

UNIVERZITA KARLOVA V PRAZE

Fakulta tělesné výchovy a sportu

RIGORÓZNÍ PRÁCE

2016

Mgr. Robert Kameník, DiS.

UNIVERZITA KARLOVA V PRAZE

Fakulta tělesné výchovy a sportu

**Efektivita vzdělávání složek integrovaného záchranného
systému v systému dalšího profesního a celoživotního
vzdělávání**

Rigorózní práce

Konzultant rigorózní práce:

Ing. et Mgr. Miloš Fiala PhD.

Vypracoval:

Mgr. Robert Kameník, DiS.

Praha, listopad 2016

Prohlašuji, že jsem rigorózní práci zpracoval samostatně a že jsem uvedl všechny použité informační zdroje a literaturu. Tato práce ani její podstatná část nebyla předložena k získání jiného nebo stejného akademického titulu.

V Praze dne 13.11. 2016

Evidenční list

Souhlasím se zapůjčením své rigorózní práce ke studijním účelům. Uživatel svým podpisem stvrzuje, že tuto diplomovou práci použil ke studiu a prohlašuje, že ji uvede mezi použitými prameny.

Jméno a příjmení:

Fakulta / katedra:

Datum

vypůjčení:

Podpis:

Poděkování:

Rád vyjádřil své hluboké uznání a díky za cenné rady, připomínky a trpělivost Ing. et Mgr. Miloši Fialovi, PhD., který mne provázel psaním této práce.

Abstrakt

Název: Efektivita vzdělávání složek integrovaného záchranného systému v systému dalšího profesního a celoživotního vzdělávání.

Cíle: Cílem práce je v rámci teoretické roviny definovat, popsat a vysvětlit základní klíčové pojmy, které souvisí s integrovaným záchranným systémem. Výzkumným cílem je ověřit funkčnost systému vzdělávání složek IZS prostřednictvím dotazníkového šetření o efektivitě vzdělávání jako nástroje zpětné vazby na systém vzdělávání složek.

Metody: Hlavní metodou práce je kvantitativní výzkum založený na standardizovaném dotazníkovém šetření. Výzkum je zaměřen na stávající systém vzdělávání a jeho efektivitu z pohledu složek integrovaného záchranného systému. Výzkum zaměřený na veřejnost se týká zjištění názoru veřejnosti na vnímání jednotlivých složek integrovaného záchranného systému.

Výsledky: V rámci dotazníkového šetření byly vymezeny oblasti, které jsou z pohledu efektivit nefunkční. Na základě výsledků získaných analýzou dotazníkového šetření byl sestaven a navrhnout model analyticko-syntetického modelování umožňující vytvořit koncept jednotného vzdělávacího kurzu složek IZS.

Klíčová slova: modelování, vzdělávání, systém, hasiči, kvalifikace, policie, záchranář.

Abstract

Titul: The effectiveness of training integrated rescue system in the system of continuing professional education and lifelong.

Objectives: The goal is within the theoretical level to define, describe and explain the key terms related to the integrated rescue system. Objective of the research is to verify the functionality of the education system of IRS through a questionnaire survey on the effectiveness of education as a tool for feedback on the education system components.

Methods: Main method of thesis is quantitative research based on a standardized survey. Research is focused on the current education system and its effectiveness in terms of the integrated rescue system. Research focused on public concerns to determine public opinion on the perception of the individual components of the integrated rescue system.

Results: In the questionnaire survey identifying areas that are dysfunctional in terms of efficiency. Based on the results obtained by analyzing questionnaire was developed and designed a model of analytical and synthetic modeling, allowing to create the concept of a single training course of IRS.

Keywords: modeling, education system, firefighters, qualification, police, paramedic.

OBSAH

1	ÚVOD.....	12
2	SOUČASNÝ STAV.....	14
2.1	SPECIFIKACE INTEGROVANÉHO ZÁCHRANNÉHO SYSTÉMU	14
2.1.1	<i>Složky integrovaného záchranného systému.....</i>	<i>14</i>
2.1.2	<i>Právní předpisy integrovaného záchranného systému</i>	<i>15</i>
2.1.3	<i>Terminologie, vysvětlení základních pojmů.....</i>	<i>17</i>
2.1.4	<i>Komunikace v integrovaném záchranném systému</i>	<i>19</i>
2.1.5	<i>Ekonomické aspekty integrovaného záchranného systému</i>	<i>19</i>
2.2	SLOŽKY INTEGROVANÉHO SYSTÉMU	20
2.2.1	<i>Hasičský záchranný sbor České republiky.....</i>	<i>22</i>
2.2.2	<i>Poskytovatelé zdravotnické záchranné služby</i>	<i>30</i>
2.2.3	<i>Policie České republiky – specifikace.....</i>	<i>34</i>
2.3	LIDSKÝ KAPITÁL	38
2.3.1	<i>Kompetence lidských zdrojů</i>	<i>39</i>
2.3.2	<i>Znalosti, dovednosti, standardy.....</i>	<i>44</i>
3	PRINCIPY VZDĚLÁVACÍ POLITIKY A POŽADOVANÉ EFEKTY VZDĚLÁVÁNÍ DOSPĚLÝCH Z POHLEDU EVROPSKÉ UNIE A ČESKÉ REPUBLIKY.....	45
3.1	VZDĚLÁVACÍ POLITIKA V ČR.....	45
3.2	VZDĚLÁVACÍ POLITIKA EVROPSKÉ UNIE	47
3.3	MECHANISMY EVROPSKÉ SPOLUPRÁCE VE VZDĚLÁVÁNÍ	48
4	VZDĚLÁVÁNÍ DOSPĚLÝCH.....	50
4.1	UČENÍ.....	50
4.1.1	<i>Druhy učení.....</i>	<i>52</i>
4.1.2	<i>Teorie učení, učební principy a podmínky pro efektivní individuální učení</i> <i>54</i>	
4.2	LIDSKÝ ZDROJ.....	55
4.2.1	<i>Firemní vzdělávání</i>	<i>56</i>
4.2.2	<i>Cíle vzdělávání.....</i>	<i>57</i>

4.3	TVORBA KURIKULA V ANDRAGOGICKÝCH TRADICÍCH	58
4.4	CELOŽIVOTNÍ VZDĚLÁVÁNÍ (UČENÍ)	60
4.5	FORMY VZDĚLÁVÁNÍ DOSPĚLÝCH	61
4.5.1	<i>Monologické formy</i>	62
4.5.2	<i>Dialogické formy</i>	62
4.5.3	<i>Skupinové, složené a kombinované formy</i>	63
5	SPECIFIKA VZDĚLÁVÁNÍ SLOŽEK INTEGROVANÉHO ZÁCHRANNÉHO SYSTÉMU	65
5.1	SPECIFIKACE VZDĚLÁVÁNÍ PŘÍSLUŠNÍKŮ HASIČSKÉHO ZÁCHRANNÉHO SBORU ČESKÉ REPUBLIKY	65
5.1.1	<i>Vstupní příprava</i>	65
5.1.2	<i>Získání odborné způsobilosti</i>	67
5.1.3	<i>Tělesná příprava, námětová cvičení, specializační kurzy</i>	68
5.2	SPECIFIKACE VZDĚLÁVÁNÍ PŘÍSLUŠNÍKŮ ZDRAVOTNICKÉ ZÁCHRANNÉ SLUŽBY ..	69
5.2.1	<i>Vzdělávání a odborná příprava lékařů</i>	69
5.2.2	<i>Zdravotničtí záchranáři</i>	71
5.2.3	<i>Řidiči vozidel zdravotnické záchranné služby</i>	75
5.3	SPECIFIKACE VZDĚLÁVÁNÍ, DALŠÍHO PROFESNÍHO A CELOŽIVOTNÍHO VZDĚLÁVÁNÍ POLICIE ČR.....	77
5.3.1	<i>Odborná příprava na výkon povolání</i>	77
5.3.2	<i>Další profesní vzdělávání a odborná příprava</i>	78
5.3.3	<i>Specializační kurzy další odborné přípravy</i>	80
6	CÍLE, ÚKOLY A POUŽITÉ METODY	82
6.1	VÝZKUMNÝ PROBLÉM A CÍLE VÝZKUMU	82
6.2	METODOLOGIE – VÝZKUM VEŘEJNOSTI.....	85
6.3	STATISTICKÉ PARAMETRY – KONSTRUKTIVÁ VALIDITA, RELIABILITA, OBJEKTIVITA	87
7	VÝZKUM	88
7.1	VÝZKUM PRO ODBORNÍKY Z PRAXE	88
7.1.1	<i>Struktura otázek a interpretace odpovědí</i>	89

7.2	DOTAZNÍKOVÉ ŠETŘENÍ – PRŮZKUM VEŘEJNOSTI	96
7.2.1	<i>Struktura otázek a interpretace odpovědí</i>	97
7.3	KOMPARACE ANALÝZY SHODNÝCH OTÁZEK V PRŮZKUMECH	102
8	ANALYTICKO-SYNTETICKÝ MODEL VZDĚLÁVACÍHO PROCESU SLOŽEK INTEGROVANÉHO ZÁCHRANNÉHO SYSTÉMU	107
8.1	SPECIFIKACE ANALÝZ	107
8.1.1	<i>Analýza 1</i>	107
8.1.2	<i>Analýza 2</i>	108
8.1.3	<i>Analyticko – syntetické modelování</i>	108
9	DISKUSE	116
9.1	ZÁKONNÁ LEGISLATIVA.....	116
9.2	DALŠÍ PROFESNÍ VZDĚLÁVÁNÍ	117
9.3	KONCEPT CELOŽIVOTNÍHO VZDĚLÁVÁNÍ	119
10	ZÁVĚR	122

SEZNAM POUŽITÝCH ZKRATEK

ČR	Česká republika
c.k.	císařsko-královský – označení období monarchie Rakouska-Uherska
KZAM	Klasifikace zaměstnání
IZS	Integrovaný záchranný systém
IRS	Integrated rescue system
MV	Ministerstvo vnitra ČR
MZ	Ministerstvo zdravotnictví ČR
MŠMT	Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy ČR
PDSO	Pražský dobrovolný sbor ochranný
PČR	Policie České republiky
PZZS	Poskytovatel zdravotnické záchranné služby
RV	Rendez-vous
RLP	Rychlá lékařská pomoc
RZP	Rychlá zdravotnická pomoc
Vyhl.	Vyhláška
ZOS	Zdravotnické operační středisko
ZZ	Zdravotnický záchranář
ZZS	Zdravotnická záchranná služba

1 ÚVOD

Základní složky Integrovaného záchranného systému tvoří Hasičský záchranný sbor ČR, jednotky požární ochrany, které jsou zařazené do plošného pokrytí kraje jednotkami požární ochrany, poskytovatelé zdravotnické záchranné služby a Policie České republiky. Každá ze složek disponuje jiným typem dalšího profesního vzdělávání a odborné přípravy včetně celoživotního vzdělávání. Tyto složky mají své vzdělávací procesy oddělené a specifikované legislativně. Při taktických a námětových cvičeních se setkávají jako partneři, kteří si vyměňují své znalosti a zkušenosti.

Cílem práce je specifikace Integrovaného záchranného systému a to z pohledu legislativy, požadované úrovně vzdělání, dalšího profesního vzdělávání a odborné přípravy včetně celoživotního vzdělávání. Cílem praktické části je analyzovat v rámci dotazníkového šetření problematiku součinnosti a vzdělávání hlavních složek Integrovaného záchranného systému a v rámci analyticko-syntetického modelování sestavení modelu analyzujícího současný stav vzdělávání a návrh modelu unifikujícího systém vzdělávání základních složek jako celku.

Teoretická východiska jsou rozdělena do šesti kapitol, které jsou dále členěny do vzájemně provázaných tematických celků. V rámci nich je specifikován Integrovaný záchranný systém, je uvedena základní terminologie včetně krizového řízení, krizové komunikace a ekonomických aspektů. Dále jsou specifikovány základní složky a to z pohledu legislativy a možnosti pracovního uplatnění v rámci základních složek, důležitost lidského kapitálu, kompetentnost včetně definování klíčových kompetencí, kompetenčního modelu a znalostí, dovedností a standardů. Práce se věnuje principům vzdělávací politiky ČR a EU a požadovaným efektům vzdělávání dospělých včetně mechanismů spolupráce ve vzdělávání.

Samotnou kapitolou je problematika vzdělávání dospělých. Do této kapitoly jsou začleněny základní termíny jako je učení, vzdělávání dospělých, formy vzdělávání dospělých a tvorba kurikula v andragogických tradicích. Specifika vzdělávání primárních

složek Integrovaného záchranného systému včetně vstupní přípravy pro výkon povolání, získávání odborné způsobilosti pro výkon povolání a další profesní vzdělávání z pohledu jednotlivých složek jsou uvedeny v kapitole 5.

Experimentální část je dělena do dvou kapitol. Každá kapitola je členěna do významově souvisejících celků. V rámci výzkumné práce je definován výzkumný problém a cíle výzkumu a metodologie výzkumu. Je provedeno dotazníkové šetření a provedena komparace výzkumu pro odborníky z praxe a výzkumu zaměřeného na mínění veřejnosti. Druhé téma praktické části se věnuje analyticko-syntetickému modelování, specifikuje analýzy, kurikulární proces. Na základě obecného modelu analyticko-syntetického modelování je vytvořen model analýzy současného stavu vzdělávání základních složek a následně vytvořen model unifikace (sjednocení) systému vzdělávání primárních složek Integrovaného záchranného systému.

2 SOUČASNÝ STAV

2.1 Specifikace integrovaného záchranného systému

„Integrovaný záchranný systém (dále jen „IZS“) je určen pro koordinaci jeho složek při přípravě na mimořádné události a při provádění záchranných a likvidačních prací“ (Skalská, 2010, s. 7). Obecně lze říci, že IZS¹ vznikl přijetím zákona o IZS, přičemž vycházel z každodenní činnosti záchranářů a to zejména při složitých haváriích, nehodách či živelních pohromách, kdy je potřeba vzájemné koordinace všech složek IZS s cílem eliminovat negativní dopady těchto událostí s ohledem na záchranu osob, majetku, zvířat či životního prostředí.

Moderní společenské změny na začátku 90. let minulého století přinesly vedle pozitivních změn i negativní jevy. Lze se domnívat, že nejen bouřlivým rozvojem motorismu, rolí Policie ČR jako gestora řešení dopravních nehodovostí, ale i snižováním početního stavu Armády ČR, byla širokou veřejností a odborníky diskutována potřeba vytvořit jednotný systém, který bude disponovat nástroji spolupráce a modelovými postupy součinnosti. Systém, který bude jasně definovat složky, jejich kompetence a role, ale který bude i dostatečně legislativně upraven.

IZS nelze vnímat jako instituci, úřad, sbor či sdružení nebo právnickou osobu, ale jako systém s jedinou institucí, kterými se staly operační a informační střediska, disponující dispečerským způsobem organizovaná a nejmodernějšími technologií vybavená zařízení pro příjem a distribuci tísňových volání. K tomu slouží jednotné evropské číslo tísňového volání 112, stejně tak i národní čísla tísňového volání 155, 150, 158.

2.1.1 Složky integrovaného záchranného systému

Základními složkami IZS podle ustanovení § 4 odst. a) zákona o IZS jsou:

¹ IZS- Integrovaný záchranný systém

- Hasičský záchranný sbor ČR
- Jednotky požární ochrany zařazené do plošného pokrytí kraje jednotkami požární ochrany
- Policie ČR
- Poskytovatelé zdravotnické záchranné služby ČR.

Celý systém řeší i plánovitou pomoc ostatních složek IZS podle ustanovení § 4 odst. 2., o integrovaném záchranném systému. Mezi ostatní složky jsou řazeny:

- Síly a prostředky ozbrojených sil (Armáda ČR a Hradní stráž)
- Ostatní ozbrojené bezpečnostní sbory (Celní správa, Vězeňská služba)
- Ostatní záchranné sbory (Báňská záchranná služba, Svaz záchranných brigád kynologů ČR)
- Orgány ochrany veřejného zdraví (krajské hygienické stanice, státní zdravotní ústav, MZ)
- Havarijní, pohotovostní, odborné a jiné služby (tzv. komunální služby)
- Zařízení civilní ochrany
- Neziskové organizace a sdružení občanů, která lze využít k záchranným a likvidačním pracím (spolky dobrovolných hasičů, Český červený kříž, Vodní záchranná služba ČČK, speleologická záchranná služba).

2.1.2 Právní předpisy integrovaného záchranného systému

Skalská et al. (2010) uvádí, že „*právní úprava oblasti IZS vychází přímo z některých ustanovení Ústavy ČR a Listiny, resp. z Ústavního zákona a bezpečnosti České republiky (č.110/1998 Sb.) Působnost v oblasti IZS je kompetenčním zákonem (č.2/1998 Sb.) svěřena Ministerstvu vnitra, které je tak gestorem právní úpravy IZS. Celá oblast IZS je zastřešena zákonem o IZS a jeho dvěma prováděcími vyhláškami a prováděcím nařízením vlády. Právní úprava oblasti IZS vznikla společně s krizovým zákonem*

(č.240/2000 Sb.) a zákonem o hospodářských opatřeních pro krizové stavy (č.241/2000Sb.). Tyto tři zákony jsou vzájemně propojeny množstvím odkazů a souvislostí.“ (Skalská et al., 2010, s. 7-10)

Nejdůležitějším právním předpisem pro složky IZS je zákon č.239/2000 Sb., o integrovaném záchranném systému a změně některých zákonů ve znění pozdějších předpisů. Tento zákon definuje a řeší působnosti, oprávnění a povinnosti všech subjektů, které přicházejí do styku s přípravou na mimořádné události, při likvidačních a záchranných pracích a také při ochraně obyvatelstva. Zákon je využíván v těch případech, kdy je k provádění záchranných a likvidačních prací nutná současná spolupráce více subjektů – nejméně dvou složek IZS.

Vyhláška č. 328/2001 Sb., o některých podrobnostech integrovaného záchranného systému, ve znění vyhlášky č.429/2003 Sb. (dále jen vyhláška o IZS), se zabývá zejména zásadami koordinace záchranných a likvidačních prací při společném zásahu, zásadami kooperace operačních středisek hlavních složek IZS a obsahem dokumentace IZS.

Vyhláška č.380/2002 Sb., k provádění úkolů ochrany obyvatelstva, definuje činnosti související s postupem při zřizování zařízení civilní ochrany, způsoby informování všech právnických a fyzických osob o povaze možného napadení, o technickém, provozním a organizačním zabezpečení systému varování a vyrozumění, způsobem provádění evakuace a zásady při postupu poskytování úkrytů a rozsah a způsob skupinové a individuální ochrany obyvatelstva.

Narižení vlády č.463/2000 Sb., o stanovení pravidel zapojování do mezinárodních záchranných operací, poskytování a přijímání humanitární pomoci a náhrad výdajů vynakládaných právnickými osobami a podnikajícími fyzickými osobami na ochranu obyvatelstva, ve znění Narižení vlády č.527/2002 Sb. Toto narižení upřesňuje způsoby zapojování do internacionálních záchranných operací, pravidla poskytování a přijímání

humanitární pomoci. Dále řeší poskytování náhrad, které byly vydány právníckými osobami nebo fyzickými osobami, které podnikají, na ochranu obyvatelstva.

Směrnice Ministerstva vnitra ze dne 24. listopadu 2011 č. j. MV 117572-2/PO–OKR-2011, kterou se stanoví shodná pravidla organizačního složení krizového štábu kraje, obce a krizového štábu obce s rozšířenou působností.²

Metodická pomůcka Ministerstva vnitra č. j.: PO – 1590/IZS – 2003 ze dne 30. června 2003, kterou se navrhuje zásady pro jednotné rozlišování a definování preventivních, záchranných, likvidačních a obnovovacích (asanačních) prací sdružených s předcházením, řešením a odstraněním následků mimořádných událostí.³

2.1.3 Terminologie, vysvětlení základních pojmů

Specifikace základních pojmů, se kterými se setkáváme v rámci Integrovaného záchranného systému:

Mimořádná událost je škodlivé působení sil a jevů, které jsou vyvolány činností člověka nebo přírodními vlivy a také sem patří život ohrožující havárie, situace s možností postižení zdraví, majetku nebo životního prostředí a vyžadují provedení záchranných nebo likvidačních prací.

Záchranné práce jsou činnosti, které vedou k odvrácení nebo omezení okamžitého působení rizik vznikajících při mimořádné události, zvláště při ohrožení života, zdraví, majetku či životního prostředí.

Likvidační práce jsou činnosti, které vedou k odstranění následků vzniklých při mimořádné události. (Skalská et al., 2010)

² Věstník vlády pro orgány krajů a orgány obcí, ročník 9, částka 6/2011.

³ Věstník vlády pro orgány krajů a orgány obcí, ročník 1, částka 6/2003.

Hrozba je objektivní skutečnost, která může znamenat ohrožení na určitém území a v určitém období. Hrozbě lze čelit určitými protipatřeními. V některých případech může sama hrozba významně ovlivňovat emoce a chování jednotlivců a skupin a narušit fungování společnosti. Představuje zdroj nebezpečí.

Krizová situace je mimořádná událost podle zákona o integrovaném záchranném systému, narušení kritické infrastruktury nebo jiné nebezpečí, při níž je vyhlášen stav nebezpečí, nouzový stav nebo stav ohrožení státu.⁴

Mimořádná událost postihuje obvykle větší množství osob, je nebezpečná, obtížně zvladatelná, ohrožuje život a zdraví, často leží za hranicí běžné lidské zkušenosti a mívá fatální důsledky. Může se jednat o katastrofu nebo hromadné neštěstí. Mimořádná událost však může, ale nemusí vést ke vzniku krizové situace. Každou krizovou situaci lze považovat za událost mimořádnou. Mezi mimořádné události patří živelní pohromy, technologické a provozní havárie, závažné dopravní nehody, rozsáhlé požáry, epidemie, migrace, závažné ohrožení bezpečnosti a veřejného pořádku.

Rizikem označujeme pravděpodobnost ohrožení. Z pohledu krizového řízení musíme hrozby analyzovat a kvantifikovat, tzn. provádět analýzu rizik. Riziko může být definováno jako součet představovaného nebezpečí a úrovně znepokojení, které u jednotlivce vyvolává. (Vymětal, 2009)

Varování je komplexní souhrn organizačních, technických a provozních opatření, zabezpečujících včasné předání varovné informace o reálně hrozící nebo již vzniklé mimořádné události, vyžadující realizaci opatření na ochranu obyvatelstva. Jedná se o úkol státu zastupovaného Hasičským záchranným sborem ČR, provozovatelů jaderně energetických zařízení, zaměstnavatelů, vedení škol, správy úřadů, nemocnic apod. (Linhart et al., 2009)

Vyrozumění je komplexní souhrn organizačních, technických a provozních opatření zabezpečujících včasné předání varovné informace o reálně hrozící nebo již vzniklé mimořádné události předávané orgánům krizového řízení, orgánům státní správy

⁴ Zákon č. 240/2000 Sb., o krizovém řízení a o změně některých zákonů (krizový zákon) ze dne 28. června 2000, částka 73/2000

a samosprávy, právníckým osobám a osobám, které podnikají podle havarijních nebo krizových plánů. (Baštecká et al., 2005)

Nebezpečí je definováno jako zdroj nebo situace s možností způsobit škodu, jako je zranění osob nebo poškození jejich zdraví, škody na majetku. Jedná se o obecný pojem pro jakýkoli negativní jev či událost. (Zuzák, 2009)

2.1.4 Komunikace v integrovaném záchranném systému

Podle zákona č. 239/2000 Sb., o IZS a §18 se používá krizová komunikace při přípravě na mimořádnou událost nebo při provádění záchranných a likvidačních prací. Krizová komunikace pak znamená předávání informací mezi státními orgány, samosprávnými územními orgány a jednotlivými složkami IZS. Informace se mohou předávat buď v hlasové nebo datové podobě a to jak ve veřejných telekomunikačních sítích, tak i v některých vybraných neveřejných sítích. Pro tyto účely zřídilo Ministerstvo vnitra ČR účelovou telekomunikační síť, kterou v rámci krizové komunikace umožňuje využívat orgánům a složkám IZS.

V prováděcím předpisu jsou pak stanoveny zásady způsobu krizové komunikace a spojení v rámci IZS a charakter předávaných informací, stejně jako způsob využívání telekomunikačních sítí složkami IZS. Ve vyhlášce 328/2001 Sb., o některých podrobnostech zabezpečení integrovaného záchranného systému je navíc stanoveno, jakými komunikačními kanály budou v rámci mimořádné události předávány informace. Možnost výběru komunikačního spojení je ponechána pouze pro zajištění vlastních potřeb každé ze složek IZS (Vyhláška 328/2001 Sb., §29-30).

2.1.5 Ekonomické aspekty integrovaného záchranného systému

Zákon č.239/2000 Sb., o integrovaném záchranném systému, v ustanovení § 31 hovoří o způsobu financování IZS. Tyto prostředky získává IZS z rozpočtu, který předkládá Ministerstvo vnitra a kraj. Zde se zohledňují výdaje pro zpracování potřebné dokumentace, pro ověření připravenosti k záchranným a likvidačním pracím a také na vytváření a správu společně používaných zařízení, které slouží zejména v oblasti telekomunikace a informačních systémů (§31, odst. 1).

Pokud již dojde k potřebě hradit mimořádné výdaje ze záchranných a likvidačních prací, je možné použít finanční rezervu z rozpočtu MV a kraje. Vláda nebo orgány kraje pak mohou hradit mimořádné náklady tehdy, pokud by došlo k tomu, že by složky IZS měly vyčerpaný rozpočet a jejich další činnost by mohla být ohrožena (§31, odst. 2-3).

V odstavci 4 je stanoveno, že: *„způsob finančního zabezpečení jednotlivých složek integrovaného záchranného systému při výkonu činností stanovených těmito složkám zvláštními právními předpisy není tímto zákonem dotčen.“*⁵

Po vstupu do Evropské unie se staly pro ČR závazné dokumenty EU, zabývající se předmětem činnosti IZS. Rozhodnutí Rady č. 1998/847/EC z 9. prosince 1999 ustanovilo Akční program Společenství v oblasti civilní obrany. Tento program neměl v úmyslu vytěsnit vlastní opatření členských států, ale v souladu s principem vzájemné pomoci má tento systém podporovat a doplňovat. Hlavními prioritami bylo definování programů Prevence katastrof a Veřejná informovanost. (Skalská et al., 2010)

2.2 Složky integrovaného systému

Jak již bylo řečeno, IZS se skládá z Hasičského záchranného sboru ČR, dále pak z jednotek požární ochrany, které jsou zařazené do plošného pokrytí kraje jednotkami požární ochrany a v neposlední řadě i poskytovateli zdravotnických záchranných služeb a Policií ČR.

Hasiči a policisté jsou podřízeni Ministerstvu vnitra ČR, jejichž právní postavení je dáno zákonem 234/2014 Sb. o státní službě. Tento zákon profesionalizuje státní správu, kdy je zde stanovena posloupnost v přijímání do služebního poměru pomocí výběrového řízení, zavádí pravidla pro vzdělávání státních zaměstnanců a ukládá státnímu zaměstnanci

⁵ V podstatě toto ustanovení říká, že všechny základní složky IZS nemohou nárokovat žádné zvláštní finanční prostředky z titulu provádění záchranných a likvidačních prací v rámci IZS, protože tato činnost vyplývá z jejich poslání, působnosti, které je definované v jejich zákonech a který současně stanoví finanční zabezpečení této činnosti.

povinnost úspěšného vykonání státní zkoušky. Zákon o státní službě také definuje hodnocení a odměňování státních zaměstnanců.

Jejich služba státu je zakotvena v Ústavě, ze které pro tyto zaměstnance vyplývají povinnosti jako úcta k právům a svobodě jiného člověka, uplatnění moci jako princip služby občanům, dále pak zásada rovnosti a zákazu diskriminace. Na druhou stranu je Listinou základních práv a svobod u zaměstnanců státních služeb omezeno právo podnikat, být politicky aktivní, dokonce nemají právo na sdružování v odborových organizacích, shromažďovací právo nebo právo petiční. Taktéž nemají právo na stávkou. Po vyjmenovaných omezeních mají zaměstnanci ve služebním poměru i sociální výhody, jako týdenní pracovní dobu zkrácenou o 2,5 hodiny, šest týdnů dovolené v každém kalendářním roce, studujícím mohou mít nárok na studijní volno se zachováním nároku na služební příjem, využívání resortních sportovních zařízení nebo po uplynutí 15 let ve služebním poměru právo na ozdravný pobyt, který trvá 14 kalendářních dní v každém roce formou lázeňské péče nebo rehabilitačních aktivit.⁶

Zdravotnické záchranné služby mohou být státními i soukromými organizacemi, za něž zodpovídá Ministerstvo zdravotnictví ČR. Tímto je pracovněprávní vztah zdravotníků určen podmínkami zaměstnavatele, které se liší podle svého poskytovatele. Díky těmto opatřením se na záchranáře nevztahují povinnosti zaměstnanců státní služby, nicméně některá práva mohou být omezena interními předpisy daného poskytovatele zdravotnické záchranné služby.

⁶ Zákon č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů, ve znění pozdějších předpisů, ze dne 23. září 2013, částka 121/2003

2.2.1 Hasičský záchranný sbor České republiky

2.2.1.1 Specifikace Hasičského záchranného sboru

Stát zajišťuje občanům pomoc při zdolávání požárů a provádění záchranných prací při živelních a dalších mimořádných událostech vysláním jednotek Hasičského záchranného sboru ČR. Dále jen HZS.⁷

Hlavním posláním Hasičského záchranného sboru ČR je ochrana životů, zdraví obyvatel a majetku před požáry a také poskytování účinné pomoci při mimořádných událostech, jako jsou živelní pohromy, různé průmyslové havárie nebo teroristické útoky. HZS samozřejmě spolupracuje i s dalšími složkami IZS a se správními orgány, orgány samosprávy, právníky a fyzickými osobami, různými sdruženími občanů nebo neziskovými organizacemi.

HZS je řízen zákonem č. 320/2015 Sb., o Hasičském záchranném sboru České republiky a o změně některých zákonů ve znění pozdějších předpisů, ze dne 7. 12. 2015.

Hasičský záchranný sbor ČR je součástí Ministerstva vnitra. Mezi organizační složky patří:

- Generální ředitelství HZS ČR
- 13 hasičských záchranných sborů krajů a HZS hlavního města Prahy
- Záchranný útvar HZS ČR
- SOŠ PO a VOŠ Frýdek – Místek
- Hasičský útvar ochrany Pražského hradu⁸

⁷ HZS – Hasičský záchranný sbor

⁸ Organizační složky: Organizační složky Hasičského záchranného sboru ČR. *Hasičský záchranný sbor České republiky* [online]. 2016 [cit. 2016-05-07]. Dostupné z: <http://www.hzscr.cz/clanek/hasici-cr-web-organizacni-slozky-organizacni-slozky.aspx>

2.2.1.2 Legislativní úprava

Požární ochrana je obor, který zasahuje do širokého spektra lidské činnosti, z toho důvodu má velmi rozsáhlou předpisovou základnu. Každá fyzická i právnická osoba, stejně jako orgány státní správy a samosprávy, jsou dotčeny touto problematikou.

Základním zákonem v oblasti požární prevence je ustanovení Zákona č. 133/1985 Sb., o požární ochraně, ve znění pozdějších předpisů. Cílem tohoto zákona je vytvoření podmínek, které slouží účinné ochraně života a zdraví občanů, stejně jako majetku před požáry a také pro poskytování pomoci nejen při živelních pohromách, ale i jiných mimořádných událostech.

Zákon zde stanoví povinnosti ministerstev a dalších správních úřadů, fyzických a právnických osob, kompetence orgánů státní správy a samosprávy v oblasti požární ochrany a úkoly jednotek požární ochrany. Hned v úvodním předpisu se stanoví povinnost každého, aby si počínal tak, že nezavdá příčinu vzniku požáru, dále pak neohrozil život a zdraví osob, zvířat nebo majetku. Zevrubně je řešen výkon státní správy spadající pod působnost Ministerstva vnitra - Generálním ředitelstvím Hasičského záchranného sboru České republiky a jednotlivými hasičskými záchrannými sbory krajů, které vykonávají i státní požární dozor. Zákon dále obsahuje podklady pro odbornou způsobilost fyzických osob, aby mohly vykonávat povinnosti na úseku požární ochrany. Také jsou zde specifikovány postihy fyzických a právnických osob, nebo podnikajících fyzických osob, za neplnění stanovených povinností. Samostatnou část zákona tvoří sekce o jednotkách požární ochrany, jejich zřizování, povinnostech a také jejich rušení.⁹

⁹HASIČSKÝ ZÁCHRANNÝ SBOR ČR. *Právní a ostatní předpisy*. [online]. © 2014 [cit. 2014-05-20].

Dostupné z: <http://www.hzscr.cz/clanek/pravni-a-ostatni-predpisy-588431.aspx?q=Y2hudW09MQ%3d%3d>

Zákon č. 320/2015 Sb., o Hasičském záchranném sboru České republiky a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů upravuje organizaci, řízení a úkoly Hasičského záchranného sboru ČR, včetně práv a povinností příslušníků.

Zákon č. 133/1985 Sb., o požární ochraně, ve znění zák. č. 425/1990 Sb., zák. č. 40/1994 Sb., zák. č. 203/1994 Sb., zák. č. 163/1998 Sb., zák. č. 71/2000 Sb., zák. č. 237/2000 Sb., zák. č. 320/2002 Sb., zák. č. 413/2005 Sb., zák. č. 186/2006 Sb., zák. č. 267/2006 Sb., zák. č. 281/2009 Sb., zák. č. 341/2011 Sb., zák. č. 350/2011 Sb., zák. č. 350/2012 Sb., zák. č. 303/2013 Sb., zák. č. 344/2013 Sb., zák. č. 64/2014 Sb. a zák. č. 320/2015 Sb.

Zákon č. 239/2000 Sb., o integrovaném záchranném systému a o změně některých zákonů, ve znění zák. č. 320/2002 Sb., zák. č. 20/2004 Sb., zák. č. 186/2006 Sb., zák. č. 267/2006 Sb., zák. č. 306/2008 Sb., zák. č. 151/2010 Sb., zák. č. 375/2011 Sb., zák. č. 303/2013 Sb., zák. č. 344/2013 Sb. a zák. č. 64/2014 Sb.

Zákon č. 240/2000 Sb., o krizovém řízení a o změně některých zákonů (krizový zákon), ve znění zák. č. 320/2002 Sb., zák. č. 127/2005 Sb., zák. č. 112/2006 Sb., zák. č. 267/2006 Sb., zák. č. 110/2007 Sb., zák. č. 306/2008 Sb., zák. č. 153/2010 Sb., zák. č. 430/2010 Sb., zák. č. 375/2011 Sb., zák. č. 333/2012 Sb., zák. č. 303/2013 Sb., zák. č. 64/2014 Sb. a zák. č. 320/2015 Sb.

Zákon č. 224/2015 Sb., o prevenci závažných havárií způsobených vybranými nebezpečnými chemickými látkami nebo chemickými směsmi a o změně zákona č. 634/2004 Sb., o správních poplatcích, ve znění pozdějších předpisů, (zákon o prevenci závažných havárií).

Zákon č. 255/2012 Sb., o kontrole (kontrolní řád).

Nařízení vlády č. 34/1986 Sb., o jednorázovém mimořádném odškodňování osob za poškození na zdraví při plnění úkolů požární ochrany, ve znění nařízení vlády č. 168/1989 Sb., nařízení vlády č. 195/1995 Sb. a nařízení vlády č. 497/2002 Sb.

Nařízení vlády č. 462/2000 Sb., k provedení § 27 odst. 8 a § 28 odst. 5 zákona č. 240/2000 Sb., o krizovém řízení a o změně některých zákonů (krizový zákon), ve znění nařízení vlády č. 36/2003 Sb. a nařízení vlády č. 431/2010 Sb.

Nařízení vlády č. 463/2000 Sb., o stanovení pravidel zapojování do mezinárodních záchranných operací, poskytování a přijímání humanitární pomoci a náhrad výdajů vynakládaných právníckými osobami a podnikajícími fyzickými osobami na ochranu obyvatelstva, ve znění nařízení vlády č. 527/2002 Sb.

Nařízení vlády č. 172/2001 Sb., k provedení zákona o požární ochraně, ve znění nařízení vlády č. 498/2002 Sb.

Nařízení vlády č. 352/2003 Sb., o posuzování zdravotní způsobilosti zaměstnanců jednotek hasičských záchranných sborů podniků a členů jednotek sborů dobrovolných hasičů obcí nebo podniků.

Nařízení č. 432/2010 Sb., vlády o kritériích pro určení prvku kritické infrastruktury, ve znění nařízení vlády č. 315/2014 Sb.

Vyhláška č.202/1999 Sb., kterou se stanoví technické podmínky požárních dveří, kouřotěsných dveří a kouřotěsných požárních dveří.

Vyhláška č. 87/2000 Sb., kterou se stanoví podmínky požární bezpečnosti při svařování a nahřívání živců v tavných nádobách.

Vyhláška č. 246/2001 Sb., o stanovení podmínek požární bezpečnosti a výkonu státního požárního dozoru (vyhláška o požární prevenci), ve znění vyhlášky č. 221/2014 Sb.

Vyhláška č. 247/2001 Sb., o organizaci a činnosti jednotek požární ochrany, ve znění vyhlášky č. 226/2005 Sb. a vyhlášky č. 200/2012 Sb.

Vyhláška č.328/2001 Sb., o některých podrobnostech zabezpečení integrovaného záchranného systému, ve znění vyhlášky č. 429/2003 Sb.

Vyhláška č. 2/2006 Sb., kterou se pro školy a školská zařízení zřizované Ministerstvem vnitra provádějí některá ustanovení školského zákona, ve znění vyhlášky č. 323/2008 Sb., vyhlášky č. 21/2010 Sb. a vyhlášky č. 261/2013 Sb.

Vyhláška č. 35/200 Sb., o technických podmínkách požární techniky, ve znění vyhlášky č. 53/2010 Sb.

Vyhláška č. 23/2008 Sb., o technických podmínkách požární ochrany staveb, ve znění vyhlášky č. 268/2011 Sb.

Vyhláška č. 69/2014 Sb., o technických podmínkách věcných prostředků požární ochrany.

Vyhláška č.226/2015 Sb., o zásadách pro vymezení zóny havarijního plánování a postupu při jejím vymezení a o náležitostech obsahu vnějšího havarijního plánu a jeho struktury

Vyhláška, č. 407/2015 Sb., kterou se stanoví druhy a vzory služebních stejnokrojů příslušníků Hasičského záchranného sboru České republiky, způsob označení příslušnosti k Hasičskému záchrannému sboru České republiky a odlišujícího označení, vzory služebních průkazů a průkazů zaměstnanců a způsob prokázání příslušnosti služebním průkazem a vzory velkého a malého znaku Hasičského záchranného sboru České republiky a základní znaky charakterizující prapor Hasičského záchranného sboru České republiky (výstrojní vyhláška hasičského záchranného sboru).¹⁰

2.2.1.3 Možnosti pracovního uplatnění u HZS

Za svou existencí prošla profesionální požární ochrana velmi složitým vývojem. V průběhu 19. století se jednotky rekrutovaly z dobrovolníků, později se hasiči stali odborným spolkem, který ze začátku kromě hašení požárů a likvidace následků živelních pohrom, řešení technologických havárií, připojilo k uvedeným činnostem i ochranu obyvatelstva a krizové řízení. Proto pro spoustu příslušníků HZS je práce v Hasičském záchranném sboru nejen obyčejným zaměstnáním, které má nějaký smysl, ale často i celoživotním posláním, které je spojené s touhou pomáhat ostatním.

V rámci jednotek Hasičského záchranného sboru se setkáváme s následujícími pracovními pozicemi, kterými jsou :

- Velitel jednotky,
- Velitel družstva,
- Strojník,
- Hasič (podrobněji v Klasifikaci zaměstnání – pracovní zařazení hasič – příloha A).

¹⁰ Zákony a předpisy: Platné právní předpisy. *Hasičský záchranný sbor České republiky* [online]. 2016 [cit. 2016-05-07]. Dostupné z: <http://www.hzs.cz/clanek/zakony-a-predpisy-zakony-a-predpisy.aspx>

Hasičský záchranný sbor ČR nabízí možnost uplatnění ve služebním poměru anebo v pracovním poměru. Služební poměr je upraven zákonem č.361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů. Jedná se o pozice profesionálních hasičů a záchranářů.

Zákon č.234/2014 Sb., o státní službě, upravuje vztah státních zaměstnanců, kteří vykonávají státní správu ve správních úřadech, vzájemné vztahy státních zaměstnanců, jejich odměňování a řízení ve věcech služebního poměru. Také se zabývá úpravou organizačních věcí, které se týkají zaměstnanců ve správních úřadech v základním pracovněprávním vztahu.

Uzavření pracovního poměru se týká pracovních pozic v oblasti administrativy, programátorů, techniků, servisní údržby a v nevelkém počtu i některých dalších specifikací. Pracovní poměr upravuje zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce.

Do služebního poměru jsou přijímáni státní občané České republiky, kteří jsou starší 18 let, jsou plně způsobilí k právním úkonům a jsou bezúhonní, dále pak splňují podmínku požadovaného formálního vzdělávání a odborné přípravy ukončené maturitní zkouškou, dále pak další požadavky specifické pro dané služební místo. K výkonu služby je potřebná i zdravotní, fyzická a osobnostní způsobilost. Mezi další podmínky patří i politická neangažovanost, uchazeč nesmí vykonávat jinou výdělečnou činnost včetně živnostenské, nesmí zasedat v řídicích nebo kontrolních orgánech právnických osob vykonávajících podnikatelskou činnost.

Pokud o přijetí do služebního poměru žádá uchazeč, který dosud nepracoval u žádné bezpečnostní složky, zprvu vykonává službu ve služebním poměru na dobu určitou, která je v době trvání tři let. Pokud již uchazeč pracoval u bezpečnostních složek (Policie České republiky, Hasičský záchranný sbor ČR, Celní správa České republiky, Vězeňská služba České republiky, Bezpečnostní informační služba a Úřad pro zahraniční styky a informace), získává pracovní smlouvu na jeden rok. V období maximálně 6 měsíců a minimálně 1 měsíc před koncem musí hasič ve služebním poměru uzavřeném na dobu určitou vykonat služební zkoušku s alespoň dobrým výsledkem a stejně tak musí mít

uspokojivé hodnocení z výkonu služby. Poté je služební poměr uzavřený na dobu neurčitou.^{11,12}

Mezi další podmínky přijetí do služebního poměru patří:

- státní občanství České republiky
- dovršení věku 18 let
- plná způsobilost k právním úkonům
- bezúhonnost
- minimální dosažené vzdělání - střední s maturitní zkouškou
- zdravotní, fyzická a osobnostní způsobilost pro výkon služby
- neúčast ve členství v politické straně nebo politickém hnutí
- nevykonávání živnostenské nebo jiné výdělečné činnosti a také neúčast v řídicích nebo kontrolních orgánech právnických osob vykonávajících podnikatelskou činnost

Volná služební místa jsou obsazována na podkladě výběrových řízení, která musí služební orgán zveřejnit na úřední desce a uvést v informačním systému o státní službě. Žádost se podává v českém jazyce a vlastní výběrové řízení je vedeno formou pohovoru, které je možné doplnit písemnou zkouškou. Po ukončení všech pohovorů výběrová komise zvolí tři (nebo méně) žadatele, aniž by u nich stanovila pořadí. Poté služební orgán vybírá jednoho z žadatelů na podkladě dohody s přímým nadřízeným. Neúspěšní žadatelé jsou písemně vyrozuměni o výsledcích výběrové řízení, proti čemuž mohou do pěti dnů podat námitku. K těmto námitkám se pak do patnácti dnů vyjadřuje výběrová komise.

¹¹HASIČSKÝ ZÁCHRANNÝ SBOR ČR. *Obecné informace o zaměstnání u HZS ČR*. [online]. © 2014 [cit. 2014-05-21]. Dostupné z: <http://www.hzscr.cz/clanek/obecne-informace-o-zamestnani-u-hzs-cr.aspx?q=Y2hudW09Mg%3d%3d>

¹²MV GŘ HZS ČR. *Služební zkouška*. [online]. © 2013 [cit. 2014-05-21]. Dostupné z: <http://www.hasici-vzdelavani.cz/content/sluzebni-zkouska>

Na přijetí do služebního poměru nelze uplatnit právní nárok a tento služební poměr vzniká rozhodnutím o přijetí do služebního poměru.¹³

2.2.2 Poskytovatelé zdravotnické záchranné služby

2.2.2.1 Poskytovatelé zdravotnické záchranné služby - specifikace

Poskytovatelé zdravotnické záchranné služby patří mezi čtyři primární složky Integrovaného záchranného systému v ČR, kam se řadí i Hasičský záchranný sbor ČR, jednotky požární ochrany zařazené do plošného pokrytí kraje jednotkami požární ochrany a Policie ČR.

Pod pojmem poskytovatel zdravotnické záchranné služby se rozumí příspěvková organizace zřizována krajem, který má podle zákona o zdravotních službách oprávnění k poskytování zdravotnické záchranné služby. V rámci jednoho kraje by měl fungovat vždy jeden poskytovatel, nicméně v případě spolupráce několika krajů je možné mít více poskytovatelů v rámci jednoho kraje.

Financování jednotlivých poskytovatelů pro řešení mimořádných událostí a krizové připravenosti je vedeno z veřejného zdravotního pojištění, ze státního rozpočtu nebo rozpočtu krajů.¹⁴

Podle tohoto zákona záchranná služba poskytuje na podkladě tísňové výzvy přednemocniční neodkladnou péči osobám se závažnou poruchou nebo postižením zdraví nebo v přímém ohrožení života.

Mezi nejstarší záchranné služby na světě patří ta na území hlavního města Prahy. Její začátek se datuje do roku 1857, kdy na popud ředitele c. k. Policie pražské, barona Päumanna, vzniká „Pražský dobrovolný sbor ochranný“, který sdružuje 36 dobrovolníků

¹³ Zákon č. 234/2014 Sb., o státní službě, ze dne 1. 9. 2014, částka 99

¹⁴ Zákon č. 374/2011 Sb., o zdravotnické záchranné službě, ze dne 6. 11. 2010, částka 131

z různých profesí; zajímavostí je, že pouze tři z nich byli zdravotníci. Dobrovolníci ke svému odlišení nosili na rukávu červenobílou stuhu, která byla později nahrazena odznakem sboru.

Úkolem tohoto sboru bylo „ochrániti co jest ochrany hodno, zachrániti v každém druhu nebezpečí jak životy lidské, tak i majetek spoluobčanů dobrovolně, neohroženě a nezištně“.

Stanovy Pražského dobrovolného sboru ochranného specifikovaly, že „účelem PDSO jest poskytovat za každé doby první pomoc přímou, jakož i brániti podílu a podporovati úřední akci pomocnou při všech úrazech a nehodách, bezpečnosti osoby a majetku se týkající, tudíž zejména při požárech, třenicí ledu, povodních i jiných nehodách živelních, pak v případě zabití, poranění všeho druhu a zvláště též v pádu mobilizace a války.“

Koncem 19. století již má záchranný sbor takový věhlas, že podle jeho rad a s pomocí byly zakládány obdobné organizace, například v Opavě, Olomouci nebo Lvově.

Po 33 letech své působnosti získal Sbor své oficiální sídlo v dolní části Václavského náměstí. Ve stejném období došlo ke schválení nových stanov, zavedla se nepřetržitá služba a byly pořízeny první dopravní prostředky – kočáry a lodice.

V dalších letech došlo k několikanásobnému stěhování záchranné služby, až se v květnu roku 1945 usídluje v ulici Dukelských hrdinů, kde sídlí až do roku 1999.

Využívání fanfárové trubky se datuje k roku 1924, kdy se Sbor stal obecní službou a tím získal i poloúřední charakter. Po změně systému zdravotnictví po 2. světové válce je Záchranná služba zapojena pod správu Ústředního národního výboru Prahy.

Toto období je pro přednemocniční péči v Československé republice klíčové, neboť některé záchranné služby bojují o svojí existenci v systému místních nemocnic, v Praze však záchranná služba funguje jako profesionální samostatná organizace s vlastním lůžkovým oddělením v nemocnici Na Strahově.

Rok 1987 je významným hned ze dvou důvodů. Poprvé se v Československu zahajuje provoz letecké záchranné služby v Praze – Ruzyni, na které participuje Ministerstvo vnitra, konkrétně Letecká služba Policie ČR. Po deseti letech se letecké záchrannářství přesouvá pod působnost Územního střediska záchranné služby v Praze.

Druhý milník roku 1987 je zavedení setkávacího systému vozidel záchranné služby (tzv. rendez-vous systém), kdy lékaři dojíždí k postiženým v rychlejším osobním vozidle a velký sanitní vůz bez lékaře dojíždí později. Lékař je vyslán pouze k závažnějším případům, velice často ani nedoprovází postiženého do cílového zdravotnického zařízení a tím je ve službě menší počet lékařů. V Praze se tak dodnes pohybuje zhruba polovina posádek, než bylo zvykem v tehdejší době zvykem.

V 90. letech se ukazuje, že tehdejší pojetí záchranné služby bylo příliš megalomanské, ekonomicky nestabilní a se ztrátou odborného kreditu, proto došlo ke kompletní změně ve vedení Záchrané služby hlavního města Prahy s reorganizací stanovišť, nastolení změn ve vzdělávání pracovníků a ekonomickým škrtům.

Posledním důležitým milníkem je rok 1999, kdy se operační středisko záchranné služby stěhuje do zrekonstruovaných prostor v Korunní ulici na Vinohradech, kam se přesouvá i administrativní část včetně ředitelství a klíčové jednotky záchranné služby tak fungují společně, neboť do té doby byly tyto části v různých částech Prahy.¹⁵

Již příští rok oslaví pražská záchranná služba 160 let své existence a po celou dobu žádá město Prahu o svou vlastní budovu. Dle poslední varianty měla stát v Troji, ale z důvodu výstavby protipovodňových bariér jsou hotové stále jen projekty a hledá se místo, kam by bylo možné budovu umístit. I přes tento diskomfort je pražská záchranná služba špičkou ve svém oboru.

2.2.2.2 Legislativní úprava

Zákony, nařízení vlády a vyhlášky týkající se zdravotnické záchranné služby

Zákon č. 374/2011 Sb., o zdravotnické záchranné službě, který upravuje podmínky pro poskytování zdravotnické záchranné služby, určuje práva a povinnosti poskytovatele zdravotnické záchranné služby, stejně jako povinnosti poskytovatelů akutní lůžkové péče, kteří zajišťují návaznost poskytovanými zdravotními službami na zdravotnickou

¹⁵ ZZS HMP. *Historie*. [online]. © 2011 [cit. 2014-05-21]. Dostupné z: http://www.zzshmp.cz/?page_id=256

záchrannou službu, dále zákon stanovuje podmínky pro zajištění připravenosti poskytovatele zdravotnické záchranné služby pro řešení krizových situací a mimořádných událostí a také pro vykonávání veřejné správy v oblasti zdravotnické záchranné služby.

Zákon č. 239/2000 Sb., o integrovaném záchranném systému a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 240/2000 Sb., o krizovém řízení a o změně některých zákonů (krizový zákon).

Nařízení vlády č. 48/2012 Sb., o stanovení výše úhrady nákladů na připravenost poskytovatele zdravotnické záchranné služby na řešení mimořádných událostí a krizových situací ze státního rozpočtu.

Vyhláška č. 240/2012 Sb., kterou se provádí zákon o zdravotnické záchranné službě.

Vyhláška č. 296/2012 Sb., o požadavcích na vybavení poskytovatele zdravotnické dopravní služby, poskytovatele zdravotnické záchranné služby a poskytovatele přepravy pacientů neodkladné péče dopravními prostředky a o požadavcích na tyto dopravní prostředky.¹⁶

2.2.2.3 Možnosti pracovního uplatnění u záchranné služby

Pokud budeme mluvit o zaměstnancích poskytovatelů zdravotnických záchranných služeb, je třeba zmínit čtyři kategorie pracovníků. Tři z nich pracují ve výjezdových složkách, mezi ně patří lékaři, zdravotničtí záchranáři a řidiči, do druhé skupiny pak patří

¹⁶ MINISTERSTVO ZDRAVOTNICTVÍ ČESKÉ REPUBLIKY. *Legislativa*. [online]. © 2012 [cit. 2014-05-21]. Dostupné z: http://www.mzcr.cz/Legislativa/dokumenty/zdravotnicka-zachranna-sluzba_6106_1786_11.html

operátoři tísňových linek. (podrobněji Klasifikace zaměstnání – pracovní zařazení u záchranné služby – příloha B)

Tím, že zřizovatelem poskytovatelů zdravotnických záchranných služeb může být kraj nebo i soukromý subjekt, je velmi těžké specifikovat podmínky nástupu k záchranné službě. Podmínkou přijetí je takový zaměstnanec, který je bezúhonný a plně způsobilý k právním úkonům, dále splňuje podmínku ukončeného formálního vzdělání, jež je jiná pro každou z profesí u záchranné služby, dále pak splňuje další požadavky specifické pro dané místo, a také je nutná i zdravotní, fyzická a osobnostní způsobilost k výkonu služby.

Sanitní vozidlo rychlé zdravotnické pomoci (dále RZP) je tvořeno minimálně dvěma členy ve složení zdravotnického záchranáře a řidiče nebo dvou zdravotnických záchranářů, kteří mají kompetence k řízení vozidla s právem přednosti v jízdě v dané hmotnostní kategorii. Vozidlo rychlé lékařské pomoci (dále RLP) je tvořeno tříčlennou posádkou ve složení atestovaný lékař, zdravotnický záchranář a řidič vozidla. I zde může být řidič nahrazen druhým záchranářem s příslušnými kompetencemi k řízení sanitního vozu. Třetím typem výjezdové skupiny je vozidlo rendez-vous (z francouzského „dostaveníčko“), kdy se jedná o setkávací systém (dále jen RV). Princip RV systému je takový, že v osobním vozidle sedí atestovaný lékař a řidič nebo zdravotnický záchranář s kompetencemi k řízení vozidla s právem přednosti v jízdě a takovéto vozidlo zasahuje pouze u život ohrožujících a závažnějších situací.

2.2.3 Policie České republiky – specifikace

Policie ČR je podřízena Ministerstvu vnitra (dále MV), samotná policie je pak řízena policejním prezidiem, útvary s celostátní působností, jednotlivými krajskými ředitelstvími policie a útvary, které jsou zřízeny v rámci krajských ředitelství. Celkově se na území České republiky nachází čtrnáct krajských ředitelství, která jsou územně shodné s vymezením jednotlivých krajů. Na místní úrovni jsou vytvořeny územní odbory PČR s koncovými prvky – obvodními odděleními.

Pod policejní prezidium spadají útvary vnější služby - pořádková policie, dopravní policie, služba pro zbraně a bezpečnostní materiál a operační služba (letecká služba, cizinecká policie, pyrotechnická služba a také ochranná služba pro ústavní činitele či prezidenta republiky). Druhou složkou spadající pod policejní prezidium je služba kriminální policie a vyšetřování, kam se řadí Národní centrála proti organizovanému zločinu SKPV, pod něhož spadají zejména útvary pro odhalování organizovaného zločinu a odhalování korupce a finanční kriminality, útvar speciálních nebo zvláštních činností, útvar rychlého nasazení, úřad dokumentace a vyšetřování zločinů komunismu, kriminalistický ústav Praha a národní protidrogová centrála. Tyto dvě složky jsou výkonnou částí Policie ČR, přičemž další oddělení spadají pod kancelář policejního prezidia nebo pod ekonomického ředitele a jsou převážně administrativní.

2.2.3.1 Legislativní úprava

Základní právní normou upravující činnost Policie ČR je zákon č. 273/2008 Sb., o Policii České republiky ve znění pozdějších předpisů. Tento zákon byl zpracován a schválen v souladu s následujícími právními normami:

- Ústavní zákon č. 1/1993 Sb., Ústava České republiky
- Usnesení předsednictva České národní rady č. 2/1993 Sb., Listina základních práv a svobod
- Zákon č. 273/2008 Sb., o Policii České republiky
- Zákon č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů
- Zákon č. 40/2009 Sb., trestní zákoník
- Zákon č. 141/1961 Sb., o trestním řízení soudním
- Zákon č. 200/1990 Sb., o přestupcích
- Zákon č. 361/2000 Sb., o provozu na pozemních komunikacích a o změnách některých zákonů

- Vyhláška č. 122/2015 Sb., o způsobu vnějšího označení, služebních stejnokrojích a zvláštním barevném provedení a označení služebních vozidel, plavidel a letadel Policie České republiky a o prokazování příslušnosti k Policii České republiky¹⁷

2.2.3.2 Možnosti uplatnění u Policie České republiky

Práci v jednom z bezpečnostních sborů – Policie ČR, stejně jako samotný výkon policejní služby by měli lidé vnímat jako celoživotní povolání, které má jisté zákonné a morální pravidla. Hlavním úkolem příslušníka Policie ČR (dále jen „policisty“) je zejména udržování a ochrana bezpečnosti a pořádku ve společnosti, prosazování zákonnosti, ochrana práv a svobody osob, preventivní působení proti trestné a jiné protiprávní činnosti, potírání takovéto činnosti a usilování o trvalou podporu a důvěru veřejnosti. (Etický kodex Policie České republiky).

Pouze člověk, který by rád ve svém životě prosazoval zákon, snažil se s každým občanem jednat individuálně a spravedlivě, by se měl stát policistou. Navíc je nutné si uvědomit, že si bude muset neustále prohlubovat svoji odbornou kvalifikaci a své znalosti. Policie ČR (dále jen „policie“) nabízí pracovní možnosti pro uchazeče zejména v pořádkové policejní složce, tedy budou svou profesi vykonávat v uniformované složce policie. Zákon č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů, určuje podmínky služebního poměru a je platný od 1.1.2005. V něm je mimo jiné stanoveno, že zařazení nově přijatých policistů je k pořádkové a dopravní policii, výjimečně do služeb cizinecké policie nebo ochranné služby.

K tomu, aby policista mohl pracovat ve složkách jako je kriminální policie a vyšetřování, útvar pro odhalování organizovaného zločinu, útvar rychlého nasazení nebo u jiných útvarů, musí splňovat kvalifikační požadavky určené pro dané služební místo, tak jak to stanoví §7 zákona č. 361/2003 Sb. Mezi tyto kvalifikační požadavky patří určitý stupeň vzdělání s nejkratší možnou dobou trvání služebního poměru, čímž se i splní podmínka pro zařazení do minimální služební hodnosti a tarifní třídy. Není nijak výjimečné, pokud

¹⁷ Právní předpisy: Vybrané české právní předpisy. *Policie České republiky* [online]. 2015 [cit. 2016-05-09]. Dostupné z: <http://www.policie.cz/clanek/vybrane-ceske-pravni-predpisy.aspx>

policisté při vstupu do těchto útvarů musí splnit další specifické požadavky nebo absolvovat další speciální odbornou přípravu, výcvik a ověřování znalostí.

Pokud se uchazeč zajímá o službu u Policie ČR, musí splňovat základní podmínky a pak svoji písemnou žádost o přijetí do služebního poměru doručit na příslušné personální oddělení. Mezi základní podmínky patří:

- občanství České republiky
- minimální věková hranice 18 let
- bezúhonnost
- neomezení způsobilosti k právním úkonům
- minimální dosažené vzdělání je střední s maturitní zkouškou
- zdravotní, fyzická a osobnostní způsobilost k výkonu služby
- neúčast ve členství v politické straně nebo politickém hnutí
- nevykonávání živnostenské nebo jiné výdělečné činnosti a také neúčast v řídicích nebo kontrolních orgánech právnických osob vykonávajících podnikatelskou činnost

V den, který uvede služební funkcionář s personální pravomocí na rozhodnutí o ustanovení na služební místo, vzniká pro policistu služební poměr. U nově nastupujícího policisty je tento poměr uzavírán na dobu určitou, tedy na 3 roky. Před ukončením tohoto služebního poměru na dobu určitou musí policista úspěšně vykonat služební zkoušku a dosahuje-li policista podle závěru služebního hodnocení alespoň dobrých výsledků během výkonu služby, pak může být zařazen do služebního poměru na dobu neurčitou.¹⁸

Další možností pracovního uplatnění u Policie ČR je uzavření pracovního poměru. Pracovní poměr se týká pracovních pozic v administrativě, technické podpoře, programování, v ekonomické oblasti atd. Pracovní poměr je upraven zákoníkem práce.

¹⁸ POLICIE ČESKÉ REPUBLIKY. *Možnosti uplatnění v Policii České republiky*. [online]. © 2014 [cit. 2014-05-21]. Dostupné z: <http://www.policie.cz/clanek/moznosti-uplatneni-v-policii-ceske-republiky.aspx>

Klasifikace zaměstnání podle KZAM je uvedena v Příloze C.

Ve státních službách může pracovat i civilní osoba, která zastává systemizované místo podle zákona o státní službě (234/2014 Sb.), služební poměr u těchto zaměstnanců bývá zpravidla uzavírán na dobu neurčitou, podle §29 je pak zkušební doba stanovena na 6 měsíců.

2.3 Lidský kapitál

„Lidský kapitál můžeme charakterizovat jako souhrn vrozených a získaných schopností, vědomostí, dovedností, zkušeností, návyků, motivace a energie, jimiž lidé disponují a které v průběhu určitého období mohou být využívány k výrobě produktů.“ (Vodák, 2011, s.26)

Jiný pohled na lidský kapitál přináší náhled J. Kameníčka (2003), který tvrdí, že *„investici do svého lidského potenciálu jednotlivci zdokonalují své dovednosti a vědomosti, zkvalitňují tedy své lidské zdroje a následně zvyšují své psychické a peněžní příjmy.“ (Kameníček, 2003, s.15)*

V souvislosti s analýzou investic do lidského kapitálu jsou v ekonomické teorii nejčastěji posuzovány investice do vzdělávání. Návratnost investic do kvalifikace je možné srovnávat s návratností investic do hmotného (věcného, fyzického) kapitálu. Investice do vzdělávání vedou k vynakládání finančních prostředků, zároveň však přinášejí různý efekt.

Představitel nové teorie ekonomického růstu R. Lucas se domnívá, že investice do lidského kapitálu přináší tzv. interní a externí efekty. Interní efekty vznikají, když uvedené investice přispívají ke zvyšování odborných a profesních schopností lidí a tedy zajišťují tak růst produktivity zaměstnanců. Na druhé straně, k externím investicím

dochází tehdy, když zvyšováním schopností, dovedností a vědomostí se zvyšuje rovněž produktivita jiných zaměstnanců a podniků a také i efektivita podniku jako celku. (Vodák et al., 2011)

2.3.1 Kompetence lidských zdrojů

Pro integrovaný záchranný systém je důležité, aby na řešení složitých situací, vyžadujících efektivní a cílenou spolupráci jednotlivých složek IZS spolupracovali kompetentní lidé, spolupracovníci, kteří jsou nejen technicky, vědomostně, ale i fyzicky zdatní, schopní pružně reagovat na změny, lidé s vysokou adaptabilitou, lidé tvořiví a schopní realizovat inovace. V současnosti hledají složky IZS optimální způsoby organizace práce, způsoby nastavení procesu vedení a pozitivní motivace. Dále se snaží o nastavení procesu efektivní a úspěšné komunikace s cílem vytvoření a prohloubení spolupráce s ostatními příslušníky složek IZS. Uvedené skutečnosti vytvářejí na jednotlivé složky IZS tlak vedoucí k pochopení nezbytné investice do lidského kapitálu a rozvíjení jejich kompetencí.

Americký psycholog McClelland ve své publikaci již v roce 1973 upozornil na to, že při výběru manažera není nejdůležitější jeho inteligence, ale jeho kompetence. McClelland vychází z faktu nutnosti napojení kompetencí na business plán a strategii řízení lidských zdrojů a to z důvodu jejich pozorovatelnosti a měřitelnosti. (Beheshtifar, 1973)

Tureckiová spojuje „kompetence nejen s pravomocí určitým způsobem jednat, ale také i se sociálním postavením jedince.“ (Tureckiová, 2004, s.29)

Veteška specifikuje kompetence „jako trs znalostí, dovedností a schopností, které člověk má a umí je tedy využívat k efektivnímu výkonu.“ A dále uvádí, že „kompetentní osoba je spojena i s ochotou rozhodovat a nést za své chování určitou odpovědnost.“ (Veteška, 2008, s.25)

Sandhi (2007) vychází z toho, že kompetence se skládají ze znalostí a dovedností člověka, jeho motivů, rysů osobnosti (temperamentu a charakteru) a self-conceptu, tedy

osobnostních postojů. Výsledkem toho je projevované a pozorovatelné chování jedince na pracovišti.

Vodák definuje kompetence následovně: „*Schopní lidé jsou ti, kteří odvádějí od nich očekávaný požadovaný výkon. Jen tehdy jsou schopni využívat svých znalostí, vědomostí a dovedností k dosahování cílů.*“ (Vodák et al., 2011, s.54)

Armstrong specifikuje kompetence jako „pojem z oblasti práce, k níž je daná osoba způsobilá či již je oprávněna vykonávat. Odpovídá tedy pojmu kvalifikace či odborné způsobilosti.“ (Armstrong, 2002, s.280)

Kompetence se vztahuje k rysům chování podmiňujících přiměřenou výkonnost. Pojem competency se poprvé objevil u Boyatzise, který na základě výzkumů zjistil, že existuje řada faktorů odlišujících úspěšného manažera od méně úspěšného. Zároveň definoval competency jako schopnost člověka chovat se takovým způsobem, který odpovídá požadavkům pracovního místa v parametrech daných pracovním prostředím, a tak přinášet výsledky.

Zároveň navrhl kompetence (shluky schopností) rozdělit do 4 oblastí:

- Řízení kroků a dosahování cílů
- Usměrnování podřízených
- Řízení lidských zdrojů
- Vedení lidí. (Armstrong, 1999)

Podle Vodáka by měl kompetentní zaměstnanec splňovat tři základní předpoklady a těmi jsou „*vnitřní vybavenost vlastnostmi, schopnostmi, vědomostmi a dovednostmi, které k takovému chování potřebuje, k takovému chování je motivován a zároveň má možnost takové chování v praxi použít.*“ (Vodák et al., 2011, s.55)

2.3.1.1 Druhy kompetencí

V rámci obecného přístupu ke kompetencím je možné definovat dva základní druhy kompetencí. Spenser se domnívá, že k tomu, aby byl jedinec schopný vykovávat přidělené úkoly, musí mít alespoň na minimální úrovni rozvinuté základní dovednosti a znalosti, tzv. hraniční kompetence. A zároveň musí mít rozvinuté tzv. rozdílové kompetence, které odlišují nadprůměrný výkon zaměstnance od podprůměrného. (Kubeš, 2004)

Dalším pohledem na dělení kompetencí může být jejich rozlišení pomocí dvou úhlů pohledu. Přičemž první úhel pohledu se dívá na kompetence z hlediska jednotlivce a druhý úhel pohledu specifikuje kompetence přes organizaci. První pohled dále rozlišuje tři různé typy chování – orientaci na lidi, výkon nebo moc a zahrnuje i sociálně psychologické hledisko. V rámci tohoto vymezení jsou pak důležité kompetence každého zaměstnance, protože takto vymezené kompetence vytváří firmě konkurenční výhodu. V rámci druhého úhlu pohledu se řízení soustřeďuje na základní kompetence organizace a tedy postupuje směrem od organizace k jednotlivci. Jedná se o tzv. kompetenční orientaci firmy. V rámci tohoto modelu je nutné upozornit na fakt a tím je trend směřování firmy k organizačnímu chování a tedy upřednostňování tohoto modelu před modelem sociálně psychologickým. Tento model pak vychází z tzv. positioningu a tento model zároveň rozděluje hledisko na tři přístupy a to na orientaci produktovou, zákaznickou (provozní) a systémovou. (Hroník, 2006)

2.3.1.2 Klíčové kompetence

Je zcela zřejmé, že pokud organizace dokáže efektivně a správně využívat své zdroje, vede tato schopnost organizace k vytvoření základních kompetencí, které lze následně dělit na individuální kompetence jedince, organizační kompetence a klíčové kompetence organizace. Cejthamr klíčové kompetence definuje jako *„kompetence, které poskytují firmě konkurenční výhodu, popř. ji odlišují od firem podobného zaměření. Klíčové kompetence musí být komplexní a těžko nahraditelné, přičemž člověku zajišťují určitý užitek.“* (Cejthamr, 2005, s.39)

Organizační systémy vytvářejí lidé, jejich vyspělost je přímo závislá na kvalitě zaměstnanců. Je tedy nutné využívat znalostí konkrétního odvětví. Klíčové kompetence jsou 3-4 kompetence, které odlišují organizaci od konkurentů v rámci odvětví a vytvářejí konkurenční výhodu. Základní kompetence tvořící součást klíčové kompetence, mohou otvírat dveře i na zcela rozdílné trhy. Tvorba klíčových kompetencí předpokládá, že společnost dokáže využít výjimečným způsobem nejmodernější technologii nebo své specifické dovednosti v daném oboru. Tedy obecně platí, že firma musí neustále využívat nejnovější poznatky. Šmída uvádí, že „základní kompetence musí přinášet vysokou přidanou hodnotu zákazníkovi. Klíčem k úspěchu nejlepších světových firem je spíše než nekonečný rozbor problémů orientace na využití toho, co dokáží dělat výjimečně dobře.“ (Šmída, 2007, s. 57)

2.3.1.3 Kompetenční model

V dnešní době se firmy zaměřují na to, aby zjistily, jaké jsou charakteristiky vysokého výkonu a úspěchu v jednotlivých pracovních rolích. Po roce 2000 se mnoho společností začalo zabývat modelováním svých klíčových kompetencí. Výchozí myšlenkou při tvorbě kompetenčního modelu je vnímání kompetence (způsobilosti) jako „*klíčové chování potřebné pro excelentní výkon v určité roli, do něhož se promítá znalost, dovednost a postoj či osobnost jedince.*“ (Janišová et al., 2013, s. 189)

Kompetenční model popisuje požadované kompetence pro jednotlivá pracovní místa. Jeho výhodou je, že umožní zjistit, zda má firma správné lidi na správných místech stejně tak jako jejich kompetenční deficity, tedy rozdíly mezi požadovanými kompetencemi a tím, co zaměstnanci na daném místě v současné době umí, znají nebo i to, jak se chovají. Kompetenční model pomáhá firmám i při výběru nových pracovníků, jejich přemístění na vhodnější místo v rámci organizační struktury. Pomáhá i při hodnocení pracovníků a následné identifikace jejich rozvojových potřeb a definování jejich další kariéry. Kompetenční model vychází z definice jednotlivých rolí či profesí ve firmě, kterým jsou přiřazeny skupiny kompetencí. Tyto kompetence pak lze rozdělit do několika typů:

- Osobnostní - týkající se chování člověka, např. jeho orientace na výsledek
- Průřezové odborné - objevují se na pracovních místech spojených s odborným zaměřením, např. znalost jazyka
- Specifické odborné – kompetence nutné pro vykonávání činností na konkrétním pracovním místě, např. plánování výroby. (Janišová et al., 2013)

Sestavování komplexních kompetenčních modelů je náročným procesem. Existuje v nich celá řada pracovních zařazení (profesí), které často nemají systematickým způsobem stanovené požadavky na jednotlivé profese nebo pracovní místa. Požadavky nejsou definovány jednotně, proto je někdy obtížné určit postup od méně náročné profese k náročnější.

Kompetence jsou využívány v celém pracovním cyklu zaměstnance:

- Přijímání zaměstnanců – posouzení kompetentnosti kandidáta ukáže, zda je možné jej přijmout a které kompetence je nutné ještě rozvíjet
- Roční hodnocení zaměstnanců – kompetence jsou nutné pro hodnocení výkonu a zjištění rozvojových potřeb na dané pozici
- Uvažování o povýšení zaměstnance - zaměstnance posuzujeme vůči manažerským kompetencím nižší úrovně
- Účely nástupnictví - nižší manažeři jsou posuzováni vůči vyšší úrovni kompetencí vyžadované pro vyšší management. (Janišová,et al., 2013)

V rámci výše uvedeného se lze domnívat, že pokud se podíváme na kompetenční model z jistého nadhledu, může nám dát představu o tom, jakou bychom chtěli mít firmu a to z hlediska nároků na zaměstnance.

2.3.2 Znalosti, dovednosti, standardy

Jednotlivci v organizaci jsou ti, kteří vytvářejí, uchovávají, rozvíjejí a využívají znalosti lidského kapitálu. Davenport definuje znalosti jako „*dynamickou kombinaci rozsahu znalostí, hodnot, informací v kontextu a náhledu, který poskytuje rámec pro hodnocení a začleňování nových zkušeností a informací.*“ (Davenport, 1998, s. 68)

Dovednosti člověka představují jeho způsobilost a dispozice umožňující konat určité činnosti. Uvažujeme-li o pracovních dovednostech, máme na mysli efektivní a kreativní vykonávání požadovaných pracovních úkolů a přiměřenou reakci na změněné pracovní podmínky. Zautomatizováním dovednosti přerůstají v návyky. Jsou-li dobré, významně ulehčují výkon profese v každodenní praxi. Odborné dovednosti člověk v pracovním procesu získává a zdokonaluje pomocí odborné přípravy a vzdělávání. (Vodák et al., 2011)

Pro navrhování efektivních vzdělávacích programů je nutné definovat požadovanou úroveň znalostí a dovedností zaměstnanců v jednotlivých pracovních pozicích. Kvalifikační standardy vymezují požadavky, které je potřeba naplnit. Je důležité, aby byly jednoznačné, srozumitelné pro všechny zainteresované. Takové standardy mohou představovat jedno z východisek ke stanovení cílů v oblasti vzdělávání.

3 PRINCIPY VZDĚLÁVACÍ POLITIKY A POŽADOVANÉ EFEKTY VZDĚLÁVÁNÍ DOSPĚLÝCH Z POHLEDU EVROPSKÉ UNIE A ČESKÉ REPUBLIKY

3.1 Vzdělávací politika v ČR

„Principy vzdělávací politiky vyjadřují dílčím způsobem dosažené výsledky transformace našeho systému výchovy a vzdělávání (např. liberalizace, demokratizace, dezideologizace, diverzifikace) a nebo tendence jejího dalšího rozvoje (subsidiarita, participace a deregulace)“. (Malach, 2004, s. 293)

Malach (2004) uvádí podstatné principy vzdělávací politiky:

- Svoboda a demokracie
- Liberalizace, která přinesla kvantitativní růst škol, jejich kurikulární diverzifikaci
- Demokratizace přinesla nové samosprávné orgány
- Apolitičnost školství, dezideologizace představující princip umožňující svobodný růst každého žáka či studenta
- Zodpovědnost státu za vzdělávání zabraňující státu, aby se zbavoval ústavní povinnosti poskytovat vzdělávání
- Práva různých subjektů zřizovat školy a další vzdělávací instituce ¹⁹
- Zájem společnosti na výchově dobrých občanů
- Zájem měst a obcí o otázky výchovy a vzdělávání

¹⁹ Vyhláška č.353/1991 Sb. MŠMT ČR, o soukromých školách umožnila vznik nestátní škol od mateřských až po vyšší odborné školy, po roce 1998 umožněno zakládání vysokých škol

- Participace - princip vyjadřující snahu zvýšit podíl všech aktérů školské politiky na jejím ovlivňování
- Subsidiarita – rozhodování se přenáší na nejnižší možnou úroveň, která zabezpečí efektivní výkon funkce
- Ekonomičnost a efektivnost
- Evropská integrace
- Permanentní rozvoj vzdělanosti
- Princip zpětné vazby.

V posledních deseti letech došlo k výrazné proměně české společnosti. Změna stylu života, rodiny, změny ve zvyklostech uvažování u dětí i dospělých, důsledky ekonomické včetně jejich dopadů v podobě obav z budoucnosti, a to nejen v oblasti zaměstnání. Všechny tyto věci znamenali obrat v přístupu ke vzdělávání a školství jako takovému, a to nejen z pohledu dětí a mladých, ale zejména od rodičů. Bylo nutné se zamyslet a vytvořit novou a jasnou vizi českého vzdělávacího systému, který by již implementoval změny pro udržení kvality života, demokratické principy a udržení konkurenceschopnosti České republiky, a to v horizontu nejméně jedné generace. Samozřejmě je také důležité uvést tuto vizi do praxe.

Každý vzdělávací systém má své silné i slabé stránky, ty slabé jsou podle odborníků i veřejnosti stejné již mnoho let. Mezi ty nejzákladnější patří nestabilita vládnutí, která je dána omezeným funkčním obdobím vlády a sněmovny, tudíž pro nutné reformy není dostatečně dlouhá politická podpora. Dále by sem patřilo ne příliš jasné dělení rolí mezi státem, kraji a obcemi. Z tohoto vyplývá, že kromě vize nového českého vzdělávacího systému by bylo třeba i vytvoření fungujícího strategického řízení.

Nově vznikající strategie vzdělávací politiky České republiky do roku 2020 neurčuje konkrétní obsah a způsob výuky, ale má tvořit základní (a závazné) instrukce pro stát, kraje i obce, aby dokázali řídit vzdělávací systém. Tento systém tedy prozatím nemění rámcové vzdělávací programy, ale klade důraz zejména na to, co se děti a dospívající nemohou (vyjma rodiny) naučit jiným než školním vzděláváním – kromě znalostí

a dovedností se strategie zaměřuje na osvojování si občanských a společenských postojů. Škola znamená pro člověka první, nejvýznamnější a nejtěsnější kontakt s veřejnou institucí a státem jako takovým. Škola se tak musí stát místem, kde se lidé budou nejen vzdělávat, ale také formovat k důvěře v ostatní lidi, sebedůvěře, důvěře v instituce a demokratickou společnost.²⁰

3.2 Vzdělávací politika Evropské unie

Význam vzdělávání je orgány i osobnostmi Evropské unie vysoce uznáván a podporován. Je uplatňována klíčová role vzdělávání v ekonomickém rozvoji, v podpoře konkurenceschopnosti Evropy v boji proti sociální nerovnosti a nezaměstnanosti a také ve vývoji plně demokratické a participační společnosti. Přestože jsou vzdělávací soustavy členských států velmi rozmanité, spjaté s kulturními tradicemi, dosahují se cíle ve vzdělávání dospělých různými cestami a v různých organizačních formách. Evropská unie vyvíjí mnoho činností v oblasti vzdělávání a tyto činnosti lze nazvat vzdělávací politikou. Některé z těchto činností jsou závazné, většina má charakter iniciativ, které se opírají o konsenzus dosažený mezi členskými státy. Není tedy výsledkem centralizace shora, ale je odrazem dohodnuté spolupráce.

Hlavní výkonný orgán Evropské unie – Evropská komise využívá k realizaci vzdělávací politiky, resp. v oblasti lidských zdrojů, řadu účinných nástrojů. Mezi tyto nástroje patří např. programy pro podporu evropské spolupráce, dále pak zprávy, deklarace, doporučení, směrnice a výzvy směřující k budoucímu vývoji. Mezi nástroje patří i strukturální fondy a to zejména Evropský sociální fond zaměřený na rozvoj odborného vzdělávání a růst zaměstnanosti. Mezi hlavní výsledky vzdělávací politiky kromě již výše uvedených cílů patří i umožnění platnosti odborných kvalifikací v členských zemích, budování evropské společnosti vědění či znalostí, přístup k celoživotnímu vzdělávání a zajištění vysoké úrovně zaměstnanosti.

²⁰ MŠMT. *Strategie vzdělávání 2020*. [online]. © 2014 [cit. 2014-06-11]. Dostupné z: <http://www.vzdelavani2020.cz/>

Malach k tomuto tématu doplňuje, že se „ve vzdělávací politice rýsují dva proudy: restriktivní, uplatňující omezení činnosti na výměnu informací, mobilitu, a dynamický, prosazující širší pojetí. Perspektivní proud je dynamický.“ (Malach, 2004, s. 294)

3.3 Mechanismy evropské spolupráce ve vzdělávání

Na diskusi o rozhodování o vzdělávací politice EU se podílí celá řada organizačních a politických složek a orgánů Unie. Především se jedná o Evropský parlament a jeho Výbor pro kulturu, mládež a vzdělávání.²¹ Parlament tak hraje aktivní roli v definici a rozvoji programů (Socrates, Leonardo) a v otázkách rozpočtu vzdělávacích činností. Dalšími orgány jsou Poradní výbor odborného vzdělávání podílející se na přípravě politiky předkládané Evropskou komisí. Dále pak Hospodářský a sociální výbor, který se skládá ze zástupců sociálních partnerů a mající právo vyslovit se k návrhům komise v oblasti vzdělávání a mající také právo iniciativy. Regionální výbor, který je ustanoven Maastrichtskou smlouvou, je pověřen konzultací s regionálními a místními orgány státní správy a samosprávy. A konečně klíčovým orgánem je Evropská komise a její různá generální ředitelství (DG):

- DG 22 je zodpovědné za celou oblast vzdělávání a odborné přípravy včetně programů Socrates a Leonardo,
- DG 12 je zodpovědné za činnosti v oblasti výzkumu a přípravy badatelů,
- DG 5 je zodpovědné za činnosti a politiku v oblasti zaměstnanosti a sociálních věcí, zahrnující otázky odborné přípravy, rekvalifikace a dalšího odborného vzdělávání ve vztahu k problémům trhu práce, DG 5 je také pověřeno spravováním Evropského sociálního fondu.

²¹ Committee on Culture, Youth and Education

V oblasti vzdělávání je důležitá také činnost decentralizovaných organizací a programů organizace CEDEFOP (pro otázky odborné přípravy) a EURYDICE (pro otázky informací o vzdělávání v jednotlivých zemích Unie). (Malach, 2004)

4 VZDĚLÁVÁNÍ DOSPĚLÝCH

O úspěchu vzdělávání spolurozhodují zásadní faktory a to do jaké míry je užitečný obsah učení a do jaké míry je efektivní jeho způsob. Výpadek jednoho z faktorů vede k neúspěchu. Tedy učíme-li se něčemu užitečnému neefektivně a naopak, naše úsilí má blízko ke zbytečnosti či marnosti. Třetím zásadním faktorem jsou lidé, kteří se kolem vzdělávání vyskytují. Důležitá je osoba vzdělavatele, tedy člověka, který cestu ke vzdělávání umožňuje a usnadňuje, ale svoji roli v procesu vzdělávání hraje i osoba vzdělávaná, tedy účastník vzdělávací aktivity. Moderní vzdělávací programy považují účastníky vzdělávání za rovnocenné partnery, se kterými osoba vzdělavatele, lektor spolupracuje na dosažení cílů vzdělávání. Důležitým faktorem jsou i zadavatelé vzdělávacích programů a různí zprostředkovatelé typu vzdělávacích agentur. Je nutné zároveň podotknout, že učení dospělých je dnes nejen posláním, ale i obyčejným byznysem. S existencí trhu nepřichází jen nabídka účelných a účinných produktů. Zároveň jsou nabízeny i postupy a obsahy vzdělávání, které jsou bohužel neúčinné či neefektivní. S tím souvisí i nutnost existence dalšího faktoru a tím je smysl a kontext, vědomí důvodu proč se chceme učit, vzdělávat a užítu, který od toho očekáváme.

4.1 Učení

Vzorci chování a potenciál k výkonům si můžeme přinést do života buď hotové, tedy zděděné pro našich předcích, nebo se jim v průběhu života naučíme. Učení a dědění jsou standardními cestami, kterými se formuje lidská osobnost. Díky učení můžeme vybírat ze stále rozšiřující se zásoby vzorců chování a tak dochází k rozvoji naší osobnosti. Jsme tedy schopni reagovat na stále větší množství životních situací. Díky učení můžeme případné potíže či hrozby dokonce předvídat a předcházet jim nebo je dokážeme přímo využít ke svému prospěchu.

Plamínek uvádí, že „*učením a i vzděláváním se rozšiřuje potenciál člověka, vznikají nebo se rozvíjejí lidské zdroje.*“ (Plamínek, 2010, s. 18)

Hroník definuje učení „jako rozvoj, který vede k přetrvávající a efektivní činnosti a konání. Učení tedy zahrnuje nejen vědění, ale i konání.“ (Hroník, 2007, s. 30)

Armstrong říká, že „má-li v organizaci docházet k efektivnímu učení, je nezbytné pochopit jak se lidé učí.“ (Armstrong, 2007, s. 354)

Beneš tvrdí, že „otázka učení je doménou psychologie. Pravděpodobně nejběžnější a nejrozšířenější psychologická definice určuje učení jako relativně trvalou změnu chování, která vznikla na základě interakce s okolím nebo v reakci na nějakou situaci.“ (Beneš, 2008, s. 16)

Je nutné upozornit na fakt, že všichni máme stálou potřebu se lépe orientovat ve světě a lépe se v něm pohybovat. Učení v podstatě zabezpečuje interakci mezi člověkem a permanentně se proměňujícím prostředím. Hroník (2007) vnímá učení i jako změnu, která obsahuje dvě různé kvality. Těmi jsou přizpůsobení se a přizpůsobování se sobě. Přizpůsobení se je spíše reaktivní, přizpůsobování se sobě odráží proaktivní přístup.

Učení se, by mělo být vnímáno jako úsilí o dosažení změny, která má nastolit novou rovnováhu, která je nemožná a trvale neudržitelná. Nelze se neučit, člověk nebo firma, která zaostává v učení, upadá. Je nutné vysvětlit a definovat rozdíl mezi učením, rozvojem a vzděláváním. Hroník (2007) definuje tyto pojmy následovně:

Pojem učení se je definován jako proces změny, který zahrnuje nové vědění i nové konání. Učíme se nejen organizovaně, ale i spontánně, aniž o tom víme. Učení lze vnímat jako pojem, který zahrnuje více než rozvoj a vzdělávání.

I z tohoto důvodu mluvíme o učící se, nikoli o vzdělávající se organizaci, i když spousta lidí si pod učící se organizací představují větší koncentraci vzdělávání.

Rozvoj lze definovat jako dosažení žádoucí změny pomocí učení (se). Rozvoj musí obsahovat záměr, který je podstatnou částí ohraničených a neohraničených rozvojových programů. Ohraničené programy lze vnímat jako diskrétní a neohraničené jako difúzní rozvojové programy.

Vzdělávání lze chápat jako jeden ze způsobů učení (se), organizovaný a institucionalizovaný způsob učení. Vzdělávací aktivity jsou ohraničené (diskrétní), tedy mají svůj začátek a konec. Při koncipování vzdělávání ve firmě postupujeme systematicky.

4.1.1 Druhy učení

V zásadě můžeme rozlišit dva druhy učení a to učení spontánní a záměrné (organizované). Přičemž platí, že jedno vytváří příležitost pro druhé. Lze konstatovat, že pozornost je soustředěna především na organizované učení se, které je reprezentované vzděláváním. Hroník dodává, že „*s jistotou lze tvrdit, že ty nejpodstatnější věci pro život (řeč, vytváření vztahů, otevřenost novému) se učíme spontánně.*“ (Hroník, 2006, s. 32)

Tím, jak spontánní učení rozšiřuje naše obzory, dáváme mu směr, zaměření organizovaným učením. A to platí i v pracovní sféře. Řadu podstatných věcí se učíme spontánně. Při plánování rozvoje ve firmě se tedy orientujeme nejen na organizované učení, ale musíme počítat i s implicitním učením, které bude mít významnou roli např. při rotaci práce.

Mix spontánního a organizovaného učení nám umožňuje se dobře přizpůsobit nebo být o krok napřed, tedy být proaktivní. Hroník (2007) uvádí tři základní zdroje pro učení:

- údiv
- zkušenost
- kritické myšlení

Tyto zdroje učení si lze představit nejen na úrovni jednotlivce, ale i na úrovni celé firmy. Často se uvádí, že právě tyto zdroje stály u zrodu antické filozofie, na jejichž základech stojí naše civilizace.

4.1.1.1 Zvídavé chování a učení se hrou

Je všeobecně známo, že se každý naučí nejvíce tak, že neví, že prochází výukou. Učení se je možné rozdělit podle způsobu osvojování si poznatků, a to pomocí zvídavého chování, které se odehrává v klidném prostředí pomocí hry, a řízené učení. Díky zvídavosti se situace a předměty stávají známými, během hry pak přichází uspokojení z nápadu nebo tvořivé aktivity, cílem není uspokojení z výkonu.

Bohužel je zřejmé, že v systémech firemního vzdělávání převažuje výcvik a předávání zkušeností a znalostí, jen minimálně se uplatňuje učení hrou a pomocí zvídavého chování. Také je nutné dodat, že institucionalizované vzdělávání je důležité pro učení se, které není zaměřeno na konkrétní oblast, již několik staletí se objevuje snaha o změny školního kurikula tak, aby škola byla hrou.

4.1.1.2 Učení se metodou pokusu a omylu nebo úspěchu (rozšiřování zkušeností)

„Učení se pokusem a omylem nebo úspěchem probíhá ve „vážném případě“. Vážný případ je určen tím, že je znám cíl, způsob měření, jak je dosahována změna a případně i metody dosažení cíle.“ (Hroník, 2007, s. 35-37)

V tomto systému výuky jde o osvojení si problematiky pomocí osvědčeného a vyzkoušeného postupu, který je plně zaměřen na výkon a specializaci v dané oblasti. Tento přístup se v současnosti nejvíce uplatňuje ve firemním vzdělávání.

4.1.1.3 Učení se pomocí kritického odstupu

Pro efektivní učení se je nedostatečné si pouze hrát, být zvidaný a trénovat, zkoušet si to, co již jiní vyzkoušeli, hnát se dopředu bez znalostí mezí růstu. Lorenz v této souvislosti uvádí, že „*spěch a výkon zbavují člověka jeho nejpodstatnějších vlastností. Jednou z nich je reflexe.*“ (Lorenz, 1973, s. 36) Reflexe je pak vnímána jako zastavení, ohlédnutí se, kritické zhodnocení, k němuž patří přirozená skepse a pochybování.

4.1.2 **Teorie učení, učební principy a podmínky pro efektivní individuální učení**

Teorie učení nám poskytuje celou řadu poznatků, které lze využít při vytváření rozvojových programů a vzdělávacích aktivit. Podle Woodwortha je učení tak „*jednou z neaktivnějších a nejproduktivnějších oblastí psychologického experimentování.*“ (Woodworth et al., 1959, s. 554)

Na to, jak se učíme, mají vliv kromě motivace a postojů, zákonitosti učení, které nelze obejít. Mezi tyto zákonitosti Hroník (2007) řadí:

Úkoly – každý úkol se skládá z vlastní situace a cíle. Rozlišují se dva typy úkolů a to cvičení a řešení problémů. Podobné může být rozlišení úkolů na cesty a cíle.

Cvičení – při řešení problému se člověk nejdříve v situaci orientuje. Snaží se pochopitelným způsobem uchopit problém, vymezit si jej a určit cílový stav. Jakmile má jasný cíl, zkouší se k němu dostat. Využívá k tomu stávající znalosti a dovednosti, popřípadě je modifikuje nebo vytváří nové.

Výstup z praxe – je zřejmé, že v praxi je velmi obtížné oddělit cvičení a řešení problémů. Ve firmách se neobejdeme bez obou přístupů. Ve většině firem většina lidí potřebuje školící programy, které jsou založeny na cvičení, které bývají založené na řešení programu.

Kolísání pozornosti – naše pozornost během duševního zatížení, ať se již jedná o cvičení nebo o řešení problému, kolísá. Pozornost pak rychleji klesá v případě, že je předmět nebo

proces učení monotónní. Naopak koncentraci pozornosti zvyšuje či udržuje vysoká úroveň smysluplnosti učební látky.

V souvislosti s průběhem křivky pozornosti je vhodné týmové řešení problémů, kterými účastníky aktivně zapojujeme do dění. Bláha a kol. uvádí, že si člověk zapamatuje:

„10% z toho co, čte,

20% z toho, co slyší,

30% z toho, co vidí,

50% z toho, co vidí a slyší,

70% z toho, co sám říká,

90% z toho, co sám říká a dělá.“ (Bláha et al., 2005, s. 188)

Hodnota této statistiky tedy spočívá ve zdůraznění role aktivního zapojení (akční učení) na míru zapamatování.

Yerkes-Dodsonův zákon říká, že *„při učení se novému či náročnějšímu je třeba být tolerantnější k chybě, respektive vytvořit prostředí, které chyby umožňuje.“* Příkladem může být jedno z pravidel brainstormingu vnášející akceptovatelnost každého nápadu. Také nám říká, že při nácviku chování je vhodné zařadit certifikační zkoušku, která zvyšuje úzkostnost, ale i výkon. Je zde tedy patrný rozdíl při vzdělávací aktivitě, která je zaměřena na osvojení principu, a při vzdělávací aktivitě, která je zaměřena na nácvik standardu pomocí několikerého opakování. (Machač et al., 1988, s. 52)

4.2 Lidský zdroj

Spontánní učení tedy rozvíjí potenciál člověka, který lze vyjádřit jeho lidskými zdroji, které může jedinec využívat k podávání výkonů a dosahování úspěchů. Od záměrného učení, tedy vzdělávání, očekáváme mnohem cílenější výsledek, který Plamínek nazývá způsobilostí nebo kompetencí. Cílem vzdělávání je pak chybějící nebo nedostatečnou způsobilost vytvořit nebo rozvinout do požadované úrovně. Je tedy zřejmé, že úspěšnost

takto pojatého vzdělávání je ovlivňována nebo dokonce limitována mnoha faktory. Plamínek uvádí, že *„člověk se stává způsobilým vzhledem k úloze, pokud k ní má dostatečný potenciál a pokud zároveň tuto skutečnost může prokázat tím, že v úloze skutečně dosahuje očekávaných výsledků (tedy odvádí požadovaný výkon.“* (Plamínek, 2010, s. 33)

Peter F. Drucker (1998) ve svých úvahách předpokládal, že vysoce kvalifikovaní lidé budou mimořádně žádaní a stále vzácnější. Hovořil o tom, že vzdělávání se stává klíčovým ba dokonce jediným zdrojem konkurenční výhody.

Úspěšné podniky si uvědomily, že pokud chtějí dosahovat vynikajících výsledků ve finanční oblasti, musí mít nejenom dobré technologie, dobře nastavené interní procesy a kvalitní zákaznický servis, ale potřebují získat kvalifikované pracovníky. A u těchto pracovníků cíleně rozvíjet jejich vědomosti a dovednosti k tomu, aby úspěšně mohli dosahovat strategických cílů svých podniků. Manažeři v současné době na vlastní kůži zjišťují, že lidé jsou skutečně základním předpokladem podnikání. Personální manažeři se každý rok snaží získat vyšší rozpočet pro rozvoj zaměstnanců, protože si uvědomují, že investice do lidských zdrojů jsou těmi nejlepšími investicemi.

4.2.1 Firemní vzdělávání

Hlavním nástrojem rozvoje zaměstnanců je podnikové vzdělávání. Tureckiová (2004) uvádí tři vývojové stupně nebo-li přístupy ke vzdělávání zaměstnanců:

1. Organizování jednotlivých vzdělávacích aktivit, reagující na momentální potřeby jednotlivců nebo firmy a vedou k odstranění rozdílu mezi aktuální a požadovanou kvalifikací.
2. Systematický přístup propojující firemní a personální strategii se systémem podnikového vzdělávání jako jedním ze systémů personální práce. Podnikové vzdělávání je pak vnímáno jako systematický proces, ve kterém dochází

ke změnám pracovního chování. Proces týkající se i motivace a způsobů motivace zaměstnanců.

3. Koncepce učící se organizace představující komplexní model rozvoje lidí v rámci organizací nejrůznějšího typu. V takové organizaci se pak jedná o kontinuální rozvoj pracovníků a také učení se zaměstnanců z každodenních zkušeností.

Základním cílem podnikového vzdělávání by neměl být pouze rozvoj nebo změna způsobilosti ve smyslu osvojování si nových znalostí a dovedností, ale především dosažení změn v myšlení a chování pracovníků s ohledem na další rozvoj firmy a pro dosažení a udržení její konkurenceschopnosti. Jedná se tedy o vzájemné propojení ochoty (motivace) k vynaloženému úsilí a schopnosti k osvojování si nových pracovních postupů.

4.2.2 Cíle vzdělávání

Vymezování, stanovení, volba cíle jsou dány řadou objektivních, ale i subjektivních faktorů, které jsou odrazem vztahu objektivních a to zejména profesních požadavků a osobních požadavků a možností vzdělávaného účastníka. Cílem může být zvýšení odbornosti, doplnění znalostí či dosažení určité kvalifikační úrovně. Rozhodující je pak vymezení, respektive stanovení takového cíle, kterého je potřeba skutečně dosáhnout. Cíl by měl být chápán jako potřebný, žádoucí, ale i přiměřený možnostem a schopnostem účastníka.

Barták uvádí, že *„úsilí dospělého člověka dosahovat určitých poznávacích cílů je určováno především vlastním významem cílů pro člověka jako osobnosti (tj. vztahem očekávaných výsledků k jeho potřebám a zájmům) a pravděpodobností dosažení těchto cílů.“* (Barták, 2008, s. 24)

Cíl tradičního vzdělávání dospělých vychází ze skutečnosti autonomní osobnosti dospělého. Dalším obecné určení cíle vzdělávání dospělých vychází z představy, že jeho

účelem je uspokojovat vzdělávací potřeby dospělých jako jednotlivců. Účastník je zákazník, který by měl určit, co se bude učit. Tím se odlišuje andragogika od pedagogiky. Škola nemá totiž ohled na potřeby žáků při výběru cílů a obsahů, ale jen při volbě metod a to za účelem zvýšení efektivity výuky.

Vzdělávání dospělých je definováno doporučením Rady Evropy z roku 1981, které chápe vzdělávání jako nabídku společnosti, veřejnou nebo neveřejnou, umožňující každému dospělému, který si to přeje, učit se za libovolným účelem a libovolné obsahy, pokud neodporují zásadám demokratické společnosti. Beneš [2008: 107]

Beneš (2008) dále uvádí, že cíle vzdělávání dospělých a veškerá kurikulární rozhodnutí je nutné legitimizovat, tedy uznat je za oprávněné. Cíle tedy musí vykazovat určitou hodnotu a důvod své existence. Obvyklé strategie legitimizace obecných cílů jsou:

- Expertní – cíle se zdůvodňují názory odborníků nebo kladnými posudky konzultantů a poradců
- Participační – vytváří se prostor pro spolurozhodování účastníků nebo veřejnosti (postup je vhodný při změnách, testování nebo zavádění nových programů)
- Určitý rámec při zdůvodňování dávají také ústava (základní hodnoty) a zákony (Zákoník práce, školské zákony) a nebo různé mezinárodní dokumenty (Listina lidských práv a svobod, statusy a dokumenty organizací apod.)

Obecné cíle je nutné operacionalizovat, tedy je převést v cíle konkrétní, jejichž dosažení se dá kontrolovat. Zároveň se konkrétní vzdělávací akce orientují především na potřeby organizací a na vzdělávací potřeby jednotlivců.

4.3 Tvorba kurikula v andragogických tradicích

Je nutné poukázat na absenci kurikulárního myšlení v andragogice. V roce 1991 byla publikovaná kniha *Handbook of Adult and Continuing Education*, která nevěnuje žádnou ze svých 48 kapitol kurikulu. Tuto skutečnost Beneš vnímá v souladu s andragogikou tradicí :

- *„Instituce vzdělávání dospělých byly vybaveny velkou mírou autonomie a reagovaly spontánně na individuální nebo veřejné zájmy. Systematické osnovy a učební plány nebyly nutné.*
- *Představě autonomního individua odpovídá myšlenka uvědomělého dospělého, participujícího na tvorbě otevřeného kurikula.*
- *V souladu s cílem rozvoje osobnosti se tradičně preferovaly humanitní, sociální a filozofické obsahy učení, které pro potřeby vzdělávání dospělých není třeba striktně didakticky upravovat.*
- *Zaměření spíše na osobnosti, dovednosti, kompetence a řešení problémů také zamezuje detailní kurikulární formalizaci, kterou ve škole umožňuje orientace na předmětné znalosti.“ (Beneš, 2008, s. 107)*

V současné době je možné identifikovat změnu perspektivy. Důvodem je zaměření na efektivitu dalšího profesního vzdělávání, růstu počtu certifikovaných kurzů spojený s integrací vzdělávání dospělých do formálního vzdělávacího systému a také profesionalizace andragogické práce. Beneš (2008) popisuje základní směry při tvorbě kurikula:

- vycházet z logiky vyučovaného předmětu (vědního oboru, technologického postupu apod.),
- rozšířit a propojit zprostředkování znalostí a dovedností s řešením praktických otázek,
- zaměřit se na rozvoj osobnostních vlastností jako je seberealizace, schopnost komunikace, iniciativa, schopnost řešit problémy nebo rozhodování,
- vycházet z reálných situací týkajících se kvality života, ochrany spotřebitele s cílem zvýšení sociálních a občanských kompetencí,
- orientovat se zájmy jednotlivců nebo skupin lidí se stejnými zájmy, při jejichž uspokojení funguje andragog jako poradce.

Mezi trendy vývoje kurikula podle Beneše (2008) patří:

- Změna statusu vědění a znalostí - vyučující je jedním z interpretů vědění, učící si musí dosáhnout vlastních rozhodnutí a pravd
- Mizí tradiční diference mezi odborným a všeobecným vzděláváním
- Prosazuje se myšlenka orientace na účastníka
- Představa jednotného kurikula byla nahrazena snahou o modulární programy, které jsou realizované v kratších kurzech
- Přesun zodpovědnosti za tvorbu kurikula na jedince
- Nárůst distančního vzdělávání na úkor přímé výuky
- Růst významu technologií vzdělávání dospělých.

4.4 Celoživotní vzdělávání (učení)

Pojem celoživotního učení definuje Memorandum o celoživotním učení (Evropská komise, 2000) jako „*pojem zahrnující veškeré účelné formalizované i neformální činnosti související s učením, které se průběžně realizují s cílem dosáhnout zdokonalení znalostí, dovedností a odborných předpokladů.*“ (Barták, 2008, s. 12) dále dodává, že se v Memorandu hovoří o celoživotním učení jako „*o celoživotní vzdělávací aktivitě a zavádí se navíc pojem všeživotní učení. Tedy je kladen důraz na to, aby učení probíhalo stále a bez ohledu na životní etapu, místo, čas a formu učení.*“ V Memorandu je specifikováno celoživotní učení zahrnující vzdělávání formální, neformální a informální.

Formální vzdělávání – jedná se o cílevědomý a řízený proces směřující k rozvoji poznání a praktickému uplatnění v sociálních a pracovních vztazích. Realizuje se ve vzdělávacích institucích, jejichž funkce, cíle, obsah, prostředky a způsoby hodnocení jsou legislativně vymezeny. Jedná se o působení, které je záměrné, uvědomělé, plánovité, řízené, pedagogickou teorií zprostředkované, dlouhodobé a systematické.

Neformální vzdělávání – realizuje se mimo formální vzdělávací systém a nevede k ucelenému školskému vzdělávání. Je zaměřené na určité skupiny lidí a organizují je různé instituce (podniky, nadace, kulturní zařízení apod.) Netvoří tedy součást řízeného výchovně vzdělávacího procesu, přesto má vliv formativní, přispívá k utváření osobnosti člověka. Jeho působení není systematické, spíše rozvíjí poznatky, které si jedinec osvojil v rámci formálního vzdělávání. Předností je schopnost reagovat na podmínky a situace na trhu související s rozvojem vědy, techniky, technologií, ekonomiky, kultury a umožňují i možnost uplatnění poznatků v praxi.

Informální vzdělávání – lze charakterizovat jako proces získávání vědomostí, osvojování si dovedností a postojů z každodenních zkušeností, z prostředí či kontaktů. Nástroje informálního vzdělávání (např. workshop, klučiny atd.) ovlivňují akceleraci sociálního zrání člověka, jeho schopnost pronikat k podstatě věci, samostatně posuzovat a řešit problémy. Informální vzdělávání je neorganizované, nesystematické a institucionálně nekoordinované. (Barták, 2008)

4.5 Formy vzdělávání dospělých

Vzdělávání může být dle výše uvedeného vnímáno jako organizované učení s určitým záměrem. Tímto záměrem je pak dosažení kompetence neboli způsobilosti k nějaké činnosti nebo množině činností.

Základními formami podnikového vzdělávání jsou prezenční, distanční a kombinovaná forma výuky a vzdělávání. Volba formy podnikového vzdělávání by měla plně korespondovat s účelem a cílem podnikového vzdělávání, s jeho obsahem a především i s časovými a fyzickými možnostmi jeho účastníků. Každá forma může být realizována různými metodami v závislosti na tom, jakým směrem je orientovaná vzdělávací akce. Tedy podle, toho zda je cílem vzdělávací akce poskytování či upevňování poznatků, získávání nových dovedností a návyků nebo praktických zkušeností. Každá forma si utváří vlastní metodiku, respektive soubor využitelných metod. Barták [2008] uvádí základní vzdělávací formy ve výchově a vzdělávání dospělých:

*„**Monologické:** jsou založeny především na ústním podání lektora a na bezprostředním přímém kontaktu lektora a účastníka vzdělávacího procesu (např. přednáška, referát, komentář, popis, úvaha apod.);*

***Dialogické:** jsou založeny na aktivním dialogickém vztahu lektora s účastníkem vzdělávacího procesu, event. na interakci účastníků mezi sebou;*

***Skupinové, složené a kombinované:** jsou založeny na prožitku kooperace a synergických efektů, vyplývajících z kombinace různých forem a metod – využívaných v různých variantách týmové spolupráce (např. diskuse, skupinová práce, řešení problémových situací, simulace profesních či jiných problémů).“ (Barták, 2008, s. 79)*

4.5.1 Monologické formy

Monologické formy jsou založené na bezprostředním vztahu lektora a účastníka vzdělávací aktivity. V tomto případě se jedná o jednosměrnou slovní interakci lektor – účastník. Z tohoto důvodu je kladen důraz na informace, které musí být jasně a zřetelně formulovány, tedy aby umožnily účastníkovi pochopit jaké jsou cíle, úkoly a záměr lektora. Mezi monologické formy patří přednáška, vysvětlení a vyprávění.

Přednáška představuje cílevědomý a časově delší ústní projev a používá se k objasnění a prezentaci určitého tématiky zaměřeného souboru odborných poznatků. Skládá se z úvodu, stati a závěru.

Vysvětlování „představuje monologickou formu, při níž lektor využívá analyticko - hodnotících postupů a její obsah přináší účastníkovi pochopení nějakého jevu. Uplatňuje se především při osvojování znalostí pojmové povahy využíváním analyticko-hodnotících postupů a při vyvozování zobecňujících závěrů lektorem.“ (Barták, 2008, s. 82)

Mezi další monologické formy řadí Barták (2008) referát, komentář, popis a úvahu.

4.5.2 Dialogické formy

Dialogické formy jsou založené na aktivním (dialogickém) vztahu lektora a účastníka vzdělávací akce. Mezi dialogické formy jsou řazeny diskusní setkání, workshopy, vzdělávací akce odehrávající se především formou rozhovoru.

Barták (2008) uvádí, že základem dialogické formy je lektorská otázka. Smyslem otázek lektora je pak probouzet samotné myšlení, směřování učebního procesu k cíli a regulování učení výrazně navozenou slovní interakcí. Mezi hlavní přednosti dobře formulované otázky lektora patří její přiměřenost zkušenostem, vědomostem a dovednostem dospělých účastníků a to z hlediska obsahového. Z hlediska informačního je nutné přesné zacílení na otázky typu kdo, kdy, kde, co, jak a proč. Stručnost, jasnost, srozumitelnost ovlivňují otázky lektora z hlediska formálního. A z hlediska procesně-pragmatického jde o zaměřenost na dosažení cíle.

4.5.3 Skupinové, složené a kombinované formy

Formy skupinové zahrnují komplex nejrůznějších školení, která jsou pořádána jak pro veřejnost, tak i pro organizace, v jejichž rámci vzdělávání probíhá. Mezi tyto formy patří jednorázové, krátkodobé i dlouhodobé kurzy. V rámci organizace mají podobu workshopů, seminářů nebo cvičení (tréninků). Účelem těchto forem je navodit a upevnit zdravé sociální a komunikační vztahy a vazby mezi účastníky.

Barták (2008) specifikuje jednotlivé skupinové formy následovně:

Kurz – základní jednotka skupinového vzdělávání dospělých. Cílem kurzu nebo tematických celků je poskytování uceleného okruhu poznatků a to v předem stanoveném čase a rozsahu. Může mít charakter všeobecně vzdělávací, odborně vzdělávací, kvalifikační nebo praktický. Je nutné podotknout, že dodržení cílů bývá monitorováno, hodnoceno a pravidelně kontrolováno. Výstupem kurzů bývá osvědčení a to formou certifikátu či dokladu o dosažené kvalifikaci.

Seminář – účastníci pod vedením lektora zpracovávají stanovená témata a aktivně si vyměňují názory. Cílem je pak prohloubení a upevnění názorů, které účastníci získali prostřednictvím jiných forem a metod. Úlohou lektora je vymezit cíle a formulovat úkoly

či problémy, které se budou řešit a následně shrnout hlavní problémy, řešené otázky a zopakování logických souvislostí, metod a dosažených výsledků.

Workshop – jedná se o náročnou spolupráci mezi lektorem a účastníky s využitím různých didaktických metod. Workshop klade vysoké nároky na didaktickou připravenost lektora a to v roli moderátora, ale i na samostatnou práci účastníků.

Skupinové cvičení/trénink – jeho cílem je prohloubit, upevnit, zdokonalit a prověřit určité dovednosti a návyky.

5 SPECIFIKA VZDĚLÁVÁNÍ SLOŽEK INTEGROVANÉHO ZÁCHRANNÉHO SYSTÉMU

5.1 Specifikace vzdělávání příslušníků Hasičského záchranného sboru České republiky

5.1.1 Vstupní příprava

Vstupní příprava příslušníků (dále VPP) je povinná pro všechny nové příslušníky HZS ČR a je tvořena vzdělávacím programem, který má splnit požadavek kladený na absolvování vstupní přípravy. Výjimku tvoří absolventi studia na Střední odborné škole požární ochrany a Vyšší odborné škole požární ochrany ve Frýdku-Místku nebo při studiu na některé jiné mimorezortní střední odborné škole, které poskytují vzdělání v oboru Strojník požární techniky. K tomu, aby škola získala akreditaci, potřebuje mít uzavřenou dohodu o spolupráci s Ministerstvem vnitra ČR – Generálním ředitelstvím HZS ČR.

VPP je základem v systému celoživotního vzdělávání příslušníků HZS ČR a umožňuje absolventům orientaci ve všech oblastech působnosti HZS, stejně jako získávání základních odborných vědomostí a dovedností při výkonu služebních činností podle zařazení na určité služební místo.

Vzdělávací program kurzů pro získání odborné způsobilosti byl vypracován jako modulový, přičemž jednotlivé moduly na sebe nenavazují, ale tvoří ucelené jednotky. Dohromady tyto složky tvoří vhodnou strukturu vstupního vzdělávání s přímým zaměřením na požadavky HZS, na nutnou odbornost, ale také i na změnu zaměření při rozhodnutí hasiče o jeho profilaci.

VPP se dělí na čtyři moduly.

Modul I (obecný): první modul se zaměřuje hlavně na vytvoření přehledu o právních normách a interních činnostech, které jsou nezbytné pro příslušníka HZS, také pořadovou

přípravu. Absolventi získají znalosti a dovednosti umožňující vhodně vystupovat v postavení člena HZS včetně služební zdvořilosti, požadovaného vystupování a ústrojové kázně. Při konkretizaci se jedná o tělesnou přípravu, přírodní vědy, topografickou přípravu, zdravotní a psychologickou přípravu, základy práva a organizace požární ochrany, pořadový výcvik, výpočetní techniku a komunikaci. Celkově se jedná o 120 vyučovacích hodin, souborně spojených do tří výukových týdnů.

Modul II (obecný): tento modul poskytuje všeobecné znalosti a dovednosti s cílem identifikace nových příslušníků HZS se sborem, dále pak získání všeobecné znalosti o oblastech, které se později vyučují v rámci profilačních modulů dané jednotlivými odbornostmi. Při specifikaci jednotlivých předmětů zjistíme, že se jedná o tělesnou přípravu, základy práva a organizaci HZS ČR, zdolávání mimořádných událostí, požární prevenci, technické prostředky a zařízení, spojení a komunikaci v požární ochraně, krizové řízení a ochranu obyvatelstva. Zase se jedná o třítydenní výukový blok s dobou trvání 120 vyučovacích hodin.

Modul III (profiláční): tento modul má několik variant, vždy záleží na zvolené profilaci účastníka VPP. Tento modul se využívá i tehdy, pokud se již vyškolený zaměstnanec rozhodne pro změnu odbornosti. Mezi volené odbornosti patří modul administrativa (80 hodin – 2 týdny), Integrovaný záchranný systém (520 hodin – 13 týdnů), Komunikační a informační systémy ((80 hodin – 2 týdny), Ochrana obyvatelstva a krizové řízení (80 hodin – 2 týdny), Operační řízení (280 hodin – 7 týdnů) a Požární prevence (200 hodin – 5 týdnů).

Modul IV (praxe): obsah praktické výuky je vytvořen pro potřeby jednotlivých cílových skupin tak, aby absolventi získali komplexní přehled v teoretické části, ale i v praktických dovednostech. Modul Administrativa se vyučuje 37,5 hodiny (1 týden), Integrovaný záchranný systém 112 hodin (3 týdny), Komunikační a informační systémy 37,5 hodiny (1 týden), Ochrana obyvatelstva a krizové řízení 75 hodin (2 týdny), Operační řízení 112,5 hodiny (3 týdny) a Požární prevence 75 hodin (2 týdny).

Moduly jsou absolvovány v daném pořadí, vzdělávání v rámci modulů je ukončeno závěrečnou zkouškou vzdělávacího programu. Pokud příslušník absolvoval profesně zaměřený vzdělávací program na střední nebo vyšší odborné škole, je povinen absolvovat

po přijetí k HZS pouze modul I. Je-li nově přijímaným členem absolvent vysoké školy, musí absolvovat moduly I., II. A podle typu předchozího studia i modul IV.²²

5.1.2 Získání odborné způsobilosti

Odborná příprava pro hasiče je legislativně zakotvena ve Vyhlášce MV č. 247/2001 Sb., o organizaci a činnosti jednotek požární ochrany, Hlava II., § 34 a 35.

Odborná příprava k získání odborné způsobilosti, stejně jako odborná příprava k prodloužení platnosti osvědčení o odborné způsobilosti hasičů, se provádí v odborných kurzech vzdělávacích zařízení ministerstva či ve studijních oborech požární ochrany středních nebo vyšších škol požární ochrany. Podklady pro toto studium vydává ministerstvo, které také schvaluje ověřovací program pro odbornou způsobilost na úseku požární ochrany ve vysokoškolském studiu.

Bezprostředně po ukončení odborné přípravy se skládá zkouška odborné způsobilosti, ke které jsou připuštěni pouze ti frekventanti, kteří v rámci přípravy prokázali osvojení praktických dovedností.

Prakticky to funguje tak, že po přijetí na určitou pracovní pozici je hasič povinen do 12 měsíců vykonat zkoušku odborné způsobilosti, získané osvědčení má platnost pět let. Tato zkouška má pouze jednu možnost opakování a může být nařízena generálním ředitelem nebo ředitelem HZS kraje i tehdy, pokud jednotliví hasiči nevykonávají svědomitě a řádně službu.

Pravidelná odborná příprava pro hasiče je legislativně zakotvena ve Vyhlášce č. 247/2001 Sb., o organizaci a činnosti jednotek požární ochrany, Hlava III., § 37 až 39.

Pravidelné odborné přípravy se účastní povinně všichni hasiči. Ta zahrnuje tři části, mezi něž patří prohlubování odborných znalostí, tělesná příprava a prověřovací a taktické cvičení. Základní zaměření odborné přípravy je stanovováno Ministerstvem vnitra. Podle zaměření jednotky se zpracovává plán odborné přípravy, který se uskutečňuje formou specializačních kurzů, přednášek, seminářů, instrukčně-metodických zaměstnání či jiné

²² Vstupní příprava příslušníků HZS ČR (VPP-MS), čj. MV-70558-1/PO-2009

formy teoreticko-praktické výuky hasičů. Z této odborné přípravy jsou každý rok hasiči přezkušováni, při neúspěchu je možnost pouze jedné opravné zkoušky.

V jiné části odborné přípravy se hasiči zaměřují na používání dýchacích přístrojů, protichemických obleků a oděvů proti sálavému teplu, využívání prostředků k detekci plynů a nebezpečných látek a samozřejmě použití věcných prostředků požární ochrany při zásahu a požární techniky.

Vyhláška č. 247/2001 Sb., o organizaci a činnosti jednotek požární ochrany stanoví, že pokud řidič vozidla s právem přednosti v jízdě a dané hmotnostní kategorii neřídil takovéto vozidlo po dobu více než čtyři týdny, musí se před další jízdou podrobit kondiční jízdě bez použití práva přednosti v jízdě, a to v délce minimálně deseti kilometrů.

5.1.3 Tělesná příprava, námětová cvičení, specializační kurzy

Všeobecná tělesná příprava je zaměřena na udržení fyzické kondice, na rozvoj pohybových vlastností a také na typové činnosti, které jsou specifické pro charakter dané jednotky. Speciální tělesná příprava je profilována disciplínami požárního sportu a cvičením s prvky hasičské, lezecké, potápěčské a záchranářské činnosti a práce na vodě. Požární sport je tvořen během na 100 metrů s překážkami, výstupem do čtvrtého patra podlaží cvičné věže, štafetou 4x100 metrů s překážkami a nakonec požárním útokem. V požárním sportu se konají soutěže, včetně mistrovství České republiky a mezinárodní soutěže.

Námětová cvičení

Cvičení jsou určena k tomu, aby se prověřila akceschopnost jednotek či požárního řádu obce, k prověření dokumentace překonání požárů, havarijních plánů nebo jako součinnostní cvičení s dalšími složkami IZS. Účastnit se takového cvičení mohou jednotky nebo i štáby na zdolávání požárů či štáby pro záchranné práce při mimořádných událostech. Je nutné poukázat na fakt, že každý hasič má vypracován plán individuálního vzdělávání, který zahrnuje výše uvedené položky včetně specifikace k jeho pozici.

Specializační kurzy

Pro hasiče, kteří již mají svoji odbornou způsobilost je možné vybírat z řady specializačních nebo doplňkových kurzů.

Mezi specializované kurzy patří: Obsluha přenosných motorových pil, Vůdce malého plavidla, Detekce, monitorování a odběr vzorků nebezpečných chemických látek, Vyprošťování zraněných osob z havarovaných vozidel, Manipulace se zvířaty při mimořádné události, Kyslíkové dýchací přístroje, Dekontaminace hasičů, Kurz radiační ochrany, Kurz potápěčů I., II. a III. stupně, Obsluha automatických vysokozdvíhových plošinových žebříků, Kurz jeřábníků a vazačů HZS ČR, Základní odborná příprava hasičů se specializací pro práce ve výšce a nad volnou hloubkou, Posttraumatická intervenční péče, Psychologické aspekty řízení lidských zdrojů v HZS ČR, Práce v divoké vodě nebo Neodkladná zdravotnická pomoc. Tyto kurzy jsou v různých hodinových dotacích a jejich množství se průběžně doplňuje a inovuje.

Mezi kurzy k prodloužení odborné způsobilosti se řadí Taktické řízení, Takticko-strategické řízení, Operační řízení, Kurz strojníků, Strojní služba, Spojová služba, Chemická služba, Technická služba nebo Jazyková příprava operačního technika linky 112.

Nabídku kurzů uzavírají doplňkové kurzy jako je Kontrolní činnost, Zjišťování příčin vzniku požáru, Stavební prevence, Preventivně výchovná činnost, Krizové řízení a ochrana obyvatelstva, Doplňkový kurz pro rozhodčí ve vyprošťování zraněných osob z havarovaných vozidel.²³

5.2 Specifikace vzdělávání příslušníků zdravotnické záchranné služby

5.2.1 Vzdělávání a odborná příprava lékařů

²³ MV GR HZS ČR. *www.hasici-vzdelavani.cz*. [online]. © 2012 [cit. 2014-06-11]. Dostupné z: <http://hasici-vzdelavani.cz/jpo/spolecne-vzdelavani-jpo>

K tomu, aby se jedinec mohl stát lékařem, musí být odborně a zdravotně způsobilý a bezúhonný. Odbornou způsobilost pro výkon povolání lékaře získá uchazeč absolvováním prezenčního studia v době trvání nejméně šest let, které obsahuje teoretickou i praktickou výuku a je organizován v akreditovaném zdravotnickém magisterském studijním programu všeobecné lékařství.

K tomu, aby lékař mohl pracovat bez dohledu jiného lékaře, musí absolvovat specializovanou způsobilost lékaře, která se získává ukončením specializačního vzdělávání atestační zkouškou. Součástí tohoto vzdělávání je absolvování základního kmene příslušného specializačního oboru. Po vykonání atestační zkoušky lékař obdrží diplom o specializaci v příslušném specializačním oboru.

V roce 2009 vydala Česká lékařská společnost J. E. Purkyně, Společnost urgentní medicíny a medicíny katastrof své stanovisko pro kvalifikační požadavky na lékaře pro práci ve výjezdové skupině ZZS. Zde se stanoví, že ve výjezdové skupině smí pracovat bez odborného dohledu pouze lékaři *„se specializovanou způsobilostí v oboru urgentní medicína, interna, chirurgie, anesteziologie a resuscitace, praktické lékařství pro dospělé, pediatrie, nebo specializovaná způsobilost v jiném než výše uvedeném oboru po individuálním vyhodnocení praxe a znalostí a dovedností a posouzení schopnosti výkonu práce ve výjezdové skupině.“*²⁴

Celoživotní vzdělávání lékařů po ukončení atestačního období v příslušné specializaci je i nadále nezbytnou podmínkou udržování a navyšování jejich odborné kvalifikace a kvality jimi poskytované léčebné a preventivní péče.

System celoživotního vzdělávání lékařů je upraven tzv. Stavovským předpisem č.16 České lékařské komory z roku 2008. V rámci celoživotního vzdělávání Česká lékařská komora po akreditaci přidělí vzdělávací akci nebo jiným formám vzdělávání určitý počet kreditů, který je podstatný pro získání diplomu celoživotního vzdělávání lékařů. Tento diplom pak lékařům slouží nejen jako průkaz vlastního zvyšování vědomostí, ale je

²⁴ ČESKÁ LÉKAŘSKÁ SPOLEČNOST J.E.PURKYNĚ. Kvalifikační požadavky na lékaře pro práci ve výjezdové skupině, Stanovisko výboru ČLS-JEP- spol.UM a MK

i nezbytnou podmínkou pro vydání licence pro výkon funkce vedoucího lékaře a primáře ve kterémkoliv zdravotnickém zařízení.

Mezi formy celoživotního vzdělávání lékařů patří vzdělávací akce pořádané Českou lékařskou komorou nebo jinými subjekty, klinické stáže a klinické dny, publikační a přednášková činnost, studium odborné literatury s autodidaktickými testy nebo elektronické formy vzdělávání.

Pro získání diplomu celoživotního vzdělávání bylo do roku 2013 nutné získat 50 kreditů za 5 let. S ohledem na změny nutné pro vzájemné uznávání celoživotního vzdělávání v Evropské Unii, došlo k rozhodnutí České lékařské komory o tom, že od počátku letošního roku se počet nutných kreditů třikrát navyšuje, tedy za 5 let musí lékař doložit 150 kreditů.

Za účast na konferenci dostává lékař maximálně 6 kreditů za každý den, jako přednášející má možnost získat 7 kreditů, jako spoluautor 5 kreditů. Za příspěvky do časopisů je možné získat 5-20 kreditů, vždy záleží na předkládaném jazyku a odbornosti časopisu, za vydání odborné monografie 30 kreditů nebo za vysokoškolské skriptum 15 kreditů. Při účasti na konferencích lékaři platí okolo 1.000 korun českých za jeden přednáškový den. (Stavovský předpis č. 16, 2008)²⁵

5.2.2 Zdravotníci záchranáři

5.2.2.1 Záchranáři z vyšších odborných škol a z vysokých škol

Vzdělávání a odborná příprava zdravotnických záchranářů se řídí Zákonem č. 96/2004 Sb., o podmínkách získávání a uznávání způsobilosti k výkonu nelékařských zdravotnických povolání a k výkonu činností souvisejících s poskytováním zdravotní péče a o změně některých souvisejících zákonů (zákon o nelékařských zdravotnických povoláních), který byl novelizován zákonem č. 105/2011 Sb., kterým se mění zákon č. 96/2004 Sb., o podmínkách získávání a uznávání způsobilosti k výkonu nelékařských

²⁵ Stavovský předpis č. 16 České lékařské komory ze dne 19. 1. 2008, o Systému celoživotního vzdělávání lékařů České lékařské komory.

zdravotnických povolání a k výkonu činností souvisejících s poskytováním zdravotní péče a o změně některých souvisejících zákonů (zákon o nelékařských zdravotnických povoláních), ve znění pozdějších předpisů, a zákon č. 634/2004 Sb., o správních poplatcích, ve znění pozdějších předpisů.

I pro zdravotnické záchranáře platí podmínka výkonu povolání o zdravotní a odborné způsobilosti, včetně trestní bezúhonnosti. Odborná způsobilost pro možnost výkonu povolání zdravotnického záchranáře se získává absolvováním jedné ze tří škol s oborem zdravotnický záchranář – akreditovaným studijním bakalářským programem nebo minimálně tříletým studiem na vyšší odborné škole či absolvováním střední zdravotnické školy s oborem zdravotnický záchranář, kdy studium bylo zahájeno nejpozději ve školním roce 1998/1999. Poslední možností je získání odborné způsobilosti pro výkon povolání všeobecná sestra s nástavbovou specializací sestra pro intenzivní péči a současně tato zdravotní sestra/bratr byl/a součástí výjezdové skupiny ZZS v posledních letech.²⁶

Takto vystudovaní záchranáři získávají osvědčení k výkonu povolání bez odborného dohledu. Toto osvědčení má platnost několika let (stále dochází k legislativním změnám, nyní 10 let), během nichž musí sami záchranáři absolvovat různá školení, semináře, konference, studium nebo soutěže, které jsou akreditovány Českou asociací sester a určeny pracovníkům v intenzivní péči určitým počtem kreditních bodů. Záchranář musí při žádosti o prodloužení osvědčení dodat „Doklad o absolvovaných vzdělávacích aktivitách“, na němž je prokazatelně uvedená minimální hodnota 40 kreditů.²⁷

V současné době je možné říci, že absolvováním celodenní konference s mezinárodní účastí získá záchranář 4 kreditní body, pokud je sám přednášející, tak okolo 8-10 bodů.

Paralelně s tímto vzděláváním probíhá i výuka na jednotlivých záchranných službách, které jsou součástí interní koncepce dalšího odborného vzdělávání a nepodléhají žádnému

²⁶ Zákon č.96/2004 Sb., o podmínkách získávání a uznávání způsobilosti k výkonu některých nelékařských zdravotnických povolání, ze dne 4. 2. 2004, částka 30.

²⁷ Předpis č.321/2008 Sb., Vyhláška o kreditním systému pro vydání osvědčení k výkonu zdravotnického povolání bez přímého vedení nebo odborného dohledu zdravotnických pracovníků, dne 19. 8. 2008, částka 104.

legislativnímu opatření. Jedná se např. o výuku resuscitace, práce s medicínými plyny, zavádění supraglotických pomůcek, workshopy pro práci s různými zdravotnickými přístroji.

5.2.2.2 Zdravotnický záchranář pro urgentní medicínu

Nařízení vlády č. 31/2010 Sb., o oborech specializačního vzdělávání a označení odbornosti zdravotnických pracovníků se specializovanou způsobilostí je možné v ČR studovat pouze jednu specializaci, která je určena pro zdravotnické záchranáře. Jmenuje se urgentní medicína a je koncipována jako teoreticko-praktická výuka.²⁸

Od studenta se očekává, že během výuky dojde k osvojení si teoretických znalostí, navýšení praktických zkušeností, zlepšení v oblasti týmové spolupráce i schopnosti samostatného rozhodování. Uchazeč musí absolvovat celkově 560 hodin výuky, která je rozčleněna do 18-24 měsíců, přičemž minimálně polovinu povinné výuky tvoří praktická činnost. Celkově je výuka rozdělena do sedmi modulů, které jsou postupně absolvovány.

Průlomem vzdělávání se stal **Rámcový vzdělávací program** pro získání specializované způsobilosti v oboru urgentní medicína pro zdravotnické záchranáře. Cílem vzdělávacího programu je připravit zdravotnického záchranáře pro možnost poskytovat vysoce specializovanou specifickou ošetrovatelskou péči v oblasti přednemocniční neodkladné péče včetně letecké záchranné služby, na akutním příjmu a v anesteziologicko-resuscitační péči, a to podle rozsahu vědomostí a dovedností, které odpovídají požadavkům specializované způsobilosti podle ustanovení § 97, Předpis č. 424/2004 Sb., Vyhláška, kterou se stanoví činnosti zdravotnických pracovníků a jiných odborných pracovníků.²⁹

²⁸ Předpis č.31/2010 Sb., Nařízení vlády o oborech specializačního vzdělávání a označení odbornosti zdravotnických pracovníků se specializovanou způsobilostí, ze dne 11. 1. 2010, částka 10.

²⁹ KOMORA ZÁCHRANÁŘŮ. *Rámcový vzdělávací program*. [online]. 16. 10. 2008 [cit. 2014-06-11]. Dostupné z: <http://www.komorazachranaru.cz/index.php?page=aktualita&titulek=zdravotnicko-zachranar-pro-urgentni-medicinu-je-novy-specializacni-rvp-pro-zdravotnicke-zachranare>

Základní modul: Organizační a metodické vedení ošetrovatelské péče. Tento modul byl vytvořen s cílem prohloubit znalosti, které záchranář potřebuje k organizačnímu a metodickému vedení ošetrovatelské péče. Patří sem témata jako Vzdělávání dospělých, Právní problematika ve zdravotnictví, Moderní management v ošetrovatelské péči, Interpersonální dovednosti zdravotnického záchranáře specialisty, Edukace, Výzkum v ošetrovatelství, Vybraná problematika veřejného zdravotnictví a Krizový management ve zdravotnictví. To vše se vyučuje 40 hodin (1 týden).

Odborný modul OM1: Urgentní medicína. Tento modul se zabývá přípravou zdravotnického záchranáře (dále ZZ) na teoretické i praktické úrovni k péči o klienta se selháním základních životních funkcí. Mezi témata se řadí Koncepce ZZS, Přístrojové a materiální vybavení ZZS a dokumentace a Diagnostika, monitoring, vyšetření, Farmakologie v urgentní medicíně, Elektrokardiografie, Kardiopulmonální resuscitace dospělých a dětí, Zprůchodnění dýchacích cest, Zajištění cévního řečiště, Umělá plicní ventilace, Vysoce specializovaná ošetrovatelská péče o pacienty v bezvědomí či s různými nemocemi nebo po úrazech, dále o intoxikované nemocné, péče o klientky v gynekologii a porodnictví a o pacienty s duševním onemocněním. Celkově má tento modul 120 hodin teoretické výuky (3 týdny) a 40 hodin (1 týden) praktické výuky.

Cílem Odborného modulu OM2: Intenzivní péče je příprava zdravotnického záchranáře na úsek práce na anesteziologicko-resuscitačním úseku nebo na akutním příjmu u nemocných, kde dochází k selhání základních životních funkcí. Jde o bloky výuky Hygieny a protiepidemiologie, Kyslíkové terapie, Diagnostiky, monitoringu, vyšetření, Prevence vzniku sekundárních změn v intenzivní péči, Vysoce specializované péče o nemocné s interním postižením zdraví, se závažným infekčním onemocněním, o nemocné na umělé plicní ventilaci, Výživy kriticky nemocných a základů farmakologie. U tohoto modulu se jedná o 40 hodin (1 týden) teoretické výuky a 40 hodin (1 týden) výuky praktické.

Odborný modul OM3: Krizové řízení je vyučován 40 hodin (1 týden), a jehož cílem je seznámit frekventanty s metodikou, jak provádět a organizovat záchranné a likvidační práce při mimořádných událostech. Cíle se vyučují v tématech Právních aspektů krizového řízení a mimořádných událostí, Psychologické aspekty mimořádné události, Záchranné a likvidační práce a Triáž.

Odborný modul OM4: Operační řízení přednemocniční neodkladné péče se vyučuje 80 hodin (2 týdny), kdy polovinu tvoří teoretická výuka a druhou výuka praktická. Absolventi se seznamují se Zdravotnickým operačním střediskem (ZOS), Právními aspekty operačního řízení, Psychologickými aspekty práce na ZOS, Vedením telefonického hovoru, Operačním řízením přednemocniční péče, Činnostmi ZOS při mimořádných událostech, Komunikačními technologiemi a Managementem a řízením kvality práce ZOS.

Praktické odborné moduly OM5: Odborná praxe na lůžkové části, OM6: Odborná praxe na ZOS a OM7: Odborná praxe na záchranné zdravotnické službě jsou v době trvání 40 hodin (1 týden) každý, a jejich účelem je absolvování určitého počtu praktických výkonů v reálných podmínkách. Řadí se sem výkony, které překračují kompetence běžného zdravotnického záchranáře, jako je zajišťování dýchacích cest endotracheální kanylou, řízení telefonicky asistované neodkladné resuscitace nebo řízení telefonicky asistované první pomoci či nácvik aktivace složek IZS při mimořádných událostech, zajišťování intraoseálního vstupu anebo provedení koniopunkce u dárce orgánů.

Každý modul je ukončen závěrečnou prací na zvolené téma, testem, ústní zkouškou, simulací výkonu na modelu nebo u praktických modulů je třeba splnit potřebné množství předepsaných výkonů, na konci je závěrečná atestační zkouška.

Takto specifikovaný systém vzdělávání vypadá velmi zajímavě, ale ne vždy je hrazen zaměstnavatelem, který by měl pracovníka uvolnit do výuky a na odborné praxe. Také je nutné zmínit cenu takového kurzu, který dosahuje částky 44000 Kč.³⁰

5.2.3 Řidiči vozidel zdravotnické záchranné služby

Řidiči se stejně jako záchranáři řídí Zákonem č. 96/2004 Sb., o nelékařských zdravotnických povoláních, který byl novelizován zákonem č. 105/2011 Sb., a kterým se mění zákon č. 96/2004 Sb., o podmínkách získávání a uznávání způsobilosti k výkonu

³⁰ KOMORA ZÁCHRANÁŘŮ. *Rámcový vzdělávací program*. [online]. 16. 10. 2008 [cit. 2014-06-11]. Dostupné z: <http://www.komorazachranaru.cz/index.php?page=aktualita&titulek=zdravotnicky-zachranar-pro-urgentni-medicinu-je-novy-specializacni-rvp-pro-zdravotnicke-zachranare>

nelékařských zdravotnických povolání a k výkonu činností souvisejících s poskytováním zdravotní péče a o změně některých souvisejících zákonů (zákon o nelékařských zdravotnických povoláních), ve znění pozdějších předpisů, a zákon č. 634/2004 Sb., o správních poplatcích, ve znění pozdějších předpisů § 35.³¹

Pro tuto profesi platí stejná podmínka pro možnost vzniku pracovního poměru jako u zdravotnických záchranářů nebo lékařů, tedy k výkonu povolání je nutné mít prokazatelnou zdravotní a odbornou způsobilost, včetně trestní bezúhonnosti.

Odbornou způsobilost je možné získat absolvováním akreditovaného kvalifikačního kurzu s názvem Řidič vozidla zdravotnické záchranné služby, Řidič vozidla rychlé zdravotnické pomoci nebo Řidič vozidla rychlé lékařské pomoci.

Po absolvování tohoto kurzu pak může řidič provádět činnosti v rámci přednemocniční neodkladné péče, zdravotnické dopravní služby a pod odborným dohledem se spolupodílí na poskytování zdravotní péče v oblasti neodkladné péče. Tento kurz lze například absolvovat v rámci Zdravotnické záchranné služby Středočeského kraje.³²

Akreditovaný kurz je v době trvání 600 hodin, přičemž obsahuje nejméně 320 hodin teoretické výuky a 280 hodin výuky praktické. V teoretické části studenti získávají základy ze všech medicínských oborů, včetně urgentní medicíny, také v psychologii, komunikaci, etice, v informačních a komunikačních dovednostech nebo pedagogice. Praktické vyučování se pak odehrává ve zdravotnických zařízeních, na odděleních standardního typu, na akutním příjmu, na záchranných službách a na pracovištích ostatních složek IZS.

Cena takového kurzu pro řidiče je 38.000 Kč, někdy je hrazen zaměstnavatelem (v tom případě musí řidič mít již absolvovaný kurz Řidič dopravy nemocných a raněných v délce trvání 120 hodin), ale jinak je podmínkou pro pracovní zařazení. Po absolvování kurzu

³¹ Předpis č.96/2004 Sb., Zákon o podmínkách získávání a uznávání způsobilosti k výkonu některých nelékařských zdravotnických povolání, ze dne 4. 2. 2004, částka 30.

³² ZDRAVOTNICKÁ ZÁCHRANNÁ SLUŽBA STŘEDOČESKÉHO KRAJE. *Kariéra*. [online]. © 2013 [cit. 2014-06-11]. Dostupné z: <http://www.uszssk.cz/pro-odbornou-verejnost/kariera/225-kriteria-pro-prijeti-nelekarskych-zdravotnickych-pracovniku>

získá frekventant osvědčení o získané kvalifikaci, která nemá žádné časové omezení platnosti. Řidiči kromě pravidelného vzdělávání v rámci výuky u své domovské záchranné služby nemají žádnou povinnost ve vzdělávání v medicínské oblasti.

5.3 Specifikace vzdělávání, dalšího profesního a celoživotního vzdělávání Policie ČR

5.3.1 Odborná příprava na výkon povolání

Nově přijatí policisté musejí projít základní odbornou přípravou, která jim poskytuje potřebné znalosti a dovednosti, rozvíjí jeho postoje a schopnosti a učí je uznávat hodnoty, které jsou potřebné pro výkon povolání policisty.

Základní odborná příprava trvá dvanáct měsíců u těch uchazečů, kteří mají střední vzdělání nebo střední odborné učiliště s ukončenou maturitní zkouškou. Nástupní příprava se uskutečňuje na školním policejním středisku Krajského ředitelství policie a školní část pak na v jedné z vyšších policejních škol, které jsou lokalizovány v Praze a v Holešově. Celá základní odborná příprava je rozdělena na dva bloky, první se sestává z měsíčního pobytu ve školním policejním středisku, dalších šest měsíců pak frekventant dochází do vyšší policejní školy. Druhý blok je sestaven z dvouměsíčního působení ve školním policejním středisku a na vybraných útvarech a pak tři měsíce na vyšší policejní škole. Tato základní odborná příprava se ukončuje zkouškou, která má část ústní a praktickou, test fyzické připravenosti, prověřkovou zkoušku ze střelecké přípravy, použití donucovacích prostředků a taktiky Součástí dvanáctiměsíční základní odborné přípravy Policie ČR je čtyřtýdenní kurz nástupní přípravy, kde se rozvíjí fyzická zdatnost policistů, a také se zde vyučuje pořadová příprava, služební zdvořilost a nacvičuje se správná manipulace se zbraněmi a střelivem. Díky tomu, že dochází k vyššímu počtu přijímaných policistů než dosud, bylo zjištěno, že kapacita vyšších policejních škol je nedostatečná, a tak došlo k rozšíření školících center podílející se na realizaci základní

odborné přípravy. Mezi nově zařazené centrum výcviku se stalo také Velitelství výcviku – Vojská akademie ve Vyškově.³³

Pokud již nově přijímaný policista má vysokoškolské vzdělání v oblasti práva, právní nebo veřejnosprávní činnosti, tak může absolvovat toto základní odborné vzdělání ve zkráceném řízení, které trvá osm měsíců. Výuka je koncipována velmi podobně, ale v prvním vzdělávacím bloku se o čtyři měsíce zkracuje pobyt na vyšší policejní škole. Aby mohl být policista zařazen do toho zkráceného vzdělávání, musí úspěšně absolvovat test z teoretických znalostí.

Služební zkoušku může vykonat každý policista nejdříve 6 měsíců a nejpozději jeden měsíc před ukončením pracovního poměru na dobu určitou, je možnost jedné opravy.

V rámci přípravy se policisté musí seznámit s bezpečnostní politikou České republiky v oblasti vnitřní bezpečnosti a veřejného pořádku, dále o členství ČR v Evropské unii, o European Police College, Lisabonské strategii, European Code of Police Ethics a akčním plánem haagského programu.

Celková filozofie policejního vzdělávání má vytvářet ve frekventantech přesvědčení, že policejní práce je ve všech případech službou občanovi a vždy je založena na zákaznickém principu. Dále se snaží vytvořit novou image policisty, který by měl vystupovat nejen vysoce profesionálně, kvalifikovaně, motivovaně, ale také s vysokým etickým standardem. Na druhou stranu je policejní sbor povinen také tím, že musí vytvářet podmínky pro následné a soustavné vzdělávání a také pro zdokonalování odborné způsobilosti policistů a samotní policisté by měli přijmout osobní odpovědnost za svou odbornou připravenost k výkonu služby.³⁴

5.3.2 Další profesní vzdělávání a odborná příprava

³³ Armáda: Výcvikem ve Vyškově vůbec poprvé prošli také policejní nováčci. *Ministerstvo obrany České republiky* [online]. 2014 [cit. 2016-05-09]. Dostupné z: <http://www.acr.army.cz/informacni-servis/zpravodajstvi/vycvikem-ve-vyskove-vubec-poprve-prosli-take-policejni-novacci--100683/>

³⁴ POLICIE ČESKÉ REPUBLIKY. *Kariéra*. [online]. © 2014 [cit. 2014-06-11]. Dostupné z: <http://www.policie.cz/clanek/moznosti-uplatneni-v-policii-ceske-republiky.aspx>

Mezi další možnosti profesního vzdělávání policistů patří získání vyššího typu vzdělání a to absolvováním vyššího odborného studia, studia bakalářského, magisterského nebo i v rámci doktorandských programů. Dále policisté mohou absolvovat odborné kurzy v rámci Policejní akademie.

Policejní akademie České republiky

Bakalářské studijní programy v rámci Bezpečnostně - právních studií nabízí studium oborů, které jsou určeny pouze pro policisty, Jedná se o studijní obory: Policejní činnosti a další forenzní disciplíny. Podmínkou přijetí je ukončené středoškolské vzdělání s maturitní zkouškou, ukončená základní odborná příprava a podmínky, které jsou stanoveny přijímacím řízením a také je nutné splnit zdravotní způsobilost.

Studium je uspořádáno tak, aby vycházelo z daných požadavků na vzdělávání policistů podle stanovených právních předpisů, služebního zákona a interních aktů řízení. Jedná se o teoreticko-praktickou výuku různých organizačních forem, které by na sebe měly navazovat a také se postupně rozvíjet. Studium je ukončeno absolutoriem, kdy frekventant po jeho úspěšném vykonání obdrží vysvědčení o absolutoriu a diplom absolventa Policejní akademie.

V magisterských studijních programech je možné vystudovat obory Policejní management a kriminalistika, Bezpečnostně strategická studia a Bezpečnostní management ve veřejné správě. I zde je u některých programů možnost využití nejen prezenční, ale i kombinované formy vzdělávání, kterou zase mohou využít příslušníci ve služebním poměru v bezpečnostních sborech. Uplatnění absolventů je zejména v nejvyšších sférách managementu a jsou při zařazování na pracovní pozice vnímáni jako odborníci.

V kombinované formě je možné studovat navazující doktorský program Bezpečnostně právní studia, který je určen pro policisty z resortu Ministerstva vnitra a Policie České republiky a také pro civilní uchazeče. Po absolvování může policista-doktorand pracovat jako školitel na Policejní akademii nebo přímo ve vědě a výzkumu pro policejní

management a kriminalistiku, kde může uplatnit své analytické, expertizní, projekční a metodické schopnosti.³⁵

5.3.3 Specializační kurzy další odborné přípravy

Policisté mohou na svých školách studovat odborné kurzy i po ukončení základní odborné výuky. Mezi ně patří vícedenní kurzy, stejně jako kurzy jednodenní.

Kurz krizového vyjednávání pro policisty ČR je specializačním kurzem v délce trvání deseti pracovních dnů. Cílem je získání znalostí a zkušeností při kvalifikovaném vyjednávání, což je postup řešící krizovou situaci. Při tomto kurzu jsou frekventanti na téměř dva týdny internováni na výcvikovém soustředění, kdy během dopoledne probíhá teoretická výuka a během odpoledních hodin pak praktická cvičení. Během kurzu se účastníci seznámí s modelem krizové intervence, osobností vyjednávače, osvojí si komunikační dovednosti, strategii a taktiku vyjednávání a komplexní seznámení s krizovými situacemi jako jsou terorismus, sebevražedné jednání, vydírání, únosy nebo domácí násilí. Při ukončení kurzu získávají absolventi osvědčení o absolvování kurzu.

Pokud byla policistovi přidělena brokovnice, může absolvovat zajímavý kurz - střeleckou přípravu z brokové zbraně. Cílem kurzu je během pěti dnů seznámit účastníky se zásadami, jak používat brokovnici a také jak s ní umět bezpečně zacházet. Program je koncipován jako kombinace teoretických přednášek a praktických cvičení se zaměřením na právní aspekty použití brokovnice, výuku o brokových zbraních a střelivu, budou se zabývat i teorií střelby a nácvičkou manipulace se zbraní. Mezi praktické nácvičky se řadí základní používání zbraně, střelby průpravné i ostré a speciální taktická příprava. Kurz se ukončuje závěrečnou zkouškou, která se sestává z teoretické i praktické části a z písemného testu. Frekventanti získají osvědčení o absolvování kurzu.

³⁵ POLICEJNÍ AKADEMIE ČESKÉ REPUBLIKY. *Fakulta bezpečnostně právní*. [online]. © 2014 [cit. 2014-06-11]. Dostupné z: <http://www.polac.cz/g2/view.php?rozbalmenu/6/fbp/index.html>

Specializační kurz I. stupně pro kontrolní pracovníky Policie ČR, který trvá 2-3 měsíce, Specializační kurz pro odbornou přípravu kontrolních pracovníků Policie ČR na úseku kontroly ekonomických činností v délce trvání 2 měsíce či Specializační kurz školitelů pro školení nižšího stupně obsluh koncových zařízení systému Pegas nebo Kvalifikační kurz pro policisty územních odborů služby pořádkové policie. Posledně jmenované kurzy jsou přímo určené vedoucím nebo kontrolním pracovníkům.

V akademickém roce 2013/2014 se na Policejní akademii České republiky v Praze dalo v rámci celoživotního vzdělávání studovat na šedesát různých kurzů, které jsou zaměřeny pro různé příslušníky, od pořádkových policistů, přes členy Služby pro kriminální policii a vyšetřování nebo až po manažery policejního prezidia, stejně jako pro zaměstnance Ministerstva vnitra, pracovníky Celní správy, lektory z policejních škol a dokonce jsou specializované kurzy pro hasiče a policisty. Patří sem kurzy zaměřené na právní problematiku, na nové techniky vyšetřování, psychologie obětí kriminality, témata jako extremismus a terorismus, jak pracovat s médii i kurz pro vrcholové policejní manažery.³⁶

³⁶ POLICIE ČESKÉ REPUBLIKY. *Policejní školy*. [online]. © 2014 [cit. 2014-06-11]. Dostupné z: <http://www.policie.cz/clanek/policejni-skoly-285327.aspx?q=Y2hudW09Nw%3D%3D>

6 CÍLE, ÚKOLY A POUŽITÉ METODY

6.1 Výzkumný problém a cíle výzkumu

V rámci výzkumné části jsou provedeny dva výzkumy. První výzkum je zaměřen na stávající systém vzdělávání a jeho efektivitu z pohledu složek Integrovaného záchranného systému. Druhý výzkum zaměřený na veřejnost se týká zjištění názoru veřejnosti na vnímání jednotlivých složek Integrovaného záchranného systému.

Výzkumným problémem je systém vzdělávání, s ohledem na zaměření práce je výzkumný problém zaměřen na složky Integrovaného záchranného systému, tedy na hasiče, záchranáře a policisty. V rámci výzkumu zaměřeného na veřejnost je výzkumným problémem názor veřejnosti na jednotlivé složky Integrovaného záchranného systému.

Cílem výzkumu je ověřit funkčnost systému vzdělávání složek IZS prostřednictvím dotazníkového šetření o efektivitě vzdělávání jako nástroje zpětné vazby na systém vzdělávání složek IZS. Standardizovaný dotazník spokojenosti se systémem vzdělávání by pak pro konkrétní složky IZS představoval nástroj pro ověřování zpětné vazby společně s instrukcemi na vyhodnocení výsledků a dále by mohl být využíván jako nástroj pro rozvoj vztahů, komunikace, zvýšení spokojenosti, motivace a celkové osobnostní úrovně složek IZS. Výzkumným úkolem je zjistit stav současné podoby systému vzdělávání z pohledu jednotlivých složek IZS, v rámci veřejného výzkumu zdůraznit důležitost dalšího profesního vzdělávání a odborné přípravy složek IZS z pohledu veřejnosti.

Přínosem výzkumné práce a dotazníkového šetření je možnost zobecnit získané informace o kvalitě systému vzdělávání IZS pro orgány ovlivňující vzdělávání a zároveň získat zdrojová data pro navrhnutí sjednocujícího modelu vzdělávání složek IZS, která

je součástí praktické části a to s ohledem na odborné a související specifikace vzdělávání dospělých uvedených v teoretické části.

Technika sběru informací je standardizovaný dotazník, jehož distribuce proběhla se souhlasem jednotlivých složek IZS a je přílohami D, E a F.

Šetření dotazníkovou formou je možné kdykoliv zopakovat a hodnotit např. každoročně a z výstupů a srovnání stanovit dlouhodobé cíle a strategie v oblasti vzdělávání složek IZS.

V rámci dotazníkového šetření byla zvolena jako jediná metoda dotazník. Dotazník byl předáván v písemné podobě. Pro přezkoumání validity bylo použito třicet dotazníků, kdy každá ze složek obdržela deset papírových kopií a mimo vyplnění dotazníku se zkoumala i pochopitelnost, jasnost a návaznost otázek. Výzkum pro složky IZS trval téměř tři měsíce, kdy odpovědi byly podobné po celou dobu průzkumu a tím je možné říci, že tím byla ověřena reliabilita dotazníku.

Harmonogram průzkumu o vzdělávání

V srpnu roku 2013 byly stanoveny cíle průzkumu nejen pro veřejnost, ale současně i pro profesionály.

Předvýzkum se konal v září 2013 a to formou dotazníkového šetření. Celkem bylo osloveno 30 respondentů a to 10 z Hasičského záchranného sboru Praha, 10 ze Zdravotnické záchranné služby a 10 respondentů z Policie České republiky. Nikdo z dotazovaných neměl připomínky ke srozumitelnosti nebo pochopitelnosti otázek a tím bylo možné vytvořit kopie dotazníků a tyto začít distribuovat mezi zaměstnance složek Integrovaného záchranného systému.

Původně bylo osloveno 150 respondentů z každé složky Integrovaného záchranného systému formou dotazníkového šetření, později podle potřeb byly ještě vytvářeny další dotazníky, dokonce na Policejní akademii v Praze sami iniciativně vytvořili dalších 40 kopií. Celkem bylo osloveno 706 respondentů, návratnost kompletně vyplněných dotazníků byla 85%. Výzkum probíhal od listopadu 2013 do poloviny ledna 2014.

Konečný součet všech respondentů činí 600, z toho bylo 180 hasičů (30 % všech respondentů), 198 záchranářů (33 % odpovídajících) a 222 policistů (37 % ze všech dotazovaných).

Popis probandů

Dotazníkového šetření se účastnilo 13 % žen a 87% mužů. V rámci hodnoceného dosaženého vzdělání u Policie ČR má středoškolské vzdělání 55% respondentů, vyšší odborné 15% a vysokoškolské vzdělání 30% respondentů. Mezi hasiči je 10% vysokoškolsky vzdělaných respondentů, 89% má středoškolské vzdělání a pouze 1 % vyšší odborné vzdělání. 45% respondentů záchranářů má vysokoškolské vzdělání, 40% vyšší odborné vzdělání a 15% středoškolské vzdělání. Hasičů, kteří pracují méně než 2 roky bylo pouze 6 (1 % ze všech odpovědí), 30 hasičů pracuje mezi 3-5 lety (5 %), 57 hasičů je zaměstnáno mezi 6-10 lety (celkově 10 %) a nejvíce odpovídali hasiči s délkou praxe delší než 11 let, kterých bylo 87 (souhrnně 15 %). Krátce po získání odborné způsobilosti, tedy do 2 let od počátku praxe, odpovídalo 24 záchranářů (4 % dotazovaných), 31 zaměstnanců pracuje u záchranné služby 2-5 let (5 %) a lidí zde pracujících 6-10 let odpovídalo 42, tedy 7 %. Záchranáři s praxí nad 11 let byli nejochotnější, do výzkumu se zařadilo dokonce 102 z nich, což činí 17 %.

Velkým překvapením pak byla snaha policistů pomáhat, kdy s nejmenší praxí v oboru odpovídalo 12 policistů (2 %), s délkou zaměstnání 3-5 let 27 zaměstnanců (5 %), a délka pracovního zařazení do 10 let značila snahu pomoci u 78 policistů (13 % ze všech odpovídajících). Velkým překvapením byl počet nejdéle sloužících mužů zákona, kterých bylo 105, v celkovém součtu 18 % ze všech respondentů.

Dotazníky, které byly vyplněné, se postupně vyhodnocovaly a graficky zpracovaly v lednu 2013; byl použit program Microsoft Excel, verze 2013. Analyzování výsledků a zpracování získaných údajů se datuje do období přelomu ledna a února roku 2014.

6.2 Metodologie – výzkum veřejnosti

Za jedinou metodu průzkumu byl zvolen dotazník, jež je přílohou G. Jeho podstatou jsou otázky, které byly zkonstruovány pomocí vědecké metodologie a respondentům je předáván v písemné podobě.

Aby dotazník bylo možno vyhodnotit, musí splňovat základní náležitosti, za které se považuje validita a reliabilita. Validita se používá při empirických výzkumech a jejím podkladem je otázka, zda je skutečně měřeno to, co bylo zamýšleno zkoumat a nikoliv něco jiného. Na počátku byl dotazník rozdán patnácti respondentům, kteří se měli vyjadřovat k jasnosti a pochopitelnosti otázek, čímž byla ověřována validita.

Pod pojmem reliabilita se ukrývají takové vlastnosti dotazníku, které zajišťují jeho stabilitu, předpověditelnost, přesnost, stálost a co nejmenší přítomnost náhodných chyb. Jinak řečeno, pokud by byl dotazník rozdán znovu s určitým časovým odstupem, měly by být výsledky velmi podobné těm, které byly naměřeny v době hlavního výzkumu. Reliabilita byla ověřena nejen prvotním průzkumem, ale také tím, že výzkum probíhal déle než dva měsíce a vyhodnocované výsledky byly totožné.

Harmonogram průzkumu pro veřejnost

Sestavení cíle průzkumu a vytvoření hypotéz bylo zpracováno do srpna roku 2013. Bylo žádoucí začít s průzkumem co nejdříve, aby bylo možné oslovit v rámci dotazníkového šetření dostatečný počet respondentů a tedy aby bylo možné ověřit validitu a reliabilitu dotazníkového šetření. Předvýzkum byl proveden na přelomu měsíců srpna a září, kdy byl dotazník předán patnácti respondentům, různých věkových skupin a rozdílného pohlaví. Více než polovina těchto respondentů označila jednu otázku buď za nevhodnou nebo za špatně pochopitelnou, proto bylo rozhodnuto o jejím odstranění. K ostatním otázkám neměli respondenti žádné připomínky, a tak bylo možné dotazník distribuovat.

Celkem bylo osloveno 200 respondentů formou dotazníkového šetření, vyplněných dotazníků se vrátilo 185. Takto vysoká návratnost byla dána tím, že dotazníky byly předávány respondentům na různých kulturních a společenských akcích s tím, že ihned po vyplnění byly zpětně vybírány. Návratnost je tedy 92,5 %. Vlastní výzkum byl prováděn od počátku září do počátku listopadu roku 2013.

Popis probandů

Dotazníkového šetření se zúčastnilo 47 % žen a 53 % mužů. Ve věkové kategorii 18-30 let odpovídalo 29 % respondentů, 39 % ve věkové kategorii 31-45 let, 19 % ve věkové kategorii 46-60, 12 % ve věkové kategorii 60-75 let a 1 % respondentů bylo ve věkové kategorii nad 75 let. V rámci provedeného šetření bylo zjištěno, že základní vzdělání má 27 % respondentů, středoškolské vzdělání 39 % respondentů, vyšší odborné 15 % a vysokoškolské vzdělání má 19 % oslovených respondentů. Zkušenost s výkonem povolání v jednotlivých složkách integrovaného záchranného systému má 16 % respondentů, z toho 9 % pracovalo pro Policii ČR, 5 % v Hasičském záchranném sboru 2 % v záchranné službě.

Vyplněné dotazníky byly shromažďovány a vyhodnocovány postupně, grafické zpracování výsledků výzkumu bylo provedeno na konci listopadu roku 2013. K tomu byl použit program Microsoft Excel, verze 2013. Analýza s následným zpracováním získaných údajů a vytvoření závěrů patří do období prosince roku 2013.

Harmonogram průzkumu musel být oproti původnímu plánu o dva měsíce přeložen na pozdější období, neboť během letních prázdnin bylo velmi obtížné oslovovat respondenty. Dotazník byl vytvořen na podkladě hypotéz, které vyplynuly z rozhovorů s lidmi, kteří se pohybují mimo sektor IZS, a tím i odhalily nedostatečné nebo zkreslené znalosti z tohoto oboru.

Dotazník pro veřejnost obsahuje celkem 16 otázek, z toho dvě z nich jsou kategorizační, dělicí respondenty podle věku a pohlaví. 14 otázek z dotazníků je možné rozdělit podle jejich typu na otázky uzavřené (volená odpověď) v počtu 11 a otázky uzavřené složené, tzv. baterie otázek (otázky se stejným vstupním textem a stejnými volenými odpověďmi), které jsou 3, nicméně po rozložení baterie na jednotlivé otázky jejich počet dosahuje 11. Celkem tedy dotazník pro veřejnost obsahuje 22 otázek.

Pro případné připomínky byl ponechán na konci dotazníku prostor, který však nikdo nevyužil.

Vyhodnocování otázek je postupné, podle jejich pořadí.

Respondenti byli rozděleni do 8 skupin podle svého věku a pohlaví. K tomu, aby bylo možné porovnat odpovědi jednotlivých skupin proti sobě, byla každá skupina považována za celek 100 %. Pokud by se porovnávala absolutní čísla, došlo by k situaci, kdy například mužů ve věku 31-45 let bylo 38, kdežto mužů ve věku 61-74 let pouze 6.

6.3 Statistické parametry – konstruktová validita, reliabilita, objektivita

Statistické parametry šetření vyjadřují validita, reliabilita a objektivita. Validita (platnost) dotazníkového šetření u této práce se bude posuzovat z hlediska konstruktové validity. „*Konstruktová validita (construct validity) měřicího nástroje vyjadřuje, zda je zkoumaný koncept adekvátně měřený daným nástrojem.*“ (Gurková, 2011, s. 118)

Reliabilita (spolehlivost) dotazníkového šetření, tedy relativní nepřítomnost chyby při měření se vyjadřuje číslem od 0 do 1. Takzvané Cronbachovo alfa předpokládá, že všechny položky měřící jednu vlastnost budou mezi sebou mít kladné (vysoké) korelace. (Finančník, 2007)

Objektivita (někdy i senzitivita, citlivost) dotazníkového šetření je vyjádřena odbornou výzkumnou činností v rámci doktorského studia. Konflikt zájmů, manipulace výsledků nebo zneužití průzkumného šetření jsou vyloučené, jelikož při doktorském studiu i psaní závěrečné práce jde o činnost konkrétního autora, nikoli kolektivu nebo soukromé firmy, což je potvrzeno v prohlášení na začátku této rigorózní práce. (Reichel, 2009)

7 VÝZKUM

7.1 Výzkum pro odborníky z praxe

Dotazníkové šetření a tedy i formulace otevřených a uzavřených otázek v rámci vytvořeného dotazníku se věnují tématům vzdělávání, finančního ohodnocení a vnímání pozice v rámci IZS.

Každá složka má svůj vlastní dotazník, který je mírně modifikovaný – vždy jsou vyčleněny určité otázky pro dané složky. Dotazník sdružuje 25 samostatných otázek, jedna je kategorizační, kdy dělí respondenty podle délky jejich praxe (nikoliv podle věku). 20 otázek je typově uzavřených, tedy s volenými odpověďmi, jedna otázka je polouzavřená, kdy kromě nabízených možností je možnost tvorby vlastní odpovědi a pak jsou tu otázky složené uzavřené, tzv. baterie otázek, která je použita ve třech případech, a celkově to znamená 10 otázek z baterie. V celkovém součtu se jedná o 35 otázek.

Konečný součet všech respondentů činí 600, z toho bylo 180 hasičů (30 % všech respondentů), 198 záchranářů (33 % odpovídajících) a 222 policistů (37 % ze všech dotazovaných).

Odpovídající odborníci se dělí do tří základních skupin – tedy na hasiče, záchranáře a policisty dle jejich profesního zařazení a dále podle délky praxe na 4 kategorie. K tomu, aby bylo možné porovnávat odpovědi jednotlivých skupin proti sobě, byla každá část respondentů považována za celek 100 %. V případě, že by se porovnávala absolutní čísla, došlo by k situaci, kdy například policistů s minimální praxí bylo 12, kdežto mužů zákona s délkou služebního poměru 105.

V tabulce číslo 1 je uveden počet respondentů podle jednotlivých profesí a délky praxe v procentuálním vyjádření, písmeno N pak vyjadřuje celkový počet odpovědí.

Tabulka 1: Počet respondentů podle jednotlivých profesí a délky praxe v procentuálním vyjádření (N=600).

Profese/Délka praxe	Do 2 let	3-5 let	6-10 let	Nad 11 let	Celkový součet
Hasiči	1%	5%	10%	15%	30%
Záchranáři	4%	5%	7%	17%	33%
Policisté	2%	5%	13%	18%	37%
Celkový součet	7%	13%	30%	50%	100%

Zdroj: vlastní dotazníkové šetření, 2013

7.1.1 Struktura otázek a interpretace odpovědí

Otázka 1: Jaké je, podle Vašeho názoru, nutné minimální vzdělání pro výkon jednotlivých profesí?

Hasiči měli nejvíce chybových odpovědí, správnou odpověď uvedli pouze v celkových 51 %, 37 % správných odpovědí uvedli u nejnižšího možného vzdělání u policistů. Stejný počet správných odpovědí uvedli i záchranáři na adresu policistů, k tomu uvedli správné minimální vzdělání u hasičů ve 29 %. Policisté ve 30 % uváděli požadované vzdělání u hasičů, u záchranářů 24 %.

Otázka 2: Byl jste někdy na školení, semináři nebo konferenci některé ze složek?

Hasiči více navštěvují vzdělávací akce u záchranářů, což je možná překvapivé, neboť policejní školy nabízejí možnost spolupráce těchto dvou složek pro navyšování kvalifikace svých členů (78 vzdělávacích akcí u ZZS a 39 u PČR). Záchranáři mírně častěji navštěvují vzdělávací akce u hasičů než u policistů (54 u HZS, 42 u PČR), ovšem zde převládá neúčast či nezájem o spolupráci s dalšími složkami IZS (52 % záchranářů nikdy nebyla na vzdělávací akci u hasičů či policistů). Policisté častěji navštěvují školení u záchranářů než u hasičů (102 školení u ZZS, 75 u HZS).

Jako nejzajímavější trend se jeví potřeba krátkodobého vzdělávání s délkou praxe. U všech složek je možné nalézt jen minimální potřebu vzdělávání krátce po získání odborné způsobilosti, s délkou praxe se potřeba navyšuje.

Otázka 3: Domníváte se, že by se jednotlivé složky měly učit navzájem o své profesi a jejich specifikách?

Jednoznačně ve všech složkách převládá názor, že by se měla objevovat spolupráce mezi hasiči, policisty a záchranáři. Zajímavé je, že policisté a hasiči ihned po skončení základní odborné přípravy v 50 % nemají názor na to, jestli je spolupráce při výuce důležitá, oproti nim záchranáři označili potřebu spolupráce ve 100 %.

Otázka 4: Domníváte se, že má celoživotní vzdělávání vliv na kvalitu odvedené práce?

90 % všech respondentů uvádí, že celoživotní vzdělávání má vliv na kvalitu práce, pouze 6 % se domnívá, že není třeba se dále vzdělávat a 4 % ze všech respondentů si není jistá tímto tvrzením.

Stejně jako u předchozí otázky i zde je 50 % negativních odpovědí u policistů s nejkratší dobou praxe, s nabytými léty zkušeností pak přibývá i změna názoru na nutnost vzdělávání.

Otázka 5: Kolik školení ročně absolvujete povinně?

Hasiči uvádí, že 27% z nich projde vzdělávací akcí 1-2x ročně, 21 % 3-5x do roka a dokonce více než polovina z nich, tedy 53 %, se účastní vzdělávacích akcí více než 5x ročně. Tomu by odpovídal i systém školení, který je u HZS nastaven a byl popsán v kapitole 5.1 o pravidelné odborné přípravě hasičů. Nejvíce školících akcí pak mají hasiči s délkou praxe 6-10 let.

Záchranáři po získání své odborné způsobilosti nemají dokonce v prvních pěti letech průměrně potřebu žádného vzdělávání v 11,5 %, 1-2 akce ročně absolvují ve 44 % všichni záchranáři a 3-5 akcí 47 % z nich. 12 % ze zaměstnanců ZZS s pracovním poměrem delším než 11 let absolvuje více než 5 povinných školení ročně.

U policistů dominuje počet vzdělávacích akcí 3-5 během roku, v součtu se jedná o 46 % z nich. 27 % všech policistů absolvuje 1-2 školení ročně a 18 % policistů dokonce více než 5 školení. 9 % mužů zákona se neškolí vůbec, tento vývoj je patrný zejména u mnohaleté praxe, kde se paradoxně navyšuje i množství školení za každý rok.

Otázka 6: Jste se školeními, které Vám zařídil zaměstnavatel, spokojeni?

72 % všech respondentů uvádí, že jsou spokojeni, nespokojenost vyjadřuje 27 % z nich a pouhé 1 % ze všech dotazovaných neuvedlo žádnou odpověď. Nejnižší spokojenost je v řadách Policie, kdy nespokojených absolventů vzdělávacích akcí je 39 %, což je oproti ostatním složkám nepoměrně více (u HZS 17 % respondentů, u ZZS 21 % nespokojených záchranářů). Rozdíly podle délky praxe zde nejsou markantní.

Otázka 7: Jsou tato povinná školení považována za pracovní dobu?

Zde jednoznačně převládá pozitivní odpověď, a to v 92 %. Znamená to tedy, že školení probíhají během služeb v zaměstnání a neochuzují tedy jedince o jeho soukromý čas. 8 % respondentů uvádí, že se nejedná o pracovní dobu, nejvíce výskytů se objevuje u děleslužících hasičů a záchranářů s 6-10 lety praxe, u všech ostatních záchranářů je výskyt nulový.

Otázka 8: Kolik školení ročně absolvujete dobrovolně?

S ohledem na poměrně vysoké množství povinných školení je zde vidět tendence k sebevzdělávání, 41 % ze všech respondentů se navíc účastní 1-2 školení dobrovolně. 15 % odpovídajících se dobrovolně školí 3-5x ročně a 8 % dokonce více než 5x za každý kalendářní rok.

Také je ale třeba dodat, že celkově 36 % respondentů si vystačí s povinným vzděláváním u svého zaměstnavatele a žádné další výukové kurzy nevyhledává. Jedná se o 27 % hasičů, 36 % záchranářů a 43 % ze všech policistů.

Otázka 9: *Jste se školeními, které jste si zařídili sami, spokojeni?*

I u dobrovolných školení převládá spokojenost, nicméně je již nižší než u povinného vzdělávání, což je překvapivé. Celkově se jedná o spokojenost u 69 % všech respondentů (oproti 72 % u povinných školení), nespokojenost vyjadřuje 12 % odpovídajících (oproti 27 % u kurzů zřízených zaměstnavatelem), ale je tu mnohem vyšší míra vyřazených odpovědí, kdy lidé nechtěli odpovídat, a to až 16 % z nich. Nejvíce nevyplněných dotazníků se vrátilo od policistů, a to sumárně 26 %.

Otázka 10: *Jsou tato dobrovolná školení považována za pracovní dobu?*

Zde se objevuje jednoznačná odpověď – ne, školení, která si zařizují jedinci sami, se nepočítají do pracovní doby. Takto odpovědělo 66 % ze všech odpovídajících, nicméně hasičů se toto týká v 63 %, záchranářů dokonce v 80 % a u policistů pouze v 54 %. Dobrovolná školení si jako pracovní dobu může zapsat 20 % hasičů, 8 % záchranářů a 31 % policistů. Odpovědi, které byly vyřazeny, se nakonec sešlo 15 %.

Otázka 11: *Máte možnost výběru mezi povinným a dobrovolným vzděláváním?*

Odpovědi na tuto otázku jsou převážně negativní, tedy 55 % ze všech odpovídajících nemá možnost volby, ale 41 % si může vybrat, zda se zúčastní povinného nebo dobrovolného školení. Tuto možnost má v současné době 37 % hasičů, 42 % záchranářů a 43 % policistů. Neobjevují se tu žádné větší rozdíly v délce praxe, jedná se pravděpodobně o benevolenci samotných zaměstnavatelů či nadřízených.

Otázka 12: *Máte možnost v rámci své práce požádat zaměstnavatele o stáž nebo kurz/školení v oblasti, ve které si nejste jistí?*

Hasiči odpovídali tak, že 35 % z nich může požádat o určitý vzdělávací kurz, 40 % hasičů udává, že toto není možné a 23 % z nich zvolilo odpověď nevím. Záchranáři mohou o školicí akci požádat ve 30 %, stejný počet jich odpověděl, že toto není možné a dokonce 39 % tuto možnost nikdy nezvažovalo, a tedy nevědí o ní. 53 % policistů se může

zúčastnit kurzu nebo jiné vzdělávací akce mimo svůj obor, 26 % mužů zákona bohužel nemůže studovat jinou profesi a 22 % z nich o této možnosti neví. Zajímavostí je, že u policistů s lety praxe přibývají i zkušenosti a tedy i možnosti ohledně školení.

Otázka 13: Máte možnost požádat o kurz/seminář/školení, které se přímo netýká Vaší profese, nicméně Vás může profesně podpořit (jedná se například o výuku cizího jazyka, psychologické problematiky apod.)

Hasiči a policisté udávají ve více než 50 %, že není problém pro ně požadovat i školení mimo hlavní profesní proud, záchranáři pak volili pozitivní odpověď celkově pouze v 26 %, spíše se o tuto možnost příliš nezajímali (41 % ze všech odpovědí záchranářů).

Tento výrazný rozdíl může být způsoben tím, že hasiči i policisté spadají do působnosti Ministerstva vnitra ČR, oproti zdravotníkům, kteří mohou mít státního i soukromého zřizovatele a tudíž nelze plošně říci, jaké jsou možnosti v rámci celé republiky.

Otázka 14: Domníváte se, že jste, dle Vašeho názoru, dostatečně finančně ohodnoceni?

Podle předpokladu se potvrdilo, že jsou jednotliví zástupci IZS nespokojeni se svým finančním ohodnocením, nejvíce nespokojeni jsou hasiči, a to dokonce v 87 %. 76 % všech záchranářů se také cítí nedoceneně, stejně jako 77 % všech policistů. Nejvíce finančně strádají záchranáři s délkou služebního poměru 6-10 let, a to ve 100 % odpovědí.

Naopak nejspokojenější, pokud se to tak dá říci, jsou záchranáři s minimální délkou praxe, tedy do 2 let od získání odborné způsobilosti, a to až v 38 %. Neutrální názor nejvíce převažuje u hasičů s výkonem své profese méně než 2 roky.

Otázka 15: Domníváte se, že jste oproti druhým složkám IZS na tom finančně – volba z odpovědí lépe – hůře – stejně – nevím.

Takto položená otázka je kontroverzní, nicméně odpovědi jsou velmi zajímavé. Hasiči odpovídali tak, že jsou na tom hůře než ostatní složky ve 32 %, 47 % z nich se domnívá, že jsou ohodnoceni stejně jako policisté a záchranáři a 22 % neví o dalších finančních možnostech. U záchranářů převládá názor, že jsou hodnoceni hůře než policisté a hasiči

(35 % odpovídajících), stejné finanční ohodnocení má podle nich 33 % hasičů a policistů, o finance se nezajímalo 24 % zaměstnanců ZZS a pouze 8 % z nich se cítí finančně lépe než další složky IZS. 51 % policistů se domnívá, že jsou stejně ohodnoceni jako hasiči a záchranáři, 15 % z nich si myslí, že jsou na tom lépe, 19 % že hůře a 15 % policistů si nevytvořilo názor. Zejména u hasičů a policistů je vidět, že se o finance nezajímá nejmladší skupina zaměstnanců.

Otázka 16: Která složka je podle Vašeho názoru nejvíce vytížená?

44 % ze všech respondentů označilo záchrannou službu za nejvíce vytíženou složku, 35 % pak Policii ČR a nejméně respondentů se domnívá, že nejčastěji pracují hasiči, a to ve 20 %. Zajímavé je, že sami záchranáři se považují za nejpracovitější téměř ve všech skupinách dle délky praxe, ale celkově v 58 %, skupina odpovídajících s délkou pracovního poměru 6-10 let se označila za nejvytíženější v 71 %.

Otázka 17: Domníváte se, že se zlepšuje kvalita poskytovaných služeb?

Již na první pohled je patrné, že se všechny složky ohodnotily jako pokrokové, že pracují na zlepšování svých služeb. Nicméně policisté byli hodnoceni nejhůře, s názorem o zlepšujících se službách souhlasí pouze 12 % hasičů a 9 % záchranářů, neutrální názor zaujímá 17 % hasičů a 18 % zdravotníků. Sami policisté se ohodnotili mírně pozitivněji – 15 % z nich se domnívá, že se kvalita zlepšuje, 12 % má neutrální názor a dokonce 11 % policistů se domnívá, že se práce Policie ČR zhoršuje. U záchranářů je vývoj zhruba stejný od všech složek; nejlépe ze všech jsou hodnoceni hasiči, kteří téměř nemají negativní odezvy a jen v průměru 10 % respondentů nemá vytvořen názor.

Otázka 18: Ohodnoťte jako ve škole počínání jednotlivých složek.

Stejně jako u hodnocení veřejnosti výsledky spolu korelují. Hasiči byli v konečném součtu hodnoceni průměrnou známkou 1,76 ze všech položek, záchranáři známkou 2,33 a policisté 2,34. Je tedy zřejmé, že ačkoliv je Policie ČR represivní složkou, ostatními

členy Integrovaného záchranného systému jsou vnímáni relativně dobře, dá se říci stejně pozitivně jako záchranáři. Tento výsledek však není pro záchranáře příliš příznivý.

Otázka 19: Využíváte v rámci dalšího sebevzdělávání studia na vyšší odborné nebo vysoké škole?

22 % hasičů se rozhodlo, že bude ve svém vzdělávání pokračovat, dokonce 50 % z těch nejmladších studuje. Záchranáři ve zvyšování svých znalostí pokračují v 39 %, dokonce ti, kteří pracují u záchranné služby 3 – 10 let, se vzdělávají v 50 %. Policisté pokračují v dalším studiu ve 27 %, skupina mužů zákona s délkou pracovního poměru 3-5 let nestuduje vůbec.

Otázka 20: Ve které době studujete na vyšší odborné nebo vysoké škole?

153 respondentů označilo, že studují v době svého volna, 42 odpovídajících si musí vybírat pro studium svou dovolenou a pouze 27 ze všech 225 studujících (tedy zhruba 10 % ze všech hasičů, záchranářů i policistů) může ke studiu využít svoji pracovní dobu. Nejvíce studuje záchranářů, a to celkem 96 z nich, druhou příčku obhajují policisté s 69 studujícími a u hasičů je možné nalézt 60 studentů.

Otázka 21: Jaký je důvod Vašeho studia na VOŠ nebo VŠ?

Nejčastějším důvodem pro studium je sebeuspokojení, a to u 75 respondentů. O několik méně, 65 z nich, udává, že je pro ně hnacím motorem možnost kariérního postupu a třetí nejčastější odpovědí, celkově 28, je udržení si zaměstnání. 18 členů IZS si chce studiem rozšířit vzdělání, přičemž v této kategorii dominují hasiči s délkou praxe delší než 11 let a další odpovědi nabízeli sami dotazovaní, kdy se objevily odpovědi ohledně důvodu studia jako profit pro společnost, možnost změny zaměstnání či získání vysokoškolského titulu.

Otázka 22: Studujete na vyšší odborné nebo vysoké škole stejný obor, ve kterém pracujete?

Ze 177 studujících členů Integrovaného záchranného systému se jich 59 % vzdělává ve stejném oboru, ve kterém pracují, 41 % zvolila pro svůj další život jiný obor. Nejvíce po změně profese touží hasiči, a to v 69 %, 31 % hasičů zůstává věrných původní profesi. Nejméně po změně zaměstnání touží záchranáři, kteří se studiu svého oboru věnují v 77 %. Policisté v 55 % zvyšují svoji kvalifikaci ve své profesi. U hasičů je jasně viditelný trend, kdy zpočátku jsou se svým zaměstnáním spokojeni, s postupem let se objevuje vyšší míra potřeby změny profese.

Otázka 23: Máte při studiu podporu své rodiny?

V této otázce byla odpověď očekávaná, 86 % studujících má podporu své rodiny. 14 % ze všech vzdělávajících se členů Integrovaného záchranného systému podporu své rodiny nemá nebo necítí, což se dá dohledat zejména u lidí, kteří jsou již delší dobu ve služebním poměru. Nejméně cítí pomoc rodiny policisté, kteří jsou ve služebním poměru déle než 11 let a to ve 44 %.

Otázka 24: Jakým způsobem hradíte svá studia?

V poslední otázce byl položen dotaz na to, kdo je plátcem studia. 2 % ze všech studujících se dělí se svým zaměstnavatelem o náklady na vzdělávání, 5 % hradí celé studium ten, kdo je zaměstnává a 92 % ze všech členů Integrovaného záchranného systému si hradí svá studia sami. I zde je možné říci, že při dlouhém pracovním poměru má zaměstnavatel alespoň částečnou snahu finančně podpořit ty, kteří o následné vzdělávání projeví zájem. Toto platí u hasičů a policistů, kdy jejich nejvyšším kontrolním a správním orgánem je Ministerstvo vnitra. Záchranáři takové možnosti nemají nebo je popírají.

7.2 Dotazníkové šetření – průzkum veřejnosti

V rámci dotazníkového šetření byla snaha o zjištění názoru veřejnosti na jednotlivé složky integrovaného záchranného systému.

Průzkumu se zúčastnilo 185 respondentů, z toho 85 mužů a 100 žen. Z tohoto počtu mužů bylo 21 ve věku 18-30 let (11 % z počtu všech respondentů), 34 mužů bylo ve věku 31-

45 let (21 % všech respondentů), 20 mužů (11 % respondentů) věkového rozmezí 46-60 let a 6 z nich ve věkové skupině 61-74 roků (3 %). Nad 75 let nebyl žádný respondent. U žen bylo ve věku 18-30 let 29 respondentů (celkově 16 %), v rozmezí 31-45 let 34 žen (18 % všech respondentů), ve věku 46-60 let 33 žen (18 %) a pouze 4 ženy ve věku 61-74 let (2 % ze všech respondentů). V kategorii nad 75 let bohužel nebyla žádná žena, a s ohledem na to, že stejná situace nastala i u mužů, byla tato věková kategorie pro další vyhodnocování vyloučena (celkově 0 %).

V tabulce číslo 2 je uveden počet respondentů podle věku a pohlaví, písmeno N pak vyjadřuje celkový počet odpovědí.

Tabulka 2: Počet respondentů v jednotlivých věkových skupinách v procentuálním vyjádření (N=185)

Pohlaví/Věk	18-31	31-45	46-60	61-74	Nad 75	Celkový součet
Muž	11%	21%	11%	3%	0%	46%
Žena	16%	18%	18%	2%	0%	54%
Celkový součet	27%	39%	29%	5%	0%	100%

Zdroj: Vlastní dotazníkové šetření, 2013

7.2.1 Struktura otázek a interpretace odpovědí

Otázka 1: Se kterou ze složek přicházíte nejčastěji do kontaktu?

Při sestavování této otázky se potvrdil původní předpoklad, že mladí lidé jsou globálně zdravější oproti starším ročníkům, a tudíž se v tomto věku nejčastěji setkávají se složkou Policie ČR. Starší občané pak mají častější kontakt se záchrannou službou, pravděpodobně proto, že častěji trpí různými nemocemi. V celkovém součtu se s Hasičským záchranným sborem nejčastěji setkává 9 % všech respondentů, 40 % z nich uvádí nejčastější kontakt se záchrannou službou a 48 % všech respondentů s Policií ČR. Byla vyřazena 4 % všech odpovědí, protože odpovídající volil více možností při odpovědi.

Otázka 2: Která ze složek je podle Vašeho názoru nejvíce vytížená?

V této otázce zcela jednoznačně dominuje záchranná služba, kterou jako nejvytíženější označilo 58 % všech respondentů. Policie ČR je podle respondentů na druhém pořadí nejčastějších výjezdů s počtem 24 % a 18 % dotazovaných si myslí, že nejvíce jsou zaměstnání hasiči.

Otázka 3: Která ze složek má podle Vašeho názoru největší zodpovědnost?

Za složku, která při své práci přijímá největší zodpovědnost, byla označena záchranná služba, celkově v 77 %. Určitě je to dáno tím, že záchranáři zodpovídají za zdraví a životy občanů, kdežto hasiči a policisté se starají převážně o majetek, který by asi neměl být nadřazen zdravotnímu stavu. 9 % respondentů se domnívá, že nejvíce odpovědnosti při své profesi přebírají hasiči, v 7 % policisté.

V této otázce bylo 8 % všech odpovědí vyřazeno, neboť respondenti buď nevybrali žádnou ze složek, nebo jich zvolili více.

Otázka 4: Kterou práci v rámci nabízených složek vnímáte jako nebezpečnou?

Zde také není pochyb o tom, která složka je považována za tu, která vykonává nejnebezpečnější profesi. Jsou to hasiči, které označilo 74 % všech respondentů. 11 % odpovídajících volilo záchrannou službu, 10 % Policii. Zde je překvapivé, že práce u záchranné služby je považována za stejně nebezpečnou či dokonce nebezpečnější než práce policistů. I zde bylo nutné vyřadit 5 % ze všech odpovědí, znovu z důvodu vyplnění více nebo žádné odpovědi.

Otázka 5: Která ze složek by měla být nejvíce finančně ohodnocena?

V této otázce se svádí boj mezi odpovědností, která připadá záchranářům, a nebezpečím, kterému jsou neustále vystaveni hasiči. Z tohoto souboje, podle názoru respondentů, vychází vítězně záchranná služba 47 %, hasiči 28 % a pouze 9 % respondentů by nejvíce finančně ocenilo policisty. Z celého počtu odpovědí jich bylo vyřazeno dokonce 16 %,

protože respondenti odmítli odpovídat (ponechali otázku bez odpovědi), nebo označili více možných odpovědí.

Otázka 6: Kterou složku vnímáte jako nejvíce prestižní?

V těchto odpovědích je možné mezipohlavní porovnání, neboť muži častěji označovali za nejprestižnější povolání být hasičem (40 % všech mužů označilo za nejprestižnější HZS, 48 % z nich pak ZZS), ženy jako častější odpověď volili záchranáře (a to v 68 % oproti 16 % prestiže povolání hasiče). Jako nejprestižnější vidí policisty 11 % všech mužů a 9 % všech žen. Dohromady bylo vyřazeno 6 % odpovědí.

Otázka 7: Jaké je, podle Vašeho názoru, nutné minimální vzdělání pro výkon jednotlivých profesí?

57 % všech respondentů se domnívá, že minimální vzdělání pro výkon profese hasiče je střední vzdělání s maturitou, 26 % z nich pak že stačí pouze výuční list. Muži mají větší přehled, pouze 8 % z nich se domnívá, že je potřeba pro výkon povolání hasiče vyšší odborné vzdělání, ženy stejnou možnost označily v 15 %.

Střední odborné učiliště je dostatečným minimálním vzděláním pro práci u záchranné služby pro 34 % odpovídajících, 44 % z nich se domnívá, že je třeba střední vzdělání s maturitní zkouškou a 14 % dokonce za nejnižší možné vzdělání považuje vyšší odborné vzdělání.

U policistů je jasný trend, že 66 % všech respondentů by mělo mít střední vzdělání s maturitou, 23 % z nich pak dokonce vyšší odborné vzdělání a v konečném součtu 1 % se dokonce domnívá, že by policisté měli mít vysokoškolské vzdělání jako základní odbornou úroveň.

Otázka 8: Domníváte se, že je potřebné další vzdělávání v každé složce?

V této otázce je patrný trend, kdy nejmladší a nejstarší účastníci průzkumu nepovažují následné vzdělávání za až tak podstatné, ale spíše lidé ve střední a starší dospělosti častěji volili variantu pozitivní odpovědi. Celkově kladnou odpověď označilo 80 % všech respondentů, 12 % ze všech odpovídajících volilo zápornou odpověď, tedy že žádné další vzdělávání není třeba a 8 % respondentů neví. Odpovídali všichni respondenti, žádný dotazník nemusel být vyřazen.

Otázka 9: Domníváte se, že má celoživotní vzdělávání vliv na kvalitu odvedené práce?

86 % všech odpovídajících se domnívá, že celoživotní vzdělávání ovlivňuje pracovní výkony. Pouze 8 % z nich o tom není přesvědčeno a 6 % osob nemá vyhraněný názor. I zde je možné pozorovat, že zejména nejstarší respondenti občas nejsou nakloněni dalšímu vzdělávání. Muži méně často volili zápornou odpověď (celkově pouze 2 %), ženy častěji (12 %). Žádný dotazník nebyl vyřazen.

Otázka 10: Byl/a jste někdy na školení, semináři nebo propagační akci některé ze složek?

Počet odpovědí a navštívených kurzů je překvapující. Pouze 24 % všech respondentů nikdy nenavštívila žádné školení, seminář nebo propagační akci některé ze složek. Zbylé tři čtvrtiny respondentů byli obvykle i na několika různých akcích. Ve 26 % se jedná o akci Hasičského záchranného sboru, 49 % na akci záchranné služby a 24 % účastníků bylo na nějaké akci Policie ČR. S ohledem na to, že velká spousta propagačních akcí je kombinována se všemi složkami, je tento výsledek celkem překvapivý.

Otázka 11: Domníváte se, že by se jednotlivé složky měly navzájem učit o svých profesích, kompetencích a jejich specifikách?

Jednoznačný názor veřejnosti zní ano, ale v praxi se s tímto fenoménem nesetkáváme příliš často. Celkově pozitivně odpovídalo 87 % všech respondentů, 4 % zaujímají negativní stanovisko a 8 % si není jisto svou odpovědí.

Více nejistí nebo negativní v odpovědích byli starší respondenti, mladší znovu zaujímají pozitivní postoj ke vzájemnému vzdělávání. Žádný dotazník nebyl vyřazen.

Otázka 12: Jak by mělo vypadat profesní vzdělávání jednotlivých služeb?

80 % respondentů se domnívá, že je vzdělávání potřeba, stejné množství, tedy 80 %, si myslí, že by toto vzdělávání mělo být povinné a pouze 19 % ze všech odpovídajících by dalo přednost dobrovolnému vzdělávání. Znovu se tento trend objevuje spíše u nejstarších respondentů. 1 % ze všech odpovídajících se domnívá, že není potřeba žádného vzdělávání. I zde odpovídali všichni oslovení.

Otázka 13: Domníváte se, že se vyvíjí kvalita poskytovaných služeb?

U Hasičského záchranného sboru se 70 % všech odpovídajících domnívá, že se kvalita služeb zvyšuje, jisto si tím není 25 % respondentů a pouze 3 % s tímto tvrzením nesouhlasí. Je zajímavé, že zde se téměř přesně shodují názory mužů i žen, a to i ve věkových kategoriích.

Zdravotnická záchranná služba se ve svém vývoji také zlepšuje, a to podle názoru 79 % všech odpovídajících, nevyhrazený názor má 17 % všech respondentů a se zlepšením kvality poskytnuté péče nesouhlasí 2 % odpovídajících. I zde se úzce shodují odpovědi mužů i žen.

Hasiči i záchranáři jsou pomáhající profese, Policie je pak složkou represivní, a tedy i nejméně oblíbenou. 28 % všech respondentů se domnívá, že se kvalita odváděné práce u policistů zlepšuje, 48 % si není jisto a celých 22 % s tímto tvrzením nesouhlasí. Policisté tedy vychází ze srovnání nejhůře. I zde je až těžko přehlédnutelná shoda v odpovědích mezi muži a ženami, znovu zde dochází ke korelaci.

Otázka 14: Ohodnoťte jako ve škole počínání jednotlivých složek.

Je až těžko uvěřitelné, jak moc výsledky jednotlivých kategorií (vzdělání, přístup, komunikace, snaha pomoci a odbornost) spolu korelují, přičemž je dlužno dodat, že respondenti vyplňovali všechny položky postupně.

V konečném součtu by se dalo říci, že Hasičský záchranný sbor byl hodnocen průměrnou známkou 1,54, Zdravotnická záchranná služba konečnou známkou 1,50 a Policie České republiky známkou 2,44. I zde je nutno dodat, že HZS a ZZS jsou pomáhající profese, kdežto PČR složka represivní, proto je veřejností vnímána nejhůře. Nejlépe z tohoto srovnání, podle názorů veřejnosti, vychází záchranná služba, se kterou se lidé setkávají častěji než s hasiči, kteří mají také výborné hodnocení. Podle odpovědí respondentů na otázku číslo 1 tohoto dotazníku se v téměř 50% setkávají s policisty, možná i proto mají lidé tak negativní přístup.

7.3 Komparace analýzy shodných otázek v průzkumech

V rámci dotazníkového šetření jsou záměrně uvedeny shodné otázky, na které odpovídali respondenti ze složek IZS a široké veřejnosti. Cílem bylo nalézt odpověď na to, jak je konkrétní problematika vnímána profesionály a širokou veřejností. A to konkrétně v následujících oblastech: vytíženost jednotlivých složek IZS, potřeby vzájemného proškolení jednotlivých složek, vliv celoživotního vzdělávání na kvalitu odváděné práce, požadavků na minimální dosažené vzdělání, vývoj kvality poskytovaných služeb a hodnocení služeb v daných oblastech činnosti IZS.

Každá tabulka má svůj slovní popis a číslo, písmeno N označuje celkový počet zpracovaných odpovědí a pod tabulkou je uveden zdroj dat.

Která složka je podle Vašeho názoru nejvíce vytížená?

Tabulka 3: Procentuální vyjádření názoru respondentů o vytíženosti jednotlivých složek (N=785)

Odpověď	Veřejnost	Odborníci
Hasičský záchranný sbor	18%	21%
Zdravotnická záchranná služba	58%	44%
Policie ČR	24%	35%
Celkový součet	100%	100%

Zdroj: vlastní dotazníkové šetření, 2013

Podle názorů veřejnosti i jednotlivých činitelů z řad hasičů, záchranářů a policistů má nejvíce práce Zdravotnická záchranná služba, po ní členové Policie ČR a podle všech nejméně výjezdů má Hasičský záchranný sbor. Názor veřejnosti i odborníků je shodný.

Domníváte se, že by se jednotlivé složky měly učit navzájem o své profesi a jejich specifikách?

Tabulka 4: Procentuální vyjádření názoru respondentů o vzájemné výuce mezi složkami (N=785)

Odpověď	Veřejnost	Odborníci
Ano	87%	86%
Ne	4%	6%
Nevím	9%	8%
Celkový součet	100%	100%

Zdroj: vlastní dotazníkové šetření, 2013

I zde se shoduje názor veřejnosti s myšlením odborníků, včetně procentuálního vyjádření v jednotlivých odpovědích. Téměř všichni se domnívají, že je vhodné se mezi sebou vzájemně školit a vyměňovat si získané vědomosti, nicméně realita je jiná. Jednotlivé složky Integrovaného záchranného systému se mezi sebou téměř nevzdělávají, výjimkou bývají řídká cvičení všech složek, kdy se vybraní členi IZS setkají na simulovaném nácviku likvidace hromadného neštěstí.

Domníváte se, že má celoživotní vzdělávání vliv na kvalitu odvedené práce?

Tabulka 5: Procentuální vyjádření názoru respondentů o tom, zda má celoživotní vzdělávání vliv na kvalitu odváděné práce (N=785)

Odpověď	Veřejnost	Odborníci
Ano	86%	90%
Ne	8%	6%
Nevím	6%	4%
Celkový součet	100%	100%

Zdroj: vlastní dotazníkové šetření, 2013

Názory všech respondentů jsou opětně stejné, laici i profesionálové se domnívají, že celoživotní vzdělávání ovlivňuje pracovní výsledky. V teoretické části byl popsán systém následného vzdělávání u všech složek, tedy minimálně v této části se názor veřejnosti a odborníků shoduje s realitou, kdy vzdělávání je součástí každé profese.

Jaké je nutné minimální vzdělání pro výkon jednotlivých profesí?

Tabulka 6: Procentuální vyjádření názoru respondentů o minimálním vzdělání potřebném pro výkon jednotlivých profesí (N=875)

Odpovědi pro jednotlivé profese	Základní	Střední odborné učiliště	Střední s maturitou	Vyšší odborné	Vysokoškolské
Vzdělání u Hasičského záchranného sboru	4%	25%	58%	12%	0%
Veřejnost	5%	26%	57%	12%	0%
Odborníci	4%	25%	59%	12%	0%
Vzdělání u Zdravotnické záchranné služby	10%	36%	41%	12%	0%
Veřejnost	8%	34%	44%	14%	0%
Odborníci	13%	39%	38%	10%	0%
Vzdělání u Policie ČR	1%	6%	70%	19%	4%
Veřejnost	3%	7%	65%	24%	1%
Odborníci	0%	6%	75%	13%	6%
Celkový průměr	5%	23%	56%	14%	1%

Zdroj: vlastní dotazníkové šetření, 2013

Respondenti z řad veřejnosti i odborníků se i zde vzácně shodují. Nejvíce se chybovalo u vzdělání u Zdravotnické záchranné služby, kdy minimální vzdělání mohou mít řidiči, kterým stačí výuční list, tedy absolvovat střední odborné učiliště. Laici i profesionálové označili ve 41 % střední vzdělání s maturitou, což není správná odpověď.

Jedna čtvrtina všech respondentů také nesprávně označila možnost středního odborného učiliště jako minimálního vzdělání pro hasiče, ale zde je správnou možností střední vzdělání s maturitou.

U policistů byla většina odpovědí správná v 70 %, zde nechybovala ani veřejnost.

Domníváte se, že se vyvíjí kvalita poskytovaných služeb?

Tabulka 7: Procentuální vyjádření názoru respondentů o vývoji kvality poskytovaných služeb (N=875)

Odpovědi pro jednotlivé profese	Veřejnost	Odborníci
Hasičský záchranný sbor	33%	33%
Souhlasím	24%	21%
Ani souhlasím/ani nesouhlasím	8%	10%
Nesouhlasím	1%	3%
Zdravotnická záchranná služba	33%	33%
Souhlasím	27%	21%
Ani souhlasím/ani nesouhlasím	6%	11%
Nesouhlasím	1%	2%
Policie ČR	34%	33%
Souhlasím	10%	12%
Ani souhlasím/ani nesouhlasím	16%	15%
Nesouhlasím	7%	7%
Celkový součet	100%	100%

Zdroj: vlastní dotazníkové šetření, 2013

Z odpovědí je patrné, že u hasičů a záchranářů byla veřejnost shovívavější (24 % k 21 % u hasičů a 27 % k 21 % u záchranářů). U policistů je výrazně nižší pozitivní hodnocení než u ostatních složek, dokonce pouze 10 % veřejnosti se domnívá, že se kvalita služeb zvyšuje, totéž si myslí 12 % odborníků. U mužů zákona se naopak 7 % laiků i odborníků domnívá, že se naopak kvalita služeb nezvyšuje.

Ohodnoťte jako ve škole počínání jednotlivých složek v různých kategoriích:

Tabulka 8: Průměrné hodnocení (školní známkování) jednotlivých složek v různých kategoriích (N=5.125)

Odpovědi pro jednotlivé profese	Vzdělání	Přístup	Komunikace	Snaha pomoci	Odbornost
Hasičský záchranný sbor	2,09	1,93	2,09	1,70	1,85
Veřejnost	1,78	1,41	1,65	1,31	1,55
Odborníci	2,39	2,45	2,52	2,09	2,15
Zdravotnická záchranná služba	1,94	1,87	1,89	1,71	1,79
Veřejnost	1,54	1,61	1,54	1,38	1,42
Odborníci	2,35	2,13	2,25	2,04	2,17
Policie ČR	2,30	2,16	2,28	2,02	2,19
Veřejnost	2,39	2,48	2,52	2,41	2,42
Odborníci	2,22	1,85	2,05	1,63	1,96
Celkový průměr	2,11	1,99	2,09	1,81	1,94

Zdroj: vlastní dotazníkové šetření, 2013

Veřejnost hodnotila hasiče a záchranáře mnohem mírněji než odborníci, na druhou stranu její hodnocení policie byla horší než odborníků.

Průměrné hodnocení všech položek u hasičů činí 1,54 od veřejnosti, 2,52 od odborníků. Laici oznámkovali počínání záchranářů průměrnou položkou 1,50, profesionálové 2,19, což je nejvyšší dosažený rozdíl ve vnímání obou skupin respondentů. Policisté získali nejhorší hodnocení veřejnosti - 2,44, paradoxně však nejlepší hodnocení odborníků – 1,94. Toto je možná způsobeno tím, že policie je vnímána širokou veřejností jako represivní složka s ohromnou mocí, ovšem pokud se člověk pohybuje více v prostředí IZS, zjišťuje, že je to spíše historický mýtus než realita.

8 ANALYTICKO-SYNTETICKÝ MODEL VZDĚLÁVACÍHO PROCESU SLOŽEK INTEGROVANÉHO ZÁCHRANNÉHO SYSTÉMU

8.1 Specifikace analýz

Metodika zpracování – zvolený postup vychází z metodiky tvorby vzdělávacího procesu, kurzu nebo oboru. Metodika kopíruje sled transakcí T1 – T3, tedy vytvoření základních osnov (anotace) jednotlivých předmětů v rámci školní výuky. Tím je naplněna podstata kurikulárního procesu – vytvoření koncepce vzdělávání před jeho realizací.

Zvolený postup:

- Analýza 1 - analýza současného stavu vzdělávání složek Integrovaného záchranného systému.
- Analýza 2 - analýza vzdělávacích potřeb vycházející z činnosti, zaměření složek Integrovaného záchranného systému a ze stávající legislativy.
- Použití analyticko-syntetického modelování k logickému uspořádání získaných dat z analýzy 1 a 2.

8.1.1 Analýza 1

Analýza je prováděna na základě souboru dat, které byly získány na stránkách jednotlivých vzdělávacích institucí, Ministerstva vnitra a Ministerstva zdravotnictví ČR. Získaná data jsou členěna do 2 skupin a to následovně:

- Skupina 1 – formální vzdělávací systém – dosažené požadované vzdělání pro výkon povolání
- Skupina 2 – další profesní vzdělávání a odborná příprava, celoživotní vzdělávání

8.1.2 Analýza 2

Analýza vychází z rozboru stávající legislativy upravující podmínky, úkoly, zodpovědnosti, požadavky na jednotlivé složky IZS při řešení krizových situací či při provádění záchranných prací. Výsledkem je specifikace míst v rámci systému vzdělání složek IZS, které je nutné zajistit sjednocujícím vzdělávacím systémem (obrázek 4).

8.1.3 Analyticko – syntetické modelování

Kurikulární proces

V rámci teorie kurikula je nutné vyjádřit a vhodně komunikovat jednotlivé transformace mezi variantními formami kurikula a to by následně mělo být provedeno také v oblasti vysokoškolského vzdělávání. Během vzdělávání jsou poznatky při řešení problémů uvedených transformací kurikula spojeny s koncepcí didaktických sdělení, které lze nazvat v oblasti vysokoškolského vzdělávání jako didaktická komunikace. Pojem "Curriculum" lze vysvětlit jako "vzdělávacího obsah", který je adekvátní k pojetí vzdělávání a didaktické komunikace vycházející z filozofie esencialismu. (Dušková et al., 2007)

Transformace kurikula v rámci vzdělávací a didaktické komunikace

V rámci koncepce didaktické komunikace a pedagogické komunikace je uvedena specifikace transformací kurikula:

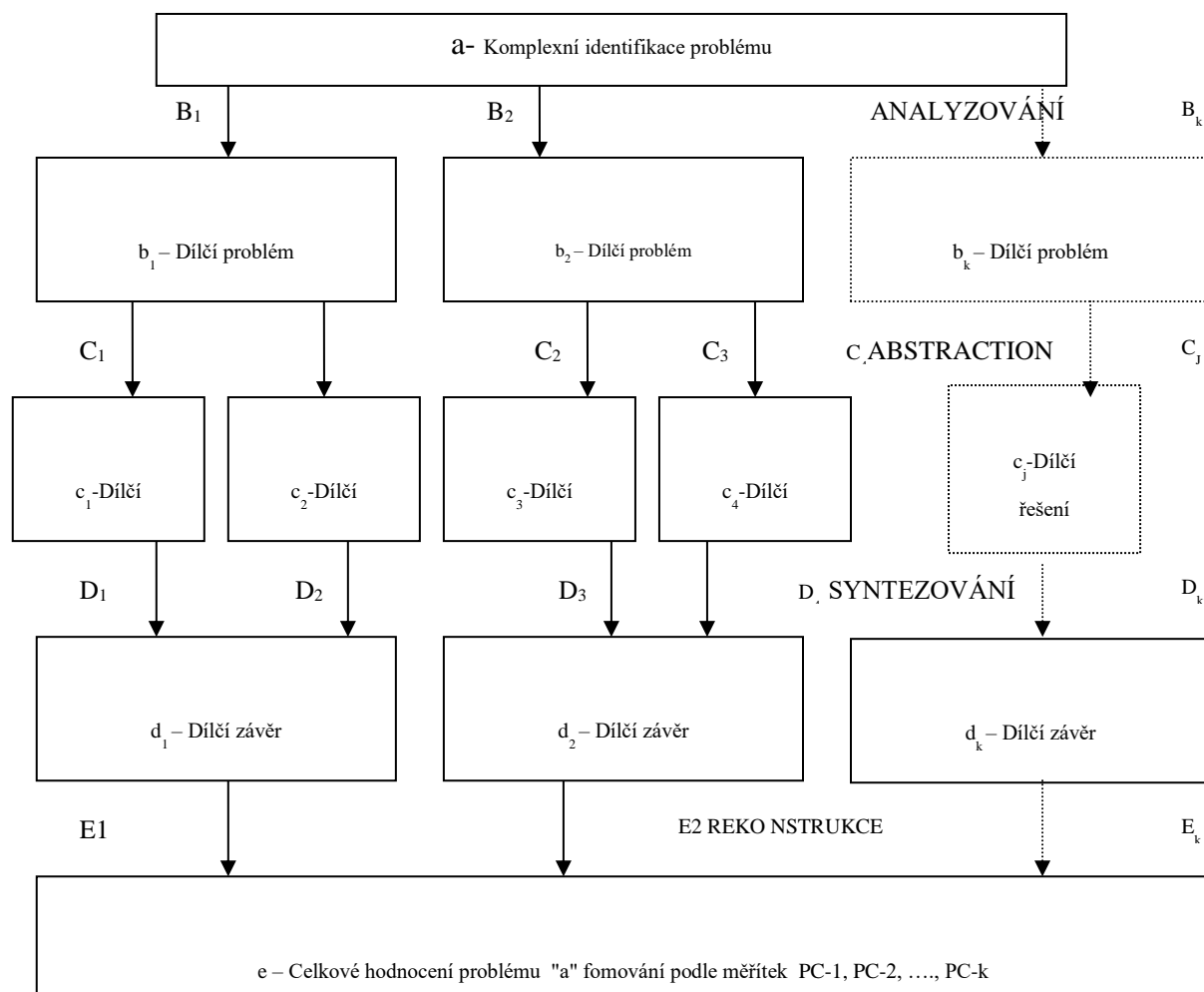
- Transformace T1: Relevantní věda – systém příslušných vědeckých poznatků z hlediska jejího sdělení (konceptuální kurikulum)
- Transformace T2: Konceptuální kurikulum - vzdělávací obsah (zamýšlené kurikulum)
- Transformace T3: Zamýšlené kurikulum - učebnice jako základní součást projektových instrukcí a dalších složek (plánované kurikulum)

- Transformace T4: Plánované kurikulum - znalosti jsou dosaženy (realizované kurikulum)
- Transformace T5: Realizované kurikulum - trvalá součást vzdělávání a jeho použití (dosažené kurikulum). Dušková et al. [2007: 23]

8.1.3.1 Obecný model analyticko – syntetického modelování

Analyticko-syntetické modelování vychází zejména z principu spojení systémového a logického přístupu k řešení daného problému. Je založeno na analýzách daného problému a následnou syntézou na jeho řešení.

Obrázek 1: Obecný analyticko – syntetický model



Vysvětlivky:

a – komplexní identifikace problému – zkoumání oblasti reality a jevů

B_k (Analýza) – analytické uspořádání v rámci příslušné úrovně znalostí

B_k (Dílčí problémy) – výsledek analýzy, základní atributy a vlastnosti zkoumaného jevu

C_k (Abstrakce) – kvalifikace abstrakčních esencí v rámci příslušné úrovně znalostí

C_k (Dílčí řešení) – výsledek abstrakce : dílčí komponenty, částečná znalost, různé poměry

D_k (Syntéza) – syntetický závěr závislostí mezi výsledky abstrakce v rámci příslušné úrovně znalostí

d_k (Dílčí závěry) – výsledek syntézy, principy, zákonitosti, závislosti, spojitost

E_k (Intelektuální obnova) – intelektuální obnova zkoumaného jevu, zkoumaná oblast reality

E (Celkové řešení komplexního problému „a“) - výsledek intelektuální obnovy: analyticko-syntetická struktura pojmového poznání systému (Dušková et al.,2007)

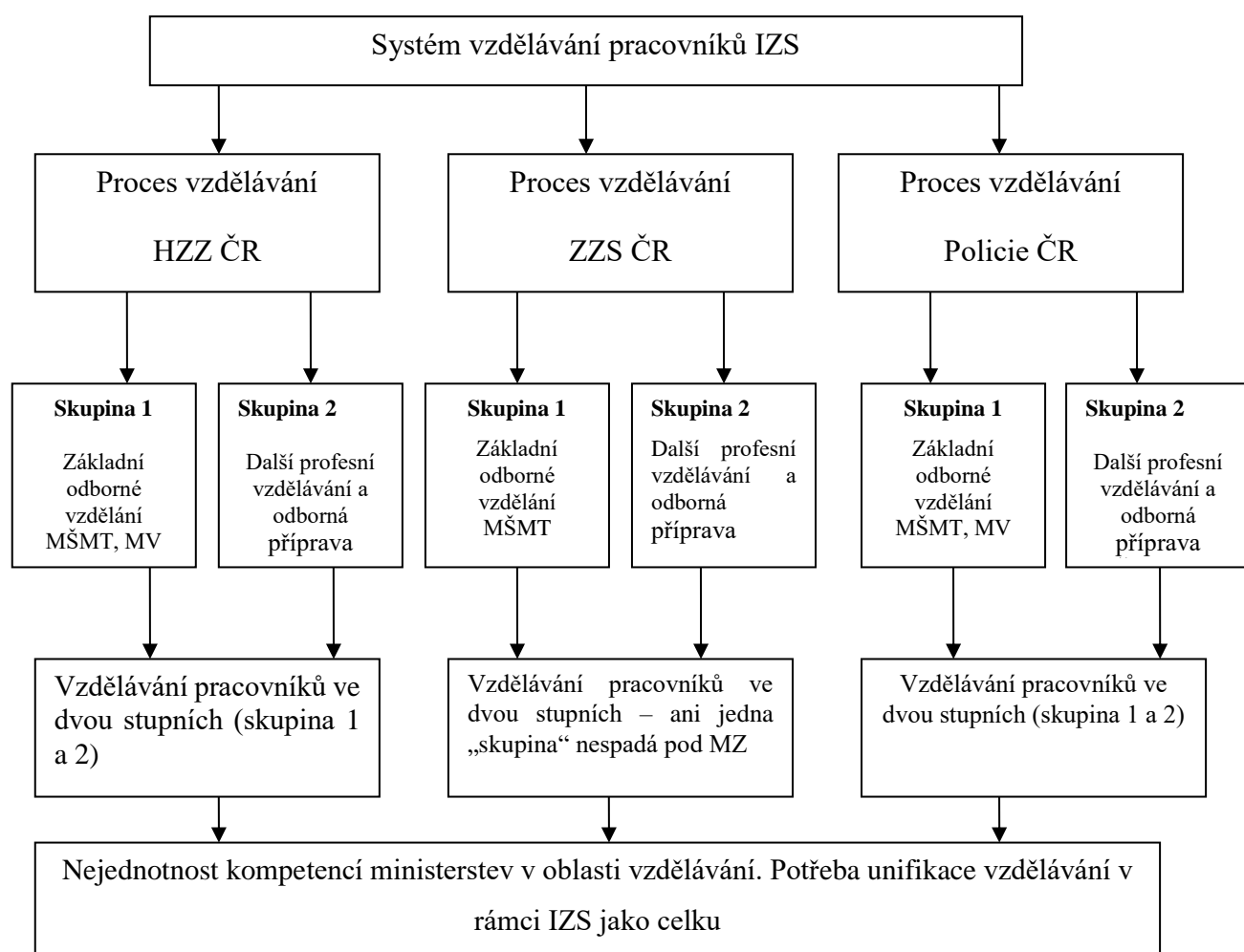
Postup při vytváření analyticko – syntetického modelu

Nejprve je nutné identifikovat zkoumaný problém (na modelu písmeno a). Poté je tento problém pomocí analýzy ($B_1 - B_k$) rozebrán na další dílčí problémy ($b_1 - b_k$). Tím následně získáme širší náhled na řešený problém. Řešením těchto dílčích problémů abstrakce ($C_1 - C_k$) se dostáváme k dílčímu řešení těchto problémů ($c_1 - c_k$). Pomocí syntézy ($D_1 - D_k$) získaných řešení nalezneme dílčí závěry řešení celého problému. Pomocí rekonstrukce ($E_1 - E_k$) těchto dílčích závěrů dostaneme celkové řešení identifikovaného problému.

8.1.3.2 Analýza současného systému vzdělávání a vzdělávacích potřeb

Na základě metodiky analyticko-syntetického modelování byla provedena analýza současného stavu systému vzdělávání a vzdělávacích potřeb v rámci Integrovaného záchranného systému.

Obrázek 2: Systém vzdělávání pracovníků IZS

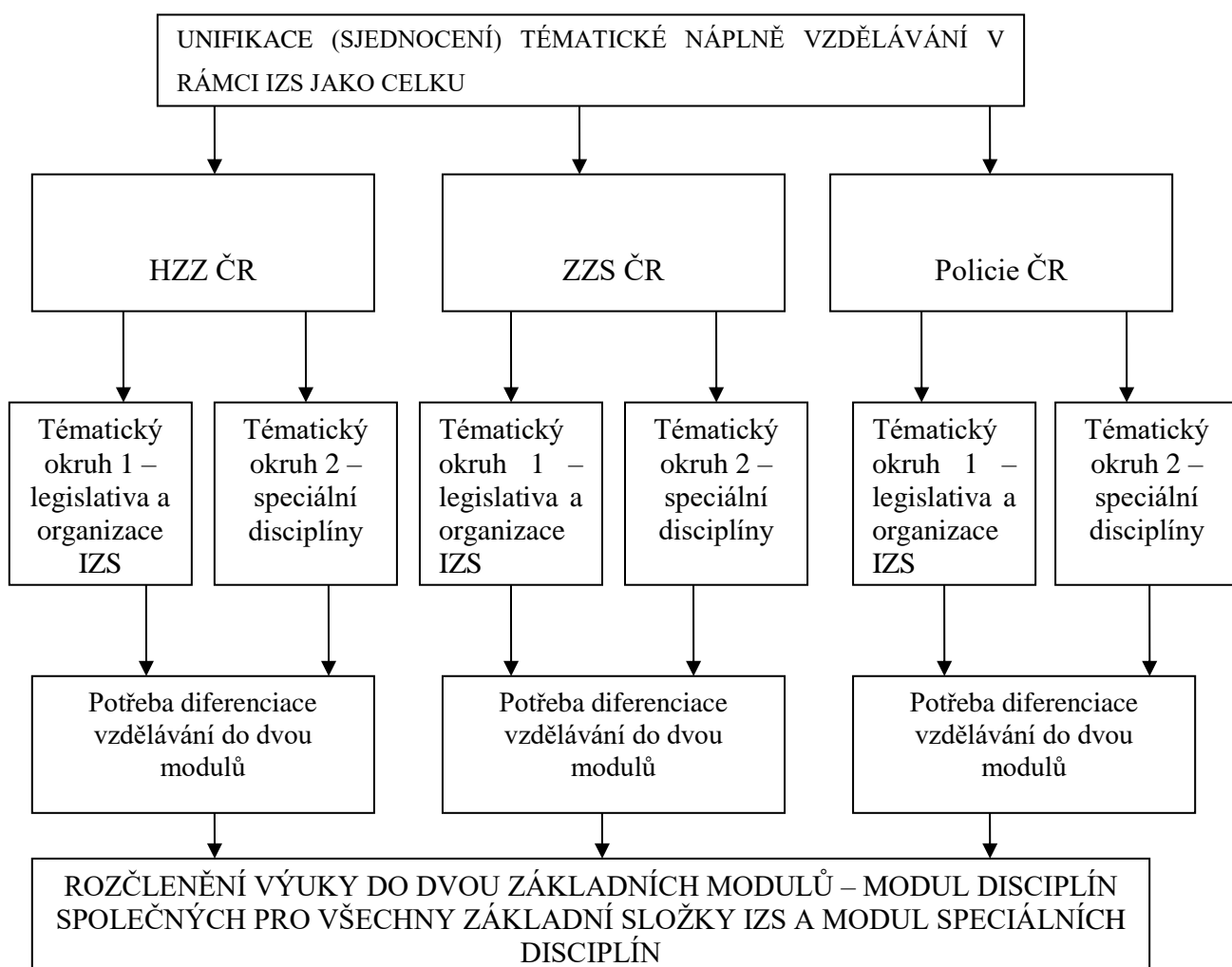


Zdroj: vlastní šetření, konzultace s pedagogickým nakladatelstvím Didaktik, 2014

Na základě analýzy současného stavu vzdělávání složek IZS lze konstatovat, že nejsou jednotné kompetence jednotlivých ministerstev (MV, MŠMT a MZ) v rámci IZS. Dále z výsledků analýzy je zřejmé, že jako nedostatek v oblasti unifikace vzdělávání oblast

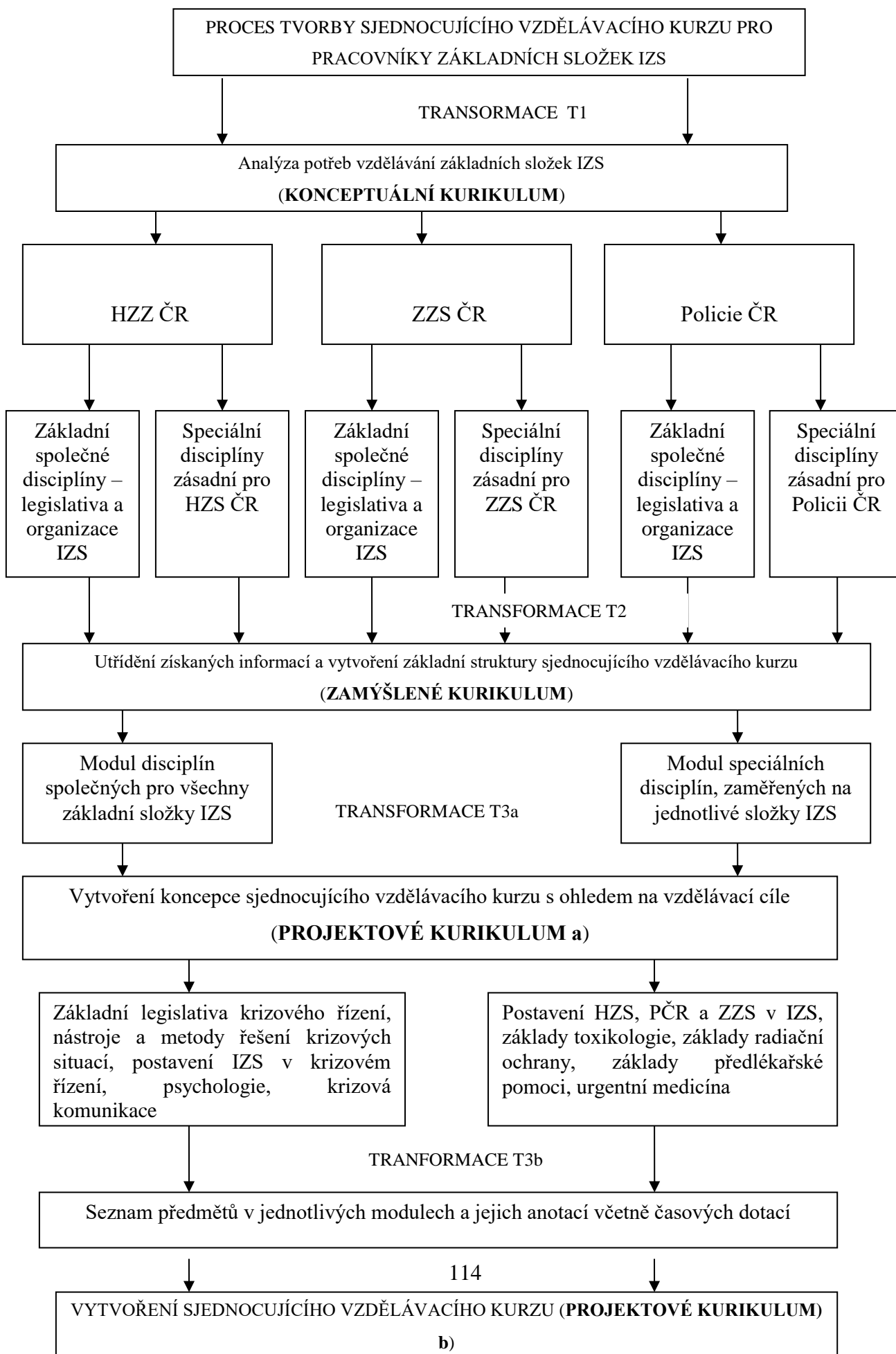
dalšího profesního vzdělávání a odborné přípravy. Jako možné východisko lze navrhnout unifikaci (sjednocení) tematické náplně vzdělávání v rámci IZS jako celku následovně:

Obrázek 3: Unifikace tematické náplně vzdělávání IZS



Zdroj: vlastní šetření, konzultace pedagogické nakladatelství Didaktus, 2014

Obrázek 4: Proces tvorby sjednocujícího vzdělávacího kurzu (na následující straně),
Zdroj: vlastní šetření, konzultace pedagogické nakladatelství, Didaktus, 2014



Struktura sjednocení tematické náplně vzdělávání v rámci IZS jako celku představuje možný koncept rozčlenění výuky do dvou stěžejních modulů.

Modul 1 (modul disciplín společných pro všechny základní složky IZS), poskytující základ legislativy v oblasti IZS a krizového řízení, který je pro všechny základní složky IZS zásadní a důležitý. Do tohoto modulu je také tematicky zařazena organizace IZS a jeho postavení a význam v rámci krizového řízení.

Modul 2 (modul speciálních disciplín pro jednotlivé složky IZS), do kterého jsou zařazeny odborné předměty, které jsou zásadní pro jednotlivé složky IZS.

Proces tvorby sjednocujícího vzdělávacího kurzu opisuje první tři transformace didaktické komunikace (T1 až T3) a je tak vyjádřením počátečních kroků kurikulárního procesu (výsledkem procesu transformace je fáze). (Obrázek 4)

9 DISKUSE

Práce se zaměřuje na efektivitu dalšího profesního vzdělávání jednotlivých složek Integrovaného záchranného systému vedoucí k součinnosti vzdělávacího procesu. Lze se domnívat, že tato oblast je rozsáhlá, přesto lze diskutovat o zásadních problémech spojených s touto problematikou. Mezi oblasti, které je nutné diskutovat patří zákonná legislativa upravující součinnost vzdělávání složek IZS, další profesní vzdělávání a koncept celoživotního vzdělávání.

9.1 Zákonná legislativa

Integrovaný záchranný systém vymezuje zákon č. 239/2000 Sb., o integrovaném záchranném systému. Jeho základy však byly položeny již v roce 1993. Kdykoliv při větší mimořádné události (u dopravních nehod, požárů nebo havárií) spolu jednotky hasičů, zdravotníků a policistů spolupracovaly, neboť účelem bylo rychlé a účinné dosažení záchrany nebo likvidace události mimořádného charakteru. Tyto složky spolu vždy spolupracovaly, ale vzhledem k různé pracovní náplni i kompetencí a pravomocí bylo nutné vytvoření určité kooperace během události. V rámci vymezení zákona č. 239/2000 Sb., o integrovaném záchranném systému se oblastí vzdělávání složek IZS zabývá pouze ustanovení § 7, odst.2, písm. g) o působnosti Ministerstva vnitra, které vymezuje působnost Ministerstva vnitra a to tím, že organizuje instruktáže a školení v oblasti ochrany obyvatelstva a pro přípravu složek integrovaného záchranného systému zaměřené na jejich vzájemnou součinnost; k tomuto účelu zřizuje vzdělávací zařízení. Více v zákonné legislativě o součinnosti vzdělávání jednotlivých složek není uvedeno.

Vzdělávání a odborná příprava zdravotnických záchranářů se řídí zákonem č. 96/2004 Sb., o podmínkách získávání a uznávání způsobilosti k výkonu nelékařských zdravotnických povolání a k výkonu činnosti souvisejících s poskytováním zdravotní péče a o změně některých souvisejících zákonů (zákon o nelékařských zdravotnických povoláních), který byl novelizován zákonem č. 105/2011 Sb., kterým se mění zákon č. 96/2004 Sb., o podmínkách získávání a uznávání způsobilosti k výkonu nelékařských

zdravotnických povolání a k výkonu činností souvisejících s poskytováním zdravotní péče a o změně některých souvisejících zákonů (zákon o nelékařských zdravotnických povoláních), ve znění pozdějších předpisů, a zákon č. 634/2004 Sb., o správních poplatcích, ve znění pozdějších předpisů.

Pravidelná odborná příprava pro hasiče je legislativně zakotvena ve vyhlášce Ministerstva vnitra č. 247/2001 Sb., o organizaci a činnosti jednotek požární ochrany, Hlava III., § 37 až 39. V roce 2009 vydala Česká lékařská společnost J. E. Purkyně, Společnost urgentní medicíny a medicíny katastrof své stanovisko pro kvalifikační požadavky na lékaře pro práci ve výjezdové skupině ZZS. Zde se stanoví, že ve výjezdové skupině smí pracovat bez odborného dohledu pouze lékaři *„se specializovanou způsobilostí v oboru urgentní medicína, interna, chirurgie, anesteziologie a resuscitace, praktické lékařství pro dospělé, pediatrie, nebo specializovaná způsobilost v jiném než výše uvedeném oboru po individuálním vyhodnocení praxe a znalostí a dovedností a posouzení schopnosti výkonu práce ve výjezdové skupině.“*

Jednoznačně ve všech složkách převládá názor, že by se měla objevovat spolupráce mezi hasiči, policisty a záchranáři. Zajímavé je, že policisté a hasiči ihned po skončení základní odborné přípravy v 50 % nemají názor na to, jestli je spolupráce při výuce důležitá, oproti nim záchranáři označili potřebu spolupráce ve 100 %.

9.2 Další profesní vzdělávání

Význam vzdělávání je orgány i osobnostmi Evropské unie vysoce uznáván a podporován. Je uplatňována klíčová role vzdělávání v ekonomickém rozvoji, v podpoře konkurenceschopnosti Evropy v boji proti sociální nerovnosti a nezaměstnanosti a také ve vývoji plně demokratické a participační společnosti.

Spontánní učení tedy rozvíjí potenciál člověka, který lze vyjádřit jeho lidskými zdroji, které může jedinec využívat k podávání výkonů a dosahování úspěchů. Od záměrného učení, tedy vzdělávání, očekáváme mnohem cílenější výsledek, který Plamínek (2010) nazývá způsobilostí nebo kompetencí. Plamínek (2010) uvádí, že *„člověk se stává*

způsobilym vzhledem k úloze, pokud k ní má dostatečný potenciál a pokud zároveň tuto skutečnost může prokázat tím, že v úloze skutečně dosahuje očekávaných výsledků (tedy odvádí požadovaný výkon. “.

I pro zdravotnické záchranáře platí podmínka výkonu povolání o zdravotní a odborné způsobilosti, včetně trestní bezúhonnosti. Mezi další možnosti profesního vzdělávání policistů patří získání vyššího typu vzdělání a to absolvováním vyššího odborného studia, studia bakalářského, magisterského nebo i v rámci doktorandských programů. Dále policisté mohou absolvovat odborné kurzy v rámci Policejní akademie.

V rámci dotazníkového šetření je patrné, že hasiči více navštěvují vzdělávací akce u záchranářů, což je možná překvapivé, neboť policejní školy nabízejí možnost spolupráce těchto dvou složek pro navyšování kvalifikace svých členů (78 vzdělávacích akcí u ZZS a 39 u PČR). Záchranáři mírně častěji navštěvují vzdělávací akce u hasičů než u policistů (54 u HZS, 42 u PČR), ovšem zde převládá neúčast či nezájem o spolupráci s dalšími složkami IZS (52 % záchranářů nikdy nebyla na vzdělávací akci u hasičů či policistů). Policisté častěji navštěvují školení u záchranářů než u hasičů (102 školení u ZZS, 75 u HZS).

Jako nejzajímavější trend se jeví potřeba krátkodobého vzdělávání s délkou praxe. U všech složek je možné nalézt jen minimální potřebu vzdělávání krátce po získání odborné způsobilosti, s délkou praxe se potřeba navyšuje.

Hasiči uvádí, že 27% z nich projde vzdělávací akcí 1-2x ročně, 21 % 3-5x do roka a dokonce více než polovina z nich, tedy 53 %, se účastní vzdělávacích akcí více než 5x ročně. Tomu by odpovídal i systém školení, který je u HZS nastaven a byl popsán v kapitole 2.4.1 o pravidelné odborné přípravě hasičů. Nejvíce školících akcí pak mají hasiči s délkou praxe 6-10 let.

Záchranáři po získání své odborné způsobilosti nemají dokonce v prvních pěti letech průměrně potřebu žádného vzdělávání v 11,5 %, 1-2 akce ročně absolvují ve 44 % všichni záchranáři a 3-5 akcí 47 % z nich. 12 % ze zaměstnanců ZZS s pracovním poměrem delším než 11 let absolvuje více než 5 povinných školení ročně.

U policistů dominuje počet vzdělávacích akcí 3-5 během roku, v součtu se jedná o 46 % z nich. 27 % všech policistů absolvuje 1-2 školení ročně a 18 % policistů dokonce více než 5 školení. 9 % mužů zákona se neškolí vůbec, tento vývoj je patrný zejména u mnohaleté praxe, kde se paradoxně navyšuje i množství školení za každý rok.

9.3 Koncept celoživotního vzdělávání

Celoživotní vzdělávání lékařů po ukončení atestačního období v příslušné specializaci je i nadále nezbytnou podmínkou udržování a navyšování jejich odborné kvalifikace a kvality jimi poskytované léčebné a preventivní péče.

Systém celoživotního vzdělávání lékařů je upraven tzv. Stavovským předpisem č. 16 České lékařské komory z roku 2008. V rámci celoživotního vzdělávání Česká lékařská komora po akreditaci přidělí vzdělávací akci nebo jiným formám vzdělávání určitý počet kreditů, který je podstatný pro získání diplomu celoživotního vzdělávání lékařů. Tento diplom pak lékařům slouží nejen jako průkaz vlastního zvyšování vědomostí, ale je i nezbytnou podmínkou pro vydání licence pro výkon funkce vedoucího lékaře a primáře ve kterémkoliv zdravotnickém zařízení. Mezi formy celoživotního vzdělávání lékařů patří vzdělávací akce pořádané Českou lékařskou komorou nebo jinými subjekty, klinické stáže a klinické dny, publikační a přednášková činnost, studium odborné literatury s autodidaktickými testy nebo elektronické formy vzdělávání.

VPP je základem v systému celoživotního vzdělávání příslušníků HZS ČR a umožňuje absolventům orientaci ve všech oblastech působnosti HZS, stejně jako získávání

základních odborných vědomostí a dovedností při výkonu služebních činností podle zařazení na určité služební místo.

Celková filozofie policejního vzdělávání má vytvářet ve frekventantech přesvědčení, že policejní práce je ve všech případech službou občanovi a vždy je založena na zákaznickém principu. Dále se snaží vytvořit novou image policisty, který by měl vystupovat nejen vysoce profesionálně, kvalifikovaně, motivovaně, ale také s vysokým etickým standardem. Na druhou stranu je policejní sbor povinen také tím, že musí vytvářet podmínky pro následné a soustavné vzdělávání a také pro zdokonalování odborné způsobilosti policistů a samotní policisté by měli přijmout osobní odpovědnost za svou odbornou připravenost k výkonu služby. Policisté mohou na svých školách studovat odborné kurzy i po ukončení základní odborné výuky. Mezi ně patří vícedenní kurzy, stejně jako kurzy jednodenní. Jednoznačně ve všech složkách převládá názor, že by se měla objevovat spolupráce mezi hasiči, policisty a záchranáři. Zajímavé je, že policisté a hasiči ihned po skončení základní odborné přípravy v 50 % nemají názor na to, jestli je spolupráce při výuce důležitá, oproti nim záchranáři označili potřebu spolupráce ve 100 %. 90 % všech respondentů uvádí, že celoživotní vzdělávání má vliv na kvalitu práce, pouze 6 % se domnívá, že není třeba se dále vzdělávat a 4 % ze všech respondentů si není jistá tímto tvrzením.

V otázce vzdělávání je 50 % negativních odpovědí u policistů s nejkratší dobou praxe, s nabytými léty zkušeností pak přibývá i změna názoru na nutnost vzdělávání. S ohledem na poměrně vysoké množství povinných školení je zde vidět tendence k sebevzdělávání, 41 % ze všech respondentů se navíc účastní 1-2 školení dobrovolně. 15 % odpovídajících se dobrovolně školí 3-5x ročně a 8 % dokonce více než 5x za každý kalendářní rok.

Také je ale třeba dodat, že celkově 36 % respondentů si vystačí s povinným vzděláváním u svého zaměstnavatele a žádné další výukové kurzy nevyhledává. Jedná se o 27 % hasičů, 36 % záchranářů a 43 % ze všech policistů. Hasiči odpovídali tak, že 35 % z nich může požádat o určitý vzdělávací kurz, 40 % hasičů udává, že toto není možné a 23 % z nich zvolilo odpověď nevím. Záchranáři mohou o školící akci požádat ve 30 %, stejný počet jich odpověděl, že toto není možné a dokonce 39 % tuto možnost nikdy

nezvažovalo, a tedy nevědí o ní. 53 % policistů se může zúčastnit kurzu nebo jiné vzdělávací akce mimo svůj obor, 26 % mužů zákona bohužel nemůže studovat jinou profesi a 22 % z nich o této možnosti neví. Zajímavostí je, že u policistů s lety praxe přibývají i zkušenosti a tedy i možnosti ohledně školení.

Nejčastějším důvodem pro studium je sebeuspokojení, a to u 75 respondentů. O několik méně, 65 z nich, udává, že je pro ně hnacím motorem možnost kariérního postupu a třetí nejčastější odpovědí, celkově 28, je udržení si zaměstnání. 18 členů IZS si chce studiem rozšířit vzdělání, přičemž v této kategorii dominují hasiči s délkou praxe delší než 11 let a další odpovědi nabízeli sami dotazovaní, kdy se objevily odpovědi ohledně důvodu studia jako profit pro společnost, možnost změny zaměstnání či získání vysokoškolského titulu.

Ze 177 studujících členů Integrovaného záchranného systému se jich 59 % vzdělává ve stejném oboru, ve kterém pracují, 41 % zvolila pro svůj další život jiný obor. Nejvíce po změně profese touží hasiči, a to v 69 %, 31 % hasičů zůstává věrných původní profesi. Nejméně po změně zaměstnání touží záchranáři, kteří se studiu svého oboru věnují v 77 %. Policisté v 55 % zvyšují svoji kvalifikaci ve své profesi. U hasičů je jasně viditelný trend, kdy zpočátku jsou se svým zaměstnáním spokojeni, s postupem let se objevuje vyšší míra potřeby změny profese.

V poslední otázce byl položen dotaz na to, kdo je plátcem studia. 2 % ze všech studujících se dělí se svým zaměstnavatelem o náklady na vzdělávání, 5 % hradí celé studium ten, kdo je zaměstnáván a 92 % ze všech členů Integrovaného záchranného systému si hradí svá studia sami. I zde je možné říci, že při dlouhém pracovním poměru má zaměstnavatel alespoň částečnou snahu finančně podpořit ty, kteří o následné vzdělávání projeví zájem. Toto platí u hasičů a policistů, kdy jejich nejvyšším kontrolním a správním orgánem je Ministerstvo vnitra. Záchranáři takové možnosti nemají nebo je popírají.

10 ZÁVĚR

Rigorózní práce jako celek splnila cíle, které byly formulovány v jejím úvodu. Konkrétně v teoretické části byly podrobně vysvětleny souvislosti týkající se specifikace Integrovaného záchranného systému, popsány role, úkoly primárních složek Integrovaného záchranného systému včetně stávající legislativy a možnosti pracovního uplatnění v Hasičském záchranném sboru ČR, Zdravotnické záchranné službě a u Policie ČR.

V rámci teoretické části byly uvedeny aspekty ovlivňující efektivitu fungování jednotlivých složek s dopadem na systém vzdělávání, další profesní vzdělávání a odbornou přípravu včetně celoživotního vzdělávání příslušníků základních složek Integrovaného záchranného systému. Mezi tyto aspekty jsou řazeny důležitost vnímání lidského kapitálu, jeho kompetentnost, soubor znalostí, dovedností a standardů. V souvislosti s tématem práce a cíli práce byly specifikovány principy vzdělávací politiky a požadované efekty vzdělávání dospělých z pohledu vzdělávacích politik EU a ČR a mechanismu evropské spolupráce ve vzdělávání. V rámci problematiky vzdělávání dospělých byly definovány pojmy a souvislosti učení, vzdělávání dospělých, cílů, tvorby kurikula v andragogických tradicích. Práce definuje celoživotní vzdělávání a uvádí formy vzdělávání dospělých. Problematice vzdělávání primárních složek Integrovaného záchranného systému je věnována závěrečná část teoretické části. V práci je specifikován systém vzdělávání, formy vzdělávání a další profesní vzdělávání včetně nutnosti celoživotního vzdělávání u profesí hasičů, policistů, záchranářů, lékařů a řidičů vozidel záchranné služby.

V praktické výzkumné části byly zodpovězeny výzkumné problémy, které se týkaly efektivity stávajícího vzdělávání složek IZS a to z pohledu příslušníků a zároveň byl proveden výzkum veřejnosti na téma součinnosti, nutnosti dalšího vzdělávání příslušníků, povědomí o činnosti složek IZS z pohledu veřejnosti.

Výzkumným cílem výzkumu pro odborníky je ověřit funkčnost systému vzdělávání složek IZS prostřednictvím dotazníkového šetření o efektivitě vzdělávání jako nástroje zpětné vazby na systém vzdělávání složek IZS.

Jednoznačně ve všech složkách převládá názor, že by se měla objevovat spolupráce mezi hasiči, policisty a záchranáři. Zajímavé je, že policisté a hasiči ihned po skončení základní odborné přípravy v 50 % nemají názor na to, jestli je spolupráce při výuce důležitá, oproti nim záchranáři označili potřebu spolupráce ve 100 %.

Jako nejzajímavější trend se jeví potřeba krátkodobého vzdělávání s délkou praxe. U všech složek je možné nalézt jen minimální potřebu vzdělávání krátce po získání odborné způsobilosti, s délkou praxe se potřeba navyšuje.

Hasiči uvádí, že 27% z nich projde vzdělávací akcí 1-2x ročně, 21 % 3-5x do roka a dokonce více než polovina z nich, tedy 53 %, se účastní vzdělávacích akcí více než 5x ročně. Tomu by odpovídal i systém školení, který je u HZS nastaven a byl popsán v kapitole o pravidelné odborné přípravě hasičů. Nejvíce školících akcí pak mají hasiči s délkou praxe 6-10 let.

Záchranáři po získání své odborné způsobilosti nemají dokonce v prvních pěti letech průměrně potřebu žádného vzdělávání v 11,5 %, 1-2 akce ročně absolvují ve 44 % všichni záchranáři a 3-5 akcí 47 % z nich. 12 % ze zaměstnanců ZZS s pracovním poměrem delším než 11 let absolvuje více než 5 povinných školení ročně.

U policistů dominuje počet vzdělávacích akcí 3-5 během roku, v součtu se jedná o 46 % z nich. 27 % všech policistů absolvuje 1-2 školení ročně a 18 % policistů dokonce více než 5 školení. 9 % mužů zákona se neškolí vůbec, tento vývoj je patrný zejména u mnohaleté praxe, kde se paradoxně navyšuje i množství školení za každý rok.

Zajímavé je, že policisté a hasiči ihned po skončení základní odborné přípravy v 50 % nemají názor na to, jestli je spolupráce při výuce důležitá, oproti nim záchranáři označili potřebu spolupráce ve 100 %. 90 % všech respondentů uvádí, že celoživotní vzdělávání má vliv na kvalitu práce, pouze 6 % se domnívá, že není třeba se dále vzdělávat a 4 % ze všech respondentů si není jistá tímto tvrzením.

V poslední části výzkumu byl položen dotaz na to, kdo je plátcem studia. 2 % ze všech studujících se podílí se svým zaměstnavatelem o náklady na vzdělávání, 5 % hradí celé studium ten, kdo je zaměstnává a 92 % ze všech členů Integrovaného záchranného systému si hradí svá studia sami. I zde je možné říci, že při dlouhém pracovním poměru má zaměstnavatel alespoň částečnou snahu finančně podpořit ty, kteří o následné vzdělávání projeví zájem. Toto platí u hasičů a policistů, kdy jejich nejvyšším kontrolním a správním orgánem je Ministerstvo vnitra. Záchranáři takové možnosti nemají nebo je popírají.

Přínosem práce je ověření kvality a získání relevantní zpětné vazby na systém vzdělávání složek IZS z pohledu příslušníků základních složek. Na základě výsledků získaných analýzou dotazníkového šetření byl sestaven a navrhnut model analyticko-syntetického modelování, umožňující vytvořit koncept jednotného vzdělávacího kurzu složek IZS.

Podmínky určení rigorózní práce představují tři oddíly – tématické znalosti o problematice a specifikaci integrovaného záchranného systému, analytickou řešeršní znalost dokumentů, legislativy a koncepcí týkající se systému vzdělávání a jeho kvality, hodnocení a nakonec praktické zkušenosti s interpretací výsledků kvantitativních šetření.

Tyto požadavky, stejně tak, jako zmíněná možnost abstrakce uvedeného šetření za účelem sestavení vlastního standardizovaného dotazníkového šetření a prokázání validity takového šetření, tvoří její teoretický přínos. Praktický přínos výzkumu představují nové zkušenosti spojené s realizací dotazníkového šetření a to od projektu až po dotazníkové šetření a jeho interpretaci. Dalším praktickým přínosem je možnost využití analyticko-

syntetického modelování, které je typické ve školství a na základě obecného analyticko-syntetického modelu vytvořit model unifikace (sjednocení) tematické náplně vzdělávání složek integrovaného záchranného systému a model procesu tvorby sjednocujícího vzdělávacího kurzu.

SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ

Seznam použitých českých zdrojů

ARMSTRONG, M. *Personální management*. Praha: Grada Publishing, 1999. ISBN 80-7169-614-5.

ARMSTRONG, M. *Řízení lidských zdrojů*. 2. vyd. Praha: Grada Publishing, 2002. ISBN 978-80-247-1407-3.

BARTÁK, J. *Jak vzdělávat dospělé*. 1. vyd. Praha: Alfa, 2008. ISBN 978-80-87197-12-7.

BARTÁK, J. *Skryté bohatství firmy*. 1. vyd. Praha: Alfa Publishing, 2006. ISBN 80-86851-17-6.

BAŠTECKÁ, B. a kol. *Terénní krizová práce: Psychosociální intervenční týmy*. 1. vyd. Praha: Grada Publishing, 2005. ISBN 80-247-0708-X.

BENEŠ, M. *Andragogika*. 1. vyd. Praha: Grada Publishing, 2008. ISBN 80-247-25-800.

BEDRNOVÁ, E., NOVÝ, I. a kol. *Psychologie a sociologie řízení*. Praha: Management Press, 1998. ISBN 80-89943-57-3

BĚLOHLÁVEK, F. *Organizační chování*. 1.vyd. Olomouc: Rubico, 1996. ISBN 80-85839-09.

BĚLOHLÁVEK, F. *15 typů lidí: jak s nimi jednat, jak je vést a motivovat*. 1. vyd. Praha: Grada, 2010. ISBN 978-80-247-3001-1.

BLÁHA, J., MATICIUS, A., KAŇÁKOVÁ, Z. *Personalistika pro malé a střední firmy*. Brno: CP Books, 2005. ISBN 80-251-0374-9.

BÖHMOVÁ, K. *Vliv změny liniově štábního uspořádání na procesní způsob řízení ve zvolené společnosti*. 1. vyd. České Budějovice : ZF JU, 2006.

CEJTHAMR, V. *Management a organizační chování*. 1.vyd. Praha: Grada Publishing, 2005. ISBN 80-247-130-04.

CLEGG, B. *Intenzivní kurz vedení lidí: 150 praktických cvičení a technik rozvíjejících manažerské schopnosti*. 1. vyd. Brno: Computer Press, 2004. ISBN 80-251-0356-0.

- DANDOVÁ, D. *Podniková kultura ve vybrané organizaci*. České Budějovice: ZF JU, 2005.
- DĚDINA, J. *Management a organizační chování : manažerské chování a zvyšování efektivity, řízení jednotlivců a skupin, manažerské role a styly, moc a vliv v řízení organizací*. 1. vyd., dotisk 2007. Praha: Grada Publishing, 2005. ISBN 80-247-1300-4.
- DVOŘÁKOVÁ, Z. *Management lidských zdrojů*. 1. vyd. Praha: C.H. Beck, 2007. ISBN 978-80-7179-893-4.
- DVOŘÁKOVÁ, Z. *Slovník pojmů k řízení lidských zdrojů*. 1. vyd. Praha: C.H.Beck, 2004. ISBN 80-7179-468-6.
- DUŠKOVÁ, R. a kol. *Educational and Didactic Communication*. 2007, Vol. 3- Applications, Bratislava: Didaktik, 2007. ISBN 978-80-89160-56-3.
- HRONÍK, F. *Hodnocení pracovníků*. 1. vyd. Praha: Grada Publishing, 2006. ISBN 80-247-145-82.
- HRONÍK, F. *Rozvoj a vzdělávání pracovníků*. 1. vyd. Praha: Grada Publishing, 2007. ISBN 80-247-145-574.
- JANIŠOVÁ, D., KŘIVÁNEK, M. *Velká kniha o řízení firmy*. 1. vyd. Praha: Grada Publishing, 2013. ISBN 80-247-885-86.
- JODLOVÁ, O. *Analýza vzdělávání pracovníků ve vybraném podniku*. 1. vyd. České Budějovice: ZF JU, 2006.
- KAMENÍČEK, J. *Lidský kapitál - úvod do ekonomického chování*. Praha: Karolinum, 2005.
- KLEIBL, J. *Řízení lidských zdrojů*. 1. vyd. Praha: C.H. Beck, 2001. ISBN 80-7179-389-2.
- KLEIN, H. M. *Psychologie - základ úspěchu v práci*. 1. vyd. Praha: Grada Publishing, 2008. ISBN 978-80-247-2444-7.
- KOCIANOVÁ, R. *Personální činnosti a metody personální práce*. 1. vyd. Praha: Grada Publishing, 2010. ISBN 978-80-247-2497-3.
- KOCIANOVÁ, R. *Personální řízení: východiska a vývoj*. 2. přeprac. a rozš. vyd. Praha: Grada, 2012. ISBN 978-80-247-3269-5.

- KOUBEK, J. *Řízení lidských zdrojů: základy moderní personalistiky*. 4. rozš. a dopl. vyd. Praha: Management Press, 2007. ISBN 978-80-7261-168-3.
- KUBEŠ, M. *Manažerské kompetence: způsobilosti výjimečných manažerů*. 1. vyd. Praha: Grada Publishing, 2004. ISBN 80-247-630-44.
- LAUFER, H. *99 tipů pro úspěšné vedení lidí*. 1. vyd. Praha: Grada, 2008. ISBN 978-80-247-2445-4
- LENCIONI, P. *Pět příčin selhávání týmů: [jak je rozpoznat a odstranit]*. 1. vyd. Brno: Computer Press, 2009. ISBN 978-80-251-2398-0.
- LINHART, P., ROUDNÝ, R. *Ochrana obyvatelstva a terorismus*. 1. vyd. Pardubice: Univerzita Pardubice, 2009. ISBN 978-80-7395-165-8.
- LORENZ, K. *8 smrtelných hříchů civilizace*. Praha: Leda, 2014. ISBN 978-80-7335-239-4.
- MACHAČ, M. a kol. *Emoce a výkonnost*. Praha: SPN, 1988.
- MALACH, A. *Jak podnikat po vstupu do EU*. 1. vyd. Praha: Grada Publishing, 2004. ISBN 80-247-763-348.
- MUŽÍK, J. *Edukace řídicích dovedností: people management*. 1. vyd. Praha: ASPI, 2008. ISBN 978-80-7357-341-6.
- NAKONEČNÝ, M. *Sociální psychologie organizace*. Praha: Grada, 2004. ISBN 80-247-0577-X.
- NAKONEČNÝ, M. *Motivace pracovního jednání a její řízení*. 1. vyd. Praha: Management Press. 1992. ISBN 80-856-0301-2.
- PLAMÍNEK, J. *Vzdělávání dospělých*. 1. vyd. Praha: Grada Publishing, 2010. ISBN 978-80-247-3235-0.
- PRŮCHA, J., VETEŠKA, J. *Andragogický slovník*. Praha: Grada Publishing, 2012. ISBN 8024739607.
- SKALSKÁ, K., HANUŠKA, Z., DUBSKÝ, M. *Integrovaný záchranný systém a požární ochrana*. 1. vyd. Praha: MV - generální ředitelství Hasičského záchranného sboru ČR, 2010. ISBN 978-80-86640-59-4.

ŠAFRÁNKOVÁ, J. *Management. Integrace tvrdých a měkkých prvků řízení*, 1. vyd. Praha: C. H. Beck 2008, ISBN 80-740-000-36.

ŠMÍDA, F. *Zavádění a rozvoj procesního řízení ve firmě*. 1. vyd. Praha: Grada Publishing, 2007. ISBN 8024716798.

TURECKIOVÁ, M. *Řízení a rozvoj lidí ve firmě*. 1. vyd. Praha: Grada Publishing, 2004. ISBN 80-247-040-56.

VETEŠKA, J. *Kompetence ve vzdělávání*. 1. vyd. Praha: Grada Publishing, 2008. ISBN 80-247-177-00.

VODÁK, J., KUCHARÍKOVÁ, A. *Efektivní vzdělávání zaměstnanců*. 2. vyd. Praha: Grada Publishing, 2011. ISBN 978-80-247-361-5.

VYMĚTAL, Š. *Krizová komunikace a komunikace rizika*. 1. vyd. Praha: Grada Publishing, 2009. ISBN 978-80-247-2510-9.

ZLÁMAL, J. *Řízení lidských zdrojů*. 1. vyd. Olomouc: Univerzita Palackého, 2005. ISBN 80-244-1085-0.

ZUZÁK, R., KÖNIGOVÁ, M. *Krizové řízení podniku*. 2. vyd. Praha: Grada Publishing, 2009. ISBN 978-80-247-3156-8.

Seznam použitých zahraničních zdrojů

ADAIR, J., E. *Leadership for innovation: how to organize team creativity and harvest ideas*. 1st paperback ed. London. Philadelphia: Kogan Page, 2009. ISBN 978-0-7494-5479-1.

ARMSTRONG, M. *How to manage people*. London: Kogan Page, 2011. ISBN 978-0-7494-6163-8.

ARMSTRONG, M. *A handbook of personnel management practice*. 6. ed. London: Kogan Page, 1996. ISBN 0-7494-2028-6.

BECKER, B., E. *The HR scorecard: linking people, strategy, and performance*. Boston: Harvard Business Review Press, 2001. ISBN 1-57851-136-4.

BEHESHTIFAR, M. et al. *Studying the Competency - related models in Succession Planning*, 2011.

DAVENPORT, T., PRUSAK, L. *Working Knowledge*. Boston: Harvard Business School Press, 1998.

DRUCKER, P. *On the Profession of management*. Harvard Business Press. 1998. ISBN 087-584-8362.

PETERS, T. J., WATERMAN, R. H. *In Search of Excellence – Lessons from America's Best Run Companies*. New York: Harper and Row, 1982.

ROETLISBERGER, F. J., DICKSON, W. J. *Management and the Worker*. Cambridge (Mass.): Harvard University Press, 1939.

SANGHI, S.: *The Handbook of Competency Mapping: Understanding, Designing and Implementing Competency Models In Organization*. New Delfi: Response Books, 2007. ISBN 0-7619-9842-X.

WOODWORTH, R. S., SCHLOSBERG, H. *Experimentálna psychológia*. Bratislava: Slovenská akadémia vied, 1959.

Seznam použitých internetových zdrojů

ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. *Klasifikace zaměstnání (KZAM-R)*. [online]. © 2014 [cit. 2014-05-20]. Dostupné z:

http://www.czso.cz/csu/klasifik.nsf/i/klasifikace_zamestnani_%28kzam_r%29

HASIČSKÝ ZÁCHRANNÝ SBOR ČR. *Obecné informace o zaměstnání u HZS ČR*. [online]. © 2014 [cit. 2014-05-21]. Dostupné z: <http://www.hzscr.cz/clanek/obecne-informace-o-zamestnani-u-hzs-cr.aspx?q=Y2hudW09Mg%3d%3d>

HASIČSKÝ ZÁCHRANNÝ SBOR ČR. *Tisňová volání v České republice*. [online]. © 2014 [cit. 2014-05-20]. Dostupné z: <http://www.hzscr.cz/clanek/tisnova-volani-v-ceske-republice.aspx>

HASIČSKÝ ZÁCHRANNÝ SBOR ČR. *Právní a ostatní předpisy*. [online]. © 2014 [cit. 2014-05-20]. Dostupné z: <http://www.hzscr.cz/clanek/pravni-a-ostatni-predpisy-588431.aspx?q=Y2hudW09MQ%3d%3d>

KOMORA ZÁCHRANÁŘŮ. *Rámcový vzdělávací program*. [online]. 16.10.2008 [cit. 2014-06-11]. Dostupné z:

<http://www.komorazachranaru.cz/index.php?page=aktualita&titulek=zdravotnicko-zachranar-pro-urgentni-medicinu-je-novy-specializacni-rvp-pro-zdravotnicke-zachranare>

MV GŘ HZS ČR *Služební zkouška*. [online]. © 2013 [cit. 2014-05-21]. Dostupné z: <http://www.hasici-vzdelavani.cz/content/sluzebni-zkouska>

MŠMT. *Strategie vzdělávání 2020*. [online]. © 2014 [cit. 2014-06-11]. Dostupné z: <http://www.vzdelavani2020.cz/>

MŠMT. *Strategie vzdělávání 2020*. [online]. © 2014 [cit. 2014-06-11]. Dostupné z: <http://www.vzdelavani2020.cz/>

MV GŘ HZS ČR. *www.hasiči-vzdělávání.cz*. [online]. © 2012 [cit. 2014-06-11]. Dostupné z: <http://hasici-vzdelavani.cz/jpo/spolecne-vzdelavani-jpo>

MINISTERSTVO ZDRAVOTNICTVÍ ČESKÉ REPUBLIKY. *Legislativa*. [online]. © 2012 [cit. 2014-05-21]. Dostupné z: http://www.mzcr.cz/Legislativa/dokumenty/zdravotnicka-zachranna-sluzba_6106_1786_11.html

NÁRODNÍ ÚSTAV PRO VZDĚLÁVÁNÍ. *Rozvoj a implementace NSK*. [online]. © 2011-2014 [cit. 2014-05-21]. Dostupné z: <http://www.nuv.cz/nsk2/kvalifikace>

POLICIE ČESKÉ REPUBLIKY. *Právní předpisy*. [online]. © 2014 [cit. 2014-05-21]. Dostupné z: <http://www.policie.cz/clanek/vybrane-ceske-pravni-predpisy.aspx>

POLICEJNÍ AKADEMIE ČESKÉ REPUBLIKY. *Fakulta bezpečnostně právní*. [online]. © 2014 [cit. 2014-06-11]. Dostupné z:

<http://www.polac.cz/g2/view.php?rozbalmenu/6/fbp/index.html>

POLICIE ČESKÉ REPUBLIKY. *Policejní školy*. [online]. © 2014 [cit. 2014-06-11]. Dostupné z: <http://www.policie.cz/clanek/policejni-skoly-285327.aspx?q=Y2hudW09Nw%3D%3D>

POLICIE ČESKÉ REPUBLIKY. *Možnosti uplatnění v Policii České republiky*. [online]. © 2014 [cit. 2014-05-21]. Dostupné z: <http://www.policie.cz/clanek/moznosti-uplatneni-v-policii-ceske-republiky.aspx>

WIKIPEDIE. *Obecní policie*. [online]. © 2014 [cit. 2014-05-21]. Dostupné z: http://cs.wikipedia.org/wiki/Obecn%C3%AD_policie

WIKIPEDIE. *Veřejná služba (zaměstnanci veřejné správy)*. [online]. © 2016 [cit. 2016-09-06]. Dostupné z:

[https://cs.wikipedia.org/wiki/Ve%C5%99ejn%C3%A1_slu%C5%BEba_\(zam%C4%9Bstnanci_ve%C5%99ejn%C3%A9_spr%C3%A1vy\)](https://cs.wikipedia.org/wiki/Ve%C5%99ejn%C3%A1_slu%C5%BEba_(zam%C4%9Bstnanci_ve%C5%99ejn%C3%A9_spr%C3%A1vy))

ZDRAVOTNICKÁ ZÁCHRANNÁ SLUŽBA STŘEDOČESKÉHO KRAJE. *Kariéra*. [online]. © 2013 [cit. 2014-06-11]. Dostupné z: <http://www.uszssk.cz/pro-odbornou-verejnost/kariera/225-kriteria-pro-prijeti-nelekarskych-zdravotnickych-pracovniku>

ZZS HMP. *Historie*. [online]. © 2011 [cit. 2014-05-21]. Dostupné z: http://www.zzshmp.cz/?page_id=256

Právní předpisy a související dokumenty

Zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ze dne 16. 6. 1965, částka 32.

Zákon č. 133/1985 Sb., o požární ochraně, ze dne 17. 12. 1985, částka 34.

Zákon č. 239/2000 Sb., o integrovaném záchranném systému a o změně některých zákonů, ze dne 28. 6. 2000, částka 73.

Zákon č. 240/2000 Sb., o krizovém řízení a o změně některých zákonů (krizový zákon) ze dne 28. června 2000, částka 73/2000

Vyhláška č. 463/2000 Sb., o stanovení pravidel zapojování do mezinárodních záchranných operací, poskytování a přijímání humanitární pomoci a náhrad výdajů vynakládaných právními osobami a podnikajícími fyzickými osobami na ochranu obyvatelstva, ze dne 27. 11. 2000, částka 132.

Nářízení vlády č. 172/2001 Sb., k provedení zákona o požární ochraně, ze dne 18. 4. 2001, částka 65.

Vyhláška č. 328/2001 Sb., o některých podrobnostech zabezpečení integrovaného záchranného systému, ze dne 5. 9. 2001, částka 127.

Zákon č. 374/2001 Sb., o zdravotnické záchranné službě, ze dne 6.11.2011, částka 131.

Vyhláška č. 380/2002 Sb., o přípravě a provádění úkolů ochrany obyvatelstva, ze dne 9. 8. 2002, částka 133.

Zákon č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů, ve znění pozdějších předpisů, ze dne 23. 9. 2013, částka 121

Vyhláška č. 429/2003 Sb., kterou se mění vyhláška č. 328/2001 Sb., o některých podrobnostech zabezpečení integrovaného záchranného systému, ze dne 27. 11. 2003, částka 140.

Zákon č. 96/2004 Sb., o podmínkách získávání a uznávání způsobilosti k výkonu nelékařských zdravotnických povolání a k výkonu činnosti souvisejících s poskytováním zdravotní péče a o změně některých souvisejících zákonů (zákon o nelékařských zdravotnických povoláních), ze dne 4. 2. 2004, částka 30.

Vyhláška č. 321/2008 Sb., o kreditním systému pro vydání osvědčení k výkonu zdravotnického povolání bez přímého vedení nebo odborného dohledu zdravotnických pracovníků, ze dne 19. 8. 2008, částka 104.

Nářízení vlády č. 31/2010 Sb., o oborech specializačního vzdělávání a označení odbornosti zdravotnických pracovníků se specializovanou způsobilostí, ze dne 11. 1. 2010, částka 10.

Zákon č. 374/2011 Sb., o zdravotnické záchranné službě, ze dne 6. 11. 2010, částka 131

Zákon č. 234/2014 Sb., o státní službě, ze dne 1. 9. 2014, částka 99.

SEZNAM OBRÁZKŮ, GRAFŮ A TABULEK

Seznam tabulek

Tabulka 1: Počet respondentů podle jednotlivých profesí a délky praxe v procentuálním vyjádření (N=600).	89
Tabulka 2: Počet respondentů v jednotlivých věkových skupinách v procentuálním vyjádření (N=185)	97
Tabulka 3: Procentuální vyjádření názoru respondentů o vytíženosti jednotlivých složek (N=785).....	102
Tabulka 4: Procentuální vyjádření názoru respondentů o vzájemné výuce mezi složkami (N=785).....	103
Tabulka 5: Procentuální vyjádření názoru respondentů o tom, zda má celoživotní vzdělávání vliv na kvalitu odváděné práce (N=785)	103
Tabulka 6: Procentuální vyjádření názoru respondentů o minimálním vzdělání potřebném pro výkon jednotlivých profesí (N=875)	104
Tabulka 7: Procentuální vyjádření názoru respondentů o vývoji kvality poskytovaných služeb (N=875)	105
Tabulka 8: Průměrné hodnocení (školní známkování) jednotlivých složek v různých kategoriích (N=5.125).....	106

Seznam obrázků

Obrázek 1: Obecný analyticko – syntetický model	109
Obrázek 2: Systém vzdělávání pracovníků IZS.....	111
Obrázek 3: Unifikace tematické náplně vzdělávání IZS	112
Obrázek 4: Proces tvorby sjednocujícího vzdělávacího kurzu	113

SEZNAM PŘÍLOH

PŘÍLOHA A - Klasifikace zaměstnání – pracovní zařazení hasič

PŘÍLOHA B - Klasifikace zaměstnání – pracovní zařazení u záchranné služby

PŘÍLOHA C - Klasifikace zaměstnání – pracovní zařazení policista

PŘÍLOHA D – Dotazník pro Hasičský záchranný sbor

PŘÍLOHA E – Dotazník pro zdravotnickou záchrannou službu

PŘÍLOHA F – Dotazník pro Policii ČR

PŘÍLOHA G – Dotazník pro veřejnost

PŘÍLOHA A - KLASIFIKACE ZAMĚSTNÁNÍ – PRACOVNÍ ZAŘAZENÍ HASIČŮ

Kód	Název pracovní pozice
51616	hasič automobilových nehod
51618	hasič dobrovolných sborů
51614	hasič lesních požárů
51616	hasič leteckých nehod
51612	hasič podnikového sboru
51617	hasič preventiva
83267	hasič řidič hasicího vozu
51616	hasič specialista záchranář
51611	hasič strojník
31515	hasič technik specialista na zjišťování příčin požáru
31516	hasič technik specialista pro prevenci požáru
51613	hasič v dolech
51613	hasič v dolech strojník
31511	hasič velitel
11289	hasič velitel (velký útvar)
51612	hasič výrobní dispečer

Zdroj : ČSÚ, Klasifikace zaměstnání, Abecední seznam, 2014

PŘÍLOHA B - KLASIFIKACE ZAMĚSTNÁNÍ – PRACOVNÍ ZAŘAZENÍ U ZÁCHRANNÉ SLUŽBY

Kód	Název pracovní pozice
32291	zdravotnický záchranář (SZP)
32291	zdravotnický záchranář specialista pro neodkladnou léčbu
32291	zdravotnický záchranář specialista pro záchranu v extrémních situacích
51326	zdravotník sanitář
22216	lékař se specializací v oboru neodkladná léčba
83221	řidič vozidla rychlé lékařské pomoci (NZP)
83222	řidič vozidla rychlé záchranné pomoci (NZP)
22216	lékař se specializací v oboru záchranná služba
32319	zdravotní sestra záchranné služby

Zdroj : ČSÚ, Klasifikace zaměstnání, Abecední seznam, 2014

**PŘÍLOHA C - KLASIFIKACE ZAMĚSTNÁNÍ – PRACOVNÍ ZAŘAZENÍ
POLICISTA**

Kód	Název pracovní pozice
51622	policejní inspektor
34511	policejní inspektor odborný
11281	policejní prezident
11282	policejní rada (vrchní)
24452	policejní í rada psycholog
34518	policejní referent
34518	policejní úředník
51622	policista
51622	policista cizinecké policie
51622	policista dopravní policie
51622	policista pohraniční policie
51622	policista pořádkové policie
51624	policista služby rychlého nasazení
51622	policista železniční policie
51625	strážník městské policie
51625	strážník místní policie
51625	strážník obecní policie
11285	vedoucí odboru na městském ředitelství policie
11285	vedoucí odboru na okresním ředitelství policie

11285	vedoucí oddělení, skupiny na městském ředitelství policie
11285	vedoucí oddělení, skupiny na okresním ředitelství policie
11285	velitel služby na městském ředitelství policie
11285	velitel služby na okresním ředitelství policie

Zdroj : ČSÚ, Klasifikace zaměstnání, Abecední seznam, 2014

PŘÍLOHA D – DOTAZNÍK PRO HASIČSKÝ ZÁCHRANNÝ SBOR

Dobrý den,

jmenuji se Robert Kameník a jsem studentem Univerzity Karlovy v Praze, fakultě FTVS, kde jsem zapsán v doktorandském studiu. Tématem mé rigorózní práce je Integrovaný záchranný systém (dále IZS) a vzdělávání jednotlivých složek. Tímto dotazníkem se Vás chci zeptat, jak vnímáte jednotlivé složky Integrovaného záchranného systému, jaké s nimi máte zkušenosti či jak je hodnotíte.

Tento dotazník se vztahuje výlučně k tématu mé rigorózní práce, výsledky budou do této práce statisticky zpracovány a vyhodnoceny. Dotazník je anonymní.

Předem Vám děkuji za Váš čas a zájem vyplnit tento dotazník a mne tak pomoci.

Jak dlouho pracujete ve své profesi?

- a) Do 2 let
- b) 2 - 5 let
- c) 5 - 10 let
- d) Nad 10 let

1) Jaké je, podle Vašeho názoru, nutné minimální vzdělání pro výkon jednotlivých profesí? Prosím, zakroužkujte.

Policista	Základní vzdělání	Střední odborné učiliště	Střední s maturitou	Vyšší odborné vzdělání	Vysokoškolské vzdělání
Řidič záchranné služby	Základní vzdělání	Střední odborné učiliště	Střední s maturitou	Vyšší odborné vzdělání	Vysokoškolské vzdělání
Zdravotnický záchranář	Základní vzdělání	Střední odborné učiliště	Střední s maturitou	Vyšší odborné vzdělání	Vysokoškolské vzdělání
Lékař záchranné služby	Základní vzdělání	Střední odborné učiliště	Střední s maturitou	Vyšší odborné vzdělání	Vysokoškolské vzdělání

2) Byl jste někdy na školení, semináři nebo konferenci některé ze složek? V případě kladné odpovědi vyberte složku, jinak ponechte prázdné.

- a) Policie ČR
- b) Zdravotnická záchranná služba

3) Domníváte se, že by se jednotlivé složky měly učit navzájem o své profesi a jejich specifikách?

- a) Ano
- b) Ne

- c) Nevím
- 4) Domníváte se, že má celoživotní vzdělávání vliv na kvalitu odvedené práce?
- a) Ano
 - b) Ne
 - c) Nevím
- 5) Kolik školení ročně absolvujete povinně?
- a) Žádné
 - b) 1-2
 - c) 3-5
 - d) Více než 5
- 6) Jste se školeními, které Vám zařídil zaměstnavatel, spokojen?
- a) Ano
 - b) Ne
- 7) Jsou tato povinná školení považována za pracovní dobu?
- a) Ano
 - b) Ne
- 8) Kolik školení ročně absolvujete dobrovolně?
- a) Žádné
 - b) 1-2
 - c) 2-5
 - d) Více než 5
- 9) Jste se školeními, které jste si zařídili sami, spokojen?
- a) Ano
 - b) Ne
- 10) Jsou tato dobrovolná školení považována za pracovní dobu?
- a) Ano
 - b) Ne
- 11) Máte možnost výběru mezi povinným a dobrovolným vzděláváním?
- a) Ano
 - b) Ne
- 12) Máte možnost v rámci své práce požádat zaměstnavatele o stáž nebo kurz/školení v oblasti, ve které si nejste jist?
- a) Ano
 - b) Ne
 - c) Nevím
- 13) Máte možnost požádat o kurz/seminář/školení, které se přímo netýká Vaší profese, nicméně Vás může profesně podpořit (jedná se například o výuku cizího jazyka, psychologické problematiky apod.)
- a) Ano

- b) Ne
c) Nevím
- 14) Domníváte se, že jste, dle Vašeho názoru, dostatečně finančně ohodnocen?
a) Ano
b) Ne
c) Nevím
- 15) Domníváte se, že jste oproti druhým složkám IZS na tom finančně:
a) Lépe
b) Hůře
c) Stejně
d) Nevím
- 16) Která složka je podle Vašeho názoru nejvíce vytížená?
a) Hasičský záchranný sbor
b) Zdravotnická záchranná služba
c) Policie České republiky

- 17) Domníváte se, že se zlepšuje kvalita poskytovaných služeb?

Hasičský záchranný sbor	Plně souhlasím	Ani souhlasím, ani nesouhlasím	Nesouhlasím
Zdravotnická záchranná služba	Plně souhlasím	Ani souhlasím, ani nesouhlasím	Nesouhlasím
Policie České republiky	Plně souhlasím	Ani souhlasím, ani nesouhlasím	Nesouhlasím

- 18) Ohodnoťte jako ve škole počínání jednotlivých složek (dle Vašeho názoru):

Policie České republiky

Vzdělání	1	2	3	4	5
Přístup	1	2	3	4	5
Komunikace	1	2	3	4	5
Snaha pomoci	1	2	3	4	5
Odbornost	1	2	3	4	5

Zdravotnická záchranná služba

Vzdělání	1	2	3	4	5
Přístup	1	2	3	4	5
Komunikace	1	2	3	4	5
Snaha pomoci	1	2	3	4	5
Odbornost	1	2	3	4	5

- 19) Využíváte v rámci dalšího sebevzdělávání studia na vyšší odborné nebo vysoké škole?
a) Ano
b) Ne (v případě negativní odpovědi Vám děkuji za vyplnění dotazníku a Váš čas)

20) Ve které době studujete na vyšší odborné nebo vysoké škole?

- a) V pracovní době
- b) V době dovolené
- c) V období volna (např. mezi jednotlivými směnami)

21) Z jakého důvodu studujete na vyšší odborné nebo vysoké škole?

- a) Pro možnost kariérního postupu
- b) Z důvodu udržení si zaměstnání
- c) Pro vlastní sebeuspokojení
- d) Z jiného důvodu: prosím vypište:

.....
.....

22) Studujete na vyšší odborné nebo vysoké škole stejný obor, ve kterém pracujete?

- a) Ano
- b) Ne

23) Máte při studiu podporu své rodiny?

- a) Ano
- b) Ne

24) Studium na vyšší odborné nebo vysoké škole:

- a) Si hradíte sami
- b) Částečně Vám přispívá zaměstnavatel
- c) Zaměstnavatel hradí mé studium

Děkuji Vám za Váš čas a snahu pomoci.

Robert Kameník

PŘÍLOHA E – DOTAZNÍK PRO ZDRAVOTNICKOU ZÁCHRANNOU SLUŽBU

Dobrý den,

jmenuji se Robert Kameník a jsem studentem Univerzity Karlovy v Praze, fakultě FTVS, kde jsem zapsán v doktorandském studiu. Tématem mé rigorózní práce je Integrovaný záchranný systém (dále IZS) a vzdělávání jednotlivých složek. Tímto dotazníkem se Vás chci zeptat, jak vnímáte jednotlivé složky Integrovaného záchranného systému, jaké s nimi máte zkušenosti či jak je hodnotíte.

Tento dotazník se vztahuje výlučně k tématu mé rigorózní práce, výsledky budou do této práce statisticky zpracovány a vyhodnoceny. Dotazník je anonymní.

Předem Vám děkuji za Váš čas a zájem vyplnit tento dotazník a mne tak pomoci.

Jak dlouho pracujete ve své profesi?

- a) Do 2 let
- b) 2 - 5 let
- c) 5 - 10 let
- d) Nad 10 let

1) Jaké je, podle Vašeho názoru, nutné minimální vzdělání pro výkon jednotlivých profesí? Prosím, zakroužkujte.

Hasič	Základní vzdělání	Střední odborné učiliště	Střední s maturitou	Vyšší odborné vzdělání	Vysokoškolské vzdělání
Policista	Základní vzdělání	Střední odborné učiliště	Střední s maturitou	Vyšší odborné vzdělání	Vysokoškolské vzdělání

2) Byl jste někdy na školení, semináři nebo konferenci některé ze složek? V případě kladné odpovědi vyberte složku, jinak ponechte prázdné.

- a) Hasičský záchranný sbor
- b) Policie ČR

3) Domníváte se, že by se jednotlivé složky měly učit navzájem o své profesi a jejich specifikách?

- a) Ano
- b) Ne
- c) Nevím

4) Domníváte se, že má celoživotní vzdělávání vliv na kvalitu odvedené práce?

- a) Ano
- b) Ne

- c) Nevím
- 5) Kolik školení ročně absolvujete povinně?
- a) Žádné
 - b) 1-2
 - c) 2-5
 - d) Více než 5
- 6) Jste se školeními, které Vám zařídil zaměstnavatel, spokojen?
- a) Ano
 - b) Ne
- 7) Jsou tato povinná školení považována za pracovní dobu?
- a) Ano
 - b) Ne
- 8) Kolik školení ročně absolvujete dobrovolně?
- a) Žádné
 - b) 1-2
 - c) 2-5
 - d) Více než 5
- 9) Jste se školeními, které jste si zařídili sami, spokojen?
- a) Ano
 - b) Ne
- 10) Jsou tato dobrovolná školení považována za pracovní dobu?
- a) Ano
 - b) Ne
- 11) Máte možnost výběru mezi povinným a dobrovolným vzděláváním?
- a) Ano
 - b) Ne
- 12) Máte možnost v rámci své práce požádat zaměstnavatele o stáž nebo kurz/školení v oblasti, ve které si nejste jist?
- a) Ano
 - b) Ne
 - c) Nevím
- 13) Máte možnost požádat o kurz/seminář/školení, které se přímo netýká Vaší profese, nicméně Vás může profesně podpořit (jedná se například o výuku cizího jazyka, psychologické problematiky apod.)
- a) Ano
 - b) Ne
 - c) Nevím
- 14) Domníváte se, že jste, dle Vašeho názoru, dostatečně finančně ohodnocen?
- a) Ano

- b) Ne
c) Nevím
- 15) Domníváte se, že jste oproti druhým složkám IZS na tom finančně:
a) Lépe
b) Hůře
c) Stejně
d) Nevím
- 16) Která složka je podle Vašeho názoru nejvíce vytížená?
a) Hasičský záchranný sbor
b) Zdravotnická záchranná služba
c) Policie České republiky

- 17) Domníváte se, že se zlepšuje kvalita poskytovaných služeb?

Hasičský záchranný sbor	Plně souhlasím	Ani souhlasím, ani nesouhlasím	Nesouhlasím
Zdravotnická záchranná služba	Plně souhlasím	Ani souhlasím, ani nesouhlasím	Nesouhlasím
Policie České republiky	Plně souhlasím	Ani souhlasím, ani nesouhlasím	Nesouhlasím

- 18) Ohodnoťte jako ve škole počínání jednotlivých složek (dle Vašeho názoru):

Hasičský záchranný sbor

Vzdělání	1	2	3	4	5
Přístup	1	2	3	4	5
Komunikace	1	2	3	4	5
Snaha pomoci	1	2	3	4	5
Odbornost	1	2	3	4	5

Policie České republiky

Vzdělání	1	2	3	4	5
Přístup	1	2	3	4	5
Komunikace	1	2	3	4	5
Snaha pomoci	1	2	3	4	5
Odbornost	1	2	3	4	5

- 19) Využíváte v rámci dalšího sebevzdělávání studia na vyšší odborné nebo vysoké škole?
a) Ano
b) Ne (v případě negativní odpovědi Vám děkuji za vyplnění dotazníku a Váš čas)
- 20) Ve které době studujete na vyšší odborné nebo vysoké škole?
a) V pracovní době
b) V době dovolené

c) V období volna (např. mezi jednotlivými směňami)

21) Z jakého důvodu studujete na vyšší odborné nebo vysoké škole?

- a) Pro možnost kariérního postupu
- b) Z důvodu udržení si zaměstnání
- c) Pro vlastní sebeuspokojení
- d) Z jiného důvodu: prosím vypište:

.....
.....

22) Studujete na vyšší odborné nebo vysoké škole stejný obor, ve kterém pracujete?

- a) Ano
- b) Ne

23) Máte při studiu podporu své rodiny?

- a) Ano
- b) Ne

24) Studium na vyšší odborné nebo vysoké škole:

- a) Si hradíte sami
- b) Částečně Vám přispívá zaměstnavatel
- c) Zaměstnavatel hradí mé studium

Děkuji Vám za Váš čas a snahu pomoci.

Robert Kameník

PŘÍLOHA F – DOTAZNÍK PRO POLICII ČESKÉ REPUBLIKY

Dobrý den,

jmenuji se Robert Kameník a jsem studentem Univerzity Karlovy v Praze, fakultě FTVS, kde jsem zapsán v doktorandském studiu. Tématem mé rigorózní práce je Integrovaný záchranný systém (dále IZS) a vzdělávání jednotlivých složek. Tímto dotazníkem se Vás chci zeptat, jak vnímáte jednotlivé složky Integrovaného záchranného systému, jaké s nimi máte zkušenosti či jak je hodnotíte.

Tento dotazník se vztahuje výlučně k tématu mé rigorózní práce, výsledky budou do této práce statisticky zpracovány a vyhodnoceny. Dotazník je anonymní.

Předem Vám děkuji za Váš čas a zájem vyplnit tento dotazník a mne tak pomoci.

Jak dlouho pracujete ve své profesi?

- a) Do 2 let
- b) 2 - 5 let
- c) 5 - 10 let
- d) Nad 10 let

1) Jaké je, podle Vašeho názoru, nutné minimální vzdělání pro výkon jednotlivých profesí? Prosím, zakroužkujte.

Hasič	Základní vzdělání	Střední odborné učiliště	Střední s maturitou	Vyšší odborné vzdělání	Vysokoškolské vzdělání
Řidič záchranné služby	Základní vzdělání	Střední odborné učiliště	Střední s maturitou	Vyšší odborné vzdělání	Vysokoškolské vzdělání
Zdravotnický záchranář	Základní vzdělání	Střední odborné učiliště	Střední s maturitou	Vyšší odborné vzdělání	Vysokoškolské vzdělání
Lékař záchranné služby	Základní vzdělání	Střední odborné učiliště	Střední s maturitou	Vyšší odborné vzdělání	Vysokoškolské vzdělání

2) Byl jste někdy na školení, semináři nebo konferenci některé ze složek? V případě kladné odpovědi vyberte složku, jinak ponechte prázdné.

- a) Hasičský záchranný sbor
- b) Zdravotnická záchranná služba

3) Domníváte se, že by se jednotlivé složky měly učit navzájem o své profesi a jejich specifikách?

- a) Ano

- b) Ne
 - c) Nevím
- 4) Domníváte se, že má celoživotní vzdělávání vliv na kvalitu odvedené práce?
- a) Ano
 - b) Ne
 - c) Nevím
- 5) Kolik školení ročně absolvujete povinně?
- a) Žádné
 - b) 1-2
 - c) 2-5
 - d) Více než 5
- 6) Jste se školeními, které Vám zařídil zaměstnavatel, spokojen?
- a) Ano
 - b) Ne
- 7) Jsou tato povinná školení považována za pracovní dobu?
- a) Ano
 - b) Ne
- 8) Kolik školení ročně absolvujete dobrovolně?
- a) Žádné
 - b) 1-2
 - c) 2-5
 - d) Více než 5
- 9) Jste se školeními, které jste si zařídili sami, spokojen?
- a) Ano
 - b) Ne
- 10) Jsou tato dobrovolná školení považována za pracovní dobu?
- a) Ano
 - b) Ne
- 11) Máte možnost výběru mezi povinným a dobrovolným vzděláváním?
- a) Ano
 - b) Ne
- 12) Máte možnost v rámci své práce požádat zaměstnavatele o stáž nebo kurz/školení v oblasti, ve které si nejste jist?
- a) Ano
 - b) Ne
 - c) Nevím
- 13) Máte možnost požádat o kurz/seminář/školení, které se přímo netýká Vaší profese, nicméně Vás může profesně podpořit (jedná se například o výuku cizího jazyka, psychologické problematiky apod.)

- a) Ano
- b) Ne
- c) Nevím

14) Domníváte se, že jste, dle Vašeho názoru, dostatečně finančně ohodnocen?

- a) Ano
- b) Ne
- c) Nevím

15) Domníváte se, že jste oproti druhým složkám IZS na tom finančně:

- a) Lépe
- b) Hůře
- c) Stejně
- d) Nevím

16) Která složka je podle Vašeho názoru nejvíce vytížená?

- a) Hasičský záchranný sbor
- b) Zdravotnická záchranná služba
- c) Policie České republiky

17) Domníváte se, že se zlepšuje kvalita poskytovaných služeb?

Hasičský záchranný sbor	Plně souhlasím	Ani souhlasím, ani nesouhlasím	Nesouhlasím
Zdravotnická záchranná služba	Plně souhlasím	Ani souhlasím, ani nesouhlasím	Nesouhlasím
Policie České republiky	Plně souhlasím	Ani souhlasím, ani nesouhlasím	Nesouhlasím

18) Ohodnoťte jako ve škole počínání jednotlivých složek (dle Vašeho názoru):

Hasičský záchranný sbor

Vzdělání	1	2	3	4	5
Přístup	1	2	3	4	5
Komunikace	1	2	3	4	5
Snaha pomoci	1	2	3	4	5
Odbornost	1	2	3	4	5

Zdravotnická záchranná služba

Vzdělání	1	2	3	4	5
Přístup	1	2	3	4	5
Komunikace	1	2	3	4	5
Snaha pomoci	1	2	3	4	5
Odbornost	1	2	3	4	5

- 19) Využíváte v rámci dalšího sebevzdělávání studia na vyšší odborné nebo vysoké škole?
a) Ano
b) Ne (v případě negativní odpovědi Vám děkuji za vyplnění dotazníku a Váš čas)
- 20) Ve které době studujete na vyšší odborné nebo vysoké škole?
a) V pracovní době
b) V době dovolené
c) V období volna (např. mezi jednotlivými směnami)
- 21) Z jakého důvodu studujete na vyšší odborné nebo vysoké škole?
a) Pro možnost kariérního postupu
b) Z důvodu udržení si zaměstnání
c) Pro vlastní sebeuspokojení
d) Z jiného důvodu: prosím vypište:
.....
.....
- 22) Studujete na vyšší odborné nebo vysoké škole stejný obor, ve kterém pracujete?
a) Ano
b) Ne
- 23) Máte při studiu podporu své rodiny?
a) Ano
b) Ne
- 24) Studium na vyšší odborné nebo vysoké škole:
a) Si hradíte sami
b) Částečně Vám přispívá zaměstnavatel
c) Zaměstnavatel hradí mé studium

Děkuji Vám za Váš čas a snahu pomoci.

Robert Kameník

PŘÍLOHA G – DOTAZNÍK PRO VEŘEJNOST

Dobrý den,

jmenuji se Robert Kameník a jsem studentem Karlovy v Praze, fakultě FTVS, kde jsem zapsán v doktorandském studiu. Tématem mé rigorózní práce je Integrovaný záchranný systém a vzdělávání jednotlivých složek. Tímto dotazníkem se Vás chci zeptat, jak vnímáte jednotlivé složky Integrovaného záchranného systému, jaké s nimi máte zkušenosti či jak je hodnotíte.

Tento dotazník se vztahuje výlučně k tématu mé rigorózní práce, výsledky budou do této práce statisticky zpracovány a vyhodnoceny. Dotazník je anonymní.

Předem Vám děkuji za Váš čas a zájem vyplnit tento dotazník a mne tak pomoci.

Jste: Žena
 Muž

Kolik je Vám let? 18-30 let
 31-45 let
 46-60 let
 61-75 let
 Více než 76 let

- 1) Mezi základní složky Integrovaného záchranného systému patří Hasičský záchranný sbor, Zdravotnická záchranná služba a Policie České republiky. Se kterou ze složek přicházíte do kontaktu nejčastěji?
 - a) Hasičský záchranný sbor
 - b) Zdravotnická záchranná služba
 - c) Policie České republiky
- 2) Která složka je podle Vašeho názoru nejvíce vytížená?
 - a) Hasičský záchranný sbor
 - b) Zdravotnická záchranná služba
 - c) Policie České republiky
- 3) Která složka má největší zodpovědnost?
 - a) Hasičský záchranný sbor
 - b) Zdravotnická záchranná služba
 - c) Policie České republiky
- 4) Kterou práci z nabízených složek vnímáte jako nejvíce nebezpečnou?
 - a) Hasičský záchranný sbor
 - b) Zdravotnická záchranná služba
 - c) Policie České republiky
- 5) Která ze složek by měla být nejvíce finančně ohodnocena?

- a) Hasičský záchranný sbor
 - b) Zdravotnická záchranná služba
 - c) Policie České republiky
- 6) A kterou z profesí vnímáte jako nejprestižnější?
- a) Hasičský záchranný sbor
 - b) Zdravotnická záchranná služba
 - c) Policie České republiky
- 7) Jaké je nutné minimální vzdělání pro výkon jednotlivých profesí? Prosím, zakroužkujte.

Hasič	Základní vzdělání	Střední odborné učiliště	Střední s maturitou	Vyšší odborné vzdělání	Vysokoškolské vzdělání
Zaměstnanec ZZS	Základní vzdělání	Střední odborné učiliště	Střední s maturitou	Vyšší odborné vzdělání	Vysokoškolské vzdělání
Policista	Základní vzdělání	Střední odborné učiliště	Střední s maturitou	Vyšší odborné vzdělání	Vysokoškolské vzdělání

- 8) Domníváte se, že je potřeba dalšího vzdělávání v každé ze složek?
- a) Ano
 - b) Ne
 - c) Nevím
- 9) Domníváte se, že má celoživotní vzdělávání vliv na kvalitu odvedené práce?
- a) Ano
 - b) Ne
 - c) Nevím
- 10) Byli jste někdy na školení, semináři nebo propagační akci některé ze složek?
V případě kladné odpovědi vyberte složku, jinak ponechte prázdné.
- a) Hasičský záchranný sbor
 - b) Zdravotnická záchranná služba
 - c) Policie České republiky
- 11) Domníváte se, že by se jednotlivé složky měly učit navzájem o své profesi a jejich specifikách?
- a) Ano
 - b) Ne
 - c) Nevím
- 12) Mělo by být vzdělávání jednotlivých složek
- a) Povinné
 - b) Dobrovolné
 - c) Žádné

13) Domníváte se, že se vyvíjí kvalita poskytovaných služeb?

Hasičský záchranný sbor	Plně souhlasím	Ani souhlasím, ani nesouhlasím	Nesouhlasím
Zdravotnická záchranná služba	Plně souhlasím	Ani souhlasím, ani nesouhlasím	Nesouhlasím
Policie České republiky	Plně souhlasím	Ani souhlasím, ani nesouhlasím	Nesouhlasím

14) Ohodnoťte jako ve škole počínání jednotlivých složek (dle Vašeho názoru):

Hasičský záchranný sbor

Vzdělání	1	2	3	4	5
Přístup	1	2	3	4	5
Komunikace	1	2	3	4	5
Snaha pomoci	1	2	3	4	5
Odbornost	1	2	3	4	5

Zdravotnická záchranná služba

Vzdělání	1	2	3	4	5
Přístup	1	2	3	4	5
Komunikace	1	2	3	4	5
Snaha pomoci	1	2	3	4	5
Odbornost	1	2	3	4	5

Policie České republiky

Vzdělání	1	2	3	4	5
Přístup	1	2	3	4	5
Komunikace	1	2	3	4	5
Snaha pomoci	1	2	3	4	5
Odbornost	1	2	3	4	5

Pokud máte jakékoliv připomínky nebo doplňující informace, prosím, vypište je do následujícího prostoru:

Děkuji Vám za Váš čas a snahu pomoci.

Robert Kameník

