

Univerzita Karlova

Pedagogická fakulta

Katedra andragogiky a managementu vzdělávání

DIPLOMOVÁ PRÁCE

Další vzdělávání a profesní rozvoj příslušníků Policie České republiky

Further education and professional development of members of the Police of
the Czech Republic

Bc. Martin Kratochvíl

Vedoucí práce: PhDr. Martin Kursch, Ph.D.

Studijní program: Andragogika a management vzdělávání

Studijní obor: Andragogika a management vzdělávání

Odevzdáním této diplomové práce na téma Další vzdělávání a profesní rozvoj příslušníků Policie České republiky potvrzuji, že jsem ji vypracoval pod vedením vedoucího práce samostatně za použití v práci uvedených pramenů a literatury. Dále potvrzuji, že tato práce nebyla využita k získání jiného nebo stejného titulu.

Praha 2021

Tímto bych chtěl poděkovat svému vedoucímu diplomové práce PhDr. Martinu Kurschovi, Ph.D. za jeho odborné rady a čas věnovaný řešení daného tématu.

ABSTRAKT

Diplomová práce se zabývá problematikou dalšího profesního vzdělávání a rozvoje příslušníků Policie České republiky. Teoretická část diplomové práce se věnuje celoživotnímu vzdělávání, profesnímu rozvoji a dalšímu vzdělávání. V této části jsou tedy vymezeny základní pojmy, definice vztahující se k tomuto tématu. Diplomová práce dále analyzuje kompetenční profil a odborné nároky na příslušníky Policie České republiky. Teoretická část se mimo jiné věnuje vzdělávacím zařízením u Policie České republiky. V teoretické části je také zmíněna Koncepce celoživotního vzdělávání příslušníků Policie České republiky, okrajově se věnuje celoživotnímu vzdělávání u Krajského ředitelství policie hl. m. Prahy. Pro srovnání světového policejního vzdělávání je v práci zmíněno vzdělávání policistů ve světě.

Praktická část se věnuje motivaci a efektivitě dalšího profesního vzdělávání příslušníků Policie České republiky. V této části byly stanoveny hypotézy, které jsou vyhodnocením dotazníkového šetření buďto verifikovány nebo falzifikovány. Výzkumné šetření bylo prováděno ve služebním obvodu Obvodního ředitelství policie Praha III, a to na Místních odděleních policie a na odděleních Služby kriminální policie a vyšetřování.

Při výzkumném šetření bylo zjištěno, že policisté nejsou ze strany služebních funkcionářů motivováni k dalšímu profesnímu vzdělávání. Toto zjištění bylo potvrzeno výsledky výzkumného šetření dalších kvalifikačních prací. Důležitým zjištěním je, že dotazování policisté si uvědomují potřebu dalšího vzdělávání pro výkon svého povolání. Na základě zjištěných skutečností z dotazníkového šetření byl navržen vzdělávací program, které by měl policisty zaujmout.

KLÍČOVÁ SLOVA

Policie České republiky, celoživotní učení, podnikové vzdělávání a trénink, profesní rozvoj, rozvoj pracovníků

ABSTRACT

This diploma thesis focuses on problematic of further professional education and development of Czech Republic police officers. The theoretical part of the diploma thesis deals with lifelong education, professional development and further education. In this part of this thesis basic terms and definitions are defined. Furthermore, in the theoretical part the diploma thesis analyzes competency profile and professional requirements for police officers of Czech Republic. Next part of the thesis analyzes educational institution of Czech Republic Police and also Conception of lifelong education of Czech Republic police officers. Marginally the theoretical part also discusses lifelong education of The County Police Headquarters of Prague. Lastly the theoretical part focuses on comparison of police officers in different countries around the globe.

The practical part of the diploma thesis focuses on motivation and effectiveness of further professional education of Czech Republic police officers. In this part hypotheses are formulated. These hypotheses are either proven true or false by evaluation of questionnaire survey. Research has been done in police district of District Directorate for Prague III on local police departments and at Office of Service of Criminal Police and Investigation.

One of the findings was that the police officers are not motivated to seek further education. This finding has been confirmed by research and other thesis. Another important finding is that questioned police officers realize the need of further education for the exercise of their profession. Based on the findings of questionnaire survey the educational program was designed. This educational program should be able to attract the police officers.

KEYWORDS

Police of the Czech Republic, lifelong learning, corporate education and training, professional development, development of employees

OBSAH

ÚVOD	7
1 CELOŽIVOTNÍ VZDĚLÁVÁNÍ A ROZVOJ	12
1.1 Vymezení základních pojmů celoživotního vzdělávání	12
1.2 Celoživotní vzdělávání podle životní etapy	15
1.3 Formy a metody celoživotního vzdělávání	19
1.3.1 Formy celoživotního vzdělávání	19
1.3.2 Metody celoživotního vzdělávání	21
2 DALŠÍ PROFESNÍ VZDĚLÁVÁNÍ	24
2.1 Definice dalšího profesního vzdělávání	24
2.2 Podnikové vzdělávání	26
2.2.1 Blended learning a jeho využití v podnikovém vzdělávání	30
2.2.2 Koučink	32
2.2.3 Mentoring	33
3 CÍLE A POSLÁNÍ POLICIE ČESKÉ REPUBLIKY	36
3.1 Charakteristika organizace PČR	36
3.1.1 Organizační struktura PČR	36
3.1.2 Profil a požadavky na příslušníka PČR	38
3.1.3 Příjímání řízení příslušníků policie ČR	40
3.1.4 Vzdělávací zařízení u Policie ČR	42
3.2 Koncepce celoživotního vzdělávání příslušníků Policie ČR	44
3.2.1 Analytická část	45
3.2.2 Návrhová část	46
3.2.3 Návrh realizace	47
3.3 Celoživotní vzdělávání v rámci Krajského ředitelství policie hl. m. Prahy	48

3.3.1	Kazuistický seminář	49
3.3.2	Specializační kurz – „Výslech dětského svědka“	49
3.3.3	Zajišťování dat z telekomunikačních zařízení – současné možnosti novinky	50
3.3.4	Jóga smíchu	50
3.3.5	Kriminalistická technika.....	51
4	VZDĚLÁVÁNÍ POLICISTŮ VE SVĚTĚ.....	52
4.1	Kanada	52
4.2	Rakousko	53
4.3	Chorvatsko	54
4.4	Německo	54
4.5	Závěr kapitoly	56
5	VÝZKUM MOTIVACE POLICISTŮ K DALŠÍMU VZDĚLÁVÁNÍ.....	57
5.1	Výzkumný design, cíl výzkumu a stanovení hypotéz.....	57
5.2	Charakteristika výzkumného souboru	58
5.3	Analýza a vyhodnocení získaných dat.....	58
5.4	Vyhodnocení stanovených hypotéz	75
5.5	Diskuze a shrnutí	76
6	NÁVRH VZDĚLÁVACÍHO PROGRAMU	79
	ZÁVĚR.....	81
	SEZNAM POUŽITÝCH INFORMAČNÍCH ZDROJŮ	84
	SEZNAM PŘÍLOH	89

ÚVOD

Cílem předložené diplomové práce je zjistit přístup příslušníků Policie ČR k dalšímu profesnímu vzdělávání a motivaci ze strany služebních funkcionářů k dalšímu profesnímu vzdělávání. Dalším důležitým prvkem této práce je zjištění, jaký vzdělávací program by příslušníky Policie ČR zaujal a jakou formu vzdělávacího programu by preferovali. Tyto důležité skutečnosti budou zjištěny výzkumným šetřením. Výzkumné šetření bude prováděno na vybraných útvarech Policie ČR na území služebního obvodu Praha III. Jako sledované útvary budou zvoleny Místní oddělení policie a útvary Služby kriminální policie a vyšetřování.

Podstatou výzkumného šetření bude dotazníkové šetření v cílové skupině policistů, kdy bude osloveno 200 respondentů, rovnoměrně rozloženo mezi shora uvedené útvary. Cílem rovnoměrného rozložení dotazníků je věrohodný obraz dalšího profesního vzdělávání u policistů. Předpokladem provedení šetření je zjištění důvodu špatné motivace k dalšímu profesnímu vzdělávání. Na základě vyhodnocených výsledků výzkumného šetření bude navržen vzdělávací program, který by měl příslušníky Policie ČR zaujmout k jeho studiu i bez potřebné motivace ze strany služebních funkcionářů. Motivací ke studiu tohoto vzdělávacího programu by měl být podnět k seberealizaci a zvyšování vlastní odbornosti. Nikdo se v profesním životě nechce dostávat do situací, které nebude umět zvládnout. Dnešní moderní svět neustále směřuje k novým technologiím a poznatkům, a je tedy nezbytné, aby se každý jedinec dále rozvíjel – vzdělával. Další profesní rozvoj by měl každého jedince naplňovat a vést ho kupředu svého profesního života.

O to více to platí pro příslušníky Policie ČR. Tato cílová skupina se dnes a denně dostává do nových situací, na které musí okamžitě reagovat, leckdy není absolutně žádný čas na přemýšlení. Proto by měl být policista odborně vzdělán. Povolání policisty je tak specifickým povoláním, že by mělo být na celý život. Na policistu jsou kladeny vysoké nároky na výkon jeho povolání v několika důležitých oblastech. Především se jedná o oblast práva, oblast psychologie, oblast mezilidských vztahů, oblast technologií, a takto by se dalo pokračovat dále. Toto přímo vyzývá k nutnosti dalšího profesního vzdělávání po celou dobu služby u Policie ČR, bohužel ne vždy tomu tak je. Z důvodu zvyšování odbornosti příslušníků Policie ČR by mělo dojít k motivaci ze strany vedení Policie ČR. Každý

příslušník by měl sám, i bez patřičné motivace, k dalšímu profesnímu vzdělávání přistupovat zodpovědně a snažit se odborně vzdělávat. Není žádoucí, aby policista v nějaké situaci nevěděl, jak reagovat. Toto ovšem platí i u dalších povolání.

Diplomová práce je rozdělena do dvou částí, a to do části teoretické a do části praktické.

První kapitola teoretické části práce se věnuje celoživotnímu vzdělávání, vymezení základních pojmů, zmínění etap celoživotního vzdělávání. Druhá kapitola teoretické části práce se věnuje tématu dalšího profesního vzdělávání. Třetí kapitola teoretické části se věnuje představení organizace Policie ČR, včetně stanovení nároků na nově přijímané příslušníky Policie ČR. V této kapitole jsou také zmíněny vzdělávací organizace Policie ČR, včetně celoživotního vzdělávání policistů u Krajského ředitelství policie hl. m. Prahy. V neposlední řadě je zde také zmíněna **Koncepce celoživotního vzdělávání policistů**. Poslední kapitola teoretické části se věnuje okrajově vzdělávání policistů ve světě.

Praktická část této práce je věnována výzkumnému šetření v oblasti dalšího profesního vzdělávání příslušníků Policie ČR. Výzkumné šetření bylo provedeno formou dotazníkového šetření, bylo zacílené na zjištění motivace k dalšímu profesnímu vzdělávání a zjištění důvodů dalšího profesního vzdělávání příslušníků Policie ČR a dále na zjištění formy vzdělávacích programů, které by příslušníci Policie ČR preferovali.

V rámci diplomové práce byly využity rešerše z dostupných informačních zdrojů. Zdroje jsou rozděleny na tři hlavní kategorie, a to na knižní publikace (vč. periodických), internetové zdroje a kvalifikační práce zabývající se stejným nebo podobným tématem. V rámci této rešerše byly komentovány pouze klíčové zdroje, ostatní využité jsou uvedeny na konci diplomové práce.

Stěžejní publikací této diplomové práce je kniha s názvem **Přehled andragogiky: Úvod do studia vzdělávání dospělých** (Veteška, 2016). Cílem této knižní publikace je představit vývoj, ale také význam a samotnou praxi v oboru vzdělávání dospělých a přiblížit čtenářům vznik samotné vědy andragogiky v mezinárodním kontextu. V knize je možné najít jak teoretické poznatky z učení či vzdělávání dospělých lidí, ale také samotnou aplikaci do oblasti rozvoje a řízení lidí. Kromě tohoto se kniha věnuje také firemnímu vzdělávání zaměstnanců, kompetencím a kvalifikacím lektora.

Další knihou věnující se podobné tématice je kniha s názvem **Řízení lidských zdrojů: Moderní pojetí a postupy** (Armstrong a Taylor, 2015). Jedná se o knihu, která v roce 2015 byla vydána ve svém 13. vydání a je tedy velmi často aktualizována. Cílem autorů bylo v knize ukázat, jak může řízení lidských zdrojů přispět k úspěšnosti různých podniků od výrobních až po veřejné instituce. V knize jsou zahrnuty všechny klíčové oblasti nezbytné pro řízení lidských zdrojů, jako jsou například: učení a rozvoj, výkon zaměstnanců a zaměstnanecké vztahy.

Další důležitou knihou, která se věnuje tématu vzdělávání, je nová kniha s názvem **Kompetence ve vzdělávání a strategie profesního rozvoje** (Veteška a Tureckiová, 2020). Tato kniha, která je rozdělena celkem do šesti kapitol, vychází z dlouholeté teoreticko-empirické práce autorů, kteří se s problematikou získávání a rozvíjení kompetencí v různých socioprofesionálních kontextech zabývají již dlouhou dobu.

Specificky profesně zaměřenou knihou významně využitelnou při psaní předložené diplomové práce je **Vzdělávání policistů v zahraničí** (Kovařík, 2003). Kniha je celkově rozdělena do osmi kapitol, přičemž se každá kapitola věnuje jedné ze zemí, které jsou popisovány. V knize jsou popisovány obecné zásady vzdělávacích systémů, obecné zásady ve vzdělávání policistů, ale také základní součásti policejního vzdělávacího systému v jednotlivých zemích. Mezi země, kterým se kniha věnuje, patří například Německo, Rakousko a Čína.

Prvním internetovým zdrojem, který je nutné zmínit, je **zákon č. 273/2008 Sb., o Policii České republiky**. Uvedený zákon definuje Policii ČR jako jednotný ozbrojený bezpečnostní sbor. Zákon se věnuje popisu postavení a činností, řízení organizací, způsobům spolupráce s dalšími orgány, ale také tématům jako jsou podmínky, za kterých je možné omezit osobní svobodu, použít donucovací prostředky a použít zbraň.

Klíčovým internetovým zdrojem je **Koncepce celoživotního vzdělávání příslušníků Policie České republiky** (Ministerstvo vnitra České republiky, 2008) z roku 2008. Cílem této koncepce bylo stanovení systému vzdělávání policistů, který měl poskytnout záruku odborné kvalifikace policistů pro výkon služby od samotného přijetí do služebního poměru po celou dobu jeho trvání. Systém měl za úkol zajistit vzdělávání policistů a získávání odborných kvalifikací nezbytných jak pro výkon zastávaných funkcí, tak i pro kariérní růst.

Samotná koncepce je rozdělena na 3 části. První část je analytická a jsou v ní shrnuty základní informace, jako je například institucionální zabezpečení nebo finanční zajištění. Následuje návrhová část, kde je, jak již z názvu vyplývá, proveden samotný návrh systému vzdělávání – jedná se o stěžejní kapitolu této koncepce. Poslední částí je návrh realizace, která je rozdělena na krátkodobá a dlouhodobá opatření.

Dalším významným zdrojem je výzkumná studie *Police Education and Training Systems in the OSCE Region* (Khelashvili a Dekanoidze, 2018), která byla provedena za účelem získání celkového pohledu na fungování systému policejního vzdělávání včetně zdrojů financování policejních vzdělávacích institucí, stávající úrovně odborného vzdělávání policistů ve vazbě na nábor a propagaci v rámci policejních sil, přístupů k propojení teorie a praxe během celoživotního policejního výcviku, ale také za účelem analyzování učebních osnov pro základní a specializované jednotky. Hlavním cílem této studie bylo vypracovat doporučení pro mezinárodní konferenci a identifikovat nejvíce slibná národní řešení pro výcvik, a to včetně výcvikových standardů či učebních osnov. Výzkumu se zúčastnilo celkem deset států, mezi kterými byly například Německo, Kanada, Polsko a Chorvatsko.

Kvalifikační práce byly analyzovány především před samotnou tvorbou této diplomové práce. Bylo využito systematického vyhledávání za pomoci kombinace relevantních klíčových slov v databázích Theses.cz a dspace.cuni.cz. Databáze Theses slouží jako národní registr veškerých závěrečných prací a dspace.cuni.cz slouží jako digitální depozitář závěrečných prací na Univerzitě Karlově v Praze. Do databází byly zadány použité kombinace klíčových slov: policie, vzdělávání. V databázi Theses bylo nalezeno přibližně 880 výsledků, z čehož velká část souvisela s tématem pouze okrajově. V rešerši byly vybrány pouze některé z relevantních závěrečných prací pro tuto diplomovou práci.

Diplomová práce s názvem *Systém vzdělávání příslušníků Policie České republiky* (Hauerland, 2011) z Pedagogické fakulty Masarykovy univerzity. Diplomová práce se například věnuje popisu systému vzdělávání příslušníků Policie České republiky. Zabývá se obecnou problematikou vzdělávání pracovníků v organizaci a návazností na vymezení charakteristiky bezpečnostního sboru, ale i samotným popisem jeho struktury. Samotná práce je rozdělena do pěti kapitol, kde čtyři se převážně věnují teoretickým východiskům

a pátá kapitola je empirický výzkum za využití techniky dotazníku. V závěru autor práce jednotlivé otázky analyzuje a tvoří z nich závěry.

Další zajímavou prací je bakalářská práce s názvem *Vzdělávání příslušníků Policie České republiky se zaměřením na službu dopravní policie* (Koukal, 2019) z Pedagogické fakulty Univerzity Palackého v Olomouci. Cílem práce je popsat možnost vzdělávání příslušníků Policie České republiky. Autor v práci nejdříve definuje vzdělávání a strategie vzdělávání dospělých a následně charakterizuje systém vzdělávání u Policie České republiky specificky dopravní policie. V empirické části poté autor provádí výzkum za pomoci kvantitativního výzkumného šetření u příslušníků Policie České republiky zařazených v útvaru dopravní služby v rámci Olomouckého kraje.

Profesní vzdělávání příslušníků Policie České republiky (Novosádová, 2017) je další prací se shodným zaměřením. Jedná se o bakalářskou práci z Fakulty humanitních studií Univerzity Tomáše Bati ve Zlíně. Autorka v teoretické části práce mapuje vývoj vzdělávání policejního sboru od dob četnictva až do současnosti. Praktická část následně přichází s názory příslušníků Policie České republiky na nabídku, aktuálnost a přínos další odborné přípravy, která je součástí jejich profesního vzdělávání v rámci Ministerstva vnitra České republiky.

1 CELOŽIVOTNÍ VZDĚLÁVÁNÍ A ROZVOJ

Pojem celoživotní vzdělávání, nebo také celoživotní učení, se v posledních letech stává stále důležitějším faktorem, a to nejen díky obrovskému ovlivnění informačními technologiemi, které dnes již pronikly do všech oblastí lidských činností. Pojem celoživotního učení je běžně užíván ve světě, zatímco v České republice stále převládá pojem celoživotní vzdělávání. Kapitola diplomové práce se věnuje pojmu celoživotního vzdělávání a rozvoji. V kapitole jsou pro lepší orientaci definovány základní pojmy, rozebrány některé definice a následně je proveden rozbor celoživotního vzdělávání podle životních etap. V poslední části kapitoly jsou analyzovány jednotlivé formy a metody celoživotního vzdělávání.

Samotná myšlenka pojmu celoživotního vzdělávání a učení nevznikla v posledních letech. Prvotní představy sahají až do dob antiky a židovské kultury. Tyto myšlenky je ovšem možné najít i v kulturách neevropských, filozofiích a náboženstvích. Tyto představy byly obnoveny v dobách renesance, humanismu a osvícenství. Důležitým dílem je dílo Komenského, který spojil filozofické představy s pedagogikou a didaktikou a ukázal tedy možnosti realizace. Za samotné zakladatele moderního pojetí celoživotního vzdělávání bývají označováni autoři Eduard Linderman a Basil Yeaxlee a jejich základní názory, které je možné interpretovat takto: učení je integrální součást života, a proto je i samotné vzdělávání procesem, který nikdy nekončí. Je nutné, aby se na celoživotním vzdělávání podílel celý vzdělávací systém, ale není možné zredukovat jej pouze na vzdělávací zařízení. Veškeré společenské instituce, odbory, církve, ale i komunity musí podporovat a umožňovat učení. Vzdělání se netýká pouze povolání, ale veškerého osobnostního rozvoje ve společenství ostatních (Veteška et al., 2009, s. 26).

1.1 Vymezení základních pojmů celoživotního vzdělávání

Celoživotní učení je dle rozhodnutí Evropského parlamentu a Rady č. 1720/2006/ES (2006) ze dne 15. listopadu 2006, kterým se zavádí akční program v oblasti celoživotního učení, definováno jako: „*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. Zahrnuje poskytování poradenských služeb.*“

Veteška et al. (2009, s. 25) v knize *Nové paradigma v kurikulu vzdělávání dospělých* uvádějí následující: „Celoživotní učení zahrnuje veškeré učební aktivity v průběhu života člověka, které mají za cíl rozvoj znalostí, dovedností a kompetencí a umožňují osobnostní růst a občanské, sociální a profesní uplatnění. Všeživotní učení (lifewide learning) je jednou z dimenzí celoživotního učení a zdůrazňuje propojení a rovnoprávnost formálního, neformálního a informálního učení. Celoživotní vzdělávání je plánovaná, cílevědomá a institucionalizovaná aktivita v rámci celoživotního učení, při které se realizuje to, co společnost považuje za důležité.“

Ve výše zmíněné definici je zmíněn pojem „lifewide learning“ se kterým taktéž souvisí pojem „lifelong learning“. Tyto dva pojmy je taktéž nutné nadefinovat. Pojem „lifelong learning“ je možné definovat jako veškerou učební činnost prováděnou po celý život s cílem zlepšování znalostí, dovedností a kompetencí v rámci osobního, sociálního, ale i zaměstnaneckého života. Pojem „lifewide learning“ je poté možné definovat jako veškeré učení a osobní rozvoj, které vzniká prostřednictvím činností v různých kontextech a situacích, které obýváme současně v kterémkoliv bodě našeho života s cílem plnit role a dosahovat cílů a neustále rozvíjet znalosti, porozumění, dovednosti, schopnosti, dispozice a hodnoty uvnitř občanských, sociálních a zaměstnaneckých kontextů (Lifewide Learning, 2021).

Poslední definici, kterou je vhodné zmínit a vyzvednout je definice Bočkové (2000, s. 9), která pojem celoživotní vzdělávání definuje následovně: „Celoživotní vzdělávání je založené na potřebě permanentní kultivace člověka a jeho rozvoje. Podílí se na socializaci člověka a je hlavním nástrojem jeho začleňování do kultury příslušné společnosti. Svoji podstatou je demokratické, neboť umožňuje přístup ke vzdělávání každému jednotlivci v kterémkoli období jeho života. Jeho typickou vlastností je dynamičnost, která se projevuje v neustálém přizpůsobování nově vznikajícím potřebám a která umožňuje člověku, aby v kterémkoli okamžiku své životní cesty vstoupil do vzdělávacího procesu a odstranil pocíťované mezery ve svém vzdělání.“

Memorandum celoživotního učení z roku 2001 rozlišuje tři základní kategorie záměrné učební činnosti, a to formální vzdělávání, neformální vzdělávání a informální vzdělávání (Evropská komise, 2001, s. 6-7).

Je tedy nutné nadefinovat i pojmy formální, neformální a informální vzdělávání. Formální vzdělávání se odehrává primárně ve školách a je možné pomocí něj dosáhnout různých stupňů vzdělání, jako je například základní, střední s výučním listem, střední vzdělání s maturitní zkouškou, vysokoškolské vzdělání apod. Pro formální vzdělávání jsou vždy definovány funkce, cíle, organizační formy, obsahy a také způsoby hodnocení. Neformální vzdělávání je zaměřeno primárně na rozvoj znalostí, schopností a dovedností v soukromých vzdělávacích institucích, zaměstnaneckých institucích, ve školních zařízeních (volnočasově), nestátních neziskových organizacích či knihovnách. Do oblasti neformálního vzdělávání je také možné zařadit volnočasové aktivity, jako jsou například rekvalifikace, školení, přednášky atd. Tyto volnočasové aktivity mohou být určeny jak pro dospělé, tak i pro děti a mládež. Hlavní podmínkou pro realizaci neformálního vzdělávání je účast odborného lektora, učitele, trenéra nebo jiného vedoucího. Neformální vzdělávání zpravidla ovšem nevede k získání stupně vzdělání jako formální vzdělávání. Informální vzdělávání lze poté chápat jako proces získávání znalostí, dovedností a schopností, který je spontánní. Tyto znalosti, dovednosti a schopnosti pochází z každodenních zkušeností a činností, například v práci či rodině a ve volném čase. Proces zahrnuje také sebevzdělávání, kdy si učící nemá možnost nijak ověřit samotné výsledky učení. Informální vzdělávání tedy není organizováno institucionálně a má nesystematickou povahu (MŠMT, 2014, s. 9).

Na závěr podkapitoly je také vhodné uvést následující pojmy vzdělávání dospělých, výcvik a seberozvoj.

V rámci odborné literatury není možné nalézt jednu obecně uznávanou definici pro pojem vzdělávání dospělých. Jednou z definic, které je možné použít je definice UNESCO (1976, s. 2), která pojem vzdělávání dospělých vysvětluje, jako celý soubor doporučení k rozvoji vzdělávacích procesů bez ohledu na jejich obsah, úroveň nebo metody, které prodlužují nebo nahrazují vzdělání na školách, univerzitách, nebo učňovských zařízeních, čímž se rozvíjejí osoby, které společnost považuje za dospělé.

Pojem výcvik definuje Veteška (2016, s. 119) následovně: *„výcvik je považován za součást procesu vzdělávání a je charakterizován jako specifický a především zaměřený na získávání a zdokonalování dovedností, a to v procesu osvojování různých zdrojů způsobilosti, nácviku*

potřebných činností a jejich výkonu se supervizorem, který poskytuje zpětnou vazbu o úrovni výkonu a o možnostech jeho zdokonalení.“

Poslední pojem, který je vhodné nadefinovat je pojem seberozvoj, který Folwarczná (2010, s. 74) definuje následovně: *„jedná se o přístup, který zdůrazňuje důležitost celoživotního učení. Vychází z poznání, že všichni lidé mají obrovský potenciál pro učení a pro proměnu svého chování i konání. Filozofie seberozvoje se zásadně liší od tradičního přístupu, který se zaměřuje na učitele jako na osobu nejvíce ovlivňující učení. Seberozvoj přenáší prvotní odpovědnost za proces učení na učícího se jedince.“*

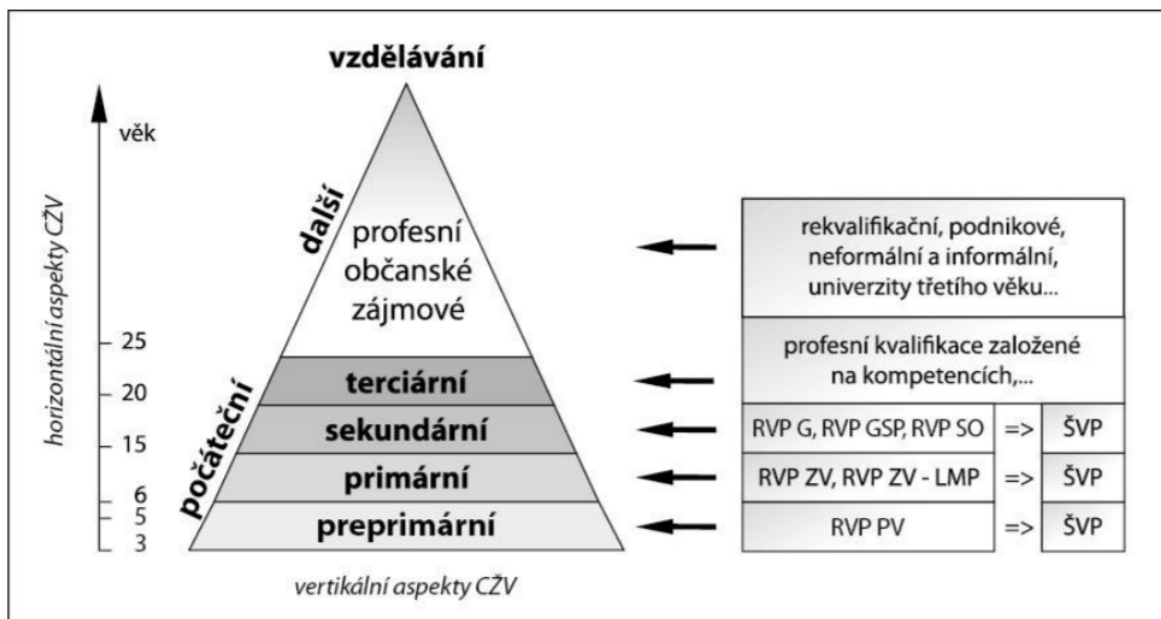
1.2 Celoživotní vzdělávání podle životní etapy

Jednou z možností, jak dokumentovat vývoj vzdělávacích příležitostí, nebo i zájem lidí (a to zejména mládeže) o studium, je proměna úrovně vzdělanosti obyvatelstva České republiky. V České republice se postupně zvyšuje podíl obyvatel, kteří získali maturitu, ale i vysokoškolské vzdělání. Tato tendence je velmi patrná zvláště v posledních letech (Veteška, 2010, s. 64).

Na obrázku 1 níže je možné vidět model celoživotního vzdělávání a učení, který je zacílený na kompetence. Samotný model je přizpůsoben podmínkám České republiky, tedy probíhající kurikulární reformě, ale i změnám jako je například probíhající národní soustava kvalifikací, která vychází z Evropské soustavy kvalifikací a Evropského rámce kvalifikací pro celoživotní učení (Veteška, 2010, s. 64).

Jak je z obrázku 1 níže patrné, celoživotní učení je možné rozdělit do dvou základních etap, jimiž jsou počáteční vzdělávání a další vzdělávání.

Obrázek 1: Model celoživotního vzdělávání v ČR



Zdroj: Veteška (2010, s. 64)

Z obrázku 1 je patrné, že existuje pět cyklů vzdělávání. Preprimární, primární, sekundární a terciární vzdělávání je možné označit za počáteční vzdělávání a následně profesní, občanské a zájmové vzdělávání je možné označit za další vzdělávání.

Tyto typy vzdělávání by mezi sebou měly být vzájemně kurikulárně, ale i legislativně propojeny a taktéž by měla být zajištěna návaznost a prostupnost (Veteška, 2010, s. 65).

Počáteční vzdělávání

Jak již bylo řečeno výše, je možné počáteční vzdělávání rozdělit na několik typů (cyklů), které vychází z International Standard Classification of Education (dále jen „ISCED“), což je mezinárodní standardní klasifikace vzdělávání, kterou vypracovává a vydává UNESCO. Klasifikace ISCED byla vytvořena za účelem možnosti srovnávání mezi jednotlivými státy (každý stát má jiný systém vzdělávání a pojmenování) (ManagementMania, 2012).

Dle UNESCO (2011, s. 18-50) je tedy možné rozlišit následující úrovně vzdělávání:

- 1) Preprimární (ISCED 0) - Jedná se o programy definované jako vzdělávání v raném dětství. ISCED 0 zahrnuje ty programy raného dětství, které mají úmyslnou vzdělávací složku. Jednotlivé programy jsou zaměřeny na sociálně emocionální dovednosti, které jsou nezbytné pro školní docházku a zapojení se do společnosti.

Tyto programy také rozvíjí některé dovednosti nutné pro vstup do primárního vzdělávání.

- 2) Základní vzdělávání (ISCED 1, ISCED 2) – Programy ISCED 1 jsou definovány jako primární vzdělávání. Tyto programy obvykle poskytují žákům možnost si osvojit základní dovednosti (čtení, psaní a počítání). Programy jsou zaměřeny na základní úroveň obtížnosti s velmi malou či žádnou odborností. Programy ISCED 2 bývají zpravidla definovány jako nižší sekundární vzdělávání. Programy jsou určeny obvykle k rozvoji výsledků získaných na úrovni ISCED 1 s cílem tvorby základů pro celoživotní učení a lidský rozvoj.
- 3) Střední vzdělávání (ISCED 3, ISCED 4) – Programy ISCED 3 je možné definovat jako vyšší sekundární vzdělávání. Tyto programy obvykle vedly k ukončení sekundárního studia, a to ať už z důvodu přípravy na terciární vzdělávání anebo poskytování dovednosti týkající se zaměstnání anebo obojího. Programy ISCED 4 neboli postsekundární neterciární vzdělávání připravují žáky stejně jako terciární vzdělávání na vstup na trh práce. Poskytují tedy učení, které je budováno na sekundárním vzdělávání. Programy jsou zaměřeny na individuální získávání znalostí, dovedností a schopností, to vše ovšem s nižší složitostí, než je tomu u terciárního vzdělávání.
- 4) Terciární (ISCED 5, ISCED 6, ISCED 7, ISCED 8) - Programy úrovně ISCED 5 je možné definovat jako krátký cyklus terciárního vzdělávání. Jedná se o programy, které bývají určeny k tomu, aby účastníkům poskytly profesní znalosti, dovednosti a schopnosti. Zpravidla se jedná o programy zaměřené prakticky či pracovní, které připravují své studenty na vstup na trh práce. Programy ISCED 6 je možné definovat jako bakalářské nebo programy odpovídající bakalářské úrovni. Programy jsou koncipovány tak, aby svým účastníkům poskytly středně pokročilé akademické, či profesní znalosti, dovednosti a schopnosti. Programy ISCED 6 vedou k udělení prvního diplomu anebo jemu odpovídající kvalifikaci. Úroveň ISCED 7, kterou je možné definovat jako magisterskou úroveň anebo jí odpovídající úroveň existují proto, aby svým účastníkům poskytly pokročilé profesní, či akademické znalosti, dovednosti a schopnosti. Úroveň ISCED 7 vede k udělení druhého diplomu anebo jeho odpovídající kvalifikaci. Úroveň ISCED 8 je možné definovat jako doktorské

studium, nebo jemu odpovídající úroveň. Tato úroveň je určena především k vědecké kvalifikaci. Programy ISCED 8 bývají standardně nabízeny pouze výzkumně orientovanými terciárními vzdělávacími institucemi (univerzity).

Další vzdělávání

Další vzdělávání je pátým cyklem, který je možné vidět na obrázku 1 výše. Tento cyklus probíhá po dosažení určitého stupně vzdělání, respektive po vstupu jedince na trh práce. Samotné další vzdělávání je možné zaměřit na široké spektrum dovedností, vědomostí či znalostí, ale kromě toho také zkušeností a kompetencí, které mohou být důležité pro pracovní, občanský a osobní život. Další vzdělávání jako proces je zaměřen na poskytnutí vzdělávání po absolvování určitého školského vzdělávacího stupně (Veteška, 2009, s. 18).

Samotné další vzdělávání člení Veteška (2009, s. 18-19) na:

- 1) Občanské vzdělávání – toto vzdělávání je zaměřeno hlavně na formování vědomí práv a povinností jednotlivých osob v jejich rolích občanských, politických, ale i společenských a rodinných a návodů, jak tyto role zodpovědně a účinně naplňovat. Občanské vzdělávání zahrnuje problematiku etickou, estetickou, historickou, právní, ekologickou, všeobecně vzdělávací, zdravotnickou, tělovýchovnou, filozofickou, náboženskou, politickou, občanskou a sociální.
- 2) Profesní vzdělávání (obvykle tzv. další profesní vzdělávání) – toto vzdělávání zahrnuje kvalifikační vzdělávání, ale také periodické vzdělávací akce a rekvalifikační vzdělávání. Toto vzdělávání taktéž značí veškeré formy profesního a odborného vzdělávání v průběhu pracovního života, tedy po skončení odborného vzdělávání a přípravy na povolání samotné.
- 3) Zájmové vzdělávání – toto vzdělávání vytváří jakýsi prostor, ve kterém je možné kultivovat osobnost zpravidla díky individuálním zájmům. Toto vzdělávání dotváří osobnost a hodnotovou orientaci. Toto vzdělávání taktéž umožňuje seberealizaci ve volném čase. Díky tomu, že lidské koníčky jsou rozmanité, i samotná orientace zájmového vzdělávání je velmi široká a zahrnuje problematiku všeobecně vzdělávací, kulturní, naučnou, historickou, filozofickou, sportovní apod. Zájmové vzdělávání je ve světě preferováno stejně jako další profesní vzdělávání a podílí se

na něm i podniky. Toto vychází z předpokladu, že každá kultivace osobnosti zkvalitňuje, či rozvíjí lidské zdroje.

Na závěr této podkapitoly je také důležité zmínit termín podnikové (firemní) vzdělávání, které je více rozebráno v rámci podkapitoly 2.2. Pod tímto pojmem je možné si představit jakýsi soubor vzdělávacích aktivit, které podnik zajišťuje svým zaměstnancům. Teorie podnikového vzdělávání se pak ještě dělí běžně na: trénink a rozvojové aktivity. Tréninkem je možné rozumět vzdělávací akce a školení, které jsou zaměřeny na specifické způsobilosti, a které mají za primární cíl odstranit nedostatky ve znalostech a dovednostech jednotlivých osob. Za rozvojové aktivity je poté možné považovat aktivity, které jsou zaměřeny na rozvoj znalostí a dovedností, které by mohly být v budoucnu požadovány po uchazečích, kteří se budou ucházet o konkrétní pracovní místo (Veteška, 2009, s. 20).

1.3 Formy a metody celoživotního vzdělávání

V této podkapitole jsou nejdříve analyzovány formy celoživotního vzdělávání a následně metody celoživotního vzdělávání. Pro to, aby bylo možné analyzovat formy a metody celoživotního vzdělávání, je nejdříve nutné nadefinovat pojem didaktický proces.

Dle Mužika (2004, s. 42) má didaktický proces rozhodující roli ve vzdělávání. Jedná se o komplikovaný proces, který ovlivňuje velké množství faktorů, a to jak vnitřních, tak vnějších.

Formy a metody vzdělávání jsou považovány za jeden z důležitých prvků. Ve formách a metodách vzdělávání se rozcházejí přístupy andragogiky, ale také pedagogiky (pole praxe). Tyto formy a metody se stále velmi často obměňují a transformují, ale také jsou nové formy a metody tvořeny a některé existující již zanikají. Oblast forem a metod vzdělávání je také možné označit za oblast, která podléhá módním vlivům ve vzdělávání. (Existují metody, které jsou v současnosti více populární a také ty, které se již moc nevyužívají) (Palán a Langer, 2008, s. 150).

1.3.1 Formy celoživotního vzdělávání

Na definici formy celoživotního vzdělávání se autoři jednotlivých definic shodují, naopak v kategorizaci forem vzdělávání se již trochu liší.

Dle Palána a Langerera (2008, s. 151) je formu vzdělávání možné definovat jako: „*určitý rámeček výuky, vnější organizační uspořádání vzdělávacího procesu, jeho stavbu.*“

Na formy celoživotního vzdělávání je dle Palána a Langerera (2008, s. 151) možné hledět z více hledisek jako jsou:

- 1) Délka trvání – základní časová jednotka je vyučovací hodina, která může mít různou dobu trvání například 45, 60 anebo 90 minut. Další základní časovou jednotkou je vyučovací celek, který může mít formu lekce či modulu. Základní jednotka je poté delší časový úsek (týden, den, měsíc) nebo také frekvence aktivity (jednorázová, opakovaná).
- 2) Prostředí výuky – doma, na pracovišti, mimo pracoviště, v přírodě, v laboratoři, v dílně.
- 3) Interakce vzdělavatel – vzdělávaný – přímá interakce, zprostředkovaná interakce (internet).
- 4) Zaměření vzdělávacího procesu – vzdělávací proces může být zaměřen na kvalifikační nebo rekvalifikační kurzy, ale také na zájmové vzdělávání.

Dle Mužíka (2005, s. 84) poté existují dvě základní kritéria didaktických forem. Prvním je charakter vztahu činnosti lektora a účastníka ve vzdělávacím procesu. Druhé kritérium je poté ekonomické a spočívá ve využívání finančních prostředků, které jsou vynakládány na výuku, ale i na jiné nezbytné výdaje (mzda, cestování, ubytování).

Dle těchto pěti kritérií poté rozlišuje Mužík (2005, s. 84-112) pět základních didaktických forem:

- 1) Přímá výuka – vyznačuje se přímým kontaktem mezi lektorem a účastníkem. Účastník je nucen se plně uvolnit ze svých pracovních, ale i jiných povinností.
- 2) Kombinovaná výuka – účelem kombinované výuky bylo původně zvýšit podíl individuálního studia na celkovém objemu vzdělávání.
- 3) Korespondenční vzdělávání (distanční studium) – tato forma studia je charakteristickou skutečností, že účastník je odloučen od lektora. Kurzy se vyznačují tzv. dvoucestnou komunikací.

- 4) Terénní vzdělávání – tato forma studia je naprosto specifickou formou vzdělávací práce. Zahrnuje prakticky všechny prvky forem, zmíněných výše, ale ve specifických podmínkách – zpravidla mimo rámec standardních vzdělávacích zařízení a institucí.
- 5) Sebevzdělávání – v této formě se ztotožňují v jedné osobě dva hlavní činitelé výukového procesu – student a učitel.

1.3.2 Metody celoživotního vzdělávání

Většina autorů se ve svých knihách shoduje na názoru, že metoda vzdělávání je hlavním faktorem, který rozhoduje o úspěchu či neúspěchu vzdělávacího procesu.

Autoři Palán a Langer (2008, s. 154) definují metodu vzdělávání následovně: *„Způsob záměrného uspořádání činností a opatření pro realizaci vzdělávacího procesu a jeho účinnosti tak, aby se co nejefektivněji dosáhlo vzdělávacího cíle. Jinými slovy jde o nástroje, které vzdělavatel užívá ve výuce k tomu, aby co nejefektivněji předal znalosti, dovednosti či postoje vzdělaným.“*

Existuje několik možností rozdělení metod celoživotního vzdělávání. Například podle Mužíka (1998, s. 151) je poté možné tyto metody rozdělit na teoretické, teoreticko-praktické a praktické (viz obrázek 2 níže).

Obrázek 2: Rozdělení metod celoživotního vzdělávání

Teoretické	Teoreticko-praktické	Praktické
Klasická přednáška Přednáška ex katedra Přednáška s diskusí Cvičení Seminář	Diskusní metody Problémové metody Programovaná výuka Diagnostické a klasifikační metody Projektové metody	Instruktaž Coaching (mentoring counseling) Asistování Rotace práce Stáž Exkurse Létající tým
V učebně	V učebně	Na pracovním místě

Zdroj: Mužík (1998, s. 151)

Teoretické metody

Mužík (1998, s. 152) teoretické metody definuje jako metody, které spočívají hlavně ve verbálním projevu lektora (prakticky v monologu). Samotná aktivní role účastníka je poté dána striktními pravidly a účastník působí v omezeném prostoru prakticky jako doplněk výuky. Tyto metody jsou historicky hluboko zakořeněné a mají pevné místo ve vzdělávání i přes své nedostatky. Přichází ovšem stále více signálů, že tyto tradiční didaktické metody stále méně vyhovují trendům vzdělávání dospělých.

V následující části jsou popsány vybrané teoretické metody:

- 1) Přednáška – dle Palána a Langer (2008, s. 155) je metoda přednášky, jak už bylo řečeno výše často označována za nevhodnou, nicméně její efektivita záleží na způsobu a samotné kvalitě užití přednášky a taktéž na jednotlivých charakteristikách akce v rámci, kterých je využita. Velmi důležité hledisko, které může zásadním způsobem ovlivnit efektivitu přednášky je například cílová skupina, pro kterou je daná přednáška určena. Dalším důležitým hlediskem je například hledisko časové. Podstatné jsou ovšem také informace, které budou přednášeny, a to ať už jejich druh nebo samotné množství. Je možné říct, že přednáška je vhodná pro předávání ucelených poznatků velkému počtu účastníků v co nejkratším čase. Přednáška není náročná na prostorové podmínky a vybavení.
- 2) Seminář – podle Palána a Langer (2008, s. 155-156) je seminář velmi podobný přednášce s jedním velmi významným rozdílem, kterým je zapojení posluchačů do výuky. Samotné zapojení má velké množství podob (řízená diskuze, referáty). Jedním z hlavních prvků semináře je zpravidla jedno ucelené téma, ke kterému se jednotlivé části vztahují.

Teoreticko-praktické metody

Podle Mužíka (1998, s. 152) tyto metody nemají za cíl pouze o problémech hovořit či diskutovat, ale také se od účastníků očekává určitá úroveň aktivity (přímé jednání, řešení rozhodování), a to na školských případech, které se snaží co nejvíc přiblížit příklady z praxe.

V následující části jsou popsány vybrané teoreticko-praktické metody:

- 1) Řízená diskuze – dle autorů Palána a Langer (2008, s. 156) je řízená diskuze jednou z typických forem diskuze, při které je jedno téma předem dáno, aby se na něj účastníci mohli připravit a poté následuje moderátorem usměrňovaná diskuze v rámci diskuzního setkání.
- 2) Panelová diskuze – dle autorů Palána a Langer (2008, s. 156) se zpravidla jedná o součást konferenci či semináře. Diskuze odborníků na jedno dané téma před posluchači, kdy se jednotliví účastníci panelu postupně k tématu vyjadřují a tím rozvíjí diskuzi.

Praktické metody

Podle Mužíka (1998, s. 153) se jedná se o metody, které se odehrávají přímo na pracovišti, či speciálních výcvikových institucích. Tyto metody jsou poté založeny na určitých znalostech a vzdělání, které již bylo účastníky dosaženo.

V následující části jsou popsány vybrané praktické metody:

- 1) Exkurze – dle Palána a Langer (2008, s. 157) je možné mluvit o exkurzi v tom případě, ve kterém jsou vzdělávací aktivity dočasně přeneseny do prostředí, ve kterém je možné sledovat samotnou vyučovanou praxi. Samotná exkurze je hlavně doplňkem k jiným metodám a hlavním účelem je poté praktické představení a názorné vysvětlení probíraného tématu. Tato metoda je ovšem značně obtížná na přípravu i samotnou organizaci exkurze. V rámci exkurze často dochází k tzv. senzomotorickému učení (např. praktické vyzkoušení), které samo o sobě značným způsobem přispívá k vyšší úspěšnosti samotné vzdělávací aktivity.
- 2) Koučování – dle Palána a Langer (2008, s. 158) je koučování dnes velmi populární metodou. Koučování je založeno na pokládání otevřených otázek s cílem nalezení řešení daného problému. Kouče je možné vnímat jako specialistu na zvyšování motivace koučovaných, u kterých poté dochází ke zvýšení samotné pracovní výkonnosti. Cílem kouče je naučit koučovaného maximálně využít svůj potenciál.

2 DALŠÍ PROFESNÍ VZDĚLÁVÁNÍ

Další profesní vzdělávání pomáhá zásadním způsobem ovlivnit profesní orientaci člověka a pomoci mu tak čelit změnám, které s sebou v posledních letech přináší neklidná situace na trhu práce (Veteška et al., 2013, s. 13-14).

V této kapitole je nejprve představen pojem další profesní vzdělávání, které patří mezi jeden ze základních pilířů vzdělávání dospělých. Další profesní vzdělávání se v posledních několika letech neustále dynamicky rozvíjí. Dále je v této kapitole představeno podnikové vzdělávání. V rámci této kapitoly je rovněž představen pojem „blended learning“. V samotném závěru této kapitoly je taktéž představena metoda koučování a metoda mentoringu, které pomáhají rozvíjet potenciál zaměstnance.

2.1 Definice dalšího profesního vzdělávání

V samotném úvodu této podkapitoly je nutné definovat pojem další profesní vzdělávání.

Další profesní vzdělávání je vzdělávání, které zahrnuje veškeré formy profesního a odborného vzdělávání v rámci aktivního pracovního života, které je určeno pro osoby mající řádně dokončené odborné vzdělávání ve školském systému (Palán, 2003, s. 57).

Hlavním posláním dalšího profesního vzdělávání je rozvíjet požadované schopnosti, znalosti a postoje člověka takovým způsobem, aby byl vždy schopen kvalitně vykonávat konkrétní povolání (Palán, 2003, s. 57).

Další profesní vzdělávání zahrnuje dle Palána (2003, s. 57) tři základní oblasti, a to kvalifikační vzdělávání, rekvalifikační vzdělávání a periodická školení.

Kvalifikační vzdělávání slouží k rozšíření kvalifikace získané v rámci počátečního vzdělávání, ale zároveň může sloužit také pro získání zcela nové kvalifikace (Palán, 2002, s. 107).

Rekvalifikační vzdělávání je jedním z nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti, která se snaží reagovat na změny, které nastávají na neustále se měnícím pracovním trhu. Tento druh vzdělávání mohou nabízet například školy, vzdělávací instituce a profesní sdružení, které k tomu ovšem musejí být akreditované. Po úspěšném splnění zkoušky rekvalifikačního

vzdělávacího programu je vystaveno osvědčení, které opravňuje absolventa k výkonu určité pracovní činnosti (Průcha a Veteška, 2014, s. 235).

Periodická školení slouží především k udržení stávající kvalifikace (Palán, 2003, s. 100).

Palán (2003, s. 57) dále ve své publikaci uvádí, že další profesní vzdělávání může být prezentováno pomocí několika různých forem, které spadají pod kvalifikační vzdělávání a rekvalifikační vzdělávání (viz obrázek 3 níže).

Obrázek 3: Formy dalšího profesního vzdělávání

<u>kvalifikační vzdělávání</u>	<u>rekvalifikační vzdělávání</u>
zvyšování kvalifikace	specifická (cílená)
prohlubování kvalifikace	rekvalifikace
získávání kvalifikace	nespecifická rekvalifikace
udržování kvalifikace	motivační kursy
obnovování kvalifikace	obnovovací rekvalifikace
rozšiřování kvalifikace	doplňková (rozšiřovací, prohlubovací rekvalifikace)
zaškolení	praktická rekvalifikace
zaučení	rekvalifikační stáže

Zdroj: Palán (2003, s. 57)

Mezi formy kvalifikačního vzdělávání je tedy dle Palána (2003, s. 58) možné zařadit například následující:

- 1) zaškolení – je forma zaměřená na přípravu pracovníků, kteří vykonávají velmi technologicky jednoduchou práci, při které je třeba pouze manipulace s nekomplikovanými pomůckami či nástroji, a při které je vyžadováno pouze elementárních znalostí postupů či základních pracovních schopností, jedná se o adaptační formu kvalifikačního vzdělávání;
- 2) zaučení – je forma, která je hojně využívána jako výstup rekvalifikačních kurzů anebo také přípravy jednotlivých podniků pro své nekvalifikované pracovníky. Jedná se o vzdělávací formu, kdy absolvent OVP získává nové vědomosti či dovednosti v určité oblasti činnosti (často dělnické profese);
- 3) prohlubování kvalifikace – jednou z nezbytných částí prohlubování kvalifikace je nutné označit udržování a taktéž samotnou obnovu kvalifikace pro dané pracovní

úkony. Toto prohlubování je zpravidla realizováno za pomoci získávání dodatečných vědomostí či dovedností v oboru činností, o který se jedná. Jakýmsi cílem této kvalifikace je podávání vyššího a kvalitnějšího výkonu jednotlivých pracovníků v daném oboru činnosti.

Mezi formy rekvalifikačního vzdělávání je dle Palána (2003, s. 58) možné například zařadit následující:

- 1) specifická (cílená) rekvalifikace – slouží ke změně současné kvalifikace získáním nových konkrétních teoretických a praktických znalostí s příslibem vyšší šance na zaměstnání. Tato forma většinou závisí na aktuální situaci na trhu práce nebo na její prognóze;
- 2) nespecifická rekvalifikace – slouží pro zvýšení šance na získání zaměstnání především absolventů středních, vyšších odborných a vysokých škol, a to prostřednictvím předávání znalostí, které jsou na trhu práce vyžadovány;
- 3) obnovovací rekvalifikace – je určena pro uchazeče o zaměstnání, kteří svou kvalifikaci již ztratili z důvodu pracovní neaktivity a chtějí si tedy tuto ztracenou kvalifikaci obnovit.

K hledání a nacházení způsobů řešení sociálních a ekonomických problémů dochází právě prostřednictvím dalšího profesního vzdělávání (resp. vzdělávání a rozvoje zaměstnanců). Mezi tyto sociální či ekonomické problémy je možné zařadit například proměnu České republiky po roce 1989. Je tedy možné říct, že vývoj dalšího profesního vzdělávání je ovlivněn nejen potřebami podniků (organizací) a jednotlivců, ale také společenským vývojem v daném prostředí (Novotný, 2009, s. 87-88).

Důležitou součástí dalšího profesního vzdělávání je podnikové vzdělávání, které je blíže popsáno v podkapitole 2.2 níže.

2.2 Podnikové vzdělávání

Podnikové vzdělávání představuje soubor vzdělávacích aktivit, které zprostředkovává organizace zaměstnancům s cílem rozšíření stávající kvalifikace nebo dorovnání rozdílů mezi jejich stávající kvalifikací a požadovanou kvalifikací pro výkon jejich pracovních povinností. V některých případech může být také zaměstnanec v rámci podnikového

vzdělávání zcela requalifikován. Podnikové vzdělávání na základě výše zmíněného pomáhá organizacím naplnit vlastní cíle (Veteška et al., 2013, s. 51-52).

Značná část hodnoty organizace náleží samotné hodnotě lidského kapitálu, kterou právě podnikové vzdělávání pomáhá zvyšovat. Toto potvrzuje i profesor Lev, který říká, že jednotliví investoři společností chápou enormní hodnotu lidského kapitálu a investují tudíž do své budoucnosti právě prostřednictvím podnikového vzdělávání (Baukney, 2001).

Teorie podnikového vzdělávání dle Průchy a Vetešky (2014, s. 217-218) rozlišuje dvě hlavní strategie vzdělávání zaměstnanců v organizaci, které se v reálném prostředí organizací zároveň kombinují:

- 1) trénink – výcviková a vzdělávací akce, které se účastní zaměstnanci společnosti s cílem získat nebo rozšířit své stávající znalosti a dovednosti, které jsou nezbytné k naplnění jejich pracovních povinností;
- 2) rozvojové aktivity – jsou aktivity, které slouží k rozvíjení schopností a znalostí zaměstnanců v organizaci s cílem rozvoje jejich kariéry, a to za pomoci predikce budoucího vývoje trhu práce pomocí které jsou zjištěny požadavky kladené na zaměstnance trhem práce.

Do podnikového vzdělávání je dle Bartoňkové (2010, s. 17-18) zahrnuto především následujících pět bodů:

- 1) vzdělávání v rámci adaptačního procesu – nastává při příchodu nového zaměstnance do společnosti;
- 2) prohlubování kvalifikace – zaměstnanec prohlubuje své znalosti a dovednosti v oboru, ve kterém pracuje;
- 3) rekvalifikace – v rámci rekvalifikace jde o snahu člověka získat novou kvalifikaci pro výkon určitého zaměstnání;
- 4) profesní rehabilitace – snahou profesní rehabilitace je zařadit na trh práce osoby, které kvůli svému zdravotnímu stavu nejsou schopni vykonávat své původní zaměstnání;

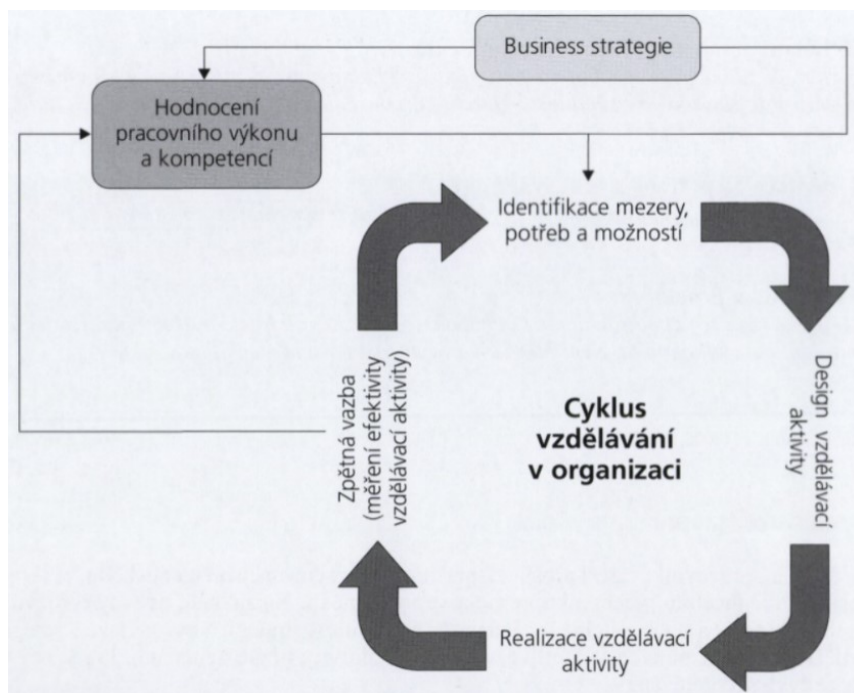
- 5) zvyšování kvalifikace – v rámci zvyšování kvalifikace dochází ke změně hodnoty kvalifikace zaměstnance, a to především prostřednictvím studia, školení a vzdělávání.

S podnikovým vzděláváním je úzce spjat cyklus vzdělávání. Cyklus vzdělávání je dle Hroníka (2007, s. 133-193) proces, který má čtyři hlavní fáze (viz obrázek 4 níže), pomocí kterých je vhodné realizovat vzdělávání v organizaci:

- 1) V první fázi cyklu vzdělávání je nejprve nutné identifikovat mezery, potřeby či možnosti ve vzdělávání zaměstnanců. To může být provedeno na základě analýzy business strategie organizace nebo na základě hodnocení pracovního výkonu a kompetencí. V rámci první fáze je nejpodstatnější sladit zájmy zainteresovaných stran.
- 2) Druhá fáze cyklu vzdělávání přímo vychází z první fáze, ve které byly identifikovány mezery, potřeby a možnosti. Druhá fáze nazvaná design vzdělávací aktivity se především snaží spojit identifikované poznatky z prvního cyklu a identifikovat pomocí nich rozvojové cíle. V rámci této fáze se tedy formulují cíle a zaměření vzdělávacího programu. Dále je v rámci této fáze vytvořen celkový koncept vzdělávacího programu. Jsou zde také specifikovány metody a formy, které budou využity. Součástí této fáze je také například vytvoření harmonogramu vzdělávacího programu a jeho samotného rozpočtu.
- 3) V rámci třetí fáze cyklu vzdělávání dochází k samotnému provedení vzdělávací aktivity. Ještě před samotným zahájením vzdělávací akce je ovšem také nutné připravit samotného lektora, připravit případně prezentaci, pracovní sešity a být také připraven reagovat na nenadálé situace, které během vzdělávací aktivity mohou nastat. Celkové provedení vzdělávací aktivity je velmi podstatné pro celý vzdělávací program. Na jednu stranu je možné v této fázi zaujmout, ale na druhou stranu je také možné celou dosavadní vynaloženou snahu zcela pokazit.
- 4) Poslední fáze cyklu vzdělávání nazvaná zpětná vazba si klade za cíl vyhodnotit úspěšnost celé vzdělávací akce, a to pomocí několika technik. Mezi tyto techniky může například patřit dotazník spokojenosti a znalostní test, který bude prověřovat

získané znalosti. V samotném závěru této fáze vzdělávacího cyklu jsou zpracovány výsledky celé vzdělávací akce.

Obrázek 4: Cyklus vzdělávání v organizaci



Zdroj: Hroník (2007, s. 134)

Podnikové vzdělávání a tedy samotné vzdělávání a rozvoj zaměstnanců zajišťuje obvykle ve středních a velkých podnicích personální útvar. Naopak u malých podniků je většinou za vzdělávání a rozvoj zaměstnanců zodpovědný majitel společnosti nebo jiná osoba, kterou pověřil právě majitel společnosti (Průcha a Veteška, 2014, s. 217-218).

Společnost může mít dle Vetešky et al. (2013, s. 32-33) tři základní přístupy ke svému podnikovému vzdělávání:

- 1) Prvním přístupem je, že společnost nabírá pouze zaměstnance, kteří jsou plně kvalifikováni pro výkon dané pozice a není je tudíž potřeba nějakým významným způsobem dovzdělávat. Tento přístup však s sebou přináší právě určitou náročnost při výběru daného zaměstnance.
- 2) Druhým přístupem je vzdělávání zaměstnanců prováděné náhodně a nepravidelně, které se provádí v případě naléhavé potřeby. Může se například jednat o školení o bezpečnosti práce.

- 3) Třetím možným přístupem je vzdělávání zaměstnanců provádět pravidelně a věnovat mu neustálou pozornost. V tomto případě je pak možné říct, že vzdělávání zaměstnanců se stává již trvalou součástí podnikových činností.

V praxi je možné se setkat s využitím mnoha různých androdidaktických metod a forem, které se využívají v podnikovém vzdělávání. Příkladem může být forma vzdělávání nazvaná blended learning, která bude více popsána v podkapitole 2.2.1 níže (Průcha a Veteška, 2014, s. 217-218).

2.2.1 Blended learning a jeho využití v podnikovém vzdělávání

Mezi nejčastěji používané formy podnikového vzdělávání v organizaci lze zařadit prezenční výuku, kombinované a distanční vzdělávání. V některých případech se ovšem také může vyskytovat terénní vzdělávání (Veteška a Vacínová, 2011, s. 152).

V této podkapitole je představen koncept specifické formy vzdělávání nazvané blended learning, který se hojně používá v rámci podnikového vzdělávání.

Blended learning je forma vzdělávání, v rámci, které dochází k propojení klasické prezenční či distanční formy výuky a online výuky, která je vytvořena pomocí informačních a komunikačních technologií. Tato online výuka bývá nejčastěji zastoupena formou e-learningu (Veteška a Vacínová, 2011, s. 153).

Rozmach blended learningu bývá nejčastěji spojen s e-learningovou krizí, která proběhla v Evropě kolem roku 2000. E-learning měl za cíl přinést zlepšení efektivity vzdělávání ve formálním i neformálním vzdělávání, který však ne zcela naplnil (Veteška a Vacínová, 2011, s. 152-153).

Jedním z hlavních cílů, které se snaží blended learning naplnit, je zpřístupnit potřebné materiály ke vzdělávání učícím se jedincům prostřednictvím několika různých kanálů a zvýšit tak celkovou efektivitu jejich vzdělávání (Veteška et al., 2013, s. 57-58).

V rámci blended learningu se využívá rovnocenného vztahu mezi vyučujícím a vyučovaným, což by mělo v praxi přinést nikoliv pouze zaměření na samotné učivo, ale také na samotné výsledky učení, které v tomto případě představují získané znalosti, dovednosti a postoje (Veteška et al., 2013, s. 58).

V rámci blended learningu je dle Valiathana (2002, s. 1-4) možné rozlišit tři hlavní modely:

- 1) Skill-Driven Model – staví na interakci mezi instruktorem (neboli učitelem) a vyučovaným jedincem prostřednictvím elektronické komunikace jako je například e-mail, chat, anebo prostřednictvím face-to-face komunikace například ve třídách. Tento přístup klade důraz na aktivní účast instruktora v online tréninkovém programu. Vyučovaný jedinec by se poté měl cítit komfortně při učení jeho rychlostí a měl by být monitorován právě instruktorem. Tento přístup podporuje samostudium, které je vázané plánem.
- 2) Attitude-Driven Model – v rámci tohoto modelu dochází k rozvoji nových postojů studentů či pracovníků, které poté využívají v každodenním společenském kontaktu. Toto může probíhat například pomocí různých webinářů.
- 3) Competency-Driven Model – v rámci tohoto modelu dochází k přenosu znalostí a dovedností od expertů z dané oblasti na studenta či případně na pracovníka prostřednictvím jejich vzájemné komunikace.

Blended learning přináší vyšší efektivitu vzdělávání zejména tam, kde není primárním cílem pouhé přenesení teoretických poznatků na vyučované, ale kde je také velmi podstatná aplikace těchto získaných znalostí a vědomostí v praxi. V samotné praxi se ve společnostech mohou objevovat různé kombinace forem výuky. Mezi používané kombinace patří například seminář spojený s videokonferencí. Další možným příkladem je pak kombinace různých kurzů s nepřetržitou komunikací, která může probíhat například prostřednictvím e-mailu (Veteška et al., 2013, s. 60-62).

S blended learningem jsou dle Vetešky et al. (2013, s. 62-63) úzce spjaté pojmy synchronní a asynchronní výuka:

- 1) Synchronní výuka je výuka probíhající v reálném čase, takže všechny předávané dovednosti a znalosti mohou přijmout přítomní studenti ve stejný čas. Zároveň na sebe všichni zúčastnění mají možnost reagovat. Příkladem může být klasická výuka v učebně, ale také výuka, která probíhá ve virtuální učebně prostřednictvím určených aplikací, které studentům umožňují připojení k výuce z různých částí světa a v reálném čase.

- 2) Asynchronní výuka je výuka, která může probíhat v různých časech a můžou se jí zúčastnit různí studenti, kteří si mohou sami zvolit tempo výuky, to může představovat pro některé studenty velkou výhodu. Na druhou stranu je ale potřeba zmínit fakt, že v rámci asynchronní výuky není možné reagovat na podněty jako v případě synchronní výuky.

Na závěr je také potřeba dodat, že samotný blended learning může ušetřit 30 až 40 % finančních prostředků oproti klasickému prezenčnímu vzdělávání (Eger, 2005, s. 31).

2.2.2 Koučink

Základní princip, který si je nutné uvědomit, pokud se hovoří o koučinku je to, že koučink se snaží posunout člověka dále a taktéž dosáhnout určité hranice nebo potenciálu, který člověk má. Koučink je metodou nebo nástrojem, který umožňuje koučovanému rozvíjet jeho osobnost, ale i nalézt jakousi rovnováhu ve svém životě. Základem koučinku je vztah, který si mezi sebou vytvoří kouč a koučovaný, a který je založen na rovnocennosti, důvěře, otevřenosti a upřímnosti. V oblasti koučinku jsou obecně uznávány dva pohledy na kouče. Prvním typem kouče je manažer a druhým typem je nezávislý kouč (Veteška et al., 2013, s. 67-68).

Jak už bylo zmíněno výše, koučink umožňuje koučovaným dosáhnout jejich cílů. Aby koučování bylo efektivní je nutné nejprve přijmout fakt, že se nejedná pouze o jednorázovou událost. Proto, aby bylo možné dosáhnout efektivních výsledků, je nutné absolvovat proces dlouhý zhruba 3–6 měsíců. Koučovaný v této časové periodě projde až 10 sezeními s koučem. Konverzace s koučem probíhá formou, při které si koučovaný na řešení problémů či situací musí přijít sám. Ke koučinku nejsou vhodné takové situace, které je nutné řešit okamžitě. Koučovat je možné nejen jednotlivce, ale i celé týmy (Veteška et al., 2013, s. 68-69).

Existuje samozřejmě větší množství modelů využívaných při koučinku. V současné době to je například model GROW, model ORACLE a model ADAPT. V závěrečné práci není dostatek prostoru pro podrobný popis více modelů, proto se práce zaměřuje pouze na jeden, který patří mezi nejvíce používaný.

Model GROW

Pojem GROW je možné přeložit jako „růst“ a růst je i základním principem celého modelu. Pod každým písmenem se skrývá nějaké slovo G-goals (cíle), R-reality (realita), O-options (možnosti), W-will (vůle) (viz obrázek 5 níže). Klíčem celého modelu je stanovit si jakýsi pomyslný cíl, který je dostatečně inspirativní a náročný, a ne pouze SMART (konkrétní, měřitelný, dosažitelný, realistický a časově ohraničený). Poté je možné flexibilně přecházet mezi jednotlivými fázemi, a dokonce se i k první fázi – tedy cíli vracet, pokud to je nutné. Model GROW podporuje důvěru a sebemotivaci, což vede ke zvýšení produktivity a osobní spokojenosti. Model byl vytvořen jedním z průkopníků koučinku Sirem Johnem Whitmorem. Model byl poprvé použit v knize *Coaching For Performance*, která je dnes jednou z nejznámějších knih věnující se tématu koučinku (Graham a Whitmore, 2011).

K jednotlivým částem modelu dle Grahama a Whitmora (2011) existují také otázky, které kouč může pokládat:

- 1) G – Čeho chcete dosáhnout? Co chcete získat tímto meetingem?
- 2) R – V jaké situaci se nacházíte? Jaké jsou vaše vnější a vnitřní překážky?
- 3) O – Co můžete udělat? Jak byste se s danou překážkou vypořádali, kdyby čas nebyl faktor?
- 4) W – Jaké kroky provedete? Kdy tyto kroky provedete? Jak poznáte, že vaše kroky byly úspěšné?

Obrázek 5: Model GROW



Zdroj: Graham a Whitmore (2011)

2.2.3 Mentoring

Pojem mentoring je v dnešní době brán jako jeden z nejstarších modelů lidského rozvoje. Samotné kořeny mentoringu je možné hledat již v jednom ze spisů samotného Homéra s názvem *Odyssea*. Základním principem mentoringu je kooperace mentora

s mentorovaným. Mentora je možné označit jako průvodce, který mentorovaného vede jakýmsi obdobím změn a snaží se ho dovést k jeho pomyslnému cíli. Vztah mezi nimi je rovnocenný, založený na důvěře a je vymezen danými pravidly. Největším rozdílem mezi koučováním a mentoringem je fakt, že kouč nemusí být odborníkem na danou činnost, ale musí umět klást otázky, které koučovanému pomohou dosáhnout jeho cíle. Mentor je naopak kompetentní radit a pomáhat a taktéž je vhodné učit se z jeho zkušeností, protože to je expert v dané oblasti (Veteška et al., 2013, s. 81-82).

V dnešní době je známo několik typů mentoringu. Samotný mentoring je možné dělit například na mentoring formální a neformální, korporátní a neziskový, ale také na například face-to-face mentoring a distanční mentoring. Zajímavostí je, že mentoring může probíhat i tzv. reverzní formou – to se děje v případě, že zkušenější pracovník požádá nováčka (který je ovšem expertem v určité oblasti) o mentoring v té dané oblasti (Zachary, 2012).

Samotným mentorem se poté může stát prakticky jakýkoliv člověk, který je odborníkem na danou oblast a rád by své znalosti předával a vedl mentorovaného na jeho cestě k cíli. Role mentora by neměla být dávana příkazem. Mentor by naopak měl být motivován a sám by o tuto roli měl stát. Mentorovaný poté musí taktéž být hlavně motivován takovýmto mentoringem projít – ani nejlepší mentor nedokáže předat cenné zkušenosti nemotivovanému člověku, který dostal mentoring příkazem. Klíčovým faktorem mentorovaného je tedy právě motivovanost ke změně (Veteška et al., 2013, s. 83-84).

Fáze mentoringu

Mentoring je možné rozdělit do čtyř vzájemně navazujících fází. Stejně jako tomu bylo u koučinku v modelu GROW, i zde se jednotlivé fáze mohou prolínat.

Mentoring má tedy dle Vetešky et al. (2013, s. 85-103) následující fáze:

- 1) Fáze přípravy mentoringu – První fáze mentoringu spočívá především v samotné přípravě mentora. Kromě získávání informací o mentorovaném tato fáze taktéž zahrnuje rozvoj komunikačních dovedností nebo i emoční inteligence.
- 2) Fáze zahájení mentoringu – V této fázi je nutné zaprvé nastavit pravidla mentoringu, ale také povinnosti mentora a mentorovaného. Kromě toho je nutné taktéž stanovit jednotlivé cíle (cíle musí být „SMART“ tedy dostatečně specifikované, měřitelné,

akceptovatelné, realistické a termínované) a strategii, která k nim mentorovaného dovede. Velmi důležitá je také část navázání vztahu mezi oběma účastníky.

- 3) Fáze realizace strategie k cíli – Tato fáze se již věnuje cestě k naplnění cílů, které byly určeny ve druhé fázi. Oba účastníci se setkávají a probírají, jak pozitiva, tak negativa. Mentor poté pomáhá mentorovanému k osobnímu rozvoji a k získávání nových dovedností a znalostí.
- 4) Fáze ukončení mentoringu – Poslední fáze mentoringu se věnuje především zhodnocení celého procesu. V této fázi je taktéž provedeno stručné shrnutí toho, co mentoring mentorovanému přinesl. Součástí může být potenciálně i nastavení tzv. akčního plánu pro další období. Pro samotného mentora je v této fázi nejdůležitější zpětná vazba, ze které může získat důležité připomínky, za pomoci kterých může upravit svůj přístup pro příští mentoring.

3 CÍLE A POSLÁNÍ POLICIE ČESKÉ REPUBLIKY

Třetí kapitola diplomové práce se věnuje Policii České republiky (dále jen „PČR“). V první části je PČR stručně popsána, poté je postupně probrán profil a požadavky na příslušníka PČR, přijímací řízení příslušníků PČR. Dále se práce věnuje vzdělávacím zařízením u PČR a také Koncepti celoživotního vzdělávání příslušníků PČR. V rámci této kapitoly je také představen systém celoživotního vzdělávání u policie Krajského ředitelství policie hl. m. Prahy.

3.1 Charakteristika organizace PČR

Samotný orgán Policie České republiky je definován na základě **zákona číslo 273/2008 Sb., o Policii České republiky**, který vstoupil v účinnost 1.1.2009. Zákon stanoví, že PČR je jednotný ozbrojený bezpečnostní sbor. Pokud zákon či jiný předpis nestanoví jinak, orgán PČR působí na území České republiky (Zákon č. 273/2008 Sb.).

Zákon č. 273/2008 Sb., o Policii České republiky (Zákon č. 273/2008 Sb.) stanovuje následující: *„Policie slouží veřejnosti. Jejím úkolem je chránit bezpečnost osob a majetku a veřejný pořádek, předcházet trestné činnosti, plnit úkoly podle trestního řádu a další úkoly na úseku vnitřního pořádku a bezpečnosti svěřené jí zákony, přímo použitelnými předpisy Evropské unie nebo mezinárodními smlouvami, které jsou součástí právního řádu (dále jen „mezinárodní smlouva“).“*

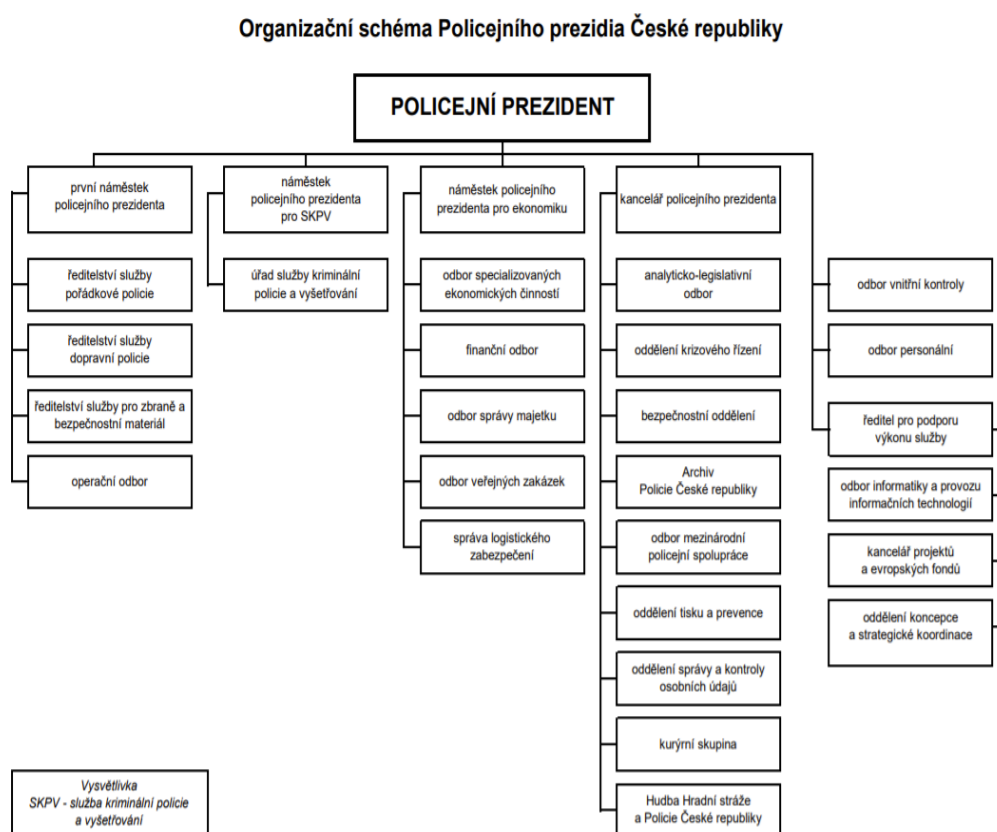
3.1.1 Organizační struktura PČR

V této části práce je uvedena organizační struktura PČR. K 1.1.2020 byl evidovaný stav příslušníků Policie České republiky 40 228 (Žárská, 2020).

Samotná činnost PČR je řízena policejním prezidiem. V čele prezidia stojí policejní prezident (ke dni 9.2.2021 je policejním prezidentem genmjr. Mgr. Jan Švejdar). Policejní prezident je zodpovědný za činnost policie ministru vnitra. Policejnímu prezidiu jsou podřízeny jednotlivé útvary s celostátní působností a také krajská ředitelství policie. Policejní prezidium je dále zodpovědné za určování cílů rozvoje policie, řešení koncepce její organizace a řízení, a také stanoví úkoly jednotlivých služeb. Policejní prezidium rovněž analyzuje a kontroluje činnost policie a vytváří jednotlivým útvarům podmínky pro plnění jejich úkolů. Krajská ředitelství policie jsou útvary, které mají vymezenou oblastní

působnost a slouží tedy veřejnosti pouze v dané oblasti. V těchto krajských ředitelstvích dále mohou působit i některé další teritoriální útvary (zřízené policejním prezidentem na návrh krajského ředitele), které jsou daným krajským ředitelstvím podřízeny (většinou se jedná o velká města). Celostátní působnost mají útvary, které plní specifické či vysoce specializované úkoly na celém území státu. Tyto útvary poskytují specifický servis jednotlivým dalším policejním útvarům, ale také se specializují například na korupci, slouží k odhalování organizovaného zločinu, zajišťují ochranu prezidenta republiky a jiných ústavních činitelů, a v neposlední řadě také zajišťují vzdělávání policejních příslušníků, přípravu pro výkon služby a policejní sport (Policie České republiky, 2017, s. 4-9).

Obrázek 6: Organizační schéma Policejního prezidia České republiky



Zdroj: Vokuš (2016)

3.1.2 Profil a požadavky na příslušníka PČR

V této podkapitole se práce věnuje popisu jednotlivých předpokladů a požadavků, které jsou kladeny na příslušníka PČR. Dané požadavky jsou stanovené přímo ze **zákona č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů**. Některé z těchto požadavků jsou poté rozepsány podrobněji níže.

Zákon č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů (Zákon č. 361/2003 Sb.) ve druhé části s názvem Vznik, změny a skončení služebního poměru v první hlavě s názvem Vznik služebního poměru určuje předpoklady k přijetí do služebního poměru: „Do služebního poměru může být přijat státní občan České republiky (dále jen "občan"), který:

- a) o přijetí písemně požádá,
- b) je starší 18 let,
- c) je bezúhonný,
- d) splňuje stupeň vzdělání stanovený pro služební místo, na které má být ustanoven,
- e) je zdravotně, osobnostně a fyzicky způsobilý k výkonu služby,
- f) je plně svéprávný,
- g) je oprávněný seznamovat se s utajovanými informacemi podle zvláštního právního předpisu, má-li být ustanoven na služební místo, pro které se tato způsobilost vyžaduje,
- h) není členem politické strany nebo politického hnutí, a jde-li o služební poměr příslušníka zpravodajské služby, ani odborové organizace,
- i) nevykonává jinou výdělečnou činnost, s výjimkou činnosti podle § 48 odst. 4 písm. c) až e), h) a i) a § 68 odst. 2, a není členem řídicích nebo kontrolních orgánů právnických osob, které provozují podnikatelskou činnost.“

Bezúhonnost

Jedním z hlavních požadavků na příslušníka PČR je tzv. bezúhonnost. Samotná bezúhonnost je taktéž řešena **zákonem č. 361/2003 Sb.** v paragrafu 14. Tato část zákona určuje, při jakých podmínkách se člověk stává bezúhonným. Bezúhonnost se prokazuje výpisem z trestního rejstříku, který zajišťuje právě PČR, která je k jeho využití v rámci přijímacího řízení oprávněna. V případě jednání, které je v rozporu s požadavky kladeným na policistu,

je konkrétní situace posouzena služebním funkcionářem, který s konečnou platností rozhodne, zda je podmínka splněna či ne (Policie České republiky, nedatováno).

Zdravotní, osobnostní a fyzická způsobilost

Mezi další důležité požadavky na policistu patří zdravotní, osobnostní a fyzická způsobilost. Tyto způsobilosti jsou jednotlivě prokázány v rámci přijímacího řízení (viz podkapitola 3.1.3 níže). Součástí vyšetření jsou i testy, které zjišťují přítomnost psychotropních a omamných látek. V rámci fyzické způsobilosti k výkonu služby jsou provedeny testy, které mají za cíl zjistit tělesnou zdatnost každého uchazeče. Nezbytně nutné je rovněž provedení zdravotní prohlídky uchazeče, kterou zajišťuje stanovený lékař s cílem ověřit, že daný uchazeč je zdravotně způsobilý k výkonu tohoto povolání. Poslední část, tedy osobnostní způsobilost, je prověřena psychologickým vyšetřením (Policie České republiky, nedatováno).

Splnění stupně vzdělání stanoveného pro služební místo

Jedním z dalších nezbytných požadavků pro přijetí do služebního poměru je splnění stupně vzdělání. Minimálním stupeň vzdělání, který policista musí dosáhnout, je ukončené střední vzdělání s maturitou. Pro některá určená služební místa je poté určen stupeň vzdělání, který je požadován. Dle paragrafu 19 **zákona č. 361/2003 Sb.** (Zákon č. 361/2003 Sb.): *„Služební místo vyjadřuje organizační a právní postavení příslušníka v bezpečnostním sboru. Je charakterizováno zejména systemizovanou služební hodností, stupněm vzdělání, oborem nebo zaměřením vzdělání, dalším odborným požadavkem, základním tarifem, náplní služební činnosti, rozsahem oprávnění a povinností příslušníka.“*

Nestanoví-li zákon jinak, musí příslušník kromě samotného stupně vzdělání splnit také požadavek oboru nebo zaměření, jenž jsou pro dané služební místo stanoveny. Oborem vzdělání se poté pro tyto účely dle **zákona č. 361/2003 Sb.** (Zákon č. 361/2003 Sb.) rozumí taková část vzdělání, která kromě samotného stupně vzdělání poskytuje taktéž samotnou kvalifikaci k výkonu služby, anebo konkrétní studijní obor v rámci studijního programu VŠ. Zaměřením vzdělání poté rozumí zákon vzdělání dosažené v odborném studiu, které bylo určeno především jako rozšíření odborných znalostí a schopností, které jsou potřebné pro výkon služby příslušníka PČR, anebo v programu celoživotního vzdělávání (orientovaného na výkon služby).

Viditelné tetování

Zajímavou částí požadavků na policistu je tzv. „viditelné tetování“. Tato část není ošetřena *zákonem č. 361/2003 Sb.* nicméně na oficiálních internetových stránkách Policie ČR je možné najít dokument, který se věnuje vzhledu policistů, a to konkrétně jejich tetování. Dokument říká, že na vzhled příslušníka PČR jsou vzhledem ke společenskému postavení kladeny přísnější požadavky. Tyto požadavky se odrážejí právě i v oblasti tetování. Dle dokumentu se viditelným tetováním rozumí tetování, které je umístěné na takové části lidského těla, které při obvyklém výkonu služby zpravidla nejsou zakryté oděvem. Jedná se především o hlavu, krk a paže (Policie České republiky, 2017).

3.1.3 Příjímání řízení příslušníků policie ČR

V této podkapitole je představen proces přijímacího řízení příslušníků Policie ČR. Příjímání řízení je běžně zahájeno s uchazečem, který svou písemnou žádost o přijetí doručil a splňuje veškeré požadavky stanovené *zákonem č. 361/2003 Sb.* (těmto požadavkům se věnuje podkapitola 3.1.2 výše). Samotné přijímací řízení je rozděleno na několik částí, a to psychologické vyšetření, prověrku fyzické zdatnosti a komplexní zdravotní prohlídku.

Příjímání řízení začíná registrací žádosti uchazeče, po které je vyzván k osobnímu pohovoru s policejním personalistou. V rámci tohoto pohovoru je nutné předložit několik základních dokumentů: občanský průkaz a doklad o nejvyšším dosaženém vzdělání. V další fázi přijímacího řízení je uchazeč vyzván k sepsání životopisu a vyplnění osobního dotazníku a také předložení dalších dokumentů jimiž jsou: rodný list, výpis ze zdravotní dokumentace, doklad o dosavadní praxi, čestné prohlášení (uchazeč nesmí být členem žádné politické strany, členem řídicího ani kontrolního orgánu právnických osob vykonávajících podnikatelskou činnost, uchazeč také nesmí provozovat živnost ani žádnou další výdělečnou činnost) a souhlas s poskytnutím a zpracováním osobních údajů (Policie České republiky, nedatováno).

V průběhu přijímacího řízení mají obě strany samozřejmě možnost z tohoto řízení vystoupit. Uchazeči jsou o výsledku vyrozuměni písemně. Taktéž údaje nepřijatých uchazečů bývají standardně uchovávány ještě tři roky předtím, než jsou zničeny. Pokud účastník v průběhu těchto tří let opět žádá o přijetí, je zohledněn právě tento osobní spis, který je policii uchováván (Policie České republiky, nedatováno).

Psychologické vyšetření

Celé psychologické vyšetření probíhá tak, že dopoledne jednotliví uchazeči absolvují výkonové testy (jedná se o test pozornosti a test inteligence), které jsou následně vyhodnoceny systémem (popřípadě policejními psychology). Po těchto výkonových testech následují tzv. osobnostní dotazníky. V rámci další části poté absolvuje uchazeč pohovor s psychologem. Další částí je tzv. psychologické vyšetření v rámci fyzických testů, při kterých jsou jednotliví účastníci vystavováni komunikačně náročným situacím (například komunikace s nespolupracujícími lidmi). Metodou pozorování, ale i samotným rozhovorem, jsou sledovány osobnostní rysy jako je emoční stabilita, či psychosociální vyzrálost, odolnost vůči psychické zátěži apod. Samotné psychotesty není vhodné podceňovat, jelikož průměrná úspěšnost u testů osobnostní způsobilosti byla v roce 2015 pouhých 39.1 % (Tabachová, nedatováno).

Posouzení fyzické způsobilosti uchazeče

Uchazeči musí projít i testy fyzické způsobilosti, které posuzují úroveň rozvoje pohybových schopností a dovedností. Tato schopnost a dovednost je taktéž nezbytná pro výkon služby. Prověřování probíhá za účasti komise, před kterou jsou jednotlivé testy tělesné zdatnosti provedeny. Komise následně uchazeče hodnotí v jednotlivých kategoriích "splnil" nebo "nesplnil" podmínky fyzické způsobilosti k přijetí. V rámci přijímacího řízení do služebního poměru PČR jednotliví uchazeči absolvují čtyři povinné disciplíny (nadstandardní výkon v jedné z nich není důvodem k zproštění od absolvování jiné). Disciplíny jsou bodově hodnoceny a musí být provedeny stanoveným způsobem. Pro splnění kritérií je nutné celkem získat minimálně 36 bodů a z každé individuální disciplíny minimálně 4 body. Jednotlivé disciplíny jsou člunkový běh, klik vzpor ležmo (opakovaně), celomotorický test (CMT test, opakovaně) a běh na 1000 metrů (Policie České republiky, nedatováno).

Komplexní zdravotní prohlídka

Poslední částí přijímacího řízení do služby PČR je tzv. komplexní zdravotní prohlídka, při které je sledována a posuzována zdravotní způsobilost k výkonu služby. Tato kritéria jsou poměrně přísná a jejich účelem je prevence před zraněním v důsledku náročných podmínek služby policistů (Policie České republiky, nedatováno).

3.1.4 Vzdělávací zařízení u Policie ČR

Tématika vzdělávacích zařízení Policie ČR je poměrně jasně popsána na webových stránkách Policie České republiky. Vzdělávací zařízení je možné dělit na dva typy. První typ je připraven pro nově přijaté policisty, kteří jsou povinni zúčastnit se základní odborné přípravy pro výkon povolání a druhým typem jsou Policejní školy Ministerstva vnitra České republiky.

Policejní školy Ministerstva vnitra

V České republice se nachází pouze tři oficiální Policejní školy, které spravuje Ministerstvo Vnitra. Dle Ministerstva vnitra (2018) se jedná o tyto školy:

- 1) Vyšší policejní škola a Střední policejní škola Ministerstva vnitra v Praze – jedná se o školu nabízející střední odborné vzdělání s maturitní zkouškou v oboru Bezpečnostně právní činnost a vyšší odborné vzdělání v oboru Bezpečnostně právní činnost a také Dopravně bezpečnostní činnost a Přípravné trestní řízení. Tato škola nabízí také standardizované jazykové vzdělání a kvalifikační odborné kurzy.
- 2) Vyšší policejní škola a Střední policejní škola Ministerstva vnitra v Holešově – tato škola nabízí střední odborné vzdělání ve studijním oboru Bezpečnostně právní činnost a vyšší odborné vzdělání taktéž v oboru Bezpečnostně právní činnost. Kromě těchto dvou oborů škola také nabízí kvalifikační a další odbornou přípravu v různých odborných kurzech.
- 3) Policejní akademie České republiky v Praze – jedná se o vysokou školu se statutem univerzity. Tato škola nabízí prezenční a kombinované studium ve formě bakalářských, magisterských, ale i doktorských programů. Policejní akademie České republiky v Praze má momentálně dvě fakulty, a to Fakultu bezpečnostně právní a Fakultu bezpečnostního managementu.

Vzdělávací zařízení pro nově přijaté policisty

Každý nově přijatý policista je povinen zúčastnit se základní odborné přípravy nutné pro výkon povolání (dále jen „ZOP“). ZOP poté poskytuje policistům zaměření v oboru bezpečnostně-právní činnosti formou vzdělávání ve vzdělávacím zařízení Útvaru policejního vzdělávání a služební přípravy Policie České republiky ve smyslu ***zákona č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů***. ZOP je rozdělena

do čtyř částí a trvá jeden rok. Jak ZOP probíhá je možné vidět na obrázku 7 níže (Policie České republiky, nedatováno).

Obrázek 7: Základní odborná příprava

1. ČÁST	2. ČÁST	3. ČÁST	4. ČÁST
1 MĚSÍC	6 MĚSÍCŮ	3 MĚSÍCE	2 MĚSÍCE
NÁSTUPNÍ PŘÍPRAVA	ODBORNÁ PŘÍPRAVA - I. etapa	ŘÍZENÁ PRAXE	ODBORNÁ PŘÍPRAVA - II. etapa
Vojenská akademie Vyškov nebo ŠPS	vzdělávací zařízení PP ČR	ŠPS a základní útvary	"závěrečné zkoušky"

Zdroj: Policie České republiky (nedatováno)

Útvar policejního vzdělávání a služební přípravy

Naprosto nepostradatelným organizačním článkem Policie České republiky je Útvar policejního vzdělávání a služební přípravy, který funguje s celostátní působností. Podle webových stránek Policie ČR (Policie České republiky, nedatováno) je vymezen tento útvar následovně: *“Ve vymezeném rozsahu je odborným, metodicko-řídícím, kontrolním a výkonným pracovištěm. Útvar řídí policejní vzdělávání, služební přípravu a policejní sport za stanovených podmínek a zajišťuje odborné vzdělávání, potřebné pro výkon zaměstnání zaměstnanců policie. Útvar policejního vzdělávání a služební přípravy byl zřízen k 1. 7. 2015 nařízením Ministerstva vnitra č. 67/2008, kterým se zřizují útvary Policie České republiky s celostátní působností.“*

Samotný útvar zabezpečuje velké množství úkonů v rámci policejního vzdělávání a také samotné přípravy. Pro příklad je možné uvést stanovení koncepce policejního vzdělávání, stanovení a aplikace systému odborného vzdělávání, koordinování činností školních policejních středisek, koordinování veškerých sportovních aktivit policie (včetně mistrovství a mezinárodních soutěží), přípravu, schvalování a realizace vzdělávacích programů a vzdělávacích projektů, zajištění služební přípravy (včetně prověrek), spolupráce s Ministerstvem vnitra a policejními školami v České republice a přípravu projektů v rámci policejního vzdělávání, které jsou spolufinancovány pomocí mimorozpočtových prostředků (Policie České republiky, nedatováno).

Pod Útvar policejního vzdělávání a služební přípravy taktéž patří jednotlivá vzdělávací zařízení, která je možné v České republice najít. Všechna tato zařízení se trochu liší, některá poskytují pouze základní odbornou přípravu a kvalifikační kurzy pro příslušníky pořádkové služby a některá nabízejí i například kurzy MS Office nebo kurzy k získávání a zdokonalování odborné způsobilosti řidičů motorových vozidel. Dle Policie České republiky (nedatováno) se jedná o následující zařízení:

- 1) Vzdělávací zařízení Brno;
- 2) Vzdělávací zařízení Holešov;
- 3) Vzdělávací zařízení Pardubice;
- 4) Vzdělávací zařízení Praha – Ruzyně;
- 5) Vzdělávací zařízení Praha;
- 6) Vzdělávací zařízení Jihlava.

Další vzdělávací útvary PČR

Mezi další vzdělávací útvary Policie České republiky, které je nutné zmínit, patří Školní policejní střediska (neboli „ŠPS“). Tato střediska jsou zřízena v rámci krajských ředitelství PČR v rámci celé České republiky. Jejich cílem je skloubení policejní práce s praktickým výkonem nových policistů, a to během doby před služební zkouškou (Burýšková, nedatováno).

Na závěr této podkapitoly je dále vhodné zmínit Vojenskou akademii Vyškov, která také slouží k výcviku policistů, i když se nejedná o orgán Policie České republiky.

3.2 Koncepce celoživotního vzdělávání příslušníků Policie ČR

V rámci policejních rezortů jsou vydávány koncepce celoživotního vzdělávání zaměstnanců PČR a také koncepce pro vzdělávání instruktorů, lektorů a managementu, který se podílí na realizaci systému celoživotního vzdělávání policistů. Koncepce legislativně zastřešuje Ministerstvo vnitra svými nařízeními. Úplně první *Koncepce celoživotního vzdělávání příslušníků Policie České republiky* pochází z roku 2001. Aktualizovaná verze této koncepce byla schválena roku 2008 a jedná se o stále aktuální verzi. V této aktuální verzi byly zapracovány vyplývající z vývoje společnosti a kurikulární reformy ČR a také zvláště z obsahu reformy PČR (Kratochvíl, 2017).

Aktuální verze koncepce vzdělávání policistů v co nejvyšší míře využívá kapacit subjektů a odborníků, a to v oblasti právě vzdělávání a poté respektuje pravidla resortu v oblasti rozpočtových možností. Primárním cílem koncepce vzdělávání policistů je určení systému vzdělávání policistů. Tento systém je jakousi zárukou dostatečné odborné kvalifikace jednotlivých policistů pro výkon služby v celém svém životním cyklu, tedy od přijetí do poměru až do doby ukončení poměru. Systém se také soustředí na kariérní růst policistů (Ministerstvo vnitra České republiky, 2008).

Koncepce je rozdělena do tří základních částí a závěru. První část je analytická, druhá část je návrhová a třetí část je samotný návrh realizace v rámci dlouhodobých a krátkodobých opatření.

3.2.1 Analytická část

V první neboli analytické části koncepce se Ministerstvo vnitra (2008) věnuje:

- 1) Základní údaje – pro to, aby mohl samotný systém celoživotního vzdělávání policistů vzniknout, bylo důležitých několik statistických údajů (týkajících se počtu systemizovaných tabulkových míst policistů, jejich obsazenosti a plnění kvalifikačních předpokladů pro výkon jednotlivých funkcí).
- 2) Vliv legislativních změn na dosavadní systém vzdělávání policistů – podkapitola pojednává o změně týkající se veškerých požadavků na kvalifikace jednotlivých uchazečů či příslušníků všech bezpečnostních sborů (včetně PČR). Tato změna byla vyvolána *Zákonem č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů*. Zákon vstoupil v platnost 1. 1. 2007.
- 3) Institucionální zabezpečení – tato podkapitola koncepce se věnuje především jednotlivým institucím, a tedy profesní přípravě policistů. Jednotlivým vzdělávacím zařízením se věnuje podrobněji podkapitola 3.1.4 výše.
- 4) Mezinárodní spolupráce – v této části koncepce je zmíněno zaměření na zahraniční spolupráci, a to jak systémové řešení v oblasti celoživotního vzdělávání, ale i riziko vyplývající z analýz bezpečnostní situace ČR, nebo problematiky mezinárodního zločinu apod. Mezinárodní spolupráce probíhá za pomoci multilaterální spolupráce (např. European Police College – síť policejních vzdělávacích institucí, nebo Mitteleuropäische Polizeiakademie – koncipována jako mezinárodní vzdělávací

cyklus pro policisty) anebo bilaterální spolupráce (Norské království, USA, Holandsko).

- 5) Finanční zabezpečení – koncepce zde řeší samotné financování vzdělávání příslušníků PČR, které je hrazeno z rozpočtu resortu Ministerstva vnitra. Veškeré školy Ministerstva vnitra (včetně Policejní akademie ČR) mají statut organizačních složek státu, a to ze **Zákona č. 219/2000 Sb., o majetku České republiky a jejím vystupování v právních vztazích**. Školní policejní střediska a jiné vzdělávání policistů (v gesci organizačních celků podřízených Policejnímu prezidiu ČR) je financováno prostřednictvím útvarů ekonomického zabezpečení PČR. Samotná koncepce poté uvádí základní údaje o financování VPŠ a SPŠ MV v jedné ze svých příloh.

3.2.2 Návrhová část

V této části koncepce celoživotního vzdělávání policie je vytvořen samotný návrh této koncepce. Jednotlivé popsání části jsou zmíněny níže. Stručně jsou popsány pouze některé ze základních částí této návrhové části, a to především z toho důvodu, že tato práce neposkytuje dostatečný prostor k jejich podrobné analýze.

- 1) Základní filozofie vzdělávání policistů – v této části koncepce nově určuje požadavky na policistu, charakterizuje nový navrhovaný systém, ale věnuje se také základním principům užívaným při vzdělávání policistů (Ministerstvo vnitra České republiky, 2008).
- 2) Charakteristika navrhovaného systému vzdělávání – tato charakteristika říká, že systém vzdělávání zahrnuje:
 - a) kvalifikační přípravu,
 - b) další odbornou přípravu,
 - c) přípravu na vykonání služební zkoušky,
 - d) systém manažerského vzdělávání (Ministerstvo vnitra České republiky, 2008).
- 3) Cíle vzdělávání v jednotlivých oblastech – v této podkapitole návrhové části jsou popsány jednotlivé úpravy, co se cílů vzdělávání týče (Ministerstvo vnitra České republiky, 2008).

- 4) Obsah vzdělávání, délka a forma studia (Ministerstvo vnitra České republiky, 2008).
- 5) Institucionální zajištění navrhovaného systému (Ministerstvo vnitra České republiky, 2008).
- 6) Nový systém řízení a koordinace vzdělávacího systému (Ministerstvo vnitra České republiky, 2008).
- 7) Finanční zabezpečení (Ministerstvo vnitra České republiky, 2008).

3.2.3 Návrh realizace

V této části koncepce vychází z výše uvedených východisek a zavádí tedy krátkodobá a dlouhodobá opatření, která je nutné naplňovat v rámci hlavních zásad (mezi zásady patří například – otevřenost a transparentnost, vzdělávání a výcvik založený na hodnotách pluralitní demokracie, používání nejmodernějších a nejefektivnějších pedagogických metod a forem apod.) (Ministerstvo vnitra České republiky, 2008).

Krátkodobá opatření

V této části závěrečné práce je zmíněno pouze několik vybraných opatření:

- 1) Analyzování rizik, která jsou spojená s podfinancováním běžných výdajů škol a přijetí odpovídajících opatření. Za toto opatření zodpovídají školy samotné a také OVSPŠ (Ministerstvo vnitra České republiky, 2008).
- 2) Předložení koncepce jazykového vzdělávání pro Policii ČR. Za toto opatření je zodpovědné samotné Policejní prezidium, OVSPŠ a MV (Ministerstvo vnitra České republiky, 2008).
- 3) Rozdělení Policejní akademie ČR v Praze na dvě fakulty – Fakultu bezpečnostně právní a Fakultu bezpečnostního managementu, zde zodpovědnost náleží samotné Policejní akademii ČR (Ministerstvo vnitra České republiky, 2008).

Dlouhodobá opatření

V této části závěrečné práce je zmíněno pouze několik vybraných opatření:

- 1) Zkvalitnit metodické řízení, koordinaci a kontrolu činnosti subjektů vzdělávání a výcviku, které jsou v podřízenosti útvarů Policie ČR. Za toto opatření odpovídá Policejní prezidium a jedná se o opatření, které se tvoří průběžně (Ministerstvo vnitra České republiky, 2008).

- 2) Poskytovat informace (včetně elektronické podoby) o aktuálních vzdělávacích programech a dalších aktivitách jak služebním funkcionářům, tak všem policistům. Opět se jedná o průběžně tvořené opatření, za které zodpovídá samotné Policejní prezidium (Ministerstvo vnitra České republiky, 2008).
- 3) Zavádět a uplatňovat v nástupní přípravě i specializačních kurzech realizovaných ve VPŠ a SPŠ MV aktivační a praktické metody výuky vzdělávání dospělých. Dále věnovat pozornost rozvoji moderních výukových metod, např. distančnímu vzdělávání a využití informačních technologií. Za toto dlouhodobé opatření jsou zodpovědné samotné školy, a opět se jedná o průběžné opatření (Ministerstvo vnitra České republiky, 2008).
- 4) Zaměřovat zahraniční spolupráci v oblasti vzdělávání a výcviku policistů na zkvalitňování policejní práce se zřetelem na rizika vyplývající z analýz bezpečnosti. Za opatření zodpovídá OVSPŠ a jedná se opět o průběžné opatření (Ministerstvo vnitra České republiky, 2008).

3.3 Celoživotní vzdělávání v rámci Krajského ředitelství policie hl. m. Prahy

V této podkapitole se práce věnuje několika vybraným příkladům celoživotního vzdělávání u policie Krajského ředitelství policie hl. m. Prahy. Práce stručně analyzuje vybrané kurzy. Krajské ředitelství policie hl. města Prahy přijímá každý rok několik programů celoživotního vzdělávání, které jsou vždy omezené určitým časovým obdobím (např. leden – březen 2020). Tyto programy bývají zpravidla schváleny přibližně 2 měsíce před samotným programovým obdobím. Mezi základní společná pravidla pro všechny vzdělávací akce patří:

- 1) Účast na workshopech (seminářích) je dobrovolná a je považována za výkon služby.
- 2) Přihlášení na jednotlivé vzdělávací akce je možné po předchozím souhlasu nadřízeného.

Program semináře je určen pouze pro policisty a občanské zaměstnance KŘP hl. m. Prahy a Obvodního ředitelství I-IV včetně jednotlivých MOP v rámci KŘP hl. m. Prahy. Pokud v programu semináře není stanoveno jinak veškeré workshopy či semináře probíhají na Krajském ředitelství hl. m. Prahy (Kongresová č.2, Praha 4).

Cílem celoživotního vzdělávání je předání zkušeností z výkonu služby, a to zejména v rámci trestního řízení, prohloubení vědomostí z práva, psychologie, sociologie, zdravotnictví, soudního lékařství a dalších oblastí, které přispějí ke zkvalitnění služby. Semináře a workshopy také přispívají k vlastnímu rozvoji účastníků, předcházení syndromu vyhoření a zlepšování mezilidských vztahů na pracovišti.

Níže jsou uvedeny pouze některé vybrané semináře z mnoha dostupných.

3.3.1 Kazuistický seminář

Probíhá tzv. prezenční formou vzdělávání. V průběhu semináře jsou zpracovány jednotlivé případy z praxe tzv. případové studie. Účastníci semináře se společně s lektorem snaží vždy jednu tuto případovou studii zpracovat.

Jedná se o seminář, který trvá zpravidla 210 minut, během kterých je vždy určité cílové skupině, která je omezena počtem účastníků, kterých je u těchto seminářů zpravidla 5 nebo 25 (dle závažnosti a šířky cílové skupiny) představen některý z komplikovaných případů samotnými jeho řešiteli. Příkladem může být práce s oběťmi trestných činů s problematikou promlčecích lhůt a postupů policie v případě promlčeného trestného činu a také, jak dané postupy uplatnit, aby vedly k odsouzení pachatele. Dalším příkladem může být odsouzení pachatelů na základě nepřímých důkazů jako jsou například záznamy a údaje o telekomunikačním provozu, záznamy kamerových systémů a mezinárodní policejní spolupráce.

3.3.2 Specializační kurz – „Výslech dětského svědka“

Jedná se o kurz, který je rozložen do dvou samostatných částí. První část kurzu je určena policistům – specialistům s cílem prohloubení odborných znalostí účastníků kurzu v oblasti výslechu dětského účastníka trestního řízení, obranných mechanismů dětské oběti, syndromu CAN (Child Abuse and Neglect – syndrom týraného, zneužívaného a zanedbávaného dítěte), typologie pachatelů mravnostní trestné činnosti. Dalším cílem je také získat praktické dovednosti k využívání speciální výslechové místnosti za využití moderních metod taktiky výslechu. Součástí první části kurzu je i praktická část, při které jsou představeny příklady dobré a špatné praxe v modelových situacích. Dále je taktéž představena příprava výslechu a poučení dětí. Cílovou skupinou jsou Policisté SKPV

zařazení na úseku odhalování a vyšetřování mravnostní trestné činnosti páchané na dětech a mající absolvován specializační kurz SKPV P/0198 s názvem Trestní řízení, anebo ekvivalentní program. Druhá část kurzu představuje pokračování prvního kurzu a vznikla na základě požadavků jednotlivých účastníků, kteří si tuto druhou část ve zpětné vazbě vyžádali (z důvodu potřeby dalších specifických témat). Cílem této druhé části tedy bylo další rozvinutí odborné způsobilosti, zkušeností a dovedností jednotlivých policistů, kteří přicházejí do styku s oběťmi trestných činů (zvláště zranitelnými dětmi). Kurz zahrnuje osvojení poznatků z dětské psychopatologie, trestního práva a sociálně právní ochrany dětí. Mimo to ovšem taktéž znalecké zkoumání různých oborů včetně dětské gynekologie. Kurz byl označen za akreditovaný vzdělávací program a jeho absolvování se zaznamenává do systému EKIS (Ekonomický informační systém Ministerstva vnitra).

3.3.3 Zajišťování dat z telekomunikačních zařízení – současné možnosti novinky

Náplň tohoto semináře lze shrnout do několika následujících bodů:

- 1) Jak ideálně zajistit mobilní telefon nebo jiné telekomunikační zařízení tak, aby nedošlo ke ztrátě dat či manipulaci s obsahem uživatelských dat po zajištění takového zařízení.
- 2) Šifrování obsahu mobilních telefonů, význam bezpečnostního kódu telefonu pro zajištění dat a možnosti překonání bezpečnostního kódu.
- 3) Co lze v současné době zajistit z mobilních telefonů, včetně praktické ukázky dle současných možností.
- 4) Zajištění dat ze vzdálených úložišť, cloudů, technické možnosti a současná legislativa.
- 5) Praktické ukázky a diskuze.

Do cílové skupiny tohoto semináře opět patří všichni policisté KŘP hl. m. Praha, OŘP Praha I-IV (SKPV+ MOP). Seminář bývá realizován pro čtyřicet účastníků. Předpokládaná délka semináře bývá 210 minut a lektorem je vždy odborník z oblasti kybernetiky.

3.3.4 Jóga smíchu

Jedním z poměrně odlehčujících seminářů je tzv. Jóga smíchu, která je založená na vědeckém faktu, že každý se může smát i bez důvodu, vtipu, humoru, komedie či jiných

vnějších podmínkách. Samotný princip spočívá v tom, že lidské tělo není schopno rozlišit cvičený smích od smíchu spontánního. Tedy i dopady cvičeného smíchu jsou naprosto shodné s dopady smíchu spontánního. Lidská mysl tento fakt rozlišit umí tělo však ne. Smích je přirozeným a nejlevnějším lékem.

Samotný seminář je rozdělen na dvě části, kde během první části jsou účastníci seznámeni s teorií a také mají možnost si vyzkoušet různé cviky k rozpoznání, co je k smíchu vede a co naopak smích brzdí. Ve druhé části poté samotní účastníci zkouší meditaci smíchu v leže. Jedná se o tzv. prožitkový seminář. Cílovou skupinou tohoto semináře jsou všichni policisté a OZ KŘP hl. .m Prahy, OŘP Praha I-IV, včetně MOP a maximální počet účastníků semináře je 16.

3.3.5 Kriminální technika

Seminář kriminální technika je určen pro policisty, kteří mají zájem se seznámit s možnostmi a postupy v oblasti kriminální techniky při ohledání konkrétních míst událostí. Jednou ze součástí tohoto semináře je seznámení se s systémem kriminální techniky v PČR v zaměření na ohledávání místa činu – algoritmus + zajištění + fotodokumentace + srovnávací materiál. Modelové situace – nejčastější trestná činnost v působnosti MOP – okruh předpokládaných stop + jejich správné vyhledání a zajištění. Součástí semináře je také vybavení kriminálního kufru a praktické vyzkoušení vyhledávání a zajišťování různých druhů stop a diskuze s účastníky. Seminář běžně probíhá pro 30 účastníků a cílovou skupinou jsou policisté zařazení na jednotlivých MOP OŘP I-IV, případně na SKPV. Účastníci se na začátku rozdělí do skupin po pěti účastnících – jsou určeny pomůcky, které jednotliví účastníci musí mít (fotoaparát, gumové rukavice, psací potřeby, jeden notebook do skupinky a pracovní oděv).

4 VZDĚLÁVÁNÍ POLICISTŮ VE SVĚTĚ

V této kapitole se práce věnuje pohledu na problematiku vzdělávání příslušníků policie v různých zemích světa. Kapitola poskytuje čtenáři pohled na jiné systémy, než je pouze Česká republika a čtenář si poté může vytvořit vlastní názor na situaci v České republice. Poznanky z níže uvedených zemí byly uvedeny a interpretovány z důvodu inspirativního.

4.1 Kanada

Kanadská ústava rozděluje vládní odpovědnost mezi federální vládu a jednotlivé provinční vlády. Podle ústavy je policie v Kanadě provinční zodpovědností. Většina městských oblastí má oprávnění spravovat svou vlastní policejní sílu. Taktéž ovšem existuje tzv. Royal Canadian Mounted Police, která je jakousi obdobou FBI a jejím hlavním úkolem je vymáhání federálního zákona. V roce 2016 bylo v Kanadě evidováno 68 773 policistů (to představuje přibližně 182 policistů na 100 000 obyvatel). Ženy tvoří 21 % všech policistů (Khelashvili a Dekanoidze, 2018).

Co se policejního vzdělávání a tréninku týče, většinou jsou tyto dvě části oddělené. V Kanadě není možné najít žádnou policejní školu, na které by bylo možné získat vysokoškolský titul. Průměrná délka tréninkových programů kadetů se pohybuje mezi 12–26 týdny. Samotný trénink nových policistů probíhá ve dvou různých modelech – pre-employment, anebo post-employment v závislosti na jednotlivých provinciích. Školení či trénink nových policistů je poté řízeno policejní legislativou jednotlivých provincií a neexistuje žádný národní standard, či národní kontrola. V Kanadě také existuje několik vysokých škol (univerzit), které uznávají policejní výcvikové kurzy a mohou za ně jednotlivým policistům na základě jejich školení a zkušeností udělat určitý počet jakýchsi kreditových poukázek. K roku 2016 v Kanadě existovalo 14 institucí, které poskytovaly policejní školení. Pro Royal Canadian Mounted Police poté existuje pouze jedna výcviková akademie s názvem Depot division for the RCMP. Některé vysoké školy (univerzity) mohou také poskytovat základní, ale i specializovaný výcvik pro různé policejní síly (Khelashvili a Dekanoidze, 2018).

Pro to, aby se uchazeč mohl v Kanadě stát policistou, musí dle Khelashviliho a Dekanoidzeho (2018) splnit několik základních podmínek (podobně jako v České republice):

- 1) Věk minimálně 19 let (Royal Canadian Mounted Police 21 let),
- 2) státní občanství nebo trvalý pobyt,
- 3) absolvovaná střední škola,
- 4) základní trénink a výcvik v terénu.

4.2 Rakousko

Podle rakouské ústavy je za vnitřní bezpečnost země (veřejná bezpečnost, prevence kriminality, bezpečnost silničního provozu) zodpovědné Ministerstvo vnitra. Rakouské Ministerstvo vnitra zaměstnávalo k roku 2016 celkem 32 700 zaměstnanců, z kterých bylo 28 000 policistů (přibližně 316 policistů na 100 000 obyvatel). V celém Rakousku existuje pouze jedna federální policie. Rakousko má 9 spolkových zemí (Vorarlberg, Tyrol, Styria, Salzburg, Carinthia, Upper Austria, Lower Austria, Vienna a Burgenland). V každé z těchto spolkových zemí existuje samostatné regionální policejní ředitelství. Tato regionální policejní ředitelství jsou zodpovědná za organizaci policejní služby v rámci jednotlivých spolkových zemí. Tato ředitelství se poté ještě dále dělí na policejní okresy nebo města, ve kterých se nachází – jednotlivé policejní stanice jsou poté řízeny právě těmito policejními okresy či městy. K roku 2016 bylo možné v Rakousku najít přes 800 policejních stanic a více než 80 specializovaných stanic. Policie v Rakousku dále řeší také problematiku nelegální migrace. Dalšími policejními službami je například dopravní policie, kriminální policie, federální zpravodajská služba apod. (Khelashvili a Dekanoidze, 2018).

Rakouský kariérní systém policistů má tři úrovně a policejní služba je otevřena pouze lidem s rakouským občanstvím. Důležitým bodem kariérního systému je to, že každý policista (bez ohledu na úroveň vzdělání) musí začít na základní úrovni. Povýšení poté přichází až po výběrovém řízení a strávené minimální době služby na příslušné úrovni a také absolvování školení nebo kurzu na příslušnou úroveň. V Rakousku existuje jedna hlavní policejní vzdělávací instituce, kterou je Sicherheitsakademie (dále jen „SIAK“). Škola je součástí Ministerstva vnitra a je zodpovědná za veškerý trénink a vzdělávací aktivity pro jednotlivé strážníky, ale také pro další úředníky ministerstva vnitra. SIAK má celkem 11 školících

středisek, která jsou zřízena v jednotlivých spolkových zemích. Největší tréninkové centrum se nachází ve Vídni. SIAK je financován z centrálního rozpočtu Ministerstva vnitra (Khelashvili a Dekanoidze, 2018).

Pro to, aby se občan Rakouska mohl stát policistou, musí dle Khelashviliho a Dekanoidze (2018) splnit několik základních požadavků:

- 1) Rakouské občanství,
- 2) fyzická zdatnost prokázaná při fyzických zkouškách,
- 3) osobnostní a profesní vhodnost (bezpečnostní prověrka apod.),
- 4) minimální věk 18 let,
- 5) úspěšně ukončené odborné vzdělání nebo střední škola,
- 6) úspěšné složení zkoušek (psychologický test, test jazyka apod.).

4.3 Chorvatsko

Chorvatská policie je národní policejní sbor, který je složen téměř z 20 000 příslušníků (cca 492 policistů na 100 000 obyvatel). Chorvatsko si prošlo velmi obtížným přechodem z komunistického režimu na režim demokratický, který byl ovlivněn rozpadem bývalé Jugoslávie. Velká řada reforem, kterými si Chorvatsko prošlo, poté směřovala k rozvoji demokratických hodnot a posílení pozice právního státu. V současné době je tzv. Generální ředitelství policie spravováno Ministerstvem vnitra a policie je vedena Generálním policejním ředitelem (Khelashvili a Dekanoidze, 2018).

Policejní vzdělávání v Chorvatsku je centralizované a je za něj zodpovědná Policejní akademie, která se nachází v Záhřebu, což je jediná instituce, které je zodpovědná za policejní vzdělávání. Policejní akademie je od roku 2006 jednou z organizačních složek Národního policejního ředitelství, které spadá pod Ministerstvo vnitra. Ministerstvo vnitra taktéž Policejní akademii financuje a sám ministr vnitra jmenuje Ředitele policejní akademie (Khelashvili a Dekanoidze, 2018).

4.4 Německo

Po druhé světové válce měla být hlavní zásadou německé policie decentralizace. Policejní moc nikdy tedy neměla být kontrolována jednou politickou silou. V tuto chvíli je možné v Německu pozorovat dva různé typy policejní síly: „Federal Police“ a „Land Police“.

Celkem má Německo k roku 2020 něco okolo 320 000 policistů (tedy přibližně 385 policistů na 100 000 obyvatel). Z těchto 320 000 policistů přibližně 80 % pracuje pod jednotlivými spolkovými zeměmi, kterých je celkem 16 a zbývajících přibližně 20 % policistů je poté pod federálním velením. V Německu existuje pouze jeden trestní zákoník a jeden trestní řád. Policie a její jurisdikce spadá pod jednotlivé spolkové země. Existuje tedy velké množství různých organizačních struktur a edukačních modelů. Policie je v Německu přísně oddělena od armády a systému soudnictví (Khelashvili a Dekanoidze, 2018).

Jak již bylo řečeno výše, policie spadá pod jednotlivé spolkové země, a i samotný výcvik uchazečů (ta část, která není upravena zákonem) se tedy liší. V Německu podobně jako ve výše zmíněném Rakousku musí každý policista začít od úplného začátku. Například v případě Saska je možné si vybrat mezi dvěma variantami. První variantou je poddůstojnický sbor (základní kurz trvá 2,5 roku a realizuje se na odborné pořádkové škole v Lipsku, po dobu studia je policista placen). Druhou možností je poté důstojnická kariéra. Zde je každý uchazeč povinen vystudovat bakalářský program na Vysoké škole Saské policie v Rothenburgu. Celý program náboru nových uchazečů v Sasku je řízen centrálně a funguje na principu „výběr těch nejlepších“. O samotném přijetí tedy nerozhoduje pouze splnění přijímacího řízení, ale také překonání ostatních účastníků (Redakce Policista, 2014).

Veškerí uchazeči o místo policisty v Německu musí dle Khelashviliho a Dekanoidze (2018) splnit tyto požadavky:

- 1) Občanství v EU,
- 2) minimálně 11 dokončených let školy, pro školy s maturitou poté dokončená maturita,
- 3) IQ testy a psychologické testy,
- 4) testy z gramatiky německého jazyka,
- 5) fyzické testy a zdravotní způsobilost,
- 6) bezpečnostní prověrku.

4.5 Závěr kapitoly

V této kapitole byly analyzovány některé policejní sbory mimo Českou republiku. Pro srovnání byla vytvořena tabulka, ze které je patrné, které země mají více anebo méně policistů na 100 000 obyvatel (viz tabulka 1 níže).

Tabulka 1: Počet policistů na 100 000 obyvatel ve vybraných zemích

Země	Počet policistů	Počet obyvatel	Policistů/ 100 000 obyvatel
Chorvatsko	20 000	4 060 000	492,61
Německo	320 000	83 020 000	385,45
Česká republika	40 228	10 700 000	375,96
Rakousko	28 000	8 860 000	316,03
Kanada	68 773	37 600 000	182,91

Zdroj: Vlastní zpracování

Z tabulky 1 je patrné, že nejvíce policistů na 100 000 obyvatel má právě Chorvatsko. To je pravděpodobně možné přisoudit komplikovanému přechodu z komunistického režimu na demokratický režim. Nejméně má naopak Kanada, kde se opět nejedná o překvapení. Kanada se běžně umísťuje velmi vysoko v žebříčku nejmírumilovnějších zemí světa. Česká republika se s počtem téměř 376 policistů na 100 000 obyvatel řadí velmi blízko k Německu.

5 VÝZKUM MOTIVACE POLICISTŮ K DALŠÍMU VZDĚLÁVÁNÍ

Úvodní kapitola praktické části diplomové práce se věnuje kvantitativnímu výzkumnému šetření, které má za úkol analyzovat motivaci příslušníků Policie České republiky k dalšímu vzdělávání ze strany služebních funkcionářů a dále zjistit, jaký přístup mají samotní příslušníci Policie České republiky k dalšímu vzdělávání. V samotném úvodu této kapitoly jsou stanoveny hypotézy, které budou buďto verifikovány či falzifikovány. Dále je v rámci této kapitoly představena charakteristika výzkumného souboru. Následně je provedena analýza a vyhodnocení získaných dat, na základě kterých jsou poté vyhodnoceny stanovené hypotézy. V závěru kapitoly je uvedena diskuze výsledků a shrnutí.

5.1 Výzkumný design, cíl výzkumu a stanovení hypotéz

V diplomové práci byla použita kvantitativní metodologie (s aplikací techniky dotazování, tj. s využitím dotazníkového šetření).

Cílem výzkumného šetření bylo zjištění úrovně vzdělání policistů, jejich přístup k dalšímu vzdělávání, zdali jsou motivováni k dalšímu vzdělávání, z jakého důvodu se rozhodli pro další vzdělávání, jakou formu a oblast dalšího vzdělávání preferují. Dalším důležitým zjištěním má být, o jaký vzdělávací program či oblast dalšího vzdělávání by policisté měli zájem, kdy z tohoto výstupu bude navržen vzdělávací program.

Na začátku výzkumného šetření byly stanoveny níže uvedené hypotézy, které budou v průběhu výzkumného šetření ověřovány (verifikovány/falzifikovány).

Hypotéza č. 1 – Policisté s praxí od 6 let do 15 let jsou více motivováni k dalšímu vzdělávání než policisté s praxí 16let a více.

Hypotéza č. 2 – Policisté s praxí od 6 let do 15 let preferují jako formu dalšího vzdělávání distanční formu, oproti tomu policisté s praxí 16 let a více preferují osobní účast na dalším vzdělávání.

Hypotéza č. 3 – Policisté s praxí od 6 let do 15 let se dále vzdělávají z důvodu možnosti kariérního růstu u PČR, oproti tomu policisté s praxí 16 let a více se dále vzdělávají z důvodu zvyšování odbornosti či seberealizace.

5.2 Charakteristika výzkumného souboru

Výzkumné šetření bylo prováděno na útvarech Policie ČR ve služebním obvodu Praha III. Celkem bylo vyhotoveno a rozvezeno 200 dotazníků mezi náhodně vybrané místní oddělení a oddělení Služby kriminální policie a vyšetřování. Počet dotazníku byl rovnoměrně rozdělen mezi tyto typy útvarů PČR.

Místní oddělení policie – jedná se základní útvar Police ČR, který zajišťuje veřejný pořádek, dohlíží na dodržování právních předpisů. Jedná se o útvar, který primárně za PČR přijímá oznámení od občanů. Na útvaru se vede přestupkové a trestní řízení.

Služba kriminální policie a vyšetřování – jedná se o útvar Policie ČR, který prověřuje, vyšetřuje a objasňuje trestnou činnost. Převážně závažnější trestnou činnost, či trestnou činnost organizované skupiny. Tento útvar také koná prověřování trestné činnosti z vlastní iniciativy.

5.3 Analýza a vyhodnocení získaných dat

V této části diplomové práce je provedena analýza jednotlivých otázek z výzkumného šetření. Celkem bylo rozvezeno 200 dotazníků. Do daného termínu se vrátilo 174 dotazníků. Z tohoto počtu bylo 31 dotazníků vyplněno chybně, a tak byly vyřazeny.

Otázka č. 1 - Jsi muž či žena?

Z vyhodnocení této otázky je patrné, že většina policistů jsou muži. Procentuální zastoupení mužů je 90,2 % a procentuální zastoupení žen je 9,8 % ve 143 odpovědích, což je poměrný rozdíl. Toto zjištění je poměrně překvapivé, jelikož v současné době nastupuje k PČR více žen. Avšak je nutno přihlídnout k tomu, že výzkumné šetření bylo prováděno pouze na útvarech Služby kriminální policie a vyšetřování a Místních oddělení. U policie ženy spíše pracují u Služby dopravní policie.

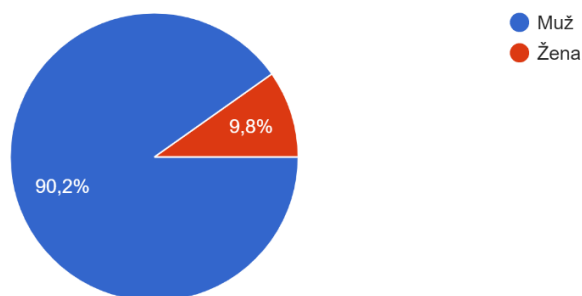
Tabulka 2: Vyhodnocení otázky č. 1

Pohlaví	Absolutní četnost	Relativní četnost (%)
Muž	129	90,2
Žena	14	9,8
Celkem	143	100

Zdroj: Vlastní zpracování

Obrázek 8: Graf k otázce č. 1

Jsi muž či žena ?
143 odpovědí



Zdroj: Vlastní zpracování

Otázka č. 2 - Jaké je tvé dosažené vzdělání?

Z vyhodnocení této otázky je patrné, že většina policistů má vysokoškolské vzdělání. V procentuálním vyjádření se jedná o 59,5 % vysokoškolsky vzdělaných policistů ku 40,6 % středoškolsky vzdělaným policistům. Tento fakt příkládám k tomu, že policisté studují vysoké školy z důvodu možného kariérního růstu.

Tabulka 3: Vyhodnocení otázky č. 2

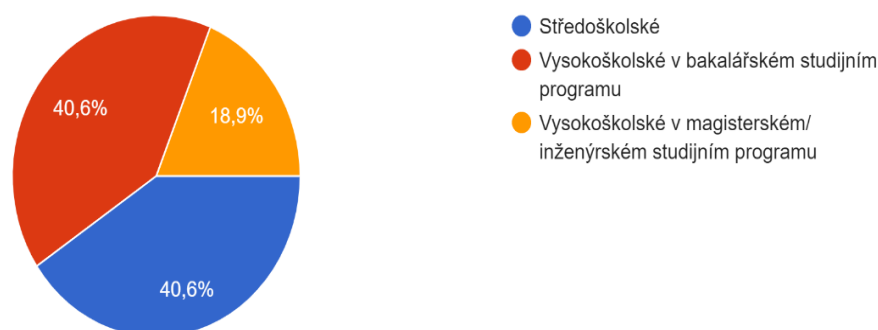
Dosažené vzdělání	Absolutní četnost	Relativní četnost (%)
Středoškolské	58	40,6
Vysokoškolské - bakalářské	58	40,6
Vysokoškolské – magisterské/inženýrské	27	18,9
Celkem	143	100

Zdroj: Vlastní zpracování

Obrázek 9: Graf k otázce č. 2

Jaké je tvé dosažené vzdělání?

143 odpovědí



Zdroj: Vlastní zpracování

Otázka č. 3 - Jaký je tvůj věk?

Z vyhodnocení otázky je patrné, že největší část policistů je ve věku 26–47 let. V procentuálním vyjádření je 54,5 % procent policistů ve věku 37–47 let, 27 % policistů je ve věku 26–36 let, 2,6 % policistů je ve věku 61 let a více, 2,1 % policistů je ve věku do 25 let. Z tohoto výsledku se lze domnívat, že odchod policistů z důvodu věkové hranice je vyšší než nově nastupující policisté ve věku do 25 let. Maximální věková hranice pro policistu je 65 let věku, při dosažení této věkové hranice musí policista odejít ze služebního poměru.

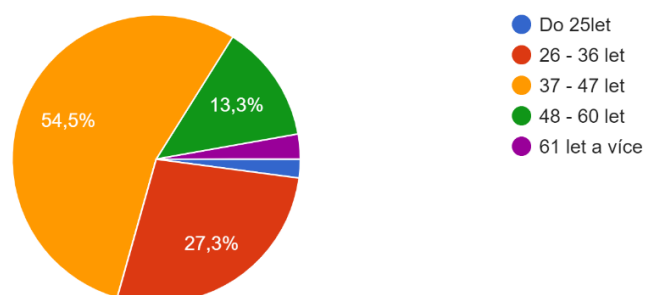
Tabulka 4: Vyhodnocení otázky č. 3

Věk	Absolutní četnost	Relativní četnost (%)
Do 25 let	3	2,1
26–36 let	39	27,3
37–47 let	78	54,5
48–60 let	19	13,3
61 let a více	4	2,8
Celkem	143	100

Zdroj: Vlastní zpracování

Obrázek 10: Graf k otázce č. 3

Jaký je tvůj věk
143 odpovědí



Zdroj: Vlastní zpracování

Otázka č. 4 - Jak dlouho sloužíš u PČR?

Z vyhodnocení této otázky je patrné, že většina policistů slouží u policie v rozmezí 16 a více let. V procentuálním zastoupení se jedná o 30,8 % policistů sloužících 16–20 let, 28 % policistů slouží 21 a více let, 18,9 % policistů slouží 10–15 let, 14,7 % policistů slouží 6–9 let, 7,7 % policistů slouží do 5 let. Z vyhodnocení této otázky opět lze říci, že počet nově nastupujících policistů není velký. 58,8 % policistů slouží v rozmezí 16 a více let, tedy mají výsluhové nároky. Logicky tak hrozí oslabení policejního sboru.

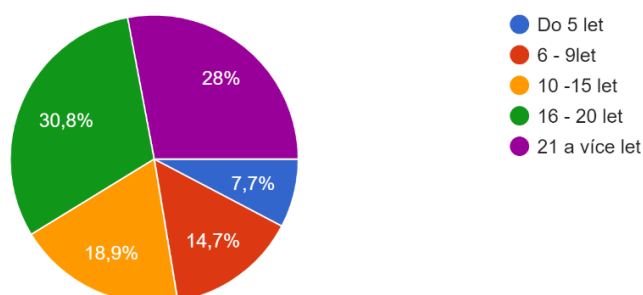
Tabulka 5: Vyhodnocení otázky č. 4

Praxe	Absolutní četnost	Relativní četnost (%)
Do 5 let	11	7,7
6–9 let	21	14,7
10–15 let	27	18,9
16–20 let	44	30,8
21 let a více	40	28
Celkem	143	100

Zdroj: Vlastní zpracování

Obrázek 11: Graf k otázce č. 4

Jak dlouho sloužíš u PČR
143 odpovědí



Zdroj: Vlastní zpracování

Otázka č. 5 - Na jakém útvaru jsi zařazen?

Vyhodnocením této otázky bylo zjištěno, 53,1 % policistů je zařazeno na útvaru SKPV a 46,9 % policistů je zařazeno na MOP. Téměř bylo zachováno rovnoměrné rozložení výzkumného šetření mezi oběma útvary.

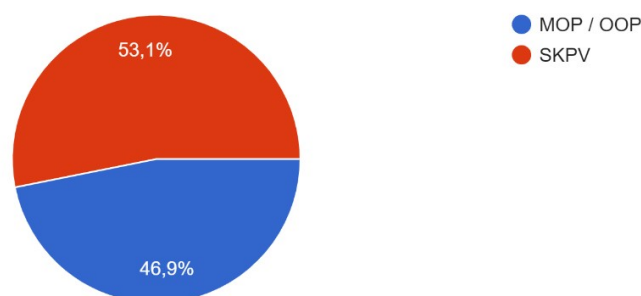
Tabulka 6: Vyhodnocení otázky č. 5

Služební zařazení	Absolutní četnost	Relativní četnost (%)
MOP	67	46,9
SKPV	76	53,1
Celkem	143	100

Zdroj: Vlastní zpracování

Obrázek 12: Graf k otázce č. 5

Na jakém útvaru jsi zařazen?
143 odpovědí



Zdroj: Vlastní zpracování

Otázka č. 6 - Víš o tom, že jsou u PČR nabízeny kurzy celoživotního vzdělávání?

Z vyhodnocení této otázky je patrná povědomost o nabízených kurzech celoživotního vzdělávání u PČR. V procentuálním vyjádření 91,6 % policistů uvedlo, že ví o nabídce kurzů celoživotního vzdělávání u PČR, oproti tomu 8,4 % policistů uvedlo, že neví o nabídce kurzů celoživotního vzdělávání u PČR. Z vyhodnocení je tedy patrné, že informovanost o celoživotním vzdělávání u PČR je na dobré úrovni.

Tabulka 7: Vyhodnocení otázky č. 6

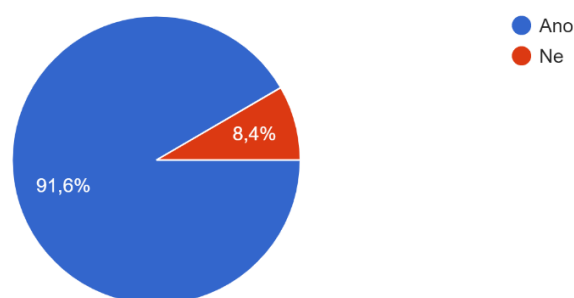
Povědomí o nabídce kurzů	Absolutní četnost	Relativní četnost (%)
Ano	131	91,6
Ne	12	8,4
Celkem	143	100

Zdroj: Vlastní zpracování

Obrázek 13: Graf k otázce č. 6

Viš o tom, že jsou u PČR nabízeny kurzy celoživotního vzdělávání?

143 odpovědí



Zdroj: Vlastní zpracování

Otázka č. 7 - Z jakého důvodu jsi se rozhodl pro další profesní vzdělávání / celoživotní vzdělávání?

Z vyhodnocení této otázky bylo zjištěno většina policistů se rozhodla pro další vzdělávání z důvodu zvyšování odbornosti a dále z důvodu kariérního růstu u PČR. V procentuálním vyjádření uvedlo 43,4 % policistů jako důvod dalšího vzdělávání zvyšování odbornosti či seberealizace, oproti tomu 42,7 % policistů uvedlo jako důvod dalšího vzdělávání kariérní růst u PČR, 11,9 % policistů uvedlo jako důvod k dalšímu vzdělávání jiný důvod, 2,1 % policistů uvedlo jako důvod k dalšímu vzdělávání možnost kariéry v jiném zaměstnání. Překvapivá je hodnota 43,4 % policistů, kteří uvedli jako důvod k dalšímu vzdělávání zvyšování odbornosti a seberealizace, z tohoto je zřejmé, že policisté se snaží zvyšovat svou odbornost. Vzhledem k tomu, že u PČR je obecně známa možnost kariérního růstu, není

překvapující výsledek 42,7 % policistů, kteří uvedli důvod k dalšímu vzdělávání kariérní růst u PČR.

Tabulka 8: Vyhodnocení otázky č. 7

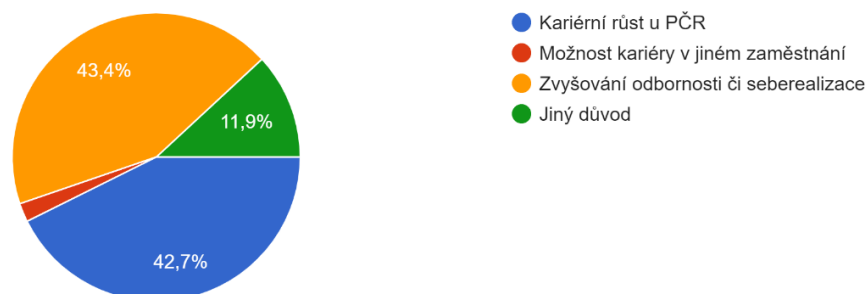
Motivace k dalšímu vzdělávání	Absolutní četnost	Relativní četnost (%)
Kariérní růst u PČR	61	42,7
Kariéra mimo PČR	3	2,1
Zvyšování odbornosti	62	43,4
Jiný důvod	17	11,9
Celkem	143	100

Zdroj: Vlastní zpracování

Obrázek 14: Graf k otázce č. 7

Z jaké důvodu jsi se rozhodl pro další profesní vzdělávání / celoživotní vzdělávání?

143 odpovědí



Zdroj: Vlastní zpracování

Otázka č. 8 - Jsi v zaměstnání motivován k celoživotnímu vzdělávání?

Z vyhodnocení této otázky je patrný téměř vyrovnaný názor policistů ohledně motivace k celoživotnímu vzdělávání u PČR. V procentuálním vyjádření 52,4 % policistů uvedlo, že nejsou motivováni k celoživotnímu vzdělávání, oproti tomu 47,6 % policistů uvedlo, že jsou motivováni k celoživotnímu vzdělávání. V tomto případě může být motivace policistů k celoživotnímu vzdělávání promítnuta do možnosti kariérního růstu.

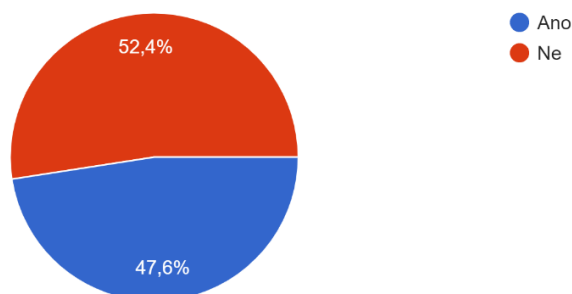
Tabulka 9: Vyhodnocení otázky č. 8

Motivace u PČR k CŽV	Absolutní četnost	Relativní četnost (%)
Ano	68	47,6
Ne	75	52,4
Celkem	143	100

Zdroj: Vlastní zpracování

Obrázek 15: Graf k otázce č. 8

Jsi v zaměstnání motivován k celoživotnímu vzdělávání?
143 odpovědí



Zdroj: Vlastní zpracování

Otázka č. 9 - Zúčastnil jsi se někdy kurzu celoživotního vzdělávání u PČR?

Z vyhodnocení této otázky je patrné, že policisté, kteří v předchozí otázce uvedli, že nejsou motivováni k celoživotnímu vzdělávání, se tohoto vzdělávání neúčastní. V procentuálním vyjádření se 53 % policistů vyjádřilo, že se nikdy nezúčastnili kurzu celoživotního vzdělávání, oproti tomu 46,7 % policistů uvedlo, že se zúčastnili.

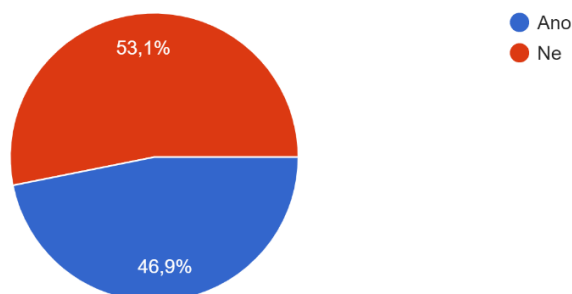
Tabulka 10: Vyhodnocení otázky č. 9

Účast na kurzech CŽV	Absolutní četnost	Relativní četnost (%)
Ano	67	46,9
Ne	76	53,1
Celkem	143	100

Zdroj: Vlastní zpracování

Obrázek 16: Graf k otázce č. 9

Zúčastnil jsi se někdy kurzu celoživotního vzdělávání u PČR?
143 odpovědí



Zdroj: Vlastní zpracování

Otázka č. 10 - Měl pro tebe absolvovaný kurz nějaký přínos v pracovním životě?

Z vyhodnocení této otázky je zřejmé, že většina policistů, kteří se zúčastnili kurzu celoživotního vzdělávání uvedla, že pro jejich pracovní život neměla účast na kurz celoživotního vzdělávání žádný přínos. V procentuálním vyjádření 60,8 % policistů uvedlo, že jejich účast na kurzu celoživotního vzdělávání neměla žádný přínos, oproti tomu 39,2 % policistů uvedlo, že jejich účast na kurzu celoživotního vzdělávání měla přínos pro jejich pracovní život. Z tohoto se lze domnívat, že policisté se zúčastnili kurzů, které nebyly zaměřeny na jejich pracovní potřeby.

Tabulka 11: Vyhodnocení otázky č. 10

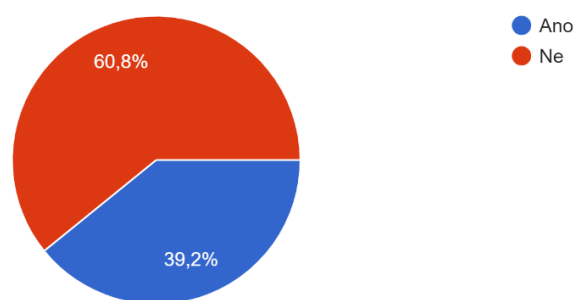
Přínos po absolvování kurzu CŽV	Absolutní četnost	Relativní četnost (%)
Ano	56	39,2
Ne	87	60,8
Celkem	143	100

Zdroj: Vlastní zpracování

Obrázek 17: Graf k otázce č. 10

Měl pro tebe absolvovaný kurz nějaký přínos v pracovním životě?

143 odpovědí



Zdroj: Vlastní zpracování

Otázka č. 11 - Myslíš si, že k práci u PČR je nutné zvyšování odbornosti různými vzdělávacími programy?

Z vyhodnocení této otázky je zřejmá profesní povědomost policistů o tom, že je nutné při práci u PČR rozvíjet svou odbornost. V procentuálním vyjádření uvedlo 95,8 % policistů, že je nutné při práci u PČR zvyšování odbornosti dalším vzděláváním, oproti tomu 4,2 % policistů uvedlo, že není potřeba se odborně rozvíjet.

Tabulka 12: Vyhodnocení otázky č. 11

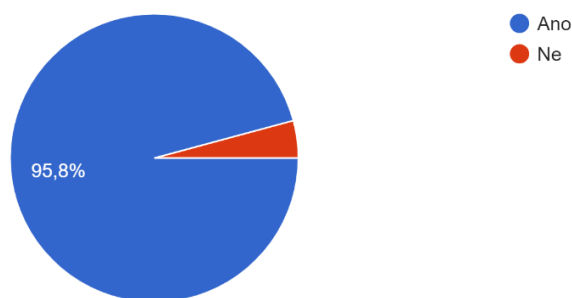
Zvyšování odbornosti u PČR	Absolutní četnost	Relativní četnost (%)
Ano	137	95,8
Ne	6	4,2
Celkem	143	100

Zdroj: Vlastní zpracování

Obrázek 18: Graf k otázce č. 11

Myslíš si, že k práci u PČR je nutné zvyšování odbornosti různými vzdělávacími programy?

143 odpovědí



Zdroj: Vlastní zpracování

Otázka č. 12 - Jaká forma celoživotního vzdělávání by pro tebe byla zajímavá?

Z vyhodnocení otázky je patrné, že většina policistů by jako formu celoživotního vzdělávání volila osobní účast na kurzech. V procentuálním vyjádření 74,1 % policistů uvedlo, že by volili osobní účast na kurzech celoživotního vzdělávání, oproti tomu 25,9 % policistů uvedlo, že by pro ně byla zajímavá distanční forma kurzů celoživotního vzdělávání. Z tohoto je zřejmé, že většina policistů se přiklání k již zaběhlé formě vzdělávání.

Tabulka 13: Vyhodnocení otázky č. 12

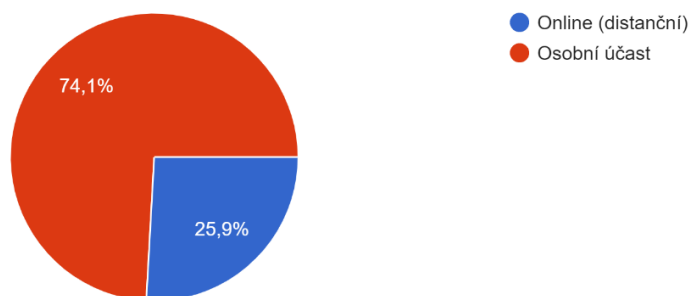
Forma kurzů CŽV	Absolutní četnost	Relativní četnost (%)
Online	37	25,9
Osobní účast	106	74,1
Celkem	143	100

Zdroj: Vlastní zpracování

Obrázek 19: Graf k otázce č. 12

Jaká forma celoživotního vzdělávání by pro tebe byla zajímavá?

143 odpovědí



Zdroj: Vlastní zpracování

Otázka č. 13 - O jaký obsah celoživotního vzdělávání by jsi měl zájem?

Z vyhodnocení této otázky je patrné, že nadpoloviční většina policistů by jako obsah svého dalšího profesního vzdělávání volila odborné vzdělávání na policejní témata. V procentuálním vyjádření 62,2 % policistů uvedlo, že by měli zájem o vzdělávání zaměřené na policejní témata, 37,1 % policistů bylo mělo zájem o jazykové kurzy a 0,7 % (jeden policista) byl měl zájem o kurzy duševního zdraví, kurzy zdravé výživy, kurzy zdravého životního stylu apod.

Tabulka 14: Vyhodnocení otázky č. 13

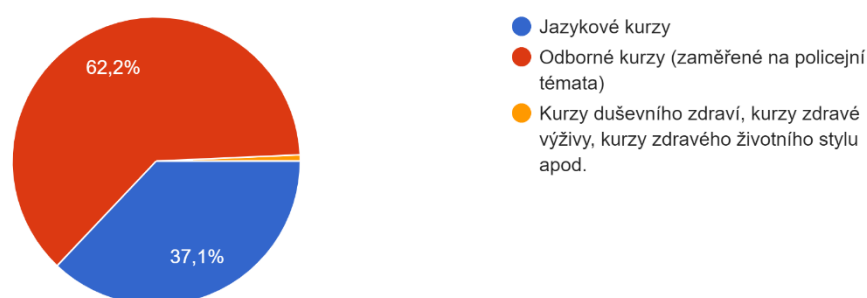
Obsah kurzů CŽV	Absolutní četnost	Relativní četnost (%)
Jazykové kurzy	53	37,1
Odborné kurzy (policejní práce)	89	62,2
Kurzy duš. zdraví, zdravé výživy, zdravého životního stylu apod.	1	0,7
Celkem	143	100

Zdroj: Vlastní zpracování

Obrázek 20: Graf k otázce č. 13

O jaký obsah celoživotního vzdělávání by jsi měl zájem?

143 odpovědí



Zdroj: Vlastní zpracování

Otázka č. 14 - Plánuješ v horizontu 1 roku absolvovat jeden z následujících vzdělávacích programů?

Z vyhodnocení této otázky bylo zjištěno, že 29,4 % policistů neplánuje v horizontu jednoho roku absolvovat žádný vzdělávací program, 23,1 % policistů plánuje absolvovat kurzy cizího jazyka, 13,3 % policistů plánuje absolvovat kurz trestního řízení, 12,6 % policistů plánuje absolvovat kurz operativně pátrací činnosti, 9,8 % policistů plánuje absolvovat kurz kyberkriminality, 5,6 % policistů plánuje absolvovat kurz drogové kriminality, 4,2 %

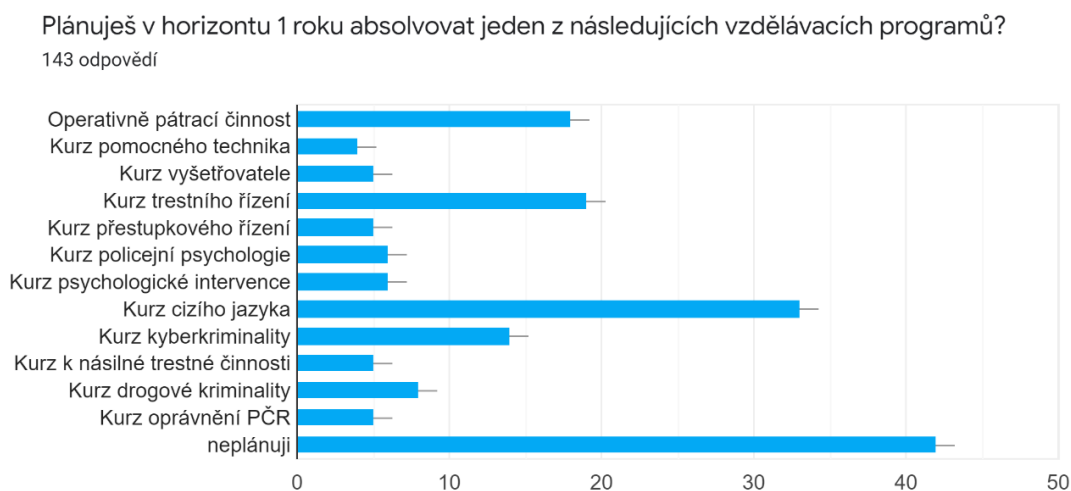
policistů plánuje absolvovat kurz psychologie, 4,2 % policistů plánuje absolvovat kurz psychologické intervence, 3,5 % policistů plánuje absolvovat kurz vyšetřovatele, 3,5 % policistů plánuje absolvovat kurz přestupkového řízení, 3,5 % policistů plánuje absolvovat kurz oprávnění policie ČR a 2,8 % policistů plánuje účastnit se kurzu pomocného technika. Z tohoto je patrné, že 70,6 % policistů plánuje v horizontu jednoho roku absolvovat nabízený kurz celoživotního vzdělávání. Zajímavým zjištěním by pak bylo kolik procent těchto policistů daný kurz skutečně absolvuje.

Tabulka 15: Vyhodnocení otázky č. 14

Plán absolvovat vzdělávací program	Absolutní četnost	Relativní četnost (%)
Operativně pátrací činnost	18	12,6
Kurz pomocného technika	4	2,8
Kurz vyšetřovatele	5	3,5
Kurz trestního řízení	19	13,3
Kurz přestupkového řízení	5	3,5
Kurz policejní psychologie	6	4,2
Kurz psychologické intervence	6	4,2
Kurz cizího jazyka	33	23,1
Kurz kyberkriminality	14	9,8
Kurz k násilné trestné činnosti	5	3,5
Kurz drogové kriminality	8	5,6
Kurz oprávnění PČR	5	3,5
Neplánuji	42	29,4
Celkem	143	100

Zdroj: Vlastní zpracování

Obrázek 21: Graf k otázce č. 14



Zdroj: Vlastní zpracování

Otázka č. 15 - O jakou konkrétní oblast vzdělávacího programu se zaměřením na policejní práci by jsi měl zájem? – navrhní

Vyhodnocením této otázky bylo zjištěno, že se odpovědi zúčastnilo 37 policistů, tedy 25,9 %. V procentuální vyjádření 27 % policistů uvedlo, že by měli zájem o vzdělávací program zaměřený na kyberkriminalitu, 16,2 % policistů uvedlo, že by měli zájem o vzdělávací program zaměřený na první pomoc, 10,8 % policistů uvedlo, že by měli zájem o vzdělávací program zaměřený na domácí násilí, 5,4 % policistů uvedlo, že by měli zájem o vzdělávací program zaměřený na kriminalistického technika, 5,4 % policistů uvedlo, že by měli zájem o vzdělávací program zaměřený na práci na místě činu. Následné odpovědi byly zastoupeny pouze jednotlivci, kteří uvedli, že by mělo zájem o tyto oblasti vzdělávacího programu – autokriminalita, jazykové kurzy, komunikační dovednosti, krizové řízení motorových vozidel, trestní řízení, rozvoj řidičských dovedností, taktika výslechu, trestní zákoník, výslechy pachatelů, vězeňská tetování a prevence kriminálního chování. Největší zájem policisté projeví o oblast vzdělávání v kyberkriminalitě, toto má jasné vysvětlení, a to stále se zvyšující nápad právě této trestné činnosti.

Tabulka 16: Vyhodnocení otázky č. 15

Navržené oblasti vzdělávacích programů respondenty	Absolutní četnost	Relativní četnost (%)
Autokriminalita	1	2,7
Domácí násilí	4	10,8
Jazykové kurzy	1	2,7
Judikatura Nejvyššího soudu	2	5,4
Komunikační dovednosti	1	2,7
Kurz kriminalistického technika	1	2,7
Kurz krizového řízení vozidel	1	2,7
Kurz první pomoci	6	16,2
Kurz trestního řízení	1	2,7
Kyberkriminalita	10	27
Práce na místě činu	2	5,4
Rozvoj řidičských dovedností	1	2,7
Taktika výslechu	1	2,7
Trestní zákoník	1	2,7
Výslechy pachatelů	1	2,7
Vězeňská tetování	1	2,7
Prevence kriminálního chování	1	2,7
Celkem	37	100

Zdroj: Vlastní zpracování

Obrázek 22: Graf k otázce č. 15



Zdroj: Vlastní zpracování

5.4 Vyhodnocení stanovených hypotéz

V této podkapitole jsou ověřeny stanovené hypotézy z výsledků výzkumného šetření.

Hypotéza č. 1 – Policisté s praxí od 6 let do 15 let jsou více motivováni k dalšímu vzdělávání než policisté s praxí 16 let a více. K verifikaci stanovené hypotézy byly užity otázky č. 4 a č. 8. Vyhodnocením těchto otázek bylo zjištěno, že policisté s praxí 6–15 let byly zastoupeny 48 policisty, z těchto policistů uvedlo 43,7 %, že jsou motivováni k dalšímu vzdělávání. Druhá skupina policistů s praxí 16 let a více byla zastoupena 84 policisty, z těchto 48,75 % policistů uvedlo, že jsou motivováni k dalšímu vzdělávání. Tato hypotéza byla falzifikována.

Hypotéza č. 2 – Policisté s praxí od 6 let do 15 let preferují jako formu dalšího vzdělávání distanční formu, oproti tomu policisté s praxí 16 let a více preferují osobní účast na dalším vzdělávání. K verifikaci stanovené hypotézy byly užity otázky č. 4 a č. 12. Vyhodnocením těchto otázek bylo zjištěno, že policisté s praxí 6–15 let byly zastoupeny 48 policisty, z těchto policistů by 62,50 %, volilo distanční formu dalšího vzdělávání. Druhá skupina policistů s praxí 16 let a více byla zastoupena 84 policisty, z těchto by 2,38 % policistů volilo distanční formu dalšího vzdělávání. Tato hypotéza byla verifikována.

Hypotéza č. 3 – Policisté s praxí od 6 let do 15 let se dále vzdělávají z důvodu možnosti kariérního růstu u PČR, oproti tomu policisté s praxí 16 let a více se dále vzdělávají z důvodu zvyšování odbornosti či seberealizace. K verifikaci stanovené hypotézy byly užity otázky č. 4 a č. 7. Vyhodnocením těchto otázek bylo zjištěno, že policisté s praxí 6–15 let byli zastoupeni 48 policisty, z těchto policistů uvedlo 66,67 % jako motivační faktor k dalšímu vzdělávání kariérní růst u PČR. Druhá skupina policistů s praxí 16 let a více byla zastoupena 84 policisty, 98,81 % policistů v této skupině uvedlo motivační faktor k dalšímu vzdělávání zvyšování odbornosti či seberealizaci. Tato hypotéza byla verifikována.

5.5 Diskuze a shrnutí

V této podkapitole jsou shrnuty výsledky dotazníkového šetření, včetně diskuze k těmto výsledkům.

Z výzkumného šetření bylo zjištěno, že v dotazované skupině respondentů se nachází 59,5 % vysokoškolsky vzdělaných policistů. Toto zjištění dokazuje, že byť nejsou policisté ze strany vedení policie motivováni k dalšímu vzdělávání, snaží se sami dále vzdělávat. Jako důvod dalšího vzdělávání 43,4 % policistů uvedlo, že se vzdělává z důvodu zvyšování odbornosti či seberealizace, oproti tomu 42,7 % policistů uvedlo jako důvod dalšího vzdělávání kariérní růst u policie. V počátku tvorby samotného dotazníku byl předpoklad, že policisté se dále vzdělávají z důvodu kariérního růstu, což se částečně potvrdilo. Překvapením je vysoké číslo respondentů, kteří se dále vzdělávají z důvodu zvyšování odbornosti či seberealizace. Vzhledem ke stávajícímu trendu nových technologií a postupů by se toto číslo mělo zvyšovat. Je potřeba, aby se policisté dále profesně vzdělávali.

Z vyhodnocení výzkumu se také potvrdilo, že policisté v dostatečné míře nejsou motivováni k dalšímu profesnímu vzdělávání, kdy 52,4 % respondentů uvedlo, že nejsou v zaměstnání motivováni k dalšímu vzdělávání. Toto číslo je vysokým negativním číslem z důvodu nároků na profesní život policisty. Je nutné stanovit další vzdělávání policistů jako prioritu a tím i motivovat policisty k dalšímu vzdělávání. Toto další profesní vzdělávání bude zúročeno do policejní praxe a v neposlední řadě se také promítne odbornost do dobrého jména policie jako bezpečnostního sboru. Že policisté nejsou ze strany služebních funkcionářů motivováni k dalšímu vzdělávání ve svém výzkumném šetření zjistilo několik autorů níže uvedených kvalifikačních prací.

Autor kvalifikační práce s názvem *Celoživotní vzdělávání příslušníků Policie ČR* (Poduška, 2016) v roce 2016 ve svém výzkumném šetření zjistil, že většina respondentů uvedla, že strany nadřízených nemají žádnou motivaci k dalšímu vzdělávání.

Autor kvalifikační práce *Rozvoj kriminalistů v kontextu celoživotního učení* (Kratochvíl, 2017) v roce 2017 ve svém výzkumném šetření zjistil, že ve výzkumném celku je 10,7 % policistů, kteří jsou ze strany služebního funkcionáře motivováni k dalšímu vzdělávání, oproti tomu 33,9 % policistů uvedlo, že nejsou ze strany služebního funkcionáře motivováni k dalšímu vzdělávání. 55,4 % policistů v tomto výzkumu uvedlo, že jsou motivováni jen částečně.

Autor kvalifikační práce *Vzdělávání příslušníků Policie ČR a jejich motivace k dalšímu profesnímu vzdělávání* (Gazdik, 2020) v roce 2020 ve výzkumném šetření zjistil, že pouze 1 policista z výzkumného celku 135 policistů je motivován k dalšímu vzdělávání.

Dalším negativním zjištěním je samotná účast policistů na kurzech celoživotního vzdělávání, která v dotazované skupině činila 46,9 % policistů. Na toto zjištění přímo navazuje zjištění, že 60,8 % respondentů uvedlo, že absolvovaný kurz pro ně nebyl přínosem v profesním životě. Z tohoto jasně vyplývá, že je nutné volit další profesní vzdělávání policistů, které bude cílené na zvyšování odbornosti policistů a jejich konkrétní oblast zaměření pracovní činnosti. Tato tvrzení také potvrzuje 95,8 % respondentů, kteří uvedli, že pro práci policisty je nutné další profesní vzdělávání. Lze se tak důvodně domnívat, že nově vytvořený vzdělávací program zaměřený na konkrétní oblast daného policisty by vzbudil v policistovi zájem se dále vzdělávat.

Z výsledků výzkumného šetření byl také patrný zájem policistů o jazykové kurzy, tyto by volilo 23,1 % respondentů. Lze se domnívat, že tuto volbu uvedli policisté, kteří slouží v přímém výkonu služby, tzv. na ulici, kde se často setkávají s cizinci.

6 NÁVRH VZDĚLÁVACÍHO PROGRAMU

V této části diplomové práce je navržen vzdělávací program, který je navržen na základě výsledků výzkumného šetření.

Z výzkumného šetření vyplývá, že 62,2 % respondentů by volilo jako oblast dalšího profesního vzdělávání v oblasti policejní praxe. V současné době rychlého rozvoje technologií, jsou tyto technologie čím dál více využívány také pachateli v internetovém prostředí. Pachatelé pak nové technologie využívají k nejrůznějším podvodům. V policejní praxi se tato činnost nazývá Kyberkriminalita. Je tedy nutné, aby policie jako orgán činný v trestním řízení aktivně proti této Kyberkriminalitě bojoval. Vzhledem k tomu, že se jedná o velice specifickou činnost, je nutné vyškolení policistů, kteří se touto trestnou činností mohou zabývat. Z tohoto důvodu bude navržen vzdělávací program nazvaný Boj proti kyberkriminalitě.

Cíl vzdělávacího programu: poskytnutí základních informací z problematiky Kyberkriminality, zdokonalení objasňování této trestné činnosti.

Cílová skupina: policisté zařazení u Služby kriminální policie a vyšetřování.

Obsah vzdělávacího programu:

- 1) Úvod do problematiky kyberkriminality (4 vyučovací hodiny) - V této části bude představena problematika kyberkriminality, budou zde vysvětleny základní pojmy a uvedeny příklady boje proti kyberkriminalitě.
- 2) Opora v trestním zákoníku č. 40/2009 Sb., § 230 – Neoprávněný přístup k počítačovému systému a nosiči informací (6 vyučovacích hodin) - Dojde k vysvětlení skutkové podstaty tohoto trestného činu, diskuze nad judikáty a budou představeny příklady z praxe.
- 3) Vyžadování součinnosti u fyzických a právnických osob (6 vyučovacích hodin) – V této části budou přestaveny možnosti a nástroje k vyžadování potřebné součinnosti od fyzických a právnických osob, včetně sankcí.
- 4) Spolupráce se Státním zastupitelstvím (6 vyučovacích hodin) - Tuto část programu povedou odborníci z řad státních zástupců, kteří představí možnosti spolupráce s OSZ, včetně informací, jaké jejich cestou mohou být získány.

- 5) Internetové prostředí a jeho anonymita (6 vyučovacích hodin) - Tato část programu bude vedena odborníky ze strany IT, kteří představí možnosti zjištění stop v internetovém prostředí. Dále představí základní systém internetové sítě.
- 6) Shrnutí a závěrečný test (2 vyučovací hodiny) - V této části dojde ke shrnutí získaných znalostí a k jejich následnému ověření prostřednictvím závěrečného testu.

Forma vzdělávacího programu: prezenční výuka.

Rozsah vyučovacích hodin: 30 hodin rozvržených do 5 dnů. Začátek výuky v 8.00 hod., přestávka na oběd 11.30 hod. – 12.30 hod.

Ukončení: závěrečný test k ověření získaných znalostí. Test bude tvořen 30 otevřenými otázkami. Čas ke zpracování testu 60 minut. Po úspěšném absolvování testu získá účastník certifikát.

Lektoři: lektoři Policejní akademie, odborná veřejnost.

Odborná literatura:

GŘIVNA, Tomáš a Radim POLČÁK, 2008. *Kyberkriminalita a právo*. Praha: Auditorium. ISBN 978-80-903786-7-4.

POLČÁK, Radim et al., 2018. *Právo informačních technologií*. Praha: Wolters Kluwer. Právní monografie. ISBN 978-80-7598-045-8.

Trestní zákoník 40/2009 Sb. Trestní řád 141/1961 Sb.

ZAVRŠNIK, Aleš, 2017. *Kyberkriminalita*. Praha: Wolters Kluwer. ISBN 978-80-7552-758-5.

Termín zahájení: první týden v měsíci, opakování každý měsíc.

Kapacita: 30 účastníků.

Přihlášení ke vzdělávacímu programu: vyslání na vzdělávací program na základě přihlášení služebním funkcionářem.

ZÁVĚR

Diplomová práce se věnovala profesnímu vzdělávání příslušníků Policie ČR. Cílem této práce bylo zjistit prostřednictvím dotazníkového šetření postoj příslušníků Policie ČR k dalšímu profesnímu vzdělávání, včetně motivace k dalšímu profesnímu vzdělávání ze strany služebních funkcionářů.

Diplomová práce byla v základu rozdělena na část teoretickou a část praktickou. V části v teoretické bylo pracováno s odbornou literaturou, kdy výsledkem bylo vymezení základních pojmů celoživotního vzdělávání, rozdělení etap celoživotního vzdělávání. Druhá kapitola byla vyčleněna tématu dalšího profesního vzdělávání. Byla vymezena definice dalšího profesního vzdělávání. V této kapitole bylo také zmíněno podnikové vzdělávání, včetně metod podnikového vzdělávání, a to Koučinku a Mentoringu. Třetí kapitola diplomové práce byla věnována Policii ČR jako organizaci. V této kapitole byly představeny nároky na nově přijímaného policistu, včetně průběhu přijímacího řízení. Vzhledem k tomu, že se práce primárně věnuje dalšímu profesnímu vzdělávání policistů, byly ve třetí kapitole zmíněny vzdělávací instituce u Policie ČR. Důležitým zmíněným prvkem ve třetí kapitole byla práce s *Koncepcí celoživotního vzdělávání policistů*. Okrajově se bylo věnováno také celoživotnímu vzdělávání policistů u Krajského ředitelství policie hl. m. Prahy z důvodu, že v tomto ředitelství bylo prováděno dotazníkové šetření. Poslední kapitola teoretické části byla věnována vzdělávání policistů ve světě.

Praktická část diplomové práce se věnovala dalšímu profesnímu vzdělávání u příslušníků Policie ČR. Cílem bylo zjištění přístupu policistů k dalšímu profesnímu vzdělávání, motivace služebních funkcionářů k dalšímu profesnímu vzdělávání a účast na kurzech Celoživotního vzdělávání. Data potřebná k získání relevantního obrazu dalšího profesního vzdělávání policistů byla získána prostřednictvím dotazníkového šetření. Ve služebním obvodu Obvodního ředitelství policie Praha III, které spadá pod Krajské ředitelství policie hl. m. Prahy bylo rozšířeno 200 dotazníků. Dotazníky byly rozvezeny na vybrané útvary Místních oddělení policie a útvary Služby kriminální policie a vyšetřování. Dotazníky byly rovnoměrně rozděleny mezi tyto dva útvary. K vyhodnocení se vrátilo 174 dotazníků, při vyhodnocování bylo zjištěno dalších 31 dotazníků, chybně vyplněných, které nebylo možné zařadit do výsledků. V cílové skupině bylo zjištěno, že 59,5 % respondentů má

vysokoškolské vzdělání, což je dobrým výsledkem. Dalším důležitým zjištěním bylo, že 91,6 % policistů ví o tom, že jsou v rámci policejního vzdělávání nabízeny kurzy celoživotního vzdělávání. Jako důvod dalšího profesního vzdělávání uvedlo 43,4 % policistů jako důvod dalšího vzdělávání zvyšování odbornosti či seberealizaci, oproti tomu 42,7 % policistů uvedlo jako důvod dalšího profesního vzdělávání kariérní růst u Policie. Toto zjištění podporuje fakt, že u Policie je vyšší možnost kariérního růstu. Negativním zjištěním bylo, že 52,4 % policistů uvedlo, že nejsou motivováni k dalšímu profesnímu vzdělávání. 53,1 % policistů uvedlo, že se nikdy nezúčastnilo kurzu celoživotního vzdělávání k tomuto se také vztahovalo zjištění, že 60,8 % policistů, kteří se zúčastnili kurzů celoživotního vzdělávání uvedlo, že pro ně tento kurz nepřinesl nic v profesním životě. Z tohoto se lze domnívat, že kurzy celoživotního vzdělávání nereagují na aktuální vzdělávací potřeby a specializace policistů. Důležitým zjištěným faktem bylo to, že 95,8 % policistů uvedlo, že je nutné u policejní práce další profesní vzdělávání. Toto povědomí je důležitým faktorem k samotnému vzdělávání, je tedy nutné toto povědomí ze strany služebních funkcionářů využít k rozvoji policistů. Šetřením bylo také zjištěno, že 62,2 % policistů by jako oblast dalšího vzdělávání volila oblast policejních témat.

V praktické části byly zvoleny 3 hypotézy. K naplnění cílů diplomové práce jsou významné hypotézy č. 1 a č. 3. Hypotéza č. 1 – Policisté s praxí od 6 let do 15 let jsou více motivováni k dalšímu vzdělávání než policisté s praxí 16 let a více. K verifikaci stanovené hypotézy byly užity otázky č. 4 a č. 8. Tato hypotéza byla však falzifikována. Ve výzkumném celku uvedlo 52,4 % policistů, že nejsou motivováni k dalšímu vzdělávání. V tomto policisté s praxí 6-15 let, kteří byli zastoupeni 48 policisty, uvedli, že 43,7 % policistů jsou motivováni k dalšímu vzdělávání. Oproti tomu druhá skupina policistů s praxí 16 let a více, která byla zastoupena 84 policisty, uvedla, že 48,75 % policistů jsou motivováni k dalšímu vzdělávání. Hypotéza č. 3 – Policisté s praxí od 6 do 15 let se dále vzdělávají z důvodu možnosti kariérního růstu u PČR, oproti tomu policisté s praxí 16 let a více se dále vzdělávají z důvodu zvyšování odbornosti či seberealizace. K verifikaci stanovené hypotézy byly užity otázky č. 4 a č. 7. Hypotéza byla verifikována. Ve výzkumném celku uvedlo 43,4 % policistů, jako důvod k dalšímu vzdělávání kariérní růst u PČR, 42,7 % policistů uvedlo důvod k dalšímu vzdělávání zvyšování odbornosti či seberealizace. Policisté s praxí 6–15 let byli zastoupeny 48 policisty, z těchto policistů uvedlo 66,67 %, jako motivační faktor k dalšímu vzdělávání

kariérní růst u PČR. Druhá skupina policistů s praxí 16let a více byla zastoupena 84 policisty, 98,81 % policistů v této skupině uvedlo, motivační faktor k dalšímu vzdělávání zvyšování odbornosti či seberealizaci. Tato hypotéza byla verifikována.

Na základě vyhodnocených výsledků dotazníkové šetření byl navržen vzdělávací program na téma Kyberkriminalita. Tato kriminalita je v současném rychle rozvíjejícím se světě plných moderních technologií skutečnou hrozbou. Je tedy nutné ze strany Policie ČR čelit této výzvě. K obratnému řešení této trestné činnosti je také nutné vzdělávání v této oblasti. Navržený vzdělávací program je rozvržen do 30 vyučovacích hodin v 5 ti pracovních dnech. Vzdělávací program byl navržen prezenční formou výuky, kterou povedou policejní lektoři za účasti odborníků ze strany veřejnosti. V navrženém vzdělávacím programu byl také sestaven obsah vzdělávací programu, včetně uvedení odborné literatury. Tento vzdělávací program by se měl opakovat každý kalendářní měsíc z důvodu proškolení dostatečného počtu policistů.

Na závěr je nutné podotknout, že policejní práce je velice odborným povoláním, u kterého je skutečně nutný další profesní rozvoj. Ze získaných dat dotazníkového šetření je zřejmé, že policisté by měli zájem o další vzdělávání, mají povědomí o nutnosti dalšího profesního vzdělávání. Je tedy nutné tento fakt využít k dalšímu vzdělávání za přispění motivace a hlavně volby vzdělávacích programů, které policisté aktuálně potřebují ke svému profesnímu životu. Odbornost je přece výsadou kvalitního výkonu služby, a tak i služby občanům.

SEZNAM POUŽITÝCH INFORMAČNÍCH ZDROJŮ

ARMSTRONG, Michael a Stephen TAYLOR, 2015. *Řízení lidských zdrojů: Moderní pojetí a postupy*. 13., vyd. Praha: Grada. ISBN 978-80-247-5258-7.

BARTOŇKOVÁ, Hana, 2010. *Firemní vzdělávání*. Praha: Grada. ISBN 978-80-247-2914-5.

BAUKNEY, Heather, 2001. Intangible Assets: an interview with Baruch Lev. *COMPUTERWORLD* [online] [vid. 2021-02-11]. Dostupné z: <https://www.computerworld.com/article/2797427/intangible-assets--an-interview-with-baruch-lev.html>

BOČKOVÁ, Věra, 2000. *Celoživotní vzdělávání - výzva nebo povinnost?* Olomouc: Univerzita Palackého. ISBN 978-80-244-0155-3.

BURÝŠKOVÁ, Lenka, nedatováno. Školní policejní středisko. *Policie České republiky* [online] [vid. 2021-02-10]. Dostupné z: <https://www.policie.cz/clanek/o-nas-clanky-skolni-policejni-stredisko.aspx>

EGER, Ludvík, 2005. *Technologie vzdělávání dospělých*. Plzeň: Západočeská univerzita. ISBN 978-80-7043-398-0.

EVROPSKÁ KOMISE, 2001. Memorandum o celoživotním učení. Pracovní materiál Evropské komise. *Národní ústav pro vzdělávání* [online] [vid. 2021-02-07]. Dostupné z: <http://www.nuv.cz/uploads/Periodika/ZPRAVODAJ/2001/ZP01PIIa.pdf>

EVROPSKÝ PARLAMENT a RADA EVROPSKÉ UNIE, 2006. Rozhodnutí Evropského Parlamentu a Rady č. 1720/2006/ES. *EUR-Lex* [online] [vid. 2021-02-07]. Dostupné z: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/ALL/?uri=CELEX%3A32006D1720>

FOLWARCZNÁ, Ivana, 2010. *Rozvoj a vzdělávání manažerů*. Praha: Grada. ISBN 978-80-247-3067-7.

GAZDIK, Martin, 2020. *Vzdělávání příslušníků Policie ČR a jejich motivace k dalšímu vzdělávání* [online]. Hradec Králové [vid. 2021-03-23]. Univerzita Hradec Králové, Pedagogická fakulta. Dostupné z: <https://theses.cz/id/ryeovj/>

GRAHAM, Alexander a John WHITMORE, 2011. The GROW Model. *Performance Consultants* [online] [vid. 2021-02-12]. Dostupné z: <https://www.performanceconsultants.com/grow-model>

HAUERLAND, Radim, 2011. *Systém vzdělávání příslušníků Policie České republiky* [online]. Brno [vid. 2021-02-06]. Masarykova univerzita, Pedagogická fakulta. Dostupné z: <https://theses.cz/id/g5n4aj/>

HROŇÍK, František, 2007. *Rozvoj a vzdělávání pracovníků*. Praha: Grada. ISBN 978-80-247-1457-8.

KHELASHVILI, Madlen a Khatia DEKANOIDZE, 2018. *Police Education and Training Systems in the OSCE Region* [online]. 2018. B.m.: OSCE. Dostupné z: <https://www.osce.org/files/f/documents/f/7/423401.pdf>

KOUKAL, Ladislav, 2019. *Vzdělávání příslušníků Policie České republiky se zaměřením na službu dopravní policie* [online]. Olomouc [vid. 2021-02-06]. Univerzita Palackého v Olomouci, Pedagogická fakulta. Dostupné z: <https://theses.cz/id/n6rn9n/?lang=en>

KOVAŘÍK, Zdeněk, 2003. *Vzdělávání policistů v zahraničí*. Praha: Policejní akademie České republiky. ISBN 978-80-7251-132-7.

KRATOCHVÍL, Martin, 2017. *Rozvoj kriminalistů v kontextu celoživotního učení* [online]. Praha [vid. 2021-02-11]. Univerzita Jana Amose Komenského Praha s.r.o. Dostupné z: <https://theses.cz/id/ve82bz/>

LIFEWIDE LEARNING, 2021. *Lifewide Education* [online] [vid. 2021-02-07]. Dostupné z: <https://www.lifewideeducation.uk/lifewide-learning.html>

MANAGEMENTMANIA, 2012. *ISCED (International Standard Classification of Education)* [online] [vid. 2021-02-08]. Dostupné z: <https://managementmania.com/cs/isced-international-standard-classification-of-education>

MINISTERSTVO VNITRA ČESKÉ REPUBLIKY, 2008. *Koncepce celoživotního vzdělávání příslušníků Policie České republiky* [online]. 2008. Dostupné z: <https://www.mvcr.cz/soubor/priloha-c-1-koncepce-celozivotniho-vzdelavani-prislusniku-policie-ceske-republiky-2008.aspx>

MINISTERSTVO VNITRA ČESKÉ REPUBLIKY, 2018. Policejní školy MV. *Policie České republiky* [online] [vid. 2021-02-10]. Dostupné z: <https://www.mvcr.cz/clanek/web-o-nas-skolstvi-policejni-skoly-mv-a-skolske-zarizeni-mv.aspx?q=Y2hudW09Mw%3d%3d>

MŠMT, 2014. *Strategie Digitálního Vzdělávání do Roku 2020* [online]. 2014. Dostupné z: http://www.vzdelavani2020.cz/images_obsah/dokumenty/strategie/digistrategie.pdf

MUŽÍK, Jaroslav, 1998. *Andragogická didaktika*. Praha: Codex Bohemia. ISBN 978-80-85963-52-6.

MUŽÍK, Jaroslav, 2004. *Androdidaktika*. Praha: Wolters Kluwer. ISBN 80-7357-045-9.

MUŽÍK, Jaroslav, 2005. *Didaktika profesního vzdělávání dospělých*. Plzeň: Fraus. ISBN 978-80-7238-220-0.

NOVOSÁDOVÁ, Marcela, 2017. *Profesní vzdělávání příslušníků Policie České republiky* [online]. Zlín [vid. 2021-02-06]. Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně, Fakulta humanitních studií. Dostupné z: <https://theses.cz/id/73o0xr/>

NOVOTNÝ, Petr, 2009. *Učení pro pracoviště: prostor pro uplatnění konceptu workplace learning v českém prostředí*. Brno: Masarykova univerzita. ISBN 978-80-210-5116-4.

PALÁN, Zdeněk, 2002. *Lidské zdroje: výkladový slovník výchova, vzdělávání, péče, řízení*. Praha: Academia. ISBN 978-80-200-0950-0.

PALÁN, Zdeněk, 2003. *Profesní vzdělávání 2002*. Praha: Katedra andragogiky a personálního řízení, Univerzita Karlova v Praze, Filozofická fakulta v nakl. MJF. ISBN 978-80-86284-29-3.

PALÁN, Zdeněk a Tomáš LANGER, 2008. *Základy andragogiky*. Praha: Univerzita Jana Amose Komenského. ISBN 978-80-86723-58-7.

PODUŠKA, Jiří, 2016. *Celoživotní vzdělávání příslušníků Policie České republiky* [online]. Brno [vid. 2021-03-23]. Masarykova univerzita, Pedagogická fakulta. Dostupné z: <https://theses.cz/id/x4qnm5/>

POLICIE ČESKÉ REPUBLIKY, 2017a. *Policie České republiky. 2.*, vyd. Praha: Policejní prezidium České republiky. ISBN 978-80-270-0664-9.

POLICIE ČESKÉ REPUBLIKY, 2017b. *Vzhled příslušníka Policie ČR - Viditelné Tetování - Informace* [online]. 2017. Dostupné z: <https://www.policie.cz/soubor/galerie-soubory-vzhled-prislusnika-policie-cr-tetovani-docx.aspx>

POLICIE ČESKÉ REPUBLIKY, nedatováno. Doklady nezbytné pro přijímací řízení. *Policie České republiky* [online] [vid. 2021a-02-10]. Dostupné z: <https://www.policie.cz/clanek/doklady-nezbytno-pro-prijimaci-rizeni.aspx>

POLICIE ČESKÉ REPUBLIKY, nedatováno. Informace k základní odborné přípravě (ZOP). *Policie České republiky* [online] [vid. 2021b-02-10]. Dostupné z: <https://www.policie.cz/clanek/informace-k-zakladni-odborne-priprave-zop.aspx>

POLICIE ČESKÉ REPUBLIKY, nedatováno. Podmínky přijetí do služebního poměru. *Policie České republiky* [online] [vid. 2021c-02-10]. Dostupné z: <https://www.policie.cz/clanek/podminky-prijeti-do-sluzebniho-pomeru.aspx>

POLICIE ČESKÉ REPUBLIKY, nedatováno. Posouzení fyzické způsobilosti uchazeče. *Policie České republiky* [online] [vid. 2021d-02-10]. Dostupné z: <https://www.policie.cz/clanek/posouzeni-fyzicke-zpusobilosti-uchazece.aspx>

POLICIE ČESKÉ REPUBLIKY, nedatováno. Povolání policista. *Policie České republiky* [online] [vid. 2021e-02-10]. Dostupné z: <https://www.policie.cz/clanek/sprava-zapadoceskeho-kraje-volna-mista-povolani-policista.aspx?q=Y2hudW09Mw%3D%3D>

POLICIE ČESKÉ REPUBLIKY, nedatováno. Útvar policejního vzdělávání a služební přípravy. *Policie České republiky* [online] [vid. 2021f-02-10]. Dostupné z: <https://www.policie.cz/clanek/utvar-policejniho-vzdelavani-a-sluzebni-pripravy.aspx?q=Y2hudW09MQ%3d%3d>

POLICIE ČESKÉ REPUBLIKY, nedatováno. Základní podmínky pro přijetí do služebního poměru. *Policie České republiky* [online] [vid. 2021g-02-10]. Dostupné

z: <https://www.policie.cz/clanek/karlovarsky-kraj-prijimaci-rizeni-2016-zakladni-podminky.aspx>

PRŮCHA, Jan a Jaroslav VETEŠKA, 2014. *Andragogický slovník*. 2., aktualizované a rozšířené vydání. Praha: Grada. ISBN 978-80-247-4748-4.

REDAKCE POLICISTA, 2014. Jak se (ne)dostat k policii v Sasku. *Policista* [online] [vid. 2021-02-11]. Dostupné z: <https://www.policista.cz/clanky/reportaz/jak-se-ne-dostat-k-policii-v-sasku-1110/>

TABACHOVÁ, Gabriela, nedatováno. Jak probíhá přijetí nových policistů v našem kraji. *Policie České republiky* [online] [vid. 2021-02-10]. Dostupné z: <https://www.policie.cz/clanek/jak-probiha-prijeti-novych-policistu-v-nasem-kraji.aspx>

UNESCO, 1976. *Recommendation on the development of adult education* [online]. 1976. Dostupné z: https://uil.unesco.org/fileadmin/keydocuments/AdultEducation/Confintea/en/Nairobi%20Recommendation_Eng.pdf

UNESCO, 2011. Klasifikace vzdělání (CZ-ISCED 2011). *Český statistický úřad* [online] [vid. 2021-02-08]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/documents/10180/23169548/cz-isced+2011.pdf/fa446ca2-e212-4dd8-a61e-a80a3152f7cb?version=1.0>

VALIATHAN, Purnima, 2002. *Blended Learning Models* [online]. 2002. B.m.: ASTD. Dostupné z: <https://purnima-valiathan.com/wp-content/uploads/2015/09/Blended-Learning-Models-2002-ASTD.pdf>

VETEŠKA, Jaroslav et al., 2009. *Nové paradigma v kurikulu vzdělávání dospělých*. Praha: Educa Service. ISBN 978-80-87306-04-8.

VETEŠKA, Jaroslav, 2010. *Kompetence ve vzdělávání dospělých: pedagogické, andragogické a sociální aspekty*. Praha: Univerzita Jana Amose Komenského. ISBN 978-80-86723-98-3.

VETEŠKA, Jaroslav et al., 2013. *Trendy a možnosti rozvoje dalšího profesního vzdělávání*. Praha: Česká andragogická společnost. ISBN 978-80-905460-0-4.

VETEŠKA, Jaroslav, 2016. *Přehled andragogiky: úvod do studia vzdělávání a učení se dospělých*. Praha: Portál. ISBN 978-80-262-1026-9.

VETEŠKA, Jaroslav a Michaela TURECKIOVÁ, 2020. *Kompetence ve vzdělávání a strategie profesního rozvoje*. Praha: Česká andragogická společnost, z.s. ISBN 978-80-907809-1-0.

VETEŠKA, Jaroslav a Tereza VACÍNOVÁ, 2011. *Aktuální otázky vzdělávání dospělých: andragogika na prahu 21. století*. Praha: Univerzita Jana Amose Komenského. ISBN 978-80-7452-012-9.

VOKUŠ, Jiří, 2016. *Organizační struktura Policie ČR* [online]. 2016. B.m.: Policie České republiky. Dostupné z: <https://www.policie.cz/soubor/priloha-c-2-organizacni-schema-policie-cr-pdf.aspx>

ZACHARY, Lois J., 2012. *The mentor's guide: facilitating effective learning relationships*. 2., vyd. San Francisco: Jossey-Bass. ISBN 978-0-470-90772-6.

ZÁKON Č. 273/2008 SB., 2008. 273/2008 Sb. Zákon o Policii ČR. *Zákony pro lidi* [online] [vid. 2021-02-09]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2008-273>

ZÁKON Č. 361/2003 SB., 2003. 361/2003 Sb. Zákon o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů. *Zákony pro lidi* [online] [vid. 2021-02-10]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2003-361/zneni-20190701>

ŽÁRSKÁ, Lucie, 2020. Počet příslušníků. *Policie České republiky* [online] [vid. 2021-02-10]. Dostupné z: <https://www.policie.cz/clanek/pocet-prislusniku.aspx>

SEZNAM PŘÍLOH

Příloha A: Dotazník celoživotního vzdělávání u Policie ČR.....	90
Příloha B: KURZY CELOŽIVOTNÍHO VZDĚLÁVÁNÍ V AKADEMICKÉM ROCE 2020/2021 Policejní akademie ČR.....	93

Příloha A: Dotazník celoživotního vzdělávání u Policie ČR

Ahoj kolego, poprosím tě o vyplnění dotazníku ke zpracování diplomové práce. Vždy vyber pouze jednu z možností, k poslední otázce doplň tvůj názor. Po vyplnění jej vrať svému vedoucímu. Předem děkuji za účast.

1. Jsi muž či žena?

- a) Muž
- b) Žena

2. Jaké je tvé dosažené vzdělání?

- a) Středoškolské
- b) Vysokoškolské v bakalářském studijním programu
- c) Vysokoškolské v magisterském/inženýrském studijním programu

3. Jaký je tvůj věk?

- a) Do 25 let
- b) 26–36 let
- c) 37–47 let
- d) 48–60 let
- e) 61 let a více

4. Jak dlouho sloužíš u PČR?

- a) Do 5 let
- b) 6–9 let
- c) 10–15 let
- d) 16–20 let
- e) 21 a více let

5. Na jakém útvaru jsi zařazen?

a) MOP / OOP

b) SKPV

6. Víš o tom, že jsou u PČR nabízeny kurzy celoživotního vzdělávání?

a) Ano

b) Ne

7. Z jaké důvodu jsi se rozhodl pro další profesní vzdělávání / celoživotní vzdělávání?

a) Kariérní růst u PČR

b) Možnost kariéry v jiném zaměstnání

c) Zvyšování odbornosti či seberealizace

d) Jiný důvod

8. Jsi v zaměstnání motivován k celoživotnímu vzdělávání?

a) Ano

b) Ne

9. Zúčastnil jsi se někdy kurzu celoživotního vzdělávání u PČR?

a) Ano

b) Ne

10. Měl pro tebe absolvovaný kurz nějaký přínos v pracovním životě?

a) Ano

b) Ne

11. Myslíš si, že k práci u PČR je nutné zvyšování odbornosti různými vzdělávacími programy?

a) Ano

b) Ne

12. Jaká forma celoživotního vzdělávání by pro tebe byla zajímavá?

- a) Online (distanční)
- b) Osobní účast

13. O jaký obsah celoživotního vzdělávání by jsi měl zájem?

- a) Jazykové kurzy
- b) Odborné kurzy (zaměřené na policejní témata)
- c) Kurzy duševního zdraví, kurzy zdravé výživy, kurzy zdravého životního stylu apod.

14. Plánuješ v horizontu 1 roku absolvovat jeden z následujících vzdělávacích programů?

- a) Operativně pátrací činnost
- b) Kurz pomocného technika
- c) Kurz vyšetřovatele
- d) Kurz trestního řízení
- e) Kurz přestupkového řízení
- f) Kurz policejní psychologie
- g) Kurz psychologické intervence
- h) Kurz cizího jazyka
- ch) Kurz kyberkriminality
- i) Kurz k násilné trestné činnosti
- j) Kurz drogové kriminality
- k) Kurz oprávnění PČR
- l) Neplánuji

15. O jakou konkrétní oblast vzdělávacího programu se zaměřením na policejní práci by jsi měl zájem? – navrhni

**Příloha B: KURZY CELOŽIVOTNÍHO VZDĚLÁVÁNÍ V
AKADEMICKÉM ROCE 2020/2021 Policejní akademie ČR**

Poř. č.	Název kurzu	Cílová skupina	Délka kurzu(dny)	Termín
1.	Příslušník policejního orgánu v postavení svědka v jednání před soudem	Příslušníci Policie ČR, Vězeňské služby ČR, Celní správy ČR a Vojenské policie ČR zařazené v policejních orgánech	1	02.09.2020
2.	Sociálně patologické jevy ve společnosti	Pedagogičtí pracovníci středních policejních škol a lektori ostatních vzdělávacích zařízení MV ČR, pracovníci SKPV, pracovníci zabývající se prevencí kriminality a sociálně patologických jevů obecně	1	16.09.2020
3.	Správní řád - Správní řízení	Kurz je určen zejména pro nově nastoupené zaměstnance rezortu MV ČR aplikující při své činnosti správní řád, popř. zaměstnance, kteří mají velmi krátkou praxi 1 - 2 roky	2	16-17. 09.2020
4.	Restorativní přístupy a jejich využití v aplikační praxi policie	Příslušníci Policie ČR (základní útvary - MOP, OOP, SKPV) pověřeni vyšetřováním, příslušníci GIBS	1	21.09.2020
5.	Aktuální trendy v drogové problematice	Příslušníci Policie ČR (základní útvary - MOP, OOP, SKPV)	1	23.09.2020
6.	Operativně pátrací činnost policie	Základní kurz pro příslušníky Policie ČR, Vězeňské služby ČR, Celní správy ČR a Vojenské policie ČR krátkou dobu zařazené v policejních orgánech s omezením analogicky ve	1	29.09.2020

		smyslu § 115 zákona č. 273/2018 Sb. o Policii ČR		
7.	Hospodářská kriminalita	Příslušníci Policie ČR nově zařazení na úseku odhalování, dokumentování a vyšetřování hospodářské kriminality zařazení na všech úrovních. Kurz na vyžádání ÚSKPV	30	Od 19.10.2020 6 týdenních soustředění do 19.03.2021
8.	Řízení ve věcech služebního poměru	Příslušníci Policie ČR, SKPV občanští zaměstnanci Policie ČR	1	27.10.2020
9.	Daňová kriminalita	Příslušníci Policie ČR zařazení na SKPV	5	02.-06.11. 2020
10.	Zaměstnanecké karty a zaměstnávání cizinců v ČR - Komplexní představení problematiky s důrazem na aktuální problémy	Zaměstnanci státní správy a příslušníci Policie ČR zabývající se problematikou zaměstnaneckých karet a ostatní zájemci o danou problematiku	1	10.11.2020
11.	Vězeňské tetování - vývoj a trendy	Příslušníci Policie ČR, Vězeňská služba ČR, GIBS, Celní správa ČR, zájemci ze státní správy	1	12.11.2020
12.	Metody a techniky v praktické daktyloskopii (Výsledky dlouhodobého testování prostředků a metod)	Především kriminalističtí technici výjezdových skupin SKPV i obvodních oddělení Policie ČR	2	25.-26.11. 2020
13.	Trestná činnost v oblasti veřejných zakázek	Příslušníci Policie ČR, zařazení na SKPV	1	02.12.2020
14.	Projevy extremismu ve společnosti, tetování s extremistickým podtextem	Příslušníci Policie ČR, Vězeňské služby ČR, GIBS, Celní správa ČR,	1	03.12.2020

		Vojenské policie ČR a další zájemci ze státní správy		
15.	Kvalifikační kurz kriminalistických znalců	Příslušníci Policie ČR (KÚP/OKTE/POPP) nebo Vojenské policie ČR připravující se na výkon znalecké činnosti Kurz na vyžádání KÚ PČR	40	04.01.-26.02. 2021
16.	Teorie a praxe krizového řízení	Příslušníci a zaměstnanci Policie ČR, obecní a městská policie, ostatní ozbrojené bezpečnostní sbory	1	07.01.2021
17.	Mezinárodní humanitární právo	Příslušníci Policie ČR, zaměstnanci MV ČR, PP ČR a správ Policie ČR, učitelé VPŠ a SPŠ MV ČR a další zájemci z řad PČR a HZS ČR	1	12.01.2021
18.	Aktuální problémy českého vězeňství	Příslušníci Policie ČR, Vězeňské služby ČR, GIBS, zájemci ze státní správy	2	13.-14.01. 2021
19.	Seberozvoj manažera	Zaměstnanci státních organizací a příslušníci bezpečnostních sborů - management na všech úrovních řízení	1	13.01.2021
20.	Komunikačně náročné situace a jejich řešení	Příslušníci Policie ČR, pracovníci MV ČR	1	14.01.2021
21.	Jednání policistů s psychicky narušenými osobami	Příslušníci Policie ČR, pracovníci SKPV	1	19.01.2021
22.	Kybernetická trestná činnost - workshop	Příslušníci Policie ČR zařazení na SKPV a další osoby, které se v praxi setkávají s moderními způsoby	1	20.01.2021

		páchání TČ pomocí informačních a komunikačních technologií		
23.	Moc a nemoc médií	Tiskoví mluvčí všech úrovní z resortu MV ČR, Policie ČR, vedoucí obvodních oddělení a územních odborů Policie ČR, pracovníci analytických oddělení Policie ČR a MV ČR, pracovníci tisku a prevence	1	21.01.2021
24.	Geografický informační systém IZS	Příslušníci a zaměstnanci bezpečnostních sborů a zaměstnanci MV ČR, kteří při výkonu povolání řeší jevy a problémy geograficky lokalizovatelné	2	26.-27.01.2021
25.	Krajní pravice a islamismus v EU a ČR	Zájemci z řad Policie ČR, pracovníci státní správy a další zájemci	1	27.01.2021
26.	OSINT - Open Source Intelligence	Zájemci o problematiku získávání a zpracování informací z otevřených zdrojů z řad příslušníků bezpečnostních sborů a MO ČR	1	02.02.2021
27.	Ochrana soukromí a osobních údajů podle GDPR v souvislosti s právem na informace podle zákona o svobodném přístupu k informacím	Příslušníci Policie ČR, učitelé středních policejních škol a další zájemci z řad Policie ČR a HZS ČR, personalisté ze zmíněných institucí	1	03.02.2021
28.	Dimenze ochrany lidských práv	Příslušníci Policie ČR, zaměstnanci MV ČR, PP ČR a správ Policie ČR, lektori VPŠ a SPŠ MV ČR a další zájemci z řad Policie ČR a HZS ČR	1	09.02.2021
29.	Okolnosti vylučující protiprávnost s akcentem	Příslušníci Policie ČR, HZS ČR a IZS, strážníci obecních a městských policíí	1	03.03.2021

	na nutnou obranu a oprávněné použití zbraně			
30.	Zajišťování a odčerpávání výnosů z trestné činnosti v praxi policejního orgánu	Specializovaní pracovníci SKPV	5	08.-12.03. 2021
31.	Využití znalců a odborníků v trestním řízení	Příslušníci Policie ČR, strážníci obecních a městských policií	1	10.03.2021
32.	Zkoumání platebních karet a jejich kriminalistický význam	Především příslušníci Policie ČR zařazení na SKPV v oblasti hospodářské kriminality, Vojská policie ČR a Celní správa ČR	1	16.03.2021
33.	Kybernetická trestná činnost	Příslušníci Policie ČR zařazení na SKPV. Jedná se o základní kurz. Účastníky by měli být příslušníci, kteří potřebují získat znalosti v oblasti kybernetické trestné činnosti a trestné činnosti páchané pomocí informačních technologií	4	15.-18.03. 2021
34.	Právní odpovědnost ve zdravotnictví	Příslušníci Policie ČR, hasiči, záchranáři, státní zástupci, úředníci krajských úřadů, pracovníci poskytovatelů zdravotní péče	1	18.03.2021
35.	Aktuální otázky trestního zákonodárství	Příslušníci SKPV a další zájemci o tuto problematiku	1	24.03.2021
36.	Postup policie při získávání důkazů v případech prokazování ovlivnění alkoholem a návykovou látkou u řidičů (přestupky versus trestné činy)	Příslušníci Dopravní služby Policie ČR, SKPV, příslušníci Policie ČR, učitelé VPŠ a SPŠ MV ČR a lektori ÚVSP	1	25.03.2021

37.	Problematika zákona o pozemních komunikacích	Příslušníci Policie ČR služby dopravní policie - dopravní inženýři a policisté zařazení do skupin dohledu na silniční provoz, učitelé VPŠ a SPŠ MV ČR, příslušníci HZS ČR	1	07.04.2021
38.	Vězeňské tetování - vývoj a trendy	Příslušníci Policie ČR, Vězeňská služba ČR, GIBS, Celní správa ČR, VP ČR, zájemci ze státní správy	1	08.04.2021
39.	Vybrané právní aspekty pobytu cizinců na území České republiky	Zaměstnanci MV ČR, pracovníci všeobecné správy, kteří vedou správní řízení o žádostech o udělení státního občanství české republiky	1	12.04.2021
40.	Daňový řád	Příslušníci Policie ČR, úředníci územní samosprávy, celníci, úředníci finanční a daňové správy	1	21.04.2021
41.	Kriminalistické a trestně právní aspekty postupu Policie ČR při odhalování, vyšetřování a předcházení pytláctví	Příslušníci Policie ČR zařazení na základních útvech, na odděleních hospodářské kriminality SKP, územních odborů a příslušníci Vojenské policie ČR	1	22.04.2021
42.	Moderní technologie zaváděné Policií ČR - Donucovací prostředky, vrtulníky, drony	Příslušníci Policie ČR, zařazení na základních útvech P ČR, na speciálních útvech - SPJ, PMJ, OHS atd.	1	27.04.2021
43.	Metody a techniky v zajišťování biologických stop	Příslušníci Policie ČR zařazení na SKPV, lektori ÚPVSP a policejních středisek, učitelé VPŠ a SPŠ MV ČR	1	28.04.2021
44.	Soudní lékařství a kriminalistika - aktuální problémy - III. část	Příslušníci SKPV územních odborů nebo krajských ředitelství Policie ČR, příslušníci Vojenské policie ČR, zaměření účastníků na násilnou trestnou činnost	1	05.05.2021

45.	Zákon o odpovědnosti za přestupky a řízení o nich	Pro nově nastoupené zaměstnance rezortu MV ČR aplikující při své činnosti zákon o odpovědnosti za přestupky a řízení o nich, popř. zaměstnanci s velmi krátkou praxí 1 - 2 roky	1	06.05.2021
46.	Nelegální výroba drog a její dopady na životní prostředí	Příslušníci Policie ČR (základní útvary, pohotovostní motorizovaná jednotka, speciální pořádková jednotka, zásahová jednotka, cizinecká policie, služba kriminální policie a vyšetřování)	2	02.-03.06. 2021
47.	Vybrané aspekty šíření dětské pornografie v kyberprostoru	Příslušníci Policie ČR zařazení na SKPV (problematika mravnostní kriminality)	1	07.06.2021
48.	Evropská integrace a evropské právo	Příslušníci Policie ČR, zaměstnanci MV ČR, PP ČR a správ Policie ČR, učitelé VPŠ a SPŠ MV ČR a další zájemci z řad Policie ČR a HZS ČR	1	09.06.2021
49.	Daňový řád	Příslušníci Policie ČR, úředníci územní samosprávy, celníci, úředníci finanční a daňové správy	1	10.06.2021
50.	Kybernetická trestná činnost	Příslušníci Policie ČR zařazení na SKPV. Jedná se o základní kurz. Účastníky by měli být příslušníci, kteří potřebují získat znalosti v oblasti kybernetické trestné činnosti a trestné činnosti páchané pomocí informačních technologií	4	14.-17.06. 2021
51.	Vedení profylaktického rozhovoru s osobou/cizincem	Pracovníci OAMP	1	15.06.2021

52.	Diplomatické minimum	Pracovníci odboru mezinárodní policejní spolupráce PP ČR a pracovníci Krajských ředitelství Policie ČR, styční důstojníci Policie ČR v zahraničí a pracovníci Policie ČR vyslaní do zahraničí na kurzy, školení apod.	1	16.06.2021
-----	--------------------------------------	---	---	------------

Zdroj: Policejní akademie České republiky (2020)

Seznam zkratek

CAN	Child Abuse and Neglect
CMT test	Celomotorický test
CŽV	Celoživotní vzdělávání
EKIS	Ekonomický informační systém Ministerstva vnitra
FBI	Federal Bureau of Investigation
ISCED	International Standard Classification of Education
KŘP	Krajské ředitelství policie
MOP	Místní oddělení policie
MV	Ministerstvo vnitra
OSZ	Obvodní státní zastupitelství
OŘP	Obvodní ředitelství policie
OVP	Odborné vzdělávání a příprava
OVSPŠ	Odbor vzdělávání a správy policejního školství
PČR	Policie České republiky
RCMP	Royal Canadian Mounted Police
SIAK	Sicherheitsakademie
SPŠ	Střední policejní škola
ŠPS	Školní policejní střediska
UNESCO	United Nations Educational, Scientific and Cultural Organisation
Útvar SKPV	Útvar speciálních činností služby kriminální policie a vyšetřování
VPŠ	Vysoká policejní škola
ZOP	Základní odborná příprava