáhlého systému celoživotního učení a vzdělávání dospělých, jichž je relativně samostatným podsystémem. Objasněním tohoto vztahu, podstaty a cílů profesního vzdělávání se zabývá tato kapitola bakalářské práce.

1.1 Profesní vzdělávání v kontextu celoživotního učení

Problematika celoživotního učení a profesního vzdělávání je předmětem zvýšeného andragogického zájmu posledních dvou desetiletí v souvislosti s rostoucí úlohou vzdělání, znalostí a dovedností ve společnosti.

V odborné literatuře i praxi vzdělávání dospělých v současnosti dříve používaný pojem celoživotní vzdělávání nahradil výstižnější pojem celoživotní učení. Podle Kopeckého (2004, s. 12) se „...v odborných kruzích v posledních desetiletích diskutuje o nutnosti posunutí pozornosti od celoživotního vzdělávání k celoživotnímu učení, právě proto, že pojem vzdělávání je prakticky vyhrazen formalizovaným postupům, zatímco pojem učení se vztahuje i na neformální procesy.“ Podobně uvažují o kontext pojmu celoživotní učení se vzdělávací politikou autoři pedagogického slovníku Průcha a Walterová (2009), když vyjadřují názor, že vzdělávací politika je cílově zaměřena na realizaci konceptu permanentního (celoživotního) učení. Podle nich tento koncept nepřináší zcela nové pohledy na vzdělávání dospělých, ale orientuje se především na zajištění dostupnosti vzdělávání pro všechny občany bez rozdílu věku a v souladu s jejich potřebami a zájmy.

Ve *Strategii celoživotního učení ČR* se uvádí jeho definice, která je hojně citována v odborné literatuře. Podle uvedeného dokumentu je celoživotní učení „...zásadní koncepční změnu pojetí vzdělávání, jeho organizačního principu, kdy všechny možnosti učení – ať už v tradičních vzdělávacích institucích v rámci vzdělávacího systému či mimo ně – jsou chápány jako jediný propojený celek, který dovoluje rozmanité a četné přechody mezi vzděláváním a zaměstnáním a který umožňuje získávat stejné kvalifikace a kompetence různými cestami a kdykoli během života.“ (Strategie celoživotního učení ČR, 2007) V tomto pojetí celoživotního učení se dá bezesporu vysledovat inspirace unijním akčním programem pro zavádění celoživotního učení z listopadu 2006, ve kterém se uvádí, že celoživotní učení je „...veškeré všeobecné vzdělávání, odborné vzdělávání a odborná příprava, neformální vzdělávání a informální učení v průběhu života, jejichž výsledkem je zdokonalení znalostí,

dovedností a schopností v osobní, občanské, sociální nebo se zaměstnáním související perspektivě. (Rozhodnutí EP a Rady č. 1720/2006 ES ze dne 15. listopadu 2006)

Vedle pojmu celoživotní vzdělávání a celoživotní učení se v odborné literatuře objevuje i další pojem – všeživotní učení (z angl. (lifewide learning). Na jeho adresu je potřebné poznamenat, že v českém odborném prostředí nijak nezdůvodnil, i když je možné se s ním v odborné literatuře a v odborných diskuzích možné občas setkat.

Současný koncept celoživotního učení odráží skutečnost, že se vzdělání stalo hodnotou, zvyšující kvalitu pracovního a osobního života lidí a jejich konkurenceschopnost na trhu práce. Zaměstnavatelé vedle formálně prokazaného dosaženého vzdělání stále větší význam přikládají faktickým pracovním zkušenostem a dovednostem lidí a specifickým tacitním znalostem, získaným vzděláváním v průběhu profesní dráhy mimo rámec formálních institucí.

Velmi často se vedou pragmatické diskuze o tom, jaké přínosy má realizace konceptu celoživotního učení pro společnost, organizace a jednotlivce. Stručnou, srozumitelnou a přehlednou odpověď na tuto otázku nabízí *Průvodce dalším vzděláváním v kontextu aktivit Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy*, v němž se graficky benefity celoživotního učení prezentují (Tabulka 1).

Tabulka 1 Benefity z uplatnění konceptu celoživotního učení

STÁT	ZAMĚSTNAVATEL	JEDINEC
Vyšší zaměstnanost Vyšší konkurenceschopnost Znalostně orientovaná ekonomika Podpora mobility občanů Rovný přístup Šance pro znevýhodněné skupiny, migranty a nízko-kvalifikované	Kvalifikovaní a motivovaní zaměstnanci Vyšší konkurenceschopnost Růst produktivity práce Možnost ovlivnit profil kvalifikace (NSK) Lepší image firmy	Možnost zvýšit a prohloubit kvalifikaci Vyšší zaměstnatelnost Zlepšení postavení na trhu práce, podpora mobility Motivace k osobnímu rozvoji Zvýšení sociálního statusu Rovné příležitosti Změna postoje k CŽU Motivace pokračovat v DV
Změna přístupu v myšlení společnosti směrem ke konceptu celoživotního učení a poskytnutí možnosti uznat kvalifikaci získanou v průběhu života různými cestami.		

Zdroj: *Průvodce dalším vzděláváním v kontextu aktivit Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy*. [online]. Dostupné z: <http://www.msmt.cz/file/11567>, upraveno.

Celoživotní učení má podle Rabušice a Rabušicové (2008) usnadnit stále častější přechody mezi různými zaměstnáními, pozicemi a rolemi, které lidé v dnešní době

dynamického ekonomického a společenského vývoje prožívají. Profesní mobilita jedinců je na jedné straně zdrojem nových explicitních a tacitních znalostí, na druhé straně nové explicitní a tacitní znalosti předpokládá a vyžaduje. V této souvislosti je součástí celoživotního učení vzdělávání dospělých. Pavlík, Chaloupka a Kohout (1997, s.4) vzdělávání dospělých definují jako „... *komplexní systém institucionálně organizovaných a individuálních vzdělávacích aktivit, které nahrazují, doplňují, inovují nebo jinak obohacují počáteční vzdělávání dospělých osob, a které rozvíjejí znalosti a dovednosti, hodnotové postoje, zájmy i jiné osobní a sociální kvality potřebné pro plnohodnotnou práci i mimo pracovní život.*“

Důležitou součástí vzdělávání dospělých je profesní vzdělávání. Profesní vzdělávání dospělých se vztahuje k trajektorii jejich aktivního pracovního života. Tato trajektorie může být v určitém slova smyslu u vybraných pracovních pozic nebo v případě poradenské nebo konzultační činnosti prodloužena i za bod formálního dosažení věku pro odchod do důchodu. V pragmatickém přístupu zaměstnavatelů k vzdělávání dospělých je možné se setkat s tím, že příliš významově nerozlišují pojmy profesní vzdělávání a další profesní vzdělávání. Fakticky jim v praxi firemního vzdělávání splývají a používají se jako synonyma.

Podle Průchy a Vetešky (2012) je profesní vzdělávání součástí dalšího vzdělávání a zahrnuje všechny formy profesního vzdělávání a odborné přípravy od ukončení vstupního formálního vzdělání po celý průběh pracovní kariéry.

Profesní vzdělávání se v kontextu celoživotního učení úzce váže na konkrétní profesní uplatnění a umístění v organizační hierarchii konkrétního zaměstnavatelského subjektu. Právě prostřednictvím profesního vzdělávání se zaměstnavatelé snaží minimalizovat tzv. kvalifikační mezeru mezi objektivní a subjektivní kvalifikací zaměstnanců a snaží se také reagovat na měnící se požadavky trhu práce na kompetenční profily zaměstnanců.

1.2 Vymezení pojmu profesní vzdělávání

V odborné literatuře je obtížné najít univerzální a odbornou i laickou veřejností bez výhrad přijímanou definici profesního a dalšího profesního vzdělávání. Poměrně frekventovaně je v publikacích různých autorů prezentováno Mužíkovo pojetí (2012), který jako jeden z definičních znaků profesního vzdělávání označuje jeho vázanost na určitou profesi a profesní prostředí a ekonomickou aktivitu dospělého jedince v konkrétní pracovní pozici. Cíle profesního vzdělávání je podle Mužíka (2012) dosáhnout souladu mezi nároky na výkon konkrétní pracovní pozice a subjektivní způsobilostí jedince určitou práci vykonávat v požadovaných kvalitativních a výkonových parametrech. Do oblasti dalšího profesního vzdělávání Mužík zařazuje kvalifikační vzdělávání, které následuje po ukončení vstupního profesního vzdělávání a které je vázáno na konkrétní profesi a pozici nebo jejich změnu v různých druzích rekvalifikačního vzdělávání. V určitém slova smyslu by do profesního vzdělávání podle Mužíkova modelu mělo patřit i relativně ojedinělé profesní vzdělávání, které po určité době umožňuje návrat k původní profesi. Pravděpodobně by pro tento druh byl vhodný pojem profesní rehabilitace.

Mužík (2012) ve své charakteristice profesního vzdělávání poznamenává, že je nutné brát do úvahy další kontexty, které charakterizují člověka jako pracovní sílu. Na mysli má především pracovní způsobilost, kvalifikaci, profesní kompetence a profesní rozvoj.

S výše uvedeným pojetím korespondují i starší publikace jiných autorů. Např. Palán (2002) v publikaci *Lidské zdroje: výkladový slovník* jako profesní vzdělávání označuje veškeré vzdělávání spojené s přípravou na povolání ve školách a pak také veškeré vzdělávání dospělých, které je spojeno s výkonem zaměstnání nebo povolání.

Podle Novotného (in Rabušicová, Rabušic, 2008) je takový široký přístup k vymezení profesního vzdělávání velmi vhodný, protože umožňuje chápat profesní vzdělávání jako velmi širokou škálu vzdělávacích aktivit, spojených s rozvojem pracovníků ve formálních i informálních vzdělávacích a výcvikových aktivitách mimo pracoviště a také na pracovišti.

Podle Novotného (2009) má v profesním vzdělávání své místo koncept učení na pracovišti (workplace learning). Lidé na pracovišti nejen pracují, ale také se na něm učí a vzdělávají pro sebe, pro pracoviště a jeho prostřednictvím. Novotný se domnívá, že koncept učení na pracovišti může odhalit nové výzvy a nový prostor pro profesní učení v současných podmínkách. Učení na pracovišti „...pokrývá různé druhy profesního vzdělávání, které probíhá v rámci podnikového vzdělávání. Nejedná se jen o formy uskutečňované interně –

tedy přímo na pracovišti – ale i externě ve vzdělávacích zařízeních mimo pracoviště. Jejich účelem je zvyšovat odborné kompetence pracovníků, připravovat je pro nové pracovní pozice, respektive pro nové nároky či předpisy pro výkon určitých činností.“ (Průcha, Veteška, 2014, s. 280)

Profesní vzdělávání se v dnešních podmínkách odehrává v celé řadě nových společenských a ekonomických souvislostí, které se promítají jak do odborných andragogických diskuzí, tak i do praxe profesního vzdělávání a dalšího profesního vzdělávání zaměstnanců ve firmách.

Pravděpodobně není potřebné široce rozebírat rostoucí význam znalostí a dovedností, získávaných v průběhu profesní kariéry, pro ekonomický rozvoj, konkurenceschopnost a inovace. V této souvislosti by ale neměla být opomenuta nová dimenze profesního učení, na kterou upozorňuje Mužík (2012) když vyjadřuje názor, že se Česká republika dala cestou regulace profesního vzdělávání poměrně široké skupiny profesí (lékaři, učitelé, soudci, nelékařský zdravotní personál, sociální pracovníci, insolvenční správci, exekutoři, úředníci veřejné správy, vojáci, policisté, hasiči), kterým zákonem uložila povinnost se celoživotně profesně vzdělávat. Mužík v této souvislosti poukazuje na skutečnost, že stát tímto způsobem fakticky na sebe převzal odpovědnost za kvalifikaci vybraných skupin profesí. Dříve, a v mnoha případech i dnes u jiných profesí se tato odpovědnost za profesní vzdělávání odvozovala a odvozuje od stavovských předpisů a stát definoval jen základní regulatorní rámec profesního vzdělávání. Pro ilustraci je možné vymezit dvě roviny regulatorního rámce profesního vzdělávání v ČR: koncepčními a strategickými dokumenty státu a souborem právních předpisů. K nim patří:

- a) Koncepční a programové dokumenty profesního vzdělávání dospělých
 - Evropská spolupráce ve vzdělávání a odborné přípravě (Education & Training 2020);
 - Strategie vzdělávací politiky České republiky do roku 2020;
 - Strategie politiky zaměstnanosti do roku 2020;
 - Strategie digitální gramotnosti ČR na období 2015 až 2020;
- b) Právní předpisy
 - Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce;
 - Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti;
 - Zákon č. 561/2004 Sb., školský zákon;

- Zákon č. 111/1998 Sb., o vysokých školách;
- Zákon č. 179/2006 Sb., o ověřování a uznávání výsledků dalšího vzdělávání;
- Vyhláška č. 176/2009 Sb., kterou se stanoví náležitosti žádosti o akreditaci vzdělávacího programu, organizace vzdělávání v rekvalifikačním zařízení a způsob jeho ukončení.

Současná podoba rozsáhlé regulace profesního vzdělávání kromě jiného významně rozšířila segment komerčních vzdělávacích aktivit podle různých předpisů a pravidel. To je odrazem stavu, že stát sice převzal odpovědnost za profesní vzdělávání určitých skupin profesí, nemá ale dostatek vzdělávacích kapacit; a proto musí tyto aktivity delegovat na certifikované nebo akreditované komerční vzdělávací subjekty.

Smysl a význam profesního vzdělávání si v posledních letech stále více uvědomují majitelé, manažeři i zaměstnanci. Pro podnikatelské prostředí 21. století je typické, že v něm vedle tradičních firem s rozsáhlým majetkem a velkou technologickou základnou existují firmy, jejichž hlavní konkurenční výhodou a majetkem jsou vlastněné a cílevědomě rozvíjené znalosti a dovednosti jejich zaměstnanců a podniková znalost obecně (know-how). Právě profesní vzdělávání je jednou z důležitých forem, jak ve znalostní společnosti rozvíjet individuální i podnikovou znalost. Znamý český ekonom M. Zelený (2017) o tom píše: *„znalost podniku je klíčová schopnost (kompetence) vyrábět (a hlavně na trhu uplatnit) výrobky, produkty a služby. Tuto znalost je třeba nejen vytvořit, ale neustále ji obnovovat, zlepšovat a řídit. Podnik, který zanedbává svoji „druhou výrobu“ je podnikem před úpadkem, před svojí organizační „smrtí“. Řízení znalostí je nezbytnou podmínkou úspěchu v moderní ekonomice globální hyperkonkurence. Znalost (schopnost a um) je nejdůležitější formou kapitálu podniku. Všechny ostatní kapitály – peníze, technologie, budovy, půda, atd. – jsou znalostnímu kapitálu podřízeny, následují jej a jsou na něm kriticky závislé. Kapitál je stále méně přitahován levnou pracovní silou, ale hlavně pracovní silou produktivní, zakotvené v dobré a znalé práci. Nejbohatší jsou ty země, které spoléhají na znalosti a dovednosti v podnikání, ne pouze na zařízení, práci a nerostné zdroje. Zdroje, peníze, stroje, informace – vše je “mrtvé” a neefektivní bez použitelných znalostí. Znalosti musí být použitelné, skutečně použité a společensky oceněné.“*

2 SYSTÉM PROFESNÍ PŘÍPRAVY PERSONÁLU AČR

V předchozím textu bylo konstatováno, že jedním z definičních znaků profesního vzdělávání je jeho spojení s konkrétní profesí nebo skupinou profesí, s určitým profesním prostředím a také s konkrétní pracovní pozicí, kterou jedinec v určité organizaci zastává. V každém profesním prostředí má systém profesního vzdělávání specifické charakteristiky. Tato kapitola se pokusí podat přehlednou deskripci systému profesní přípravy personálu Armády České republiky, který je pro značnou část odborné i laické veřejnosti nepoznaným polem.¹

2.1 Koncepce profesní přípravy příslušníků AČR

Pro vojenskou organizaci je typické, že většina jejích vnitřních procesů a činností bývá přesně upravena vnitřními předpisy. Jinak tomu není ani u oblasti profesního vzdělávání příslušníků armády – vojenských profesionálů i jejích civilních zaměstnanců.

Jen pro ilustraci je možné uvést názvy některých dřívějších předpisů a služebních pomůcek pro oblast profesního vzdělávání v AČR před rokem 2005, kdy byla přijata nová koncepce profesní přípravy: Všeob-P-33 „Organizace a provedení vševojskových taktických cvičení a velitelsko-štábních cvičení v terénu“, Vševojsk-51-12 „Formy a metody přípravy velitelů, štábů a vojsk taktického stupně“, Oper-51-3 „Plánování a řízení přípravy generálů, důstojníků, praporčíků a občanských zaměstnanců Generálního štábu AČR a operačních velitelství“, čj. 97 291/2004-1618 „Zásady plánování a řízení vojensko odborné přípravy vedoucích pracovníků, velitelů a štábů“, čj. 99046/2004-1618 „Příprava, provedení a hodnocení vojenských cvičení“, případně rozkazů a nařízení v oblasti plánování a přípravy vojsk.

Dřívější soubory několika odborných vnitřních předpisů, které upravovaly tuto oblast, jsou od roku 2007 nahrazeny soubornou interní vojenskou publikací *Pub – 70- 01- 01 Příprava příslušníků Armády České republiky*. Širší rámec koncepční a strategický rámec

¹ Poznámka: vzhledem k tomu, že se terminologie používaná v rezortu obrany mírně odchyluje od zavedené teorie, je k textu práce přiložen slovníček pojmů podle Koncepce přípravy personálu rezortu obrany na období 2012-2018.

přípravy příslušníků AČR představuje tzv. *Bílá kniha o obraně* (2011) a *Koncepce přípravy personálu rezortu MO na období 2012 – 2018*. V nich jsou definovány základní cíle, systém a metody profesní přípravy příslušníků AČR a také klíčové indikátory vyhodnocování vzdělávacích cílů v konkrétních formách přípravy.

Pro porozumění této problematice je potřebné připojit malou terminologickou poznámku. I když se v interních armádních dokumentech operuje s pojmem profesní vzdělávání, v rezortním prostředí se používá pojem profesní příprava anebo příprava personálu rezortu obrany. „*Příprava personálu rezortu MO zahrnuje procesy a opatření v oblasti vzdělávání, výcviku a výchovy k vlastenectví. Tyto tři neoddělitelné složky tvoří komplexní systém působení na vojenský i civilní personál po celou dobu jeho služebního (pracovního) poměru v rezortu MO. Příprava vojáků všech hodnostních sborů na všech systemizovaných místech představuje hlavní náplň a smysl činnosti příslušníků ozbrojených sil, pokud nejsou v operačním nasazení.*“ (Koncepce přípravy personálu rezortu obrany 2012-2018). Prostřednictvím těchto tří složek se v přípravě personálu dosahuje požadovaných operačních schopností AČR.

Příprava personálu rezortu MO se neomezuje pouze na přípravu vojáků z povolání, zahrnuje také přípravu občanských zaměstnanců, vojáků v aktivní záloze, žáků a studentů vojenských škol. Součástí přípravy v rezortu MO je také vzdělávání odborníků v oblasti bezpečnosti a obrany státu na základě požadavků veřejné správy ČR a v souladu s mezinárodními závazky ČR také pro potřeby ostatních států.

Hlavním cílem profesní přípravy je „*vojenský profesionál, který je charakterizován jako kvalifikovaný odborník v dobrovolném služebním poměru, vzdělaný ve vojenství a speciálně připravený pro vojenskou praxi, plnící společensky významnou roli při zabezpečování obrany státu, za niž je placen a určitým způsobem zvýhodněn.*“ (Koncepce přípravy personálu rezortu obrany 2012-2018)

Příprava vojáků z povolání a občanských zaměstnanců sleduje také formování jednotlivců i kolektivu k rozvinutějšímu vztahu k obraně vlasti než má ostatní populace, k vytvoření fyzických i psychických předpokladů ve větší míře překonávat zátěžové situace, k získání schopnosti řídit technicky náročné operace a reagovat na složité vnitropolitické vztahy,

k rozvíjení dovedností a vědomostí jako předpokladu k tvořivému řešení všech problémů vojenské praxe.

Příprava příslušníků AČR je tedy celkem, který se skládá ze tří částí, jejichž základní definici podává vojenská publikace Pub-70-01-01:

- *„výchova představuje proces plánovitého a cílevědomého působení na vědomí, city, a vůli příslušníků AČR, jejímž cílem je utvářet dovednosti a návyky v souladu s nejširšími požadavky a potřebami společnosti, dále pak požadavky vojenských operací;*
- *vzdělávání je nepřetržitý a soustavný proces cílevědomého získávání a osvojování znalostí a dovedností a rozvíjení všestranných intelektuálních schopností člověka s cílem poskytnout příslušníkům AČR specifické poznatky, umožňující vykonávat odborné činnosti s požadovanou úrovní kvalifikace, nezbytné pro činnost v AČR nebo jejich součástí;*
- *výcvik je organizovaný, cílevědomě řízený soustavný a odborně vedený proces, v jehož průběhu velitelé organizují a řídí specifické činnosti podřízených, jejichž výsledkem je vytvoření návyků k zvládnutí praktických dovedností, nezbytných k přípravě a vedení boje.“*

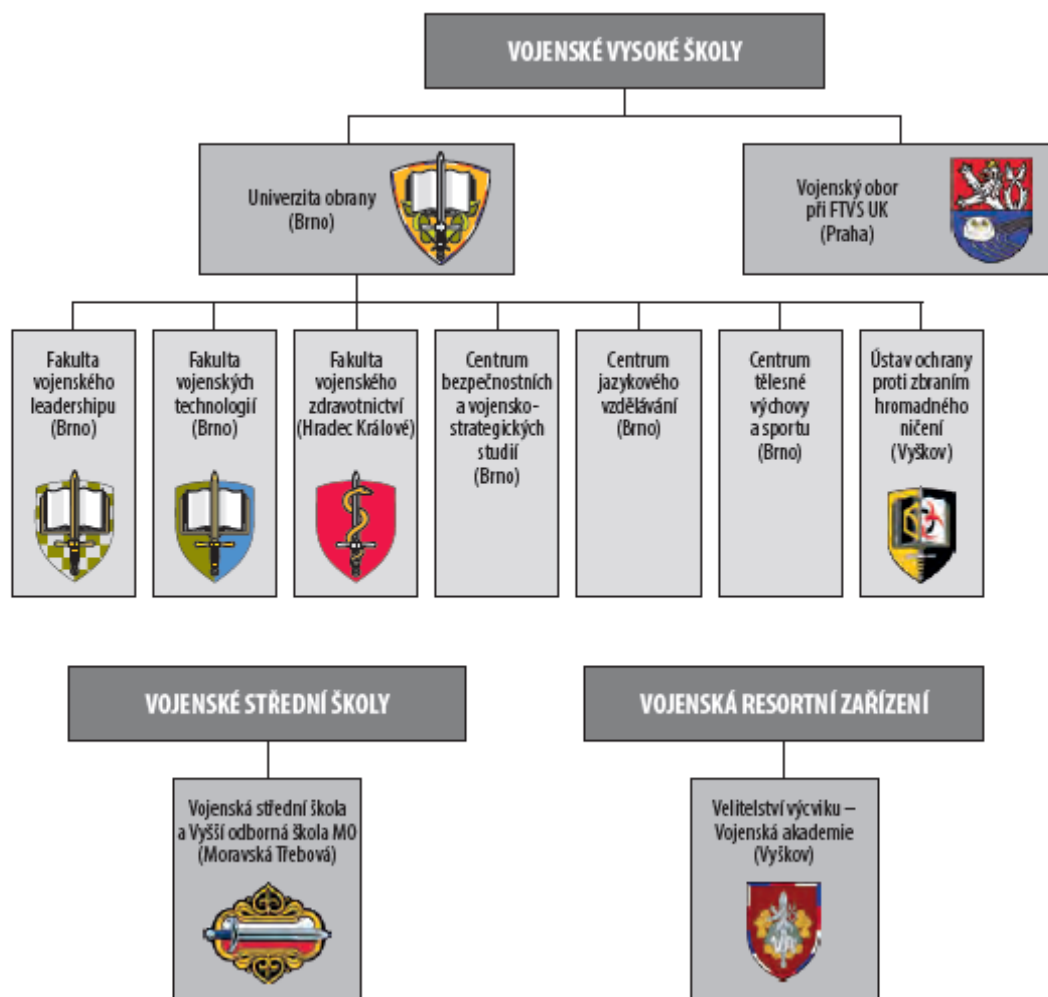
Celý systém přípravy personálu zahrnuje vzdělávací a výcvikové aktivity pro vojenské profesionály a civilní zaměstnance rezortu obrany. Systém přípravy personálu rezortu obrany zahrnuje podle vojenské publikace PUb-70-01-01 a Koncepce přípravy personálu rezortu obrany 2012-2018:

- základní přípravu;
- kariérové kurzy;
- odborné kurzy;
- specializační kurzy;
- speciální kurzy;
- účelové kurzy;
- jazykové vzdělávání;
- přípravu a výcvik aktivních záloh;
- rekvalifikace;
- vzdělávání občanských zaměstnanců;
- přípravu mimo rezort obrany;

- přípravu v zahraničí;
- přípravu vojsk.

Pro realizaci cílů přípravy personálu má rezort obrany vybudovanou soustavu vlastních vzdělávacích zařízení: vysokou školu, dvě střední školy a soustavu rezortních vzdělávacích zařízení (obrázek 1)

Obrázek 1 Vzdělávací zařízení MO



Zdroj: MO ČR, Ročenka AČR, 2015

Jen malá část profesní přípravy probíhá mimo rezort obrany nebo v zahraničí ve vzdělávacích zařízeních armád NATO. Za fakticky nejefektivnější část přípravy vojenského i civilního personálu rezortu obrany se považuje nasazení v zahraničních misích.

Výchovná složka přípravy vojenského a civilního personálu rezortu obrany je založena na skutečnosti, že služba v ozbrojených silách je náročná a vyznačuje se vysokou intenzitou fyzické a psychické zátěže, výraznou specifičností, normativností a

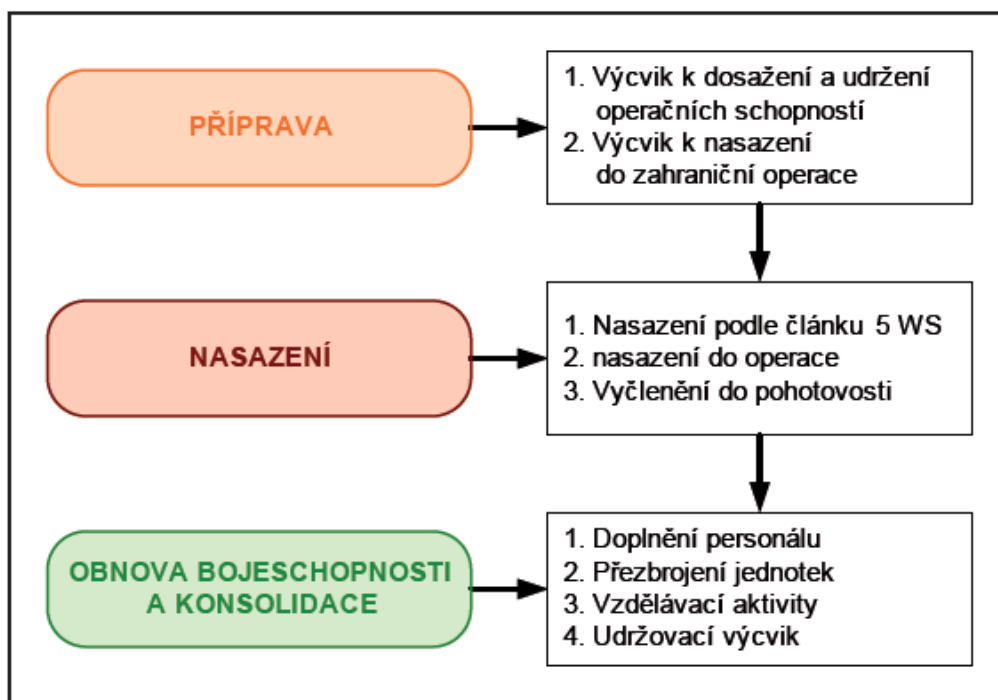
sankcionováním. Od jedince je vyžadována kázeň, vlastenectví, hrdost, loajalita, čest, odvaha a obětavost, upřednostňování zájmů celku nad individuálními zájmy, plnění rozkazů, respektování vojenské hierarchie a akceptace určitých omezení individuální svobody vojáků z povolání, vyplývající z průběhu jejich služby. Obsah výchovného působení na vojáky z povolání a občanské zaměstnance je sestaven tak, aby vedl vojáky z povolání a zaměstnance ke ztotožnění se s požadavky rezortu MO. Součástí výchovy personálu rezortu MO je také výchova k lidským právům jako součást jejich celoživotního vzdělávání.

Celý model přípravy vojenského a civilního personálu rezortu obrany je zaměřen na dvě hlavní oblasti: splnění kvalifikačních předpokladů a požadavků pro výkon profese a na přípravu vojsk, aktivních záloh a rekvalifikaci vojenských profesionálů po skončení doby služebního poměru. Druhá oblast přípravy hlavně vojenského personálu je důležitá pro dosažení požadovaných operačních schopností.

„Cílem přípravy vojsk je dosáhnout komplexní připravenosti jednotlivce a jednotek k operačnímu nasazení v plném spektru operací, vytvořit, prohlubovat a upevňovat návyky i dovednosti nezbytné pro plnění bojových i nebojových úkolů v různorodém operačním prostředí na území nebo mimo území České republiky.“ (Koncepte přípravy personálu rezortu obrany 2012-2018)

Celý proces přípravy vojsk na dosažení operačních schopností je rozdělen do tří základních etap, které jsou znázorněny na obrázku 2.

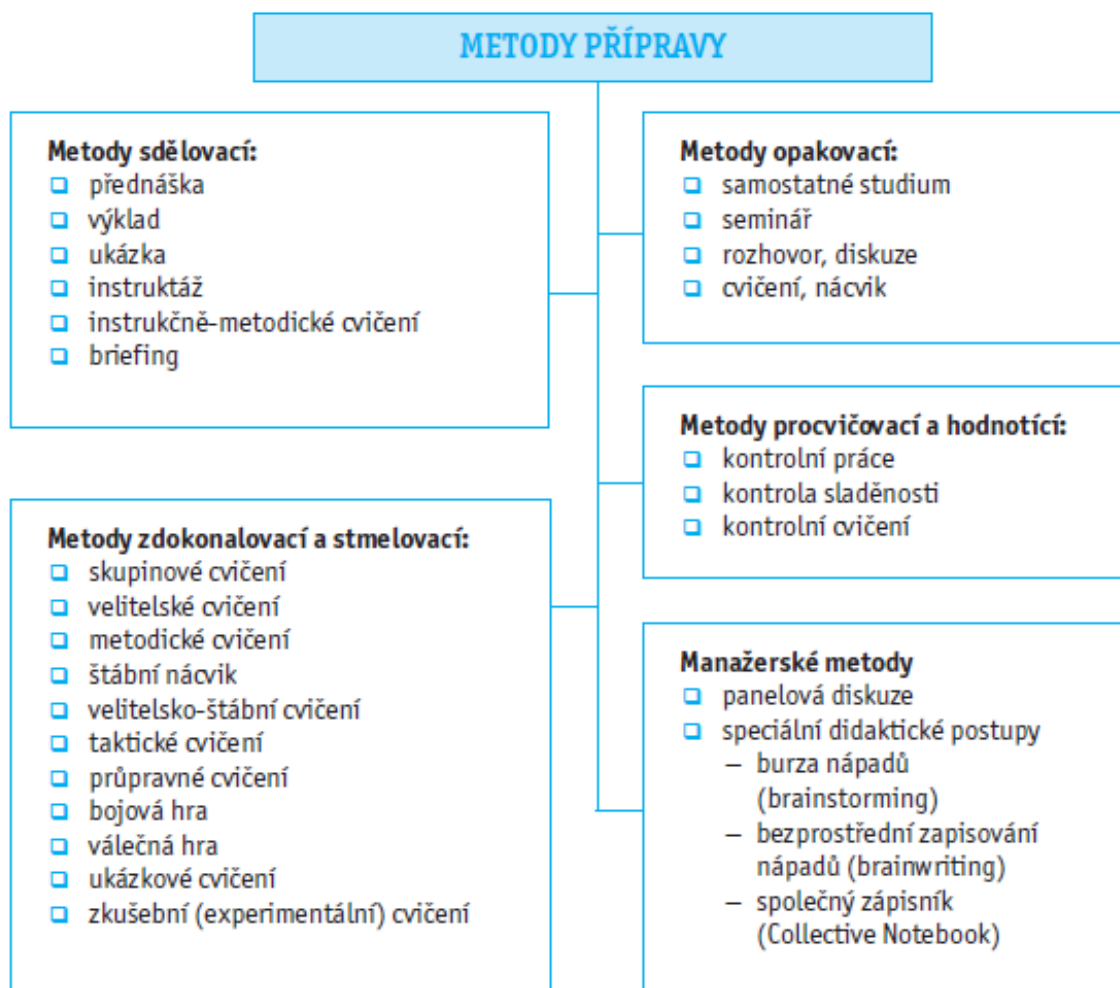
Obrázek 2 Cyklus příprava, nasazení, pohotovost



Zdroj: Koncepce přípravy personálu rezortu obrany 2012-2018

Didaktické metody, formy a prostředky, používané v přípravě vojenského a civilního personálu se příliš neliší od těch, které jsou používány v profesním vzdělávání v civilním sektoru, jak je zřejmé z obrázku 3, na kterém jsou vidět i určitá rezortní specifika.

Obrázek 3 Metody přípravy personálu MO



Zdroj: Pub-70-01-01

2.2 Systém profesní přípravy příslušníků AČR

2.2.1 Základní výcvik (příprava)

Cílem základní přípravy je ve stanoveném rozsahu připravit vycvičené, motivované a fyzicky zdatné vojáky, mající předpoklady pro službu v ozbrojených silách. Základní příprava je zaměřena na získání základních vojenských znalostí, dovedností a návyků potřebných ke službě, na osvojení si morálního kodexu vojáka, na získání základních

taktických dovedností, na použití a střelbu z určených ručních zbraní a na rozvoj fyzických a psychických předpokladů pro další výkon služby.

Základní příprava trvá 12 týdnů pro všechny kategorie uchazečů o profesionální službu a rovněž pro vojáky aktivní zálohy. Formy a metody používané v základní přípravě vycházejí z principu přiměřené a postupné zátěže a principu od jednoduššího ke složitějšímu. Potřebné efektivity se dosahuje vhodným fázováním výcviku a zařazením nepřetržitého výcviku do celého procesu přípravy. Každá fáze je ukončena postupovou zkouškou. Na konci základní přípravy se skládá závěrečná zkouška. Klíčovým momentem kvalitního průběhu základní přípravy je příprava řídicího personálu. Zvláštní pozornost se věnuje přípravě instruktorů výcviku s důrazem na jejich odbornou a metodickou přípravu.

Pro průběh kurzů základní přípravy je charakteristické, že se jeho odborné vzdělávací cíle nedají splnit v běžné týdenní výcvikové době, a proto je celý kurz programován v režimu nepřetržitého vojenského výcviku. *„Nepřetržitý vojenský výcvik v základní přípravě zahrnuje teoretickou přípravu na učebnách, praktický výcvik na cvičištích, přípravu vojenského materiálu k výcviku, přesuny do prostoru výcviku a zpět, údržbu vojenského materiálu po ukončení výcviku, přípravu na zaměstnání příštího dne, samostatné studium, vyhodnocovací činnost a další výcviková opatření.“* (Průběh kurzů základní přípravy, 2017) Účastníci kurzů základní přípravy jsou vystaveni zvýšené psychické a fyzické zátěži zejména v několikadenních komplexních polních výcvicích v terénu včetně nočních zaměstnání.

Kurz probíhá ve čtyřech fázích. V první fázi je jejím hlavním cílem položit teoretické základy vojenských předmětů. Tato fáze je ukončena postupovou zkouškou. Druhá fáze je obsahově zaměřena na střeleckou přípravu a získání maxima dovedností v praktické činnosti s útočnou puškou, pistolí a granáty. Fáze je opět ukončena postupovou zkouškou. Ve třetí fázi probíhá taktická příprava. *„Příprava zahrnuje aplikaci již zvládnutých témat polní přípravy do složitějších činností jako je přesun, obrana a útok, kde si voják uvědomí, jak důležité je přesné plnění úkolů jednotlivce pro úspěšné splnění úkolu celé jednotky. V průběhu III. fáze vrcholí základní příprava i ve střelecké přípravě, kde jsou vojáci hodnoceni při činnosti se zbraněmi splněním cvičení střelb a cvičení v házení ostrých ručních granátů.“* (Průběh kurzů základní přípravy, 2017). Třetí fáze je ukončena závěrečnou zkouškou. Čtvrtá fáze je svým obsahem zaměřena na prověření znalostí a dovedností vojáků v rámci komplexního polního výcviku při plnění úkolů bojové hry a manévru pod palbou

nepřítele. Účastníci kurzu základní přípravy, kteří nesplní požadavky postupových zkoušek nebo nevykonají závěrečnou zkoušku, jsou z kurzů vyřazeni.

Údaje, zveřejněné ministerstvem obrany za rok 2015 dokumentují, že základním výcvikem úspěšně prošlo 1566 uchazečů o vojenskou profesionální službu, kteří byli po vykonání závěrečných zkoušek zařazeni k výkonu služby k jednotkám, útvarům a zařízením AČR. Na obrázku 4 jsou znázorněny základní charakteristiky nově přijatých vojenských profesionálů v roce 2015.

Obrázek 4 Nově přijatí vojáci po ukončení základního výcviku v roce 2015

Počet nově přijatých vojáků do služebního poměru podle hodnostních sborů

Hodnostní sbor	Počet přijatých vojáků	– z toho žen
Důstojníci	35	7
Praporčíci	73	16
Poddůstojníci	788	19
Mužstvo	670	15
Celkem	1 566	57

Úroveň dosaženého vzdělání nově přijatých vojáků

Dosažené vzdělání	Počet přijatých vojáků	v %
Střední odborné	559	35,6
Úplné střední odborné	839	53,6
Vyšší odborné	30	1,9
Bakalářské	78	5,1
Magisterské	60	3,8

Zdroj: MO ČR, Ročenka AČR 2015²

2.2.2 Odborná a speciální příprava

Cílem odborné a speciální přípravy je získání odborných znalostí a dovedností nezbytných pro výkon služby vojáka z povolání na systemizovaném místě podle aktuálních potřeb rezortu obrany. „Správce vojenské odbornosti stanoví požadavky na absolventa příslušného odborného kurzu. Tam, kde je to možné, je program odborného kurzu uzpůsoben tak, aby poskytl absolventovi možnost využití získaných znalostí i po skončení služebního

² Poznámka: aktuálnější údaje nebyly MO zveřejněny

poměru. Z důvodu výlučnosti některých druhů poskytovaných odborných kurzů se jich účastní také příslušníci bezpečnostních sborů, zaměstnanci veřejné moci a správy a příslušníci cizích ozbrojených sil.“ (Koncepte přípravy personálu rezortu obrany 2012-2018)

V této části vojenské přípravy probíhají v prezenční nebo distanční formě odborné kurzy, vojenská cvičení s mezinárodní účastí a formování praktických zkušeností v zahraničních misích.

Velkou část výcviku představuje příprava na výkon služby v mezinárodním prostředí. Ta se uskutečňuje v rezortních zařízeních a ve smluvních civilních vzdělávacích zařízeních:

- Diplomatická akademie MZV ČR,
- Prague Security Studies Institute (Pražský institut bezpečnostních studií): Kurz speciální přípravy pro krizové situace pro diplomaty a Kurz speciální přípravy pro krizové situace pro civilní experty MZV;
- Ministerstvo vnitra: Kurz CIVPOL (kurz před vysláním do misí OSN/OBSE EU s účastí policejních sborů).

Velmi významnou součástí profesního vzdělávání vojenských profesionálů je jazyková příprava. Jejím cílem je *„splnění jazykových kvalifikačních požadavků stanovenými na systemizovaném místě personálem rezortu MO a udržování komunikačních kompetencí na úrovni určované potřebami ve vztahu k plnění úkolů vyplývajících z mezinárodních závazků ČR. Zabezpečuje dosažení schopnosti personálu rezortu MO komunikovat na požadované úrovni především v angličtině. Podle potřeby rezortu MO jsou příslušníci ozbrojených sil připravováni také v jiných cizích jazycích. Jazykové vzdělávání je zaměřeno k získání stanovené úrovně jazykové způsobilosti podle STANAG 6001 a k získání schopnosti komunikovat na odborné úrovni.“* (Koncepte přípravy personálu rezortu obrany 2012-2018) Rozsah jednotlivých kurzů jazykové přípravy je od 150 do 600 hodin.

V průběhu jazykové přípravy je kladen velký důraz na komunikaci v běžných tématech každodenního života a nácvik poslechu a komunikace. Součástí jazykové přípravy je vojenská slovní zásoba a vojenská komunikace v příslušném jazyce.

Jazyková příprava probíhá v rámci rezortních vzdělávacích zařízení, v civilních vzdělávacích zařízeních a ve vojenských vzdělávacích zařízeních vybraných států NATO.

Na obrázku 5 je uveden přehled držitelů (vojáků z povolání) osvědčení o vykonání jazykové zkoušky v jednotlivých stupních podle nomy STAN 6001.

Obrázek 5 Přehled počtu držitelů osvědčení o složení zkoušky z cizího jazyka podle normy STANAG 6001

Jazyk	Dosažená úroveň				
	SLP 1	SLP 2	SLP 3	SLP 4	Celkem
Angličtina	5 834	5 142	1 949	31	12 956
Albánština	5	7	0	0	12
Arabština	21	4	0	0	25
Bulharština	0	1	0	0	1
Čínština	1	0	0	0	1
Francouzština	263	192	79	2	536
Italština	2	9	2	0	13
Maďarština	1	25	9	0	35
Němčina	816	363	73	5	1 257
Perština	0	1	0	0	1
Polština	3	22	18	0	43
Ruština	385	209	27	0	621
Srbština	1	15	0	0	16
Španělština	13	23	7	1	44
Celkem	7 345	6 013	2 164	39	15 561

Zdroj: MO ČR, Ročenka AČR 2015

Z uvedeného přehledu vyplývá, že některý ze stupňů jazykové zkoušky vykonalo více jako patnáct tisíc vojáků z povolání, což je polovina ze třiceti tisíc vojenských profesionálů, kteří tvoří AČR. Logicky převládá v orientaci jazykového vzdělávání angličtina, následuje němčina, francouzština a ruština.

2.2.3 Kariérová příprava hodnostních sborů

Cílem kariérových kurzů je „splnění stanoveného základního kvalifikačního požadavku, tj. získání vojenských znalostí a dovedností nezbytných pro výkon služby v příslušném hodnostním sboru. Absolvování kariérového kurzu vytváří předpoklady pro vstup do jednotlivých hodnostních sborů a následně pro průchod kariérou v rámci daných hodnostních sborů.“ (Koncepte přípravy personálu rezortu obrany 2012-2018)

Pro každý hodnostní sbor je definován profil jeho příslušníka. V rámci kariérových kurzů se vytvářejí předpoklady pro postupné prohlubování všeobecné profesní přípravy

(profesních kompetencí) vojenského personálu. Kariérové kurzy zahrnují také složku formativní (výchovnou) a asociační. „*Formativní složka je zaměřena na formování osobnosti ve smyslu rozvoje požadovaných vlastností příslušníka hodnostního sboru, tj. vlastnosti hodnotové, sociální, bojové apod. Asociační složka je zaměřená na začleňování příslušníka do kolektivu a vytváří předpoklady pro sžívání se s vojenským životem a vytváření pocitu, že vojenské povolání je pro něj povoláním dlouhodobým.*“ (Koncepte přípravy personálu rezortu obrany 2012-2018) Obsah kariérových kurzů je průběžně aktualizován o speciální informace, aby odpovídal požadavkům rezortu MO na přípravu jednotlivých hodnostních sborů.

Soustavu vojenských kariérových kurzů tvoří:

Praporčický kurz, který utváří:

- profil příslušníka sboru praporčíků,
- profesní kompetence pro nižší stupeň řízení umožňující prakticky aplikovat zásady přípravy a řízení bojové činnosti a výcviku na stupni četa a rota a pro výkon funkcí na systemizovaných místech ve štábech praporů a brigád;

Vyšší praporčický kurz, který utváří:

- profil příslušníka sboru praporčíků v hodnostech praporčík, nadpraporčík a štábní praporčík,
- profesní kompetence pro zastávání systemizovaných míst příslušníků MO, štábů velitelství, GŠ AČR a mezinárodních štábů a pro zastávání systemizovaných míst vrchních praporčíků útvarů AČR a velitelství NATO;

Důstojnický kurz, který utváří:

- profil příslušníka sboru nižších důstojníků,
- profesní kompetence pro nižší management, s charakteristikou práce převážně v odbornosti a většinou na národní úrovni,

Kurz pro vyšší důstojníky, který utváří:

- profil příslušníka sboru vyšších důstojníků,
- profesní kompetence pro střední management, s charakteristikou práce převážně v součinnosti druhů vojsk a služeb a kombinovaně na národní a mezinárodní úrovni,

Kurz generálního štábu, který utváří:

- profil pro vybrané plukovníky a generály,
- profesní kompetence pro strategický (nejvyšší) management, s charakteristikou

práce převážně na úrovni top-managementu institucí (armáda, vláda, EU, NATO, vojenské, politické, civilní, ekonomické apod.) a převážně na mezinárodní úrovni. (Koncepte přípravy personálu rezortu obrany 2012-2018)

Současná podoba kariérových kurzů vychází z obsahu *Bílé knihy o obraně*, která předpokládala, že kariérové kurzy budou vojáky ve všech hodnostních sborech připravovat na jejich postup kariérovou dráhou. Za rozhodující a hlavní je považována velitelská kariéra. Bílá kniha o obraně také předpokládala, že kariérové kurzy zajistí zachování nezbytných znalostí a dovedností vojenského personálu.

Autoři studie o systému profesní přípravy vojenských profesionálů konstatují, že kariérové kurzy mají dát vojenským profesionálům „*všeobecný rozhled a ostatní osobnostní charakteristiky, typické pro vyzrálou osobnost občana-profesionálního vojáka však nedosahují požadovaného standardu. Jde tedy především o formování osobnosti, o zlepšení schopností kreativního, analytického a kritického myšlení, lepší orientaci v oblastech vojenského umění, bezpečnostní a obranné politiky, krizového řízení, civilně vojenských vztahů, etiky, historie, práva, práce s médii, zvládnutí základů rétoriky a vedení lidí (leadership) apod.*“ (Němeček, Mičánek, Kolkus, 2014)

Systém kariérových kurzů by měl být dostatečně flexibilní a otevřený pro všechny kategorie vojáků z povolání a případně i pro občanské zaměstnance rezortu obrany, pokud to bude vyžadováno při jejich zařazení na systemizované místo.

Autoři zmiňované studie se velmi podrobně zabývali identifikací hlavních problémových míst kariérové přípravy. Podle nich jsou hlavními problémovými místy:

- nerespektování požadavků na absolvování kariérového kurzu před ustanovením vojáka na systemizované služební místo;
- nerovnoměrnost rozložení kariérových kurzů v průběhu kariéry;
- nepropracovaná obsahová návaznost jednotlivých typů kurzů;
- odlišnost v zaměření domácích a zahraničních kurzů;
- nejednoznačně definovaná vazba mezi kariérovým kurzem, odborným kurzem a jazykovým kurzem;
- nekompatibilita kurzů se vzdělávacími standardy spojenců k vytvoření lepších podmínek pro uznávání (nostrifikaci) vzdělání v zahraničí;
- nepropojení kurzů s národní soustavou kvalifikací;
- snižování kvalifikačních požadavků pro výkon systemizovaných služebních míst;

- nevyužívání absolventů zahraničních kurzů a škol, pracovníků zahraničních pracovišť, výrazných vojenských osobností a dalších osob, kteří získali zkušenosti v praxi u útvarů AČR a v zahraničních operacích, k předávání znalostí a dovedností v kariérových kurzech. (Němeček, Mičánek, Kolkus, 2014)

Autoři studie mimo jiné podtrhují, že tvůrci obsahu jednotlivých kariérových kurzů by více měli respektovat požadavky, které vyplývají z legislativních norem, potřeb rezortu obrany jako hlavního „odběratele“ kurzů, a také z výhledu vývoje zdrojového finančního rámce a také by měli více respektovat požadavek na účelnost a efektivitu kurzů. (Němeček, Mičánek, Kolkus, 2014)

Jako jedno z problémových míst profesního vzdělávání vojenských profesionálů byla zmíněna nekompatibilita kariérních kurzů s kurikulárními standardy vzdělávacích institucí NATO, které byly schváleny v roce 2013 Spojeneckým velitelstvím NATO pro transformaci v Norfolku (USA) jako referenční publikace NATO pro tvorbu vzdělávacích programů a kurzů pro vzdělávání personálu v partnerských zemích pod názvem dokumentu *Generic Officer Professional Military Education: Reference Curriculum*.

Nová podoba konceptu kurzů kariérového vzdělávání vojenských profesionálů vychází z rezortní analýzy současného stavu a využití zkušeností vybraných zemí NATO a především z aktuálních požadavků Generálního štábu AČR. Základní idea spočívá ve zkrácení kariérových kurzů pro jednotlivé hodnostní sbory a zvýšení jejich četnosti v průběhu kariéry a vytvoření společné části kurzů pro všechny vojenské odbornosti podle požadované úrovně řídicí hierarchie AČR.

V tabulce 2 je znázorněna nová struktura kariérových kurzů podle výše uvedených požadavků.

Tabulka 2 Nová struktura kariérových kurzů

	Místo kurzu	Délka kurzu	Kurz pro hodnost po absolvování	Počet kurzů za rok (potřeba)
Základní příprava	VeV-VA Vyškov	12 týdnů	svobodník	4
Poddůstojnický kurz	VeV-VA Vyškov	10 týdnů	četař	6
Praporčický kurz	VeV-VA Vyškov	12 týdnů	rotmistr	4
Vyšší praporčický kurz	VeV-VA Vyškov	18 týdnů	nadpraporčík	2-3
Kurz pro vrchní praporčíky	zahraničí	1 rok	štábní praporčík	
Základní důstojnický kurz	VeV-VA Vyškov	18 týdnů	poručík, nadporučík	2
Kurz pro nižší důstojníky	VeV-VA Vyškov	12 týdnů	kapitán	4
Kurz pro vyšší důstojníky	UO Brno	18 týdnů	major	4
Kurz generálního štábu	UO Brno	24 týdnů	plukovník, brigádní generál	1
Kurz pro generály	zahraničí (USA, VB)	1 rok	brigádní generál	

Zdroj: Němeček, Mičánek, Kolkus, 2014

V novém modelu kariérových kurzů se u hodnostního sboru nižších a vyšších důstojníků počítá se zavedením prezenční a kombinované formy, kdy v kombinované formě jsou velmi intenzivně využívány prvky e-learningu. To odráží skutečnost, že se do organizování kariérových kurzů výrazně promítají ekonomické a organizační parametry. Z nich je potřebné zmínit především kolizi mezi potřebou vzdělávání určitého počtu vojáků v roce a kapacitou vzdělávacích zařízení a také skutečnost, že hlavně v případě déletrvajících prezenčních kurzů pro důstojníky vznikají problémy se zajištěním výcvikových úkolů jejich jednotek. Finanční náročnost kariérových kurzů v zahraničí vyžaduje, aby do nich byli vysíláni jen ti důstojníci, u nichž je reálný předpoklad, že budou ustanoveni na takové systemizované služební místo, u kterého se absolvování konkrétního kurzu vyžaduje a kdy se vysílání do zahraničních kurzů nebude realizovat jako „vzdělávání do zásoby a pro

perspektivu“ Jak bylo poznamenáno, nový model předpokládá, že kariérové kurzy AČR budou nastaveny tak, aby odpovídaly ekvivalentům zahraničních kurzů NATO. V tabulce 3 je znázorněno nastavení zahraničních ekvivalentů domácích kariérových kurzů pro důstojníky.

Tabulka 3 Přehled zahraničních kurzů pro důstojníky a jejich národní ekvivalent

Název zahraničního kurzu	Stávající národní ekvivalent	Navrhovaný ekvivalent
Royal College of Defence Studies (GBR)	Kurz generálního štábu	Kurz pro generály
National Defence University War College (USA)	Kurz generálního štábu	Kurz pro generály
Army War College (USA)	Kurz generálního štábu	Kurz pro generály
Air War College (USA)	Kurz generálního štábu	Kurz pro generály
L'École de guerre (FRA)	Kurz generálního štábu	Kurz generálního štábu
Akademie velení Bundeswehru (DEU)	Kurz generálního štábu	Kurz generálního štábu
Kurz národnej bezpečnosti (SVK)	Kurz generálního štábu	Kurz generálního štábu
Baltic Defence College (EST)	Kurz generálního štábu	Kurz generálního štábu
Advanced Command and Staff Course (GBR)	Kurz pro vyšší důstojníky	Kurz pro vyšší důstojníky
Command and General Staff College (USA)	Kurz pro vyšší důstojníky	Kurz pro vyšší důstojníky
Air Command and Staff College (USA)	Kurz pro vyšší důstojníky	Kurz pro vyšší důstojníky
Command and Staff College USMC (USA)	Kurz pro vyšší důstojníky	Kurz pro vyšší důstojníky
L'École d'état-major (FRA)	Kurz pro vyšší důstojníky	Kurz pro vyšší důstojníky
Command and Staff College (PAK)	Kurz generálního štábu	Kurz pro vyšší důstojníky

Zdroj: Němeček, Mičánek, Kolkus. 2014

Z předchozího textu mimo jiné vyplývá, že profesní odborné vzdělávání vojenských profesionálů má celou řadu specifik, které je odlišují od dalšího odborného vzdělávání v civilních povoláních a také od profesně odborného vzdělávání příslušníků dalších bezpečnostních sborů. Je spojeno s vysokou mírou psychické a fyzické náročnosti, maximálním přiblížením reálným podmínkám bojového nasazení, vysokými nároky při závěrečných zkouškách, kdy se neúspěch při nich výrazně promítá do průběhu služební kariéry vojáka anebo dokonce do jeho setrvání ve služebním poměru. Řada vzdělávacích a výcvikových aktivit probíhá v podmínkách nepřetržitého vojenského výcviku ve výcvikových prostorech AČR anebo v zahraničí. Dlouhodobé kariérové, odborné a speciální kurzy probíhající doma nebo v zahraničí anebo výkon služby a výcvik v zahraničních misích s sebou nesou celou řadu faktorů, které mají krátkodobý nebo dlouhodobý vliv na osobní život vojenských profesionálů. Tímto problémem se bude zabývat další část bakalářské práce.

II. PRAKTICKÁ ČÁST

3 Vliv profesní přípravy na osobní život příslušníků ozbrojených sil

Tato kapitola bakalářské práce se pokusí na základě průzkumu u příslušníků ozbrojených sil zjistit, zda je osobní život těchto příslušníků ovlivněn vojenskou profesionální přípravou (profesní vzdělávání a účast v kurzech kariérního vzdělávání).

3.1 Vymezení problému a cílů průzkumu

Každý příslušník AČR v průběhu služby prochází celou řadu různých kariérních kurzů, jejichž absolvování je podmínkou pro ustanovení na určité služební systemizované místo. V současných podmínkách se ve všech hodnostních sborech zvyšují nároky na absolvování kariérových kurzů. Každý vojenský profesionál v průběhu kariéry prochází několika kariérovými kurzy, jejichž absolvování je podmínkou k postupu na vyšší stupně kariérní dráhy ve vertikálním nebo horizontálním slova smyslu. Vertikálním postupem se chápe u velitelských kariér postup ve služební hierarchii, u kariér odborných specialistů je horizontální průběh chápán jako dosahování vyšší úrovně odborné vojenské specializace.

Každý kurz a každá vzdělávací aktivita profesního vzdělávání jsou svým způsobem specifické z hlediska cílů, metod a forem vzdělávání. Všechny mají ale jeden společný znak: jejich (ne)absolvování podstatným způsobem ovlivňuje průběh služební kariéry vojáka ve všech hodnostních sborech a v širších souvislostech souběhu s jinými okolnostmi může být důvodem o rozhodování nadřízených orgánů o setrvání vojáka v činné službě anebo o tzv. stagnaci v jeho kariéře.

Rostoucí nároky profesního vzdělávání vojenských profesionálů se nemohou nepromítnout do jejich osobního života. Zdali tomu tak skutečně je to je otázka, na niž tato část práce hledá odpověď na dostupném průzkumném vzorku. Toto vymezení problému se může na první pohled zdát maximálně obecné, ale má své opodstatnění. Jinak ovlivňuje profesní a osobní život vojenských profesionálů (ne)absolvování zdokonalovacího kurzu a jinak kurzu, který je spojen s existenční perspektivou (ne)pokračování služebního poměru, který se kontrahuje na určitou dobu a po jejím uplynutí služební funkcionář podle řady hodnotících kritérií podává návrh na prodloužení nebo ukončení služebního kontraktu. Jinak

se tyto skutečnosti promítají do osobního života vojenských profesionálů v prvních pěti až deseti letech služby, jinak je vnímají a jinak ovlivňují osobní a rodinný život vojenští profesionálové s delší dobou výsluhy ve služebním poměru.

Cílem výzkumného problému je najít odpověď na otázku, jaký vliv měly vzdělávací kariérové kurzy na osobní (rodinný) život příslušníků ozbrojených sil. Jelikož případné ovlivnění osobního života se bude odvíjet od množství absolvovaných kurzů rozdělili jsme si problém do dvou cílů:

- Zjistit jaká je účast příslušníků ozbrojených sil na vzdělávacích kurzech
- Zjistit jestli je osobní život příslušníků ozbrojených sil ovlivněn jejich účastí na vzdělávacích kurzech

3.2 Metodika průzkumu

Pro hledání odpovědi na základní otázku se nabízela volba mezi kvantitativní a kvalitativní orientací (strategií) výzkumem. Oba mají své výhody a nevýhody. Kvantitativně orientovaný výzkum (průzkum) podle Chrástky představuje „*záměrnou a systematickou činnost, při které se empirickými metodami zkoumají (ověřují, verifikují, testují) hypotézy o vztazích mezi pedagogickými jevy.*“ (Chráska, 2016, s. 11) Jinak řečeno, ověřuje se frekvence výskytu určitých jevů na potvrzení nebo vyvrácení hypotézy. Kvantitativně orientovaný výzkum vykazuje určité statické znaky – postihuje určité jevy ve stavu, jak vypadají nebo jak se lidem jeví anebo jak se staly. Povětšinou dává odpověď na otázku, v jaké frekvenci se určité věci staly a které faktory je ovlivňovaly a jakým způsobem. Na rozdíl od kvantitativní orientace je cílem kvalitativně orientovaného výzkumu „*...vybudovat teorii zkoumaného jevu: jeho abstraktní, teoretické uchopení, které nám umožní daný jev pregnantně pojmenovat, lépe mu porozumět v různých souvislostech a díky tomu být úspěšnější v jeho předvídání a ovlivňování.*“ (Řiháček, 2013, s. 44) Jinak řečeno, kvalitativní výzkumná orientace umožní dát odpověď na výzkumné otázky, které by začínaly slovem proč a z jakých důvodů a jakým způsobem se něco děje.

Pro popsání problému by byla ideální forma kombinace obou výzkumných orientací a jim odpovídajících hlavních technik sběru dat: dotazníkového šetření, polostrukturovaných rozhovorů s respondenty a doplněné o poznatky vlastního zúčastněného pozorování jako účastníka několika kariérových kurzů.

Tím by se podařilo reagovat na skutečnost, že aktivity profesního vzdělávání každý jedinec prožívá jinak a způsoby vyjadřování jeho prožitků a osobní zkušenosti jsou natolik individuální, že je obtížné pro ně zkonstruovat dotazník s takovou formulační nabídkou uzavřených nebo polouzavřených otázek, která by tuto rozmanitost postihla.

Ve vojenském prostředí, které je svázáno řadou pravidel, předpisů a směrnic a které je do určité míry uzavřené před civilním prostředím, je poměrně obtížné realizovat vlastní výzkumný projekt, pokud k němu nedá souhlas k tomu oprávněný nadřízený stupeň vojenské hierarchie. Vojenští profesionálové jsou zvyklí spolupracovat při různých interních výzkumech a šetřeních; ostražití a opatrní jsou při spoluúčasti na výzkumu (průzkumu), prováděném mimo oficiální rámec, kdy výzkumník – když je členem týmu (jednotky) vystupuje jako soukromá osoba a kdy by se informace, které budou mu budou v průzkumu sdělovat, mohly dostat do rozporu s jejich závazky na ochranu utajovaných skutečností. To byl jeden z problémů, který se nakonec při realizaci průzkumu podařilo překonat, i když to v konečném důsledku znamenalo po užití pouze kvantitativního výzkumu.

Pro účely průzkumu mezi příslušníky ozbrojených sil byl sestaven vlastní dotazník, v němž byly použity hlavně uzavřené otázky.

3.3 Výsledky dotazníkového průzkumu a jejich interpretace

Data získané z dotazníkového šetření, můžeme rozdělit na 3 části kdy otázky 1-3 jsou informačního rázu. Dotazovali jsme se na věk respondentů, délku jejich služebního poměru a jejich nejvyšší dosažené vzdělání.

Otázka č.1 - Kolik je vám let?

Tabulka č.1 Věk respondentů

Odpověď	Absolutní četnost (n)	Relativní četnost (%)
18 - 25 let	25	32,5 %
26 - 35 let	24	31,2 %
36 – 45 let	22	28,6 %
45 a více let	6	7,8 %
Celkem	77	100

Ze získaných údajů můžeme říci, že se průzkumu zúčastnili příslušníci všech věkových skupin. Tyto jsou početně velmi vyrovnané až na příslušníky starší 45 let ti se zúčastnili pouze v počtu 6 respondentů (7,8%).

Otázka č. 2 – Jak dlouho trvá váš služební poměr ?

Tabulka č.2 Délka služebního poměru

Odpověď	Absolutní četnost (n)	Relativní četnost (%)
5 a méně let	28	36,4 %
6 – 9 let	15	19,5 %
10 – 13 let	13	16,9 %
14 – 17 let	12	15,6 %
18 a více let	9	11,7 %
Celkem	77	100

Zde můžeme vidět že největší část respondentů je ve služebním poměru relativně krátkou dobu a to 5 a méně let a to celých 28 respondentů (36,4%).

Otázka č. 3 – Jaké je vaše nejvyšší dosažené vzdělání ?

Tabulka č.3 Nejvyšší dosažené vzdělání

Odpověď	Absolutní četnost (n)	Relativní četnost (%)
Středoškolské s výučním listem	7	9,1 %
Středoškolské s maturitou	45	58,4 %
Vyšší odborné	1	1,3 %
Vysokoškolské	24	31,2 %
Celkem	77	100

Dosažené vzdělání respondentů je téměř výhradně rozděleno mezi středoškolské s maturitou a vysokoškolské a to téměř 90% a podílem středoškolského vzdělání s maturitou 45 respondentů (58,4%) a 24 vysokoškolských respondentů (31,2%).

Ty to otázky v dotazníku slouží pouze k základnímu rozdělení respondentů. Hlavní jsou otázky, které se věnují dílčím cílům a ty jsou rozděleny následovně otázky 4 – 7 k dílčímu cíli 1 a otázky 8 – 11 k dílčímu cíli 2.

3.3.1 Dílčí cíl 1

Zjistit jaká je účast příslušníků ozbrojených sil na vzdělávacích kurzech.

Zásadní část

Otázka č. 4. Zúčastnil jste se v rámci svého služebního poměru vzdělávacích a zdokonalovacích kurzů ?

Tabulka č.4 - Účast na vzdělávacích kurzech

Odpověď	Absolutní četnost (n)	Relativní četnost (%)
ano	59	76,6
ne	18	23,4
Celkem	77	100

Více jak 75% respondentů se za trvání svého služebního poměru zúčastnilo v rámci svého zařazení vzdělávacích a zdokonalovacích kurzů. Zkušenost na vzdělávacích nebo zdokonalovacích kurzech nemá 23,4 % respondentů z celého zkoumaného vzorku.

Otázka č. 5. Kolika kurzů jste se zúčastnil ?

Na otázku č.5, která se týkala počtu absolvování kurzů odpovědělo 64 respondentů z toho největší skupina se zúčastnila vzdělávacích kurzů rámci své profese jednou až dvakrát.

Nejméně zastoupenou skupinou a to 7 respondenty jsou ti, kteří absolvovali 11 a více vzdělávacích kurzů v souvislosti se svou profesí. Do skupiny počtem 21 respondentů spadají ti, kteří se zúčastnili 3 až 6 vzdělávacích kurzů. Rovných 10 respondentů absolvovalo 7 až 10 kurzů v souvislosti s jejich pracovní profesí.

Tabulka č.5 - Množství absolvovaných kurzů

Odpověď	Absolutní četnost (n)	Relativní četnost (%)
1-2	26	40,6
3-6	24	32,8
7-10	10	15,6
11 a více	7	10,9
Celkem	64	100

Otázka č. 6. Jaká byla nejdelší doba trvání kurzu, který jste absolvoval ?

Doba trvání vzdělávacího kurzu může být důležitým faktorem pro zájem či nezájem jeho absolvování. Na otázku týkající se délky absolvovaných kurzů odpovědělo 64 respondentů z toho 20 z nich se účastnilo kurzů s délkou trvání vzdělávání 1 až 5 dnů, nejméně zastoupeny jsou kurzy s trváním 20 a více dnů a to 14 respondenty, kteří je absolvovali. Do skupiny 18 respondentů spadají ti, kteří se zúčastnili kurzů trvajících 6 až 10 dnů. O kurzy probíhající 11 až 20 dnů projevilo a absolvovalo je 12 respondentů. Z odpovědí na otázku vyplývá, že nejvíce mají respondenti zájem o nejkratší kurzy, které trvají 1 až 5 dnů.

Tabulka č. 6 - Nejdelší doba absolvovaného kurzu

Odpověď	Absolutní četnost (n)	Relativní četnost (%)
1-5 dní	20	31,3
6-10 dní	18	28,1
11-20 dní	12	18,8
20 a více dní	14	21,9
Celkem	64	100

Otázka č. 7. Byla pro vás účast na vzdělávacích a zdokonalovacích kurzech přínosem v rámci zvýšení vaší profesní kvalifikace?

Přínos v souvislosti na zvýšení profesní kvalifikace označilo jako spíše ano 29 respondentů. Na otázku odpovědělo 64 respondentů z toho 23 z nich uvedlo, že účast na vzdělávacích nebo zdokonalovacích kurze byla pro ně přínosem a souvisela se zvýšením jejich profesní kvalifikace. Respondenti jejich počet byl 6 uvedli, že jejich účast na vzdělávacích a zdokonalovacích kurzech pro ně nebyla přínosem a nesouvisela z možností zvýšení profesní kvalifikace.. Jako spíše ne označilo 6 respondentů. Je zřejmé že většina respondentů a to ti, kteří odpověděli na položenou otázku ano nebo spíše ano to je 81,2% , je přesvědčena o souvislosti mezi účastí na vzdělávacích a zdokonalovacích kurzech a zvýšením jejich profesní kvalifikace.

Tabulka č. 7 – Přínos účasti na vzdělávacích kurzech ke zvýšení profesní kvalifikace

Odpověď	Absolutní četnost (n)	Relativní četnost(%)
ANO	23	36,9
Spíše ANO	29	45,3
Spíše NE	6	9,4
NE	6	9,4
Celkem	64	100

3.3.2 Dílčí cíl 2

Zjistit jestli je osobní život příslušníků ozbrojených sil ovlivněn jejich účastí na vzdělávacích kurzech

Otázka č. 8. Chyběl jste díky účasti na vzdělávacích kurzech na některých důležitých událostech svého osobního života? (svatba, pohřeb, narození dítěte atd.)

Otázka č. 8 je zaměřena na možnost zásahu do osobního života respondenta v návaznosti na absolvování vzdělávacích kurzů v rámci jeho služebního poměru. Převážná většina respondentů, kteří odpověděli na tuto otázku uvádí, že takový případ nenastal a neovlivnil jejich účast na rodinných aktivitách nebo společenských akcích v rámci rodiny respondentů. Do skupiny respondentů, kteří jasně zaznamenali, že absolvování vzdělávacích kurzů ovlivnilo jejich účast na rodinných akcích, spadá 8 z těch co na otázku odpověděli. Pro 12 respondentů došlo k ovlivnění účasti na rodinných událostech, ale byla to pro ně ojedinělá situace. Z námi získaných odpovědí vyplývá, že účast na vzdělávacích kurzech v převážné míře probíhá tak, aby neovlivňovala osobní životy respondentů, kteří na otázku i.

Tabulka č. 8. – Absence na důležitých událostech osobního života díky účasti na vzdělávacích kurzech

Odpověď	Absolutní četnost (n)	Relativní četnost (%)
ANO, vícekrát	8	12,5
ANO, byla to ojedinělá situace	12	18,8
NE, takový případ nenastal	44	68,8
Celkem	64	100

Otázka č. 9. Byla pro vás účast na vzdělávacích a zdokonalovacích kurzech pozitivním přínosem pro váš osobní život ?

odpověděl Obsahem otázky č. 9 je možnost pozitivního přínosu vzdělávacích a zdokonalovacích kurzů pro osobní život respondent, Do skupiny která připouští pozitivní možnost ovlivnění jejich osobní život prostřednictvím absolvování vzdělávacích a zdokonalovacích kurzů spadá z těch co odpověděli na tuto otázku 42,2%. Jako zřejmé ovlivnění osobního života uvádí 7,8% ze skupiny respondentů , kteří odpověděli na tuto otázku. Jasně ne odpovídají respondenti, kteří spadají do skupiny 15,6% odpovídajících a spíše ne odpovědělo 34,4%ze skupiny respondentů. Z odpovědí vyplývá, že skupina respondentů , která odpověděla spíše ano a spíše ne, je procentuelně velmi podobná, tedy můžeme uvést, že jasné

rozlišení na otázku pozitivního vlivu profesního vzdělávání v rámci vzdělávacích a zdokonalovacích kurzů na jejich osobní život je nerozhodné.

Tabulka č. 9 – Pozitivní přínos účasti na vzdělávacích a zdokonalovacích kurzech na osobní život

Odpověď	Absolutní četnost (n)	Relativní četnost (%)
ANO	5	7,8
Spíše ANO	27	42,2
Spíše NE	22	34,4
NE	10	15,6
Celkem	64	100

Otázka č. 10. Byla pro vás účast na vzdělávacích a zdokonalovacích kurzech negativním přínosem pro váš osobní život ?

Na otázku negativního přínosu na osobní život prostřednictvím účasti na vzdělávacích a zdokonalovacích kurzech odpovědělo 45,3% ze skupiny respondentů, že účast na kurzech pro ně nebyla negativním přínosem pro jejich osobní život. Spíše ne odpověděla skupina 46,9% respondent, Mezi málo početnou skupinu odpovídajících se řadí 1,6% odpovídajících a spíše ano odpovídá 6,3% těch, kteří takto odpověděli. Z odpovědí respondentů na tuto otázku vyplývá, že převážná většina a to 92,2% , nevnímá nebo označuje jako spíše ne ,účast na vzdělávacích a zdokonalovacích kurzech jako negativní přínos pro svůj osobní život.

Tabulak č.10 – Negativní přínos účasti na vzdělávacích a zdokonalovacích kurzech na osobní život

Odpověď	Absolutní četnost (n)	Relativní četnost (%)
ANO	1	1,6
Spíše ANO	4	6,3
Spíše NE	30	46,9

NE	29	45,3
Celkem	64	100

Otázka č. 11. Dostal jste se díky účasti na vzdělávacích kurzech do situací, které komplikovaly váš osobní život?

Otázka č.11 je zaměřena na možnost komplikace v osobním životě, díky účasti na vzdělávacích nebo zdokonalovacích kurzech. Pro 59,4% odpovídajících taková situace nikdy nenastala, tedy nikdy se nedostali díky účasti na vzdělávacích kurzech do situací, které by komplikovali jejich osobní život. Zato nejmenší skupině 7,8% se několikrát stalo, že se dostali do situací, které komplikovali jejich osobní život díky účasti na vzdělávacím nebo zdokonalovacím kurzu. Skupina, která je ve středu je ta do níž se řadí odpovídající, kteří dostali do komplikací v osobním životě, protože se účastnili vzdělávacích kurzů, ale byla to pro ně ojedinělá situace. Odpovědi na uvedenou otázku vyplývá, že v převážná většina se respondentů nedostávala do situací, kdy by účast na vzdělávacích nebo zdokonalovacích kurzech komplikovala jejich osobní životy.

Tabulka č.11 – Přítomnost situací, které zkomplikovaly osobní život, díky účasti na vzdělávacích kurzech

Odpověď	Absolutní četnost (n)	Relativní četnost (%)
ANO, několikrát	5	7,8
ANO, byla to ojedinělá situace	21	32,8
NE, takový situace nikdy nenastala	38	59,4
Celkem	64	100

3.4 Shrnutí výsledků průzkumu

Cílem výzkumného problému bylo najít odpověď na otázku, jaký vliv měly vzdělávací kariérové kurzy na osobní (rodinný) život příslušníků ozbrojených sil.

Z výzkumného šetření vyplývá, že komplikace pro osobní život neshledává 59,4% odpovídajících prostřednictvím odpovědi, že taková situace nikdy nenastala, tedy nikdy se nedostali díky účasti na vzdělávacích kurzech do situací, které by komplikovali jejich osobní život. Taktéž z odpovědí respondentů na otázku zda byl negativně jejich osobní život ovlivněn účastí na vzdělávacích nebo zdokonalovacích kurzech vyplývá, že převážná většina a to 92,2% respondentů tuto účast, nevnímá nebo neoznačuje jako negativní přínos pro svůj osobní život. Do skupiny, která připouští pozitivní možnost ovlivnění jejich osobní život prostřednictvím absolvování vzdělávacích a zdokonalovacích kurzů spadá z těch co odpověděli na tuto otázku 42,2% respondentů. Převážná většina respondentů, kteří odpověděli na tuto otázku uvádí, že takový případ nenastal a neovlivnil jejich účast na rodinných aktivitách nebo společenských akcích v rámci rodiny respondentů. Což potvrzují předešlé údaje výzkumu a můžeme tedy usoudit, že osobní život příslušníků ozbrojených sil není až na malé výjimky ovlivněn účastí na vzdělávacích kurzech.

Na naše dotazníkové šetření se podařilo oslovit široké spektrum respondentů. Respondenti byli průřezem celého věkového spektra, avšak starší 45 let byly v menšině, což lze připisovat náročnosti výkonu služby, která se stále zvyšuje. Zároveň nejpočetnější část respondentů je v ozbrojených složkách relativně krátkou dobu a to 5 a méně let, tudíž je jasné, že za svoji krátkou dobu služby nemohli stihnout velké množství kurzů.

Zvolená forma dotazníkového šetření se nám jeví jako nejvhodnější díky prostředí, ze kterého jsme data získávali. Tento postup umožňuje anonymní vyplnění, bez uvedení identity, které je vhodné pro oblast ozbrojených sil. Protože spousta informací jsou nedostupné pro širokou veřejnost, nebo podléhají utajení.

ZÁVĚR

V naší bakalářské práci jsme se zaměřili na problematiku profesního vzdělávání příslušníků ozbrojených sil a jeho vlivem na jejich osobní život. Jejím cílem bylo v teoretické části popsat systém profesního vzdělávání v rámci ozbrojených sil, rozebrat specifické charakteristiky a prvky systému profesního vzdělávání příslušníků ozbrojených sil. V praktické části jsme se snažili empirickým šetřením zjistit, jaké faktory (vzdělání, věk, délka služebního poměru) mohou ovlivňovat účast respondentů v profesním vzdělávání a jak jejich účast na vzdělávacích a zdokonalovacích kurzech může nebo nemůže mít vliv na osobní život příslušníků ozbrojených sil.

Sama o sobě je problematika profesního vzdělávání příslušníků AČR pro většinu veřejnosti neznámá anebo je spojována s mnoha mylnými představami, které vyplývají z nedostatku informací anebo z obecné neznalosti problematiky vzdělávání příslušníků ozbrojených sil a bezpečnostních sborů.

Bakalářská práce z tohoto důvodu podává poměrně rozsáhlý popis systému profesního vzdělávání v AČR podle obecného teoretického modelu a se zvýrazněním odborných specifik, které se mimo jiné projevují i ve významové modifikaci obecně používaných andragogických pojmů. Proto také byl účelově jako příloha bakalářské práce připojen slovník základních pojmů, používaných v rezortu obrany.

Systém profesního vzdělávání příslušníků AČR (profesní přípravy personálu rezortu obrany) je velmi složitě strukturovaný v mnoha různých podobách kurzů kariérního vzdělávání pro jednotlivé hodnostní sbory vojenských profesionálů. Jeho základním konstrukčním principem je, že voják nemůže být ustanoven na systemizované služební místo bez toho, že by nesplňoval všechny kvalifikační požadavky a předpoklady.

Pro profesní přípravu personálu rezortu obrany je charakteristický růst její náročnosti. I to je jeden z důvodů, proč se zamýšlet nad tím, jaký může mít vliv na osobní, případně rodinný život vojáků.

Z veřejně publikovaných materiálů a také z výsledku vlastního průzkumu se nedá vyvodit a ani potvrdit teze, že profesní příprava personálu rezortu obrany má jednoznačně pozitivní nebo negativní vliv na osobní (rodinný) život vojáků, protože prožitek účasti na těchto kurzech je výsostně individuální a ovlivněný řadou osobnostních charakteristik a predispozic.

SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY

Bílá kniha o obraně. 1. vyd. Praha: Ministerstvo obrany České republiky - odbor komunikace a propagace. 2011, 167 s. ISBN 978-80-7278-564-3.

BENEŠ, M. *Andragogika*. Vyd. 1. Praha: Grada, 2008. 135 s. ISBN 978-80-247-2580-2.

Generic Officer Professional Military Education: Reference Curriculum. EMELIFEONWU, David, C. (ed.). Kingston, ON, Kanada: Canadian Defence Academy, Dec. 2011, 1000-1 (SSO DEO), [online]. Dostupné na: http://www.nato.int/nato_static/assets/pdf/pdf_topics/20111202_Generic-Officer-PME-RC.pdf.

CHRÁSKA, M. *Metody pedagogického výzkumu: základy kvantitativního výzkumu*. 2., aktualizované vydání. Praha: Grada, 2016. 254 s. ISBN 978-80-247-5326-3.

Koncepce přípravy personálu rezortu MO na období 2012 – 2018. MO ČR. [online]. Dostupné z: http://vzdelavani.tetur.net/docz/KoPrPersReMO_2011-12-15.pdf

MUŽÍK, J. *Didaktika profesního vzdělávání dospělých*. 1. vyd. Plzeň: Fraus, 2005. 202 s. ISBN 80-7238-220-9.

MUŽÍK, J. *Profesní vzdělávání dospělých*. Vyd. 1. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2012. 263 s. ISBN 978-80-7357-738-4.

NĚMEČEK, V., MIČÁNEK, F., KOLKUS, J., Příprava personálu rezortu obrany v kariérových kurzech, *Vojenské rozhledy*, 2014, roč. 23 (55), č. 2, s. 117-127. Dostupné také z www.vojenskerozhledy.cz.

PAVLÍK, O., CHALOUPKA, L., KOHOUT, K. *Vzdělávání dospělých: výtah z dokumentů a publikací*. Praha: Ústav pro informace ve vzdělávání, 1997. 111 s. Bez ISBN

PRŮCHA, J., VETEŠKA, J. *Andragogický slovník*. Praha: Grada, 2012. ISBN 978-80-247-3960-1.

Průběh kurzů základní přípravy. Vojenská akademie Vyškov. [online] Dostupné z: <https://www.vavyskov.cz/content/prubeh-kurzu-zakladni-pripravy>

Průvodce dalším vzděláváním v kontextu aktivit Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy. MŠMT. 2014. [online]. Dostupné z: <http://www.msmt.cz/file/11567>

ROZHODNUTÍ EVROPSKÉHO PARLAMENTU A RADY č 1720/2006/ES ze dne 15. listopadu 2006, kterým se zavádí akční program v oblasti celoživotního učení. [online]. Dostupné z: http://www.naep.cz/project-data/Rozhodnuti_LLIP_c1720-2006-ES.pdf

ŘIHÁČEK, T. a kol. *Kvalitativní analýza textů: čtyři přístupy*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2013. 190 s. ISBN 978-80-210-6382-2.

Příprava příslušníků AČR. *Vojenské rozhledy*, 2007, č. 2

Pub-70-01-01 *Příprava příslušníků AČR*. 1. vyd. Vyškov: Správa doktrín Ředitelství výcviku a doktrín, 2007.

RABUŠICOVÁ, M., ed. a RABUŠIC, L. ed. *Učíme se po celý život?: o vzdělávání dospělých v České republice*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2008. 339 s. ISBN 978-80-210-4779-2.

Strategie celoživotního učení ČR. Praha: Národní ústav odborného vzdělávání, 2007. [online]. Dostupné z: www.nuov.cz/uploads/.../Strategie_celozivotniho_uceni_CR201206.doc

VETEŠKA, J a kol. *Aktuální otázky vzdělávání dospělých: andragogika na prahu 21. století*. Vyd. 1. Praha: Univerzita Jana Amose Komenského, 2011. 208 s. ISBN 978-80-7452-012-9.

ZELENÝ, M. *Řízení znalostního cyklu a jeho zavádění v úspěšně organizovaném podniku*. 2017. [online]. Dostupné z: www.milanzeleny.com/Files/Content/ZnalostniCyklus.pdf

SEZNAM POUŽITÝCH SYMBOLŮ A ZKRATEK

AČR	Armáda české republiky
ČR	Česká republika
NATO	Severoatlantická aliance
STANAG 6001	Jazyková norma NATO

SEZNAM OBRÁZKŮ

SEZNAM TABULEK

SEZNAM PŘÍLOH

Příloha 1 Dotazník

Vliv profesního vzdělávání na osobní život

Dobrý den,

věnujte prosím několik minut svého času vyplnění následujícího dotazníku.

1. Kolik je vám let ?

Nápověda k otázce: Vyberte jednu odpověď

- 18 - 25 let
- 26 - 35 let
- 36 - 45 let
- 45 a více let

2. Jak dlouho trvá váš služební poměr ?

Nápověda k otázce: Vyberte jednu odpověď

- 5 a méně let
- 6 - 9 let
- 10 - 13 let
- 14 - 17 let
- 18 a více let

3. Jaké je vaše nejvyšší dosažené vzdělání ?

Nápověda k otázce: Vyberte jednu odpověď

- Středoškolské s výučním listem
- Středoškolské s maturitou

- Vyšší odborné
- Vysokoškolské

4. Zúčastnil jste se v rámci svého služebního poměru vzdělávacích a zdokonalovacích kurzů ?

Nápověda k otázce: Vyberte jednu odpověď

- ANO
- NE

5. Kolika kurzů jste se zúčastnil ?

Nápověda k otázce: Vyberte jednu odpověď

- 1 - 2
- 3 - 6
- 7 - 10
- 11 a více

6. Jaká byla nejdelší doba trvání kurzu, který jste absolvoval ?

Nápověda k otázce: Vyberte jednu odpověď

- 1 - 5 dní
- 6 - 10 dní
- 11 - 20 dní
- 20 a více dní

7. Byla pro vás účast na vzdělávacích a zdokonalovacích kurzech přínosem v rámci zvýšení vaší profesní kvalifikace?

Nápověda k otázce: Vyberte jednu odpověď

- ANO
- Spíše ANO
- Spíše NE
- NE

8. Chyběl jste díky účasti na vzdělávacích kurzech na některých důležitých událostech svého osobního života? (svatba, pohřeb, narození dítěte atd.)

Nápověda k otázce: Vyberte jednu odpověď

- ANO, vícekrát
- ANO, byla to ojedinělá situace
- NE, takový případ nenastal

9. Byla pro vás účast na vzdělávacích a zdokonalovacích kurzech pozitivním přínosem pro váš osobní život ?

Nápověda k otázce: Vyberte jednu odpověď

- ANO
- spíše ANO
- spíše NE
- NE

10. Byla pro vás účast na vzdělávacích a zdokonalovacích kurzech negativním přínosem pro váš osobní život ?

Nápověda k otázce: Vyberte jednu odpověď

- ANO
- spíše ANO
- spíše NE
- NE

11. Dostal jste se díky účasti na vzdělávacích kurzech do situací, které komplikovaly váš osobní život?

Nápověda k otázce: Vyberte jednu odpověď

- ANO, několikrát
- ANO, byla to ojedinělá situace
- NE, taková situace nikdy nenastala

Děkuji za váš čas strávený vyplněním dotazníku.

PŘÍLOHA P I: SLOVNÍČEK POJMŮ

Akreditované vzdělávání – akreditaci uděluje obvykle státní nebo jím zmocněný orgán. Jde o souhlas s činností určité instituce, který má garantovat její úroveň, např. vysoké školy nebo vyšší odborné školy nemohou bez akreditace přijímat uchazeče ke studiu, konat výuku, zkoušky, ani přiznávat akademické tituly.

Celoživotní příprava vojáků z povolání – vzdělávání, vojenský výcvik k plnění bojových, záchranných humanitárních úkolů a výchova k vlastenectví, jimiž voják prochází od vzniku služebního poměru až do jeho ukončení.

Celoživotní učení – širší pojem než celoživotní vzdělávání, jde o proces, který spojuje výsledky učení realizovaného v různých etapách života a výsledky učení realizovaného ve všech oblastech života.

Celoživotní vzdělávání – od celoživotního učení se liší svým důrazem na organizovaný charakter učebních aktivit.

Další vzdělávání – druhá základní etapa celoživotního učení, která probíhá po prvním vstupu vzdělávajícího se na trh práce.

Formální vzdělávání – je realizováno ve vzdělávacích institucích, jeho funkce, cíle, obsahy, organizační formy a způsoby hodnocení jsou vymezeny právními předpisy; zahrnuje získávání na sebe zpravidla navazujících stupňů vzdělání, jejichž absolvování je potvrzováno příslušným osvědčením.

Informální učení – je neorganizované, zpravidla nesystematické a institucionálně nekoordinované, jde o proces získávání vědomostí, osvojování si dovedností a kompetencí z každodenních zkušeností a činností v práci, v rodině, ve volném čase.

Kariérový kurz – základní kvalifikační požadavek, jeho absolvováním získávají vojáci kompetence požadované pro vojáky příslušného hodnostního sboru bez rozdílu vojenských odborností.

Kvalifikace – soustava schopností (vědomostí, dovedností, návyků a zkušeností) potřebných k získání oficiálně potvrzené způsobilosti k výkonu určité činnosti (povolání, funkce).

Kvalifikační požadavek – požadavek zaměstnavatele pro výkon konkrétní práce, systemizace míst v rezortu MO rozeznává základní kvalifikační požadavek, jazykový požadavek a další kvalifikační požadavky.

Kvalifikační předpoklad vzdělání – stupeň dosaženého vzdělání, např. základní, střední s maturitní zkouškou, vysokoškolské apod.

Neformální vzdělávání – je realizováno v zařízeních zaměstnavatelů, nestátních organizacích, ale i ve školách, zaměřuje se na získání vědomostí, dovedností a kompetencí, které mohou člověku zlepšit jeho společenské i pracovní uplatnění, je vedeno odborným lektorem, učitelem či proškoleným vedoucím, nevede k získání stupně vzdělání.

Počáteční vzdělávání – první základní etapa celoživotního učení, končí kdykoli po splnění povinné školní docházky vstupem na trh práce nebo přechodem mezi ekonomicky neaktivní obyvatele.

Profesní příprava vojáků z povolání – zahrnuje kariérové kurzy nutné pro jmenování do vojenské hodnosti, odborné kurzy a jazykové kurzy nutné pro výkon služby na konkrétním systemizovaném místě.

Program celoživotního vzdělávání – je činnost poskytovaná vysokými školami mimo akreditované studijní programy orientovaná na výkon povolání nebo zájmově, jeho účastníci nejsou studenti vysoké školy a tento typ vzdělávání neposkytuje stupeň vzdělání.

Příprava – cílevědomá lidská činnost spočívající v poskytování a osvojování si poznatků a dovedností a v rozvíjení schopností k výkonu určité profese, pro naše potřeby k výkonu služby vojáka z povolání, resp. výkonu práce občanského zaměstnance; její nedílné součástí tvoří vzdělávání, výcvik a výchova.

Rekvalifikace – získání nové kvalifikace nebo rozšíření stávající kvalifikace, což umožňuje další, příp. lepší uplatnění na trhu práce.

Studijní program – absolvováním akreditovaného studijního programu se získává vysokoškolské vzdělání, součástmi studijního programu jsou název studijního programu, jeho typ, forma a cíle studia, členění studijního programu na studijní obory, jejich charakteristika a jejich kombinace, jakož i stanovení profilu absolventa příslušných studijních oborů, charakteristika studijních předmětů, pravidla a podmínky pro vytváření studijních plánů, popř. délka praxe, standardní doba studia při průměrné studijní zátěži vyjádřená v akademických rocích, podmínky, které musí student splnit v průběhu studia ve studijním programu a při jeho řádném ukončení, včetně obsahu státní zkoušek, udělovaný akademický titul, návaznost na další typy studijních programů v této nebo příbuzné oblasti studia.

Udržovací jazykový kurz – druh jazykového vzdělávání, jímž má být dosaženo udržení jazykové způsobilosti na získané úrovni SLP podle STANAG 6001.

Vstupní vzdělání – stupeň vzdělání, s nímž vojáci z povolání, resp. občanští zaměstnanci vstupují do rezortu MO.

Vstupní vzdělávání – vzdělávání, které poskytuje nově přijatým zaměstnancům základní informace, umožňuje jim seznámit se základními předpisy a osvojit si základní dovednosti pro výkon pracovní (služební) činnosti.

Výcvik – v armádách členských států NATO veškerá příprava vojenského charakteru; důraz je na rozdíl od vzdělávání kladen především na praktickou část činnosti, osvojování si dovedností.

Výchova – cílevědomé utváření osobnosti v souladu s potřebami společnosti na základě svobodného demokratického rozhodování člověka.

Vzdělání – stav, výsledek, určitá úroveň systemizovaných vědomostí, návyků, dovedností získaných na základě prvků vzdělávání, výchovy a výcviku.

Vzdělávání – nedělitelná součást přípravy, chápána jako nepřetržitý proces, který představuje především získávání a osvojování si poznatků.

Vzdělávací program – stanoví konkrétní cíle, formy, délku a povinný obsah vzdělávání, a to všeobecného a odborného podle zaměření daného oboru vzdělání, jeho organizační uspořádání, profesní profil, podmínky průběhu a ukončování vzdělávání, včetně podmínek pro vzdělávání žáků se speciálními vzdělávacími potřebami a nezbytné materiální, personální a organizační podmínky a podmínky bezpečnosti a ochrany zdraví. Používá se v mateřských, základních, středních, vyšších odborných školách a konzervatořích.

Základní příprava – počáteční etapa přípravy vojenského profesionála na službu v armádě, v níž vojáci získávají základní vojenské vědomosti a dovednosti.

Základní kvalifikační požadavek – absolvování vojenského kariérového kurzu stanoveného podle hodnostního sboru, do něž patří vojenská hodnost, která se požaduje na daném systemizovaném místě.

Zaměstnanci rezortu MO – vojáci z povolání a občanskí zaměstnanci.

Zdokonalovací jazykový kurz – druh jazykového vzdělávání, v němž má být účastník připraven ke zkoušce podle STANAG 6001 v řečových dovednostech, v nichž požadovaného stupně jazykové způsobilosti při předchozí zkoušce nedosáhl.

Zdroj: *Koncepce přípravy personálu rezortu MO na období 2012 – 2018*. MO ČR. [online]. Dostupné z: http://vzdelavani.tetur.net/docz/KoPrPersReMO_2011-12-15.pdf