

**Univerzita Palackého v Olomouci**  
**Filozofická fakulta**  
Katedra sociologie a andragogiky

**PROFESNÍ PŘÍPRAVA  
STRÁŽNÍKŮ OBECNÍ (MĚSTSKÉ) POLICIE  
V OBLASTI PREVENCE KRIMINALITY**

**PROFESSIONAL PREPARATION MUNICIPAL OFFICERS POLICE  
IN CRIME PREVENTION**

Magisterská diplomová práce

**Bc. Michal Poláček**

Vedoucí magisterské diplomové práce: PhDr. Miroslava Dvořáková, Ph.D.

Olomouc 2013

Prohlašuji, že jsem tuto práci vypracoval samostatně a uvedl v ní veškerou literaturu a ostatní zdroje, které jsem použil.

V Olomouci dne 28. března 2013

.....

## OBSAH:

Úvod .....	4
<b>1. Celoživotní a všeživotní učení .....</b>	<b>5</b>
1.1    Vzdělávání dospělých.....	9
1.2    Další profesní vzdělávání .....	11
1.3    Koncepce dalšího profesního vzdělávání dospělých.....	12
1.4    Formy, metody a prostředky vzdělávání dospělých .....	13
<b>2. Systém dalšího profesního vzdělávání .....</b>	<b>17</b>
2.1    Kvalifikační vzdělávání .....	18
2.1.1    Orientace pracovníka.....	18
2.1.2    Doškolování.....	19
2.1.3    Rozšiřování kvalifikace .....	20
2.2    Rekvalifikační vzdělávání .....	20
2.2.1    Profesní rehabilitace.....	21
2.3    Normativní vzdělávání .....	21
<b>3. Cyklus systematického dalšího profesního vzdělávání.....</b>	<b>22</b>
3.1    Analýza a identifikace vzdělávacích potřeb.....	23
3.2    Plánování (designování) vzdělávání .....	24
3.3    Realizace vzdělávání.....	25
3.4    Vyhodnocení (evaluace) vzdělávání .....	26
<b>4. Obecní (městská) policie.....</b>	<b>28</b>
4.1    Právní postavení.....	28
4.2    Úkoly, povinnosti a oprávnění .....	29
4.3    Organizační struktura .....	31
4.4    Kvalifikační požadavky strážníka .....	32
<b>5. Prevence kriminality .....</b>	<b>33</b>
5.1    Postavení v trestní politice .....	34
5.2    Typologie a charakter .....	36
5.3    Prevence kriminality v činnosti policie.....	38
<b>6. Analýza systému vzdělávání strážníků obecní (městské) policie na území     Olomouckého kraje .....</b>	<b>41</b>
6.1    Systém vzdělávání strážníků .....	44
6.1.1    Orientace pracovníka v rámci kvalifikačního vzdělávání strážníků .....	44
6.1.2    Doškolování v rámci kvalifikačního vzdělávání strážníků .....	45
6.1.3    Rozšiřování kvalifikace v rámci kvalifikačního vzdělávání strážníků.....	47
6.1.4    Normativní vzdělávání strážníků.....	47
6.1.5    Rekvalifikační vzdělávání strážníků .....	50
6.2    Cyklus vzdělávání strážníků .....	50
6.3    Formy a metody vzdělávání strážníků .....	52
6.3.1    Finanční prostředky pro vzdělávání strážníků.....	55
<b>7. Navržení systému vzdělávání strážníků obecní (městské) policie v oblasti     prevence kriminality .....</b>	<b>58</b>
<b>Závěr.....</b>	<b>62</b>
<b>Seznam použitých zdrojů.....</b>	<b>64</b>
<b>Ostatní zdroje.....</b>	<b>66</b>
<b>Seznam příloh.....</b>	<b>67</b>

## Úvod

Nejoblíbenějšími a mezi lidmi nejčastěji vyslovovanými vtipy jsou ty, které jsou tematicky zaměřeny na policii nebo strážníky. Tyto humorné příběhy jsou mnohdy prokládány také špatnými osobními zkušenostmi mnoha osob, které hovoří o své nespokojenosti vůči práci policie. Nastane-li ovšem taková situace, ve které hrozí nějaké nebezpečí, voláme, bez ohledu na tato negativa, o pomoc policii. V okamžiku, kdy jsme blíže konfrontováni s prací policie, dochází k uvědomění toho, jak je tato činnost policie, po právní, psychické i fyzické stránce, náročná. V této spojitosti je na místě se ptát, zda a jak jsou strážníci obecní (městské) policie pro tuto činnost profesně vzděláváni.

V kontextu poznatků andragogické vědní disciplíny se z výše uvedených důvodů, v této magisterské diplomové práci, zaměřuji na vzájemné porovnání teoretických východisek vzdělávání dospělých s uskutečňovanou profesní přípravou strážníků obecní (městské) policie. S ohledem na aktuálně prováděné transformační změny, které usilují o zavedení policejní práce zaměřené na preventivní činnost a službu veřejnosti, se v této práci věnuji vzdělávání s důrazem na oblast prevence kriminality.

Do jaké míry jsou vtipy o policii opodstatněné nebo v jakém rozsahu se strážníci profesně vzdělávají a připravují k činnosti předcházející následkům kriminality, odpovídá provedená analýza systému vzdělávání strážníků obecní (městské) policie se sídlem na území Olomouckého kraje.

Někteří mohou namítat, proč byla pro analýzu zvolena právě metoda kvalitativního výzkumu. Osobně se domnívám, že je pro odpovídající navržení systému vzdělávání, jež akceptuje teoretické poznatky vzdělávání dospělých, nutné pochopit celistvě zázemí a problematiku policie, vzájemné souvislosti, porozumět chování a hodnotám velitelů (ředitelů) strážníků obecní (městské) policie.

## 1. Celoživotní a všeživotní učení

Profesní vzdělávání dospělých je ústředním tématem této magisterské diplomové práce, proto věnuji úvodní kapitoly této práce konceptu celoživotního učení, jehož je profesní vzdělávání součástí a v rámci kterého se uskutečňuje.

Množství a rychlost změn, které přináší současná společnost, nás stále častěji staví před otázku, zda jsme schopni se uplatnit, se znalostmi, které jsme získali v rámci počátečního vzdělávání, na trhu práce. Přiblížíme-li si aktuální systém vzdělávání, politiku zaměstnanosti i odborné analýzy a rozborů, zjistíme, že se celoživotní učení, dříve popisované spíše jako celoživotní vzdělávání,<sup>1</sup> pozvolna stává zcela nezbytnou součástí přirozeného uplatňování se v daném prostředí. Z legislativních úprav, koncepčních dokumentů, vědeckého zkoumání a zdůrazňování potřeb celoživotního učení vyplývá, že se tento „nezbytný proces vedoucí k aktivní zaměstnanosti a uplatnění se jedince na trhu práce“<sup>2</sup>, stává v politické, ekonomické i sociální sféře jednou z klíčových forem dalšího rozvoje.

Na pojetí celoživotního učení lze nahlížet z mnoha úhlů, o čemž vypovídá i následující přehled termínů a definic, které jsou ovlivněny přístupem autora či důvodem svého vzniku. Společně s M. Benešem lze konstatovat, že myšlenka celoživotního vzdělávání a učení není vůbec nová, nicméně až v dnešní době je zařazována do koncepčních materiálů vzdělávací politiky na národní i nadnárodní úrovni.<sup>3</sup>

Pojem **všeživotní učení**, který je součástí názvu této kapitoly a vychází z Memoranda o celoživotním učení, svým charakterem („lifewide learning“) rozšiřuje učení bez ohledu na etapu života, místo, čas nebo formu.<sup>4</sup> Jinými slovy je tímto pojmem zdůrazňován význam učení kdykoli a za jakýchkoli podmínek během celého období života jedince.

Považuji za důležité, ještě před dalším podrobným popisem celoživotního učení, rozlišit pojem vzdělávání a pojem učení. Zatímco **vzdělávání**, které je charakterizováno jako „proces, v němž si prostřednictvím vyučování jedinec osvojuje soustavu poznatků a činností“<sup>5</sup> díky aktivnímu přístupu lektora<sup>6</sup>, je **učení**

---

<sup>1</sup> Srov. BOČKOVÁ, V. *Vzdělávání – průvodní jev života*. 1. vyd. Olomouc: Univerzita Palackého v Olomouci, 2002, s. 25.

<sup>2</sup> VETEŠKA, J., TURECKIOVÁ, M. *Kompetence ve vzdělávání*. 1. vyd. Praha: Grada Publishing, a.s., 2008, s. 13.

<sup>3</sup> Srov. BENEŠ, M. *Andragogika*. 1. vyd. Praha: Grada Publishing, a.s., 2008, s. 28.

<sup>4</sup> Srov. VETEŠKA, J., TURECKIOVÁ, M. *Kompetence ve vzdělávání*. 1. vyd. Praha: Grada Publishing, a.s., 2008, s. 17.

<sup>5</sup> VETEŠKA, J., TURECKIOVÁ, M. *Kompetence ve vzdělávání*. 1. vyd. Praha: Grada Publishing, a.s., 2008, s. 19.

zaměřeno na naučení se něčeho svým aktivním a cílevědomým osvojováním poznatků.<sup>7</sup> Rozdíl mezi těmito dvěma pojmy tudíž spočívá z reaktivního nebo proaktivního přístupu učícího se jedince vůči učení.

V pojetí celoživotního učení se ovšem můžeme setkat také s koncepcemi nazvanými učící se organizace (learning organisation) a učící se jedinec (individual learning) a jeho potřeby. „**Učící se organizace** je taková, ve které se lidé mohou učit a kde na všech úrovních, individuálně i kolektivně, zvyšují svou schopnost dosahovat výsledků.“<sup>8</sup> Podle P. Sengeho jsou pro vytvoření učící se organizace potřebné tyto charakteristiky: „osobní mistrovství; vnitřní modely vnímání světa; vytvářené sdílené vize; týmové učení; systémové myšlení.“<sup>9</sup> Ústředním tématem uvedených disciplín je „neustálé zlepšování toho, co děláme. Zavádění učící se organizace je nástrojem nejen učení, ale i organizačních změn a rozvoje organizace. Má-li být dosaženo změn na organizační úrovni, musí se učení odehrávat na individuální úrovni.“<sup>10</sup> **Učící se jedinec a jeho potřeby** jsou tudíž centrálním předpokladem konceptu celoživotního učení, ve kterém je „požadováno, aby byl každý vybaven odpovídajícími dovednostmi a zároveň, aby byl autonomním jedincem, který je schopen převzít odpovědnost za vlastní vzdělávací dráhu.“<sup>11</sup>

Pojem **celoživotní učení** není pojmem neznámým. Podle rozhodnutí Evropského parlamentu a Rady EU, kterým se zavádí akční program v oblasti celoživotního učení, je celoživotní učení definováno jako „veškeré všeobecné vzdělávání, odborné vzdělávání a odborná příprava, neformální vzdělávání a informální učení v průběhu života, jejichž výsledkem je zdokonalení znalostí, dovedností a schopností v osobní, občanské, sociální nebo se zaměstnáním související perspektivě“.<sup>12</sup> Česká republika, v kontextu celoživotního vzdělávání, ve své Strategii celoživotního učení ČR (dále jen „Strategie“) navazuje na myšlenky J. A. Komenského týkající se „vzdělávání uskutečňovaného v etapách pokrývajících

---

<sup>6</sup> Srov. PALÁN, Z. *Lidské zdroje. Výkladový slovník*. 1.vyd. Praha: Academia, 2002, s. 237.

<sup>7</sup> Srov. KOLEKTIV AUTORŮ. *Výchova a vzdelavanie dospelých – Andragogika*. 1.vyd. Bratislava: Slovenské pedagogické nakladateľstvo, 2000, s. 469.

<sup>8</sup> FOLWARCZNÁ, I. *Rozvoj a vzdělávání manažerů*. 1.vyd. Praha: Grada Publishing, a.s., 2010, s. 147.

<sup>9</sup> SENGE, P. *The Fifth discipline – The Art and Practice of the Learning Organisation*. 1.vyd. London: Century Business, 1990, s. 23.

<sup>10</sup> FOLWARCZNÁ, I. *Rozvoj a vzdělávání manažerů*. 1.vyd. Praha: Grada Publishing, a.s., 2010, s. 148.

<sup>11</sup> VETEŠKA, J., TURECKIOVÁ, M. *Kompetence ve vzdělávání*. 1. vyd. Praha: Grada Publishing, a.s., 2008, s. 16.

<sup>12</sup> Srov. Úřední věstník Evropské unie. *Rozhodnutí Evropského parlamentu a Rady EU č. 1720/2006/ES ze dne 15. 11. 2006* [online] EU, EU 24.11.2006 [9.3.2013]. Dostupný z WWW: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2006:327:0045:0068:cs:PDF>

celý lidský život“.<sup>13</sup> Podle uvedené Strategie je celoživotní učení považováno za nepřetržitý proces, ve kterém jde o připravenost člověka učit se a příležitost vzdělávat se v různých stádiích svého života. Souhrnně je celoživotní učení, podle této Strategie, členěno do dvou základních etap – počáteční a další vzdělávání.<sup>14</sup> V totožném členění se nachází také školská vzdělávací soustava, podle které je vzdělávání v ČR rozděleno na primární, sekundární, vyšší sekundární a terciární stupeň vzdělávání.<sup>15</sup>

#### **Počáteční vzdělávání zahrnuje:<sup>16</sup>**

- Základní vzdělávání (primární a sekundární stupeň), které má všeobecný charakter a kryje se zpravidla s dobou, ve které je plněna povinná školní docházka;
- Střední vzdělávání (vyšší sekundární stupeň), které má všeobecný nebo i odborný charakter a je ukončeno maturitní zkouškou, výučním listem nebo závěrečnou zkouškou. V České republice jsou součástí středního vzdělání také tzv. nástavbová studia pro absolventy středního vzdělání s výučním listem, která jsou ukončena maturitní zkouškou;
- Terciární vzdělávání, zahrnuje široký sektor vzdělávací nabídky, která zpravidla následuje až po vykonání maturitní zkoušky. Terciární vzdělávání poskytuje nejen specializované vzdělání odborné nebo umělecké, ale také poskytuje vzdělávání vysokoškolské, které je uskutečňované vysokými školami, dále vyšší odborné vzdělávání uskutečňované vyššími odbornými školami a částečně i vyšší odborné vzdělávání uskutečňované v konzervatořích.

„**Další vzdělávání** probíhá po dosažení určitého stupně vzdělání, resp. po prvním vstupu vzdělávaného na trh práce. Další vzdělávání může být zaměřeno na různorodé spektrum vědomostí, dovedností a kompetencí důležitých pro uplatnění v pracovním, občanském i osobním životě.“<sup>17</sup> Podrobněji je další vzdělávání

---

<sup>13</sup> Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy. *Strategie celoživotního učení ČR*. Praha: Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy, 2007, s. 10.

<sup>14</sup> Srov. Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy. *Strategie celoživotního učení ČR*. Praha: Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy, 2007, s. 8-10.

<sup>15</sup> Srov. Webové stránky MŠMT ČR [online] MŠMT ČR, datum neuváděno [23.12.2012]. Dostupný z WWW: <http://www.msmt.cz/vzdelavani/vzdelavaci-soustava?highlightWords=vzd%C4%9BI%C3%A1vac%C3%AD+soustava>

<sup>16</sup> Srov. Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy. *Strategie celoživotního učení ČR*. Praha: Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy, 2007, s. 8-9.

<sup>17</sup> Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy. *Strategie celoživotního učení ČR*. Praha: Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy, 2007, s. 9.

rozvedeno v následující kapitole (1.1 Vzdělávání dospělých), ke které se svým charakterem úzce váže.

Celoživotní učení, mimo definované členění do počátečního a dalšího vzdělávání, také zahrnuje:<sup>18</sup>

- Formální vzdělávání, které je realizováno ve vzdělávacích institucích, zpravidla ve školách. Funkce formálního vzdělávání, cíle, obsahy, organizační formy i způsoby hodnocení jsou vymezeny právními předpisy. Zahrnuje získávání na sebe zpravidla navazujících stupňů vzdělání (základní vzdělání, střední vzdělání, střední vzdělání s výučním listem, střední vzdělání s maturitní zkouškou, vyšší odborné vzdělání v konzervatoři, vyšší odborné vzdělání, vysokoškolské vzdělání), které je po absolvování potvrzováno příslušným osvědčením (vysvědčením, diplomem apod.);
- Neformální vzdělávání, které je zaměřeno na získání vědomostí, dovedností a kompetencí. Účastníkovi neformálního vzdělávání může takové vzdělávání zlepšit jeho společenské i pracovní uplatnění. Neformální vzdělávání je poskytováno v zařízeních zaměstnavatelů, soukromých vzdělávacích institucích, nestátních neziskových organizacích, ve školských zařízeních a dalších organizacích. Do této skupiny patří jak organizované volnočasové aktivity pro děti, mládež a dospělé, kurzy cizích jazyků, počítačové nebo rekvalifikační kurzy, tak i krátkodobá školení a přednášky. Nutnou podmínkou pro realizaci tohoto druhu vzdělávání je účast odborného lektora, učitele nebo proškoleného vedoucího. Absolvováním neformálního vzdělávání není získán žádný stupeň vzdělání;
- Informální učení, které je chápáno jako proces získávání vědomostí, osvojování si dovedností a kompetencí z každodenních zkušeností a činností v práci, v rodině nebo ve volném čase. Informální učení zahrnuje také sebevzdělávání, ve kterém nemá možnost si učící ověřit své nabyté znalosti (např. televizní jazykové kurzy). Na rozdíl od formálního a neformálního vzdělávání je informální učení neorganizované, zpravidla nesystematické a institucionálně nekoordinované.

---

<sup>18</sup> Srov. Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy. *Strategie celoživotního učení ČR*. Praha: Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy, 2007, s. 9-10.



## 1.1 Vzdělávání dospělých

Otázkami vzdělávání a učení dospělých se zabývá vědní a studijní obor andragogika, který je zaměřený na veškeré aspekty výchovy a vzdělávání dospělých.<sup>19</sup> „Předmětem andragogiky je učící se dospělý, tedy především proces organizovaného učení a sociální souvislosti tohoto učení. V poslední době se obecně hovoří o formování a pomoci dospělým lidem, aby byli schopni přizpůsobit se stále se měnícímu vnějšímu světu.“<sup>20</sup>

Jako subsystém celoživotního učení, zahrnuje vzdělávání dospělých vzdělávání všeobecné, ale i vzdělávání profesní, které probíhá zpravidla po dosažení příslušného stupně vzdělání. Je tedy neodmyslitelnou součástí celoživotního vzdělávání. Cílem vzdělávání dospělých je, v rámci rekvalifikace nebo specializačních kurzů, dosáhnout zdokonalení znalostí, dovedností a odborných předpokladů.<sup>21</sup> Podle M. Beneše byl pokus o kompenzaci nedostatků školských systémů dalším důvodem vzniku organizovaného vzdělávání dospělých, které se stále více dostává do popředí zájmů mnoha osob a zaměřuje se více na získání profesní kvalifikace a kompetencí.<sup>22</sup> V souvislosti se vzděláváním dospělých je pochopitelně nutné také respektovat a vnímat vybraná specifika vztahující se k aspektům dospělých účastníků. Vztah dospělého ke vzdělávání, k lektorovi, k výukovým formám i prostředí.<sup>23</sup>

„Formalizovaný vzdělávací (především školský) systém, jak jej známe dnes, by měl vytvářet pro toto pojetí celoživotního učení nezbytné základy. Ve skutečnosti však tvoří jen jednu jeho část. Vzdělávání dospělých je tedy uskutečňováno jako **náhradní školní vzdělávání**, které je pro dospělé příležitostí získat v náhradním vzdělávacím cyklu takový druh a stupeň vzdělání, které se běžně nabývá v průběhu počátečního vzdělávání a dále jako **další vzdělávání**.“<sup>24</sup>

---

<sup>19</sup> Srov. BENEŠ, M. *Andragogika*. 1. vyd. Praha: Grada Publishing, a.s., 2008, s. 11.

<sup>20</sup> VETEŠKA, J., TURECKIOVÁ, M. *Kompetence ve vzdělávání*. 1. vyd. Praha: Grada Publishing, a.s., 2008, s. 18.

<sup>21</sup> Srov. VETEŠKA, J., TURECKIOVÁ, M. *Kompetence ve vzdělávání*. 1. vyd. Praha: Grada Publishing, a.s., 2008, s. 16 a 17.

<sup>22</sup> Srov. BENEŠ, M. *Andragogika*. 1. vyd. Praha: Grada Publishing, a.s., 2008, s. 21 a 27.

<sup>23</sup> Srov. PLAMÍNEK, J. *Vzdělávání dospělých*. 1. vyd. Praha: Grada Publishing, a.s., 2010, s. 15.

<sup>24</sup> Srov. PALÁN, Z. *Základy andragogiky*. 1. vyd. Praha: Vysoká škola J. A. Komenského s.r.o., 2002, s. 22.

Další vzdělávání se dále člení na:

- Další profesní vzdělávání, které zahrnuje kvalifikační vzdělávání, periodické vzdělávací akce a rekvalifikační vzdělávání.<sup>25</sup> (více v následující kapitole 1.2 Další profesní vzdělávání);
- Občanské vzdělávání, které představuje vzdělávání zaměřené na formování vědomí práv a povinností osob v jejich jednotlivých rolích (občanských, politických, společenských i rodinných), i způsobů, jak tyto role zodpovědně a především účinně naplňovat. Obsahem občanského vzdělávání je vzdělávání orientované na veřejné otázky (státní, regionální, místní), na uspokojování společenských potřeb a zájmů občanů, na zdokonalování života jejich společenství a na vytváření skupinové integrity. Realizací občanského vzdělávání jsou vytvářeny širší předpoklady pro kultivaci člověka jako občana. Tímto předpokladem je myšlena jeho adaptace na měnící se společenské a politické podmínky. Uvedené vzdělávání také slouží k urychlení a dotváření socializace a občanské hodnotové orientace jedince. Zahrnuje problematiku etickou, estetickou, právní, ekologickou, všeobecně vzdělávací, zdravotnickou, tělovýchovnou, filozofickou, náboženskou, politickou, občanskou a sociální. Na rozdíl od zájmového vzdělávání by mělo být občanské vzdělávání uskutečňováno a podporováno jednoznačně ze strany státu.<sup>26</sup>;
- Zájmové vzdělávání, které na základě zájmů vzdělávajících se, vytváří širší předpoklady pro kultivaci jejich osobnosti a v souladu s osobním zaměřením vzdělávajících se, uspokojuje jejich potřeby. V souladu s rozmanitostí lidských zájmů je i obsahová orientace zájmového vzdělávání velmi široká. Dotváří osobnost a její hodnotovou orientaci a umožňuje seberealizaci ve volném čase. Zahrnuje problematiku všeobecně vzdělávací, kulturní, etickou, filozofickou, náboženskou, zdravotnickou, sportovní, apod. Aktuální vývojové trendy směřují k posilování specifík zájmového vzdělávání. Vzhledem k jeho významné funkci, kterou je kultivace osobnosti, je na rozdíl do České republiky ve světě u zájmového vzdělávání preferována spoluúčast podniků. U nás je situace jiná, neboť se zájmovému vzdělávání věnují spíše jen různé zájmové organizace (zahrádkáři, včelaři, ....), než podniky.<sup>27</sup>

---

<sup>25</sup> Srov. VETEŠKA, J., TURECKIOVÁ, M. *Kompetence ve vzdělávání*. 1. vyd. Praha: Grada Publishing, a.s., 2008, s. 21.

<sup>26</sup> Srov. PALÁN, Z. *Základy andragogiky*. 1. vyd. Praha: Vysoká škola J. A. Komenského s.r.o., 2002, s. 22.

<sup>27</sup> Srov. PALÁN, Z. *Základy andragogiky*. 1. vyd. Praha: Vysoká škola J. A. Komenského s.r.o., 2002, s. 22-23.

## 1.2 Další profesní vzdělávání

Podle Z. Palána je další profesní vzdělávání součástí dalšího vzdělávání. Zjednodušeně lze říci, že smyslem dalšího profesního vzdělávání, jehož „podstatnou součástí je vzdělávání podnikové (firemní), je získání, rozšíření, prohloubení nebo změna kvalifikace.“<sup>28</sup> S ohledem na zaměření této magisterské diplomové práce nyní popíšeme další profesní vzdělávání podrobněji.

Z metodologického hlediska nejprve popíšeme **profesní vzdělávání**, které má základ v profesní andragogice, jež v tomto kontextu systematicky pečuje o úroveň a rozvoj lidských zdrojů jako součást firemní kultury. Profesní vzdělávání je součástí dalšího vzdělávání. Zahrnuje všechny formy profesního vzdělávání a odborné přípravy v rámci počátečního, formálního vzdělávání a všechny formy vzdělávání dospělých spojené s výkonem povolání či zaměstnání. Na profesním vzdělávání se podílejí střední odborná učiliště, střední školy, vyšší odborné školy, vysoké školy atd. Absolvent prostřednictvím profesního vzdělání získá podle zákona tzv. úplnou profesní kvalifikaci.<sup>29</sup>

Jak z textu vyplývá, lze pod pojem profesní vzdělávání, zařazovat veškeré vzdělávání zaměřené na výkon určité profese, bez ohledu na to, zda je uskutečňováno v rámci počátečního vzdělávání, nebo až v rámci vzdělávání dospělých spojené s výkonem povolání.

Součástí profesního vzdělávání je **další profesní vzdělávání**, které je, na rozdíl od profesního vzdělávání, již cíleně poskytováno osobám s řádně dokončeným odborným vzděláváním v průběhu počátečního vzdělávání. Další profesní vzdělávání zahrnuje kvalifikační vzdělávání, periodická školení a rekvalifikační vzdělávání. Označuje všechny formy profesního a odborného vzdělávání v průběhu aktivního pracovního života, po skončení odborného vzdělávání a přípravy na povolání ve školském systému. Posláním dalšího profesního vzdělávání je rozvíjení postojů, znalostí a schopností, vyžadovaných pro výkon určitého povolání. Dané vzdělávání má přímou vazbu na profesní zařazení a uplatnění dospělého, a tím i na jeho ekonomickou aktivitu. Podstatou dalšího profesního vzdělávání je vytváření a udržování, pokud možno, optimálního souladu mezi kvalifikací subjektivní (reálná pracovní způsobilost jednotlivce) a kvalifikací objektivní (nároky na výkon konkrétní profese). V takovém případě se tudíž jedná

---

<sup>28</sup> VETEŠKA, J., TURECKIOVÁ, M. *Kompetence ve vzdělávání*, 1. vyd. Praha: Grada Publishing, a.s., 2008, s. 41.

<sup>29</sup> Srov. PRŮCHA, J., VETEŠKA, J. *Andragogický slovník*. 1. vyd. Praha: Grada Publishing, a.s., 2012, s. 208-209.

o stálé přizpůsobování kvalifikace pracovníka kvalifikovanosti práce.<sup>30</sup> Při stanovování vzdělávacích cílů dalšího profesního vzdělávání se obvykle vychází ze situací a úkolů, která očekávají v pracovním procesu kompetentní zvládnání.<sup>31</sup>

### 1.3 Koncepce dalšího profesního vzdělávání dospělých

Firmy nebo podniky, kterým není lhostejné vzdělávání svých zaměstnanců, se mohou zabývat otázkami, jak nejlépe koncepčně vzdělávání svých zaměstnanců uchopit, jak neopomenout žádnou ze složek vzdělávání, jak a zda rozlišovat cílové skupiny firemního vzdělávání apod.

Odpovědí a určitým výchozím podkladem pro ukotvení dalšího profesního vzdělávání dospělých může být v této spojitosti Mužikova Koncepce vzdělávání v podniku. Podle této koncepce je vhodně podnikové vzdělávání rozděleno na tři základní složky rozlišující vzdělávání podle místa, ve kterém se vzdělávání uskutečňuje, a charakteru účastníků vzdělávání. První složka, nazývána jako **interní podnikové vzdělávání**, obsahuje základní školení, odborné školení, vyšší odborné školení, školení perspektivních pracovníků a školení managementu.<sup>32</sup>

S nadsázkou lze říci, že základní školení je pro každého, neboť se zaměřuje na předávání základních informací o podniku, o základních zákonech, normách a předpisech. Na rozdíl od ostatních částí interního podnikového vzdělávání, prochází touto formou vzdělávání každý zaměstnanec firmy. U odborného nebo vyššího odborného školení jde v podnikovém vzdělávání především o zvyšování patřičné kvalifikace pracovníků související s rozvojem techniky, technologie, informačních systémů apod. U školení perspektivních pracovníků a managementu jde o odborné posilování a zvyšování schopností řídicích funkcí.<sup>33</sup>

Druhou složku ve své koncepci vzdělávání v podniku nazývá J. Mužík **vzdělávání na pracovním místě**. Jak z názvu vyplývá, jde v této vzdělávací složce o vzdělávání pracovníků v učebnách uvnitř podniku. Zejména prostřednictvím nejrůznějších výukových metod (instruktáž, exkurze, stáže, řízená nástupní adaptace, asistování, rotace práce a funkce, coaching, mentoring, counseling, létající tým) k posilování a formování profesních dovedností a upevňování pracovních návyků zaměstnanců uvnitř podniku. Třetí složkou uváděné koncepce je

---

<sup>30</sup> Srov. PALÁN, Z. *Základy andragogiky*. 1. vyd. Praha: Vysoká škola J. A. Komenského s.r.o., 2002, s. 22.

<sup>31</sup> Srov. VETEŠKA, J., TURECKIOVÁ, M. *Kompetence ve vzdělávání*. 1. vyd. Praha: Grada Publishing, a.s., 2008, s. 42.

<sup>32</sup> Srov. MUŽÍK, J. *Profesní vzdělávání dospělých*. 1. vyd. Praha: Codex, 2000, s 91-92.

<sup>33</sup> Srov. MUŽÍK, J. *Profesní vzdělávání dospělých*. 1. vyd. Praha: Codex, 2000, s 91-92.

**externí podnikové vzdělávání**, které se vyznačuje vysíláním pracovníků do jednotlivých kurzů nejrůznějších vzdělávacích institucí vně podniku. Za užitečné, v externím podnikovém vzdělávání, je nezájatost lektorů a vzdělávajících vůči podniku, z něhož jsou pracovníci vysíláni. Širší přehled a odstup od vnitropodnikových problémů, je další pozitivní stránkou takového vzdělávání. Jistou stinnou stránkou externího vzdělávání může být přenos získaných teoretických poznatků do praktické realizace uvnitř podniku.<sup>34</sup>

#### 1.4 Formy, metody a prostředky vzdělávání dospělých

Vzdělávání dospělých s sebou přináší řadu specifických zvláštností, které je třeba při výuce zohledňovat. V první řadě je třeba přihlížet k tomu, že své učení může dospělý člověk samostatně ovlivňovat, prohlubovat a zejména porovnávat se svými profesními a osobními zkušenostmi. V různých etapách svého života klade dospělá osoba na své vzdělávání odlišný důraz. Ve výuce chce být dospělý aktivní, chce diskutovat, řešit problémy osobním vystupováním. Na druhou stranu se nemusí zcela bez výhrad podřizovat autoritě lektora a respektovat jeho stanoviska.<sup>35</sup>

Mezi další specifika ve vzdělávání dospělých, která je třeba brát, při výběru vhodné formy nebo metody výuky, na vědomí, jsou s přibývajícím věkem sestupné tendence sensorických a tělesných funkcí. Klesá např. rychlost vnímání, snižuje se rychlost úkonů, stoupá reakční doba, zvyšuje se unavitelnost organismu apod. Dále je třeba respektovat psychické odlišnosti dospělých, mezi které patří jiné vnímání a pojetí času a hospodaření s ním. Dospělý má hlubší pocity odpovědnosti, spojené s promyšlením životních plánů, citlivost na ztrátu prestiže apod. Dospělému člověku, který se stává znovu objektem výuky, se rodí nová životní situace. Má mnohem složitější okolnosti sociálního podmiňování studia. Musí přizpůsobit soukromý život (režim volného času) studijním povinnostem.<sup>36</sup>

S vědomím výše uvedených odlišností, které s sebou přináší vzdělávání dospělých, je vhodné se v kontextu vzdělávání strážníků obecní (městské) policie zabývat odpovídající organizací a řízením procesu výuky. Z didaktického hlediska považují za klíčové, se zabývat zejména vhodně zvolenými formami výuky, metodami výuky a prostředky výuky. Tyto didaktické principy, které se orientují na

---

<sup>34</sup> Srov. MUŽÍK, J. *Profesní vzdělávání dospělých*. 1. vyd. Praha: Codex, 2000, s 92-93.

<sup>35</sup> Srov. MUŽÍK, J. *Androdidaktika*. 2. vyd. Praha: ASPI, 2004, s. 15, 25, 27.

<sup>36</sup> MUŽÍK, J. *Androdidaktika*. 2. vyd. Praha: ASPI, 2004, s. 28.

způsob a průběh výuky, mohou specifika dospělých svou vhodně zvolenou částí výrazně ovlivnit. Forma výuky může pomoci sladit studijní povinnosti vzdělávaného s jeho soukromým životem, určit odpovídající způsob pro ověření získaných znalostí, zvolit množství samostatné činnosti apod. Obdobně je vhodné se v kontextu specifík dospělých zabývat odpovídající výukovou metodou, která může určit vhodný didaktický postup a zefektivnit celý výukový proces. Zda bude výuka probíhat spíše diskusním způsobem nebo praktickými cvičeními, přednáškami apod. Prostředky, jejichž výběrem lze také reagovat na specifika vzdělávání dospělých, vnímám jako účinný nástroj pro naplnění didaktických cílů. Vhodně zvolenou volbou prostředí pro vzdělávání, které přihlíží k pracovním možnostem účastníků vzdělávání, jejich přístupu ke vzdělávání nebo vhodně zvolenou didaktickou technikou lze stanovených vzdělávacích cílů lépe dosáhnout.

Rámcově lze konstatovat, že teoretická i vzdělávací praxe dělí **didaktické formy** vzdělávání dospělých podle různých hledisek jednotlivých autorů. Podle Z. Palána jsou tyto formy vzdělávání členěny podle časového hlediska, podle prostředí vyučování, podle organizačního uspořádání studujících, podle stavu systémů, podle zaměření akce. Jinak na vzdělávací formy nahlíží např. Řehák, který dělí vzdělávání podle trvalého složení účastníků a s nestálým složením nebo Skalková, která hovoří o frontálním vyučování, skupinovém a kooperativním vyučování nebo individualizovaném vyučování.<sup>37</sup>

Pro účely této magisterské diplomové práce představím dělení didaktických forem podle Mužíka, který formy vzdělávání dospělých dělí podle klasického způsobu:<sup>38</sup>

- Přímá forma (prezenční) – lektor i účastník se setkávají v učebně, dochází ve výuce k přímému partnerství účastníka s lektorem, který si buduje v rámci této formy výuky odbornou autoritu, didaktickou i odbornou úroveň;
- Distanční forma – lektor i účastník jsou v průběhu výuky odděleni v prostoru i čase. Vzájemná komunikace probíhá prostřednictvím studijních materiálů, přes krátkodobé semináře či konzultace. Dříve nabízela distanční forma např. korespondenční vzdělávání, v současné době spíše převládá e-learningové vzdělávání, mediální nosiče (CD ROM, DVD disky apod.), internet, víkendová soustředění, semináře, úvodní přednášky apod.;
- Kombinovaná forma – souběh prezenční a distanční formy, kdy dochází ke kombinaci vstupních seminářů s převedením některých částí do

<sup>37</sup> Srov. MUŽÍK, J. *Androdidaktika*. 2. vyd. Praha: ASPI, 2004, s. 55-56.

<sup>38</sup> Srov. MUŽÍK, J. *Androdidaktika*. 2. vyd. Praha: ASPI, 2004, s. 56-58.

individuálního samostudia účastníků. Využívány jsou tréninkové kurzy a závěrečné zkoušky nebo jiné formy ověřování účastníků, např. obhajobou písemných prací, testy, projekty apod.;

- Forma sebevzdělávání – v určitém slova smyslu lze hovořit o vyučovacím procesu, kdy jsou lektor a účastník spojeni v jednu osobu. Významnou roli zde hraje e-learning, individuální učení (trénink) založené na intranetu, prostřednictvím CD ROM apod.

Cílevědomý, koordinovaný a záměrný postup, který je v rámci edukačního procesu orientovaný na dosažení určeného cíle, je Z. Palánem nazýván metodou vzdělávání.<sup>39</sup> Podle J. Mužíka spočívá **metoda vzdělávání** ve vytvoření souboru postupů, kterými jsou lektorem předávány poznatky, dovednosti a návyky účastníků.<sup>40</sup>

Podle klasifikace metod vztahujících se k praxi účastníka výuky, můžeme hovořit o:<sup>41</sup>

- metodách teoretických – jsou nejvhodnější pro předávání teoretických poznatků, pro objasnění pojmů, principů, teorií (přednáška, přednáška s diskusí, cvičení, seminář);
- metodách teoreticko-praktických – poskytují nejen poznatky, ale zaměřují se na získání předpokladů k úspěšnému jednání v praxi (diskusní metody, problémové metody, programované výuky, diagnostické a klasifikační metody, projektové metody);
- metodách praktických – nabízí postupy praktického zaučení, zácvičení, usilující o zdokonalování vnímání a pozorování praktického chodu práce (instruktáž, koučink, mentoring, counselling, rotace práce, stáž, exkurze).

Podle klasifikace metod vztahujících se k podobě pomoci směrem k učení účastníka, můžeme hovořit o:<sup>42</sup>

- metodách transferu – kdy lektor „shora“ přenáší na účastníka vědomosti, dovednosti a návyky (přednáška, seminář, dialogické metody, problémové metody, konzultace, exkurze, ověřování výsledků výuky);

---

<sup>39</sup> Srov. PALÁN, Z. *Lidské zdroje: výkladový slovník*. 1. vyd. Praha: Academia, 2002.

<sup>40</sup> Srov. MUŽÍK, J. *Androdidaktika*. 2. vyd. Praha: ASPI, 2004, s. 69.

<sup>41</sup> Srov. MUŽÍK, J. *Androdidaktika*. 2. vyd. Praha: ASPI, 2004, s. 69-70.

<sup>42</sup> Srov. MUŽÍK, J. *Androdidaktika*. 2. vyd. Praha: ASPI, 2004, s. 71.

- metodách facilitace – kdy se lektor soustředí a zaměřuje na podporu učebních aktivit a celého procesu učení účastníka (instruktáž, koučink, workshop, Open Space, studijně-řešitelská činnost, výcviková forma, e-learning).

Podle klasifikací metod vztahujících se ke vzdělávacím potřebám účastníků, můžeme hovořit o:<sup>43</sup>

- metodách zaměřených na poznání problému – kdy jde zejména o ten typ problému, který dospělého přivedl k formálnímu vzdělávání (metody přednášení, metody cvičení a seminářů, diskusní metody, situační metody, inscenační metody);
- metodách zaměřených na řešení problému – kdy jde o řešení sociálních a profesních problémů účastníků (ekonomické hry, systematické pozorování, přímý zácvik, metody funkčního zařazení, exkurze a stáže).

Do didaktických **prostředků vzdělávání dospělých** lze v nejširším slova smyslu zařazovat vše, co napomáhá dosažení cílů vzdělávání. Jsou to zejména obsah, formy, principy, metody, pomůcky a didaktická technika, organizace, materiálně technické zajištění výuky atd. V užším slova smyslu lze do didaktických prostředků zařazovat prostředky s vysokou didaktickou relevancí, tj. ty, které přímo působí na účastníka výuky, tj. formy, metody, pomůcky s technikou či výuková komunikace. V nejužším slova smyslu didaktické prostředky zahrnují učební pomůcky a didaktickou techniku, tj. vybavení školících prostor.<sup>44</sup>

Kapitola, věnovaná celoživotnímu učení, s důrazem na profesní vzdělávání dospělých, nahlíží na učení jako na celoživotní proces, který se v rozmanitosti životního vývoje člověka, tak i účelu výuky, člení do dvou ústředních oblastí. První oblast se podle charakteru vzdělávání zaměřuje na vzdělávání formální, neformální a informální. Druhá oblast rozděluje celoživotní učení podle časového uspořádání, a to na vzdělávání počáteční (orientované vesměs na děti a mládež) a vzdělávání další (orientované na dospělé). Tyto etapy jsou u počátečního vzdělávání dále členěny na základní, střední a terciární vzdělávání. Další vzdělávání, které již svým

<sup>43</sup> Srov. MUŽÍK, J. *Androdidaktika*. 2. vyd. Praha: ASPI, 2004, s. 71.

<sup>44</sup> Srov. MUŽÍK, J. *Androdidaktika*. 2. vyd. Praha: ASPI, 2004, s. 93.



vstupem do terciárního vzdělávání navazuje na počáteční vzdělávání, je dále členěno na další profesní vzdělávání, občanské a zájmové vzdělávání.

Jestliže se v této magisterské diplomové práci zaměřuji na další profesní vzdělávání dospělých a vyústěním magisterské diplomové práce je návrh systému vzdělávání strážníků, pak lze v této části práce považovat za relevantní teoretický rozbor didaktických metod, forem a prostředků vzdělávání dospělých, které ukotvují výuku s dospělými účastníky. Pokud má být návrh vzdělávání strážníků uchopen komplexně, je nutné postihnout nejen vzdělávání ze systémového hlediska, ale také z hlediska vhodně zvolených výukových přístupů.

V kontextu profesní přípravy strážníků obecní (městské) policie, je na místě, se v tuto chvíli podrobněji věnovat dalšímu profesnímu vzdělávání. Z těchto důvodů navazuji v následující kapitole popisem systému dalšího profesního vzdělávání.

## 2. Systém dalšího profesního vzdělávání

Vzdělávání dospělých můžeme chápat jako proces, ale i jako **vzdělávací systém**, ve kterém se nachází institucionálně organizované a individuální vzdělávací aktivity obohacující počáteční vzdělávání.<sup>45</sup> Ve vztahu k definovanému cíli magisterské diplomové práce se budu v této kapitole věnovat dalšímu profesnímu vzdělávání z pohledu jeho systému.

Jak z definice systémů vyplývá: „každý systém se skládá z určité množiny prvků, každý systém je součástí vyššího systému (supersystému), jehož je subsystémem.“<sup>46</sup> V kontextu tohoto výroku můžeme u dalšího profesního vzdělávání považovat systém vzdělávání dospělých za tzv. supersystém, na nějž navazuje systém dalšího vzdělávání a na něj systém dalšího profesního vzdělávání (viz Schéma č. 1). Z jakých částí nebo prvků je systém dalšího profesního vzdělávání tvořen, vysvětluji dále v textu.

---

<sup>45</sup> Srov. BARTÁK, J. *Profesní vzdělávání dospělých*. 1. vyd. Praha: Univerzita Jana Ámose Komenského, 2007, s 109.

<sup>46</sup> PRŮCHA, J., VETEŠKA, J. *Andragogický slovník*. 1. vyd. Praha: Grada Publishing, a.s., 2012.

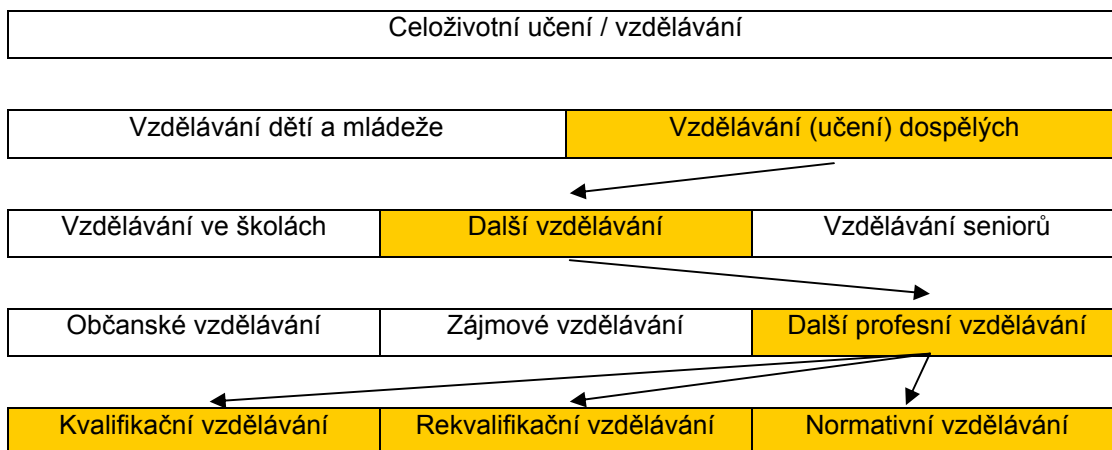


Schéma č. 1: Další profesní vzdělávání<sup>47</sup>

## 2.1 Kvalifikační vzdělávání

Formování kvalifikace nebo training v širším slova smyslu, můžeme chápat jako **přípravu orientovanou na výkon povolání**. Veškeré vzdělávání je v tomto smyslu spojeno se stávající kvalifikací jedince a je cíleně zaměřeno na jeho specializaci. Aktivita směřují k získání kvalifikace, k orientaci pracovníka prostřednictvím zaškolení a zaučení, k prohlubování, zvyšování, udržování, obnovování či rozšiřování kvalifikačních znalostí prostřednictvím doškolování. Z těchto důvodů je profesní vzdělávání nejčastěji zajišťováno a iniciováno firmami.<sup>48</sup>

### 2.1.1 Orientace pracovníka

Zcela přirozeně lze do první části systému „firemního nebo podnikového vzdělávání“ zařazovat vzdělávání v rámci adaptačního procesu a přípravu pracovníků k pracovní činnosti<sup>49</sup>. Tato část, jinak nazývána také jako **orientace**, se cíleně zaměřuje na rychlou a efektivní **adaptaci** nového zaměstnance vůči prostředí organizace, vůči pracovnímu kolektivu a vůči veškerým organizačním a pracovním požadavkům nutným pro řádný výkon jeho profese.<sup>50</sup>

V určitém slova smyslu můžeme jinými slovy, v duchu Z. Palána, hovořit o tzv. socializaci jedince. Tedy o aktivní adaptaci, která nezahrnuje pouze asimilaci vůči novým pracovním podmínkám, ale především přizpůsobení vůči firemní kultuře

<sup>47</sup> Srov. PALÁN, Z. *Výkladový slovník vzdělávání dospělých*. 1. vyd. Praha: Daha, 1997, s. 130.

<sup>48</sup> Srov. KOUBEK, J. *Řízení lidských zdrojů*. 3. vyd. Praha: Management Press, 2002, s. 240.

<sup>49</sup> BARTOŇKOVÁ, H. *Firemní vzdělávání*. 1. vyd. Praha: Grada Publishing, a.s., 2010, s. 17.

<sup>50</sup> Srov. KOUBEK, J. *Řízení lidských zdrojů*. 3. vyd. Praha: Management Press, 2002, s. 241.

a vztahům uvnitř podniku. K adaptačnímu procesu, ve kterém se jedinec přizpůsobuje měnícímu se sociálnímu prostředí a zejména profesnímu situacím<sup>51</sup>, pochopitelně dochází především v období nástupní praxe, kdy je nový zaměstnanec poznáván a prověřován. Podle Z. Palána bychom mohli adaptační proces souhrnně rozdělit do tří fází s následujícími cíly: „seznámení s prací; vytváření vztahů mezi spolupracovníky a pochopení stylu práce; formování sounáležitosti s firmou.“<sup>52</sup>

Orientaci pracovníka a adaptaci můžeme chápat ve vzájemné souvztažnosti, neboť „v rámci adaptace dochází k orientaci pracovníka, tj. k obecnému seznámení se s firmou, firemní kulturou a etickým kodexem, vnitřními předpisy a podmínkami výkonu práce. Orientace zkracuje dobu adaptace nového pracovníka.“<sup>53</sup> Má-li být tedy takový pracovník co nejrychleji a nejefektivněji přizpůsoben novému pracovnímu prostředí, pak je na místě věnovat se jeho orientaci. Firmy nebo podniky, které mají zájem co nejrychleji připravit zaměstnance na samostatnou činnost, se jednoznačně participují na orientaci zprostředkováváním potřebného množství vstupních informací, zajištěním mentorů apod.

### 2.1.2 Doškolování

Stejně jako orientace pracovníka, je i **doškolování**, podle J. Koubka, v zájmu podniku zaměřeno na vykonávanou práci. Cílem doškolování je prohlubování získané kvalifikace pracovníka a zvyšování jeho konkurenceschopnosti. Zvláště v dnešní době, kdy dochází k neustálým změnám pracovního trhu a je nutné reagovat na nově zaváděné technologie, či rozvoj nových objevů i metod řízení, je bezesporu nevyhnutelné přizpůsobovat se měnícím se pracovním podmínkám a požadavkům.<sup>54</sup> Z těchto důvodů se doškolování stává, i přes probíhající kvalifikační změny, východiskem k udržování své profese, s odpovídajícími znalostmi v dané době. „Pokračováním odborné přípravy v oboru, ve kterém člověk pracuje na svém pracovním místě“<sup>55</sup> je naplňována myšlenka doškolování, jejímž ústředním cílem je přizpůsobování.

---

<sup>51</sup> Srov. PRŮCHA, J., VETEŠKA, J. *Andragogický slovník*. 1. vyd. Praha: Grada Publishing, a.s., 2012, s. 16.

<sup>52</sup> PALÁN, Z. *Základy andragogiky*. 1. vyd. Praha: Vysoká škola J.A.Komenského, 2002, s. 102.

<sup>53</sup> PRŮCHA, J., VETEŠKA, J. *Andragogický slovník*. 1. vyd. Praha: Grada Publishing, a.s., 2012, s. 17.

<sup>54</sup> Srov. KOUBEK, J. *Řízení lidských zdrojů*. 3. vyd. Praha: Management Press, 2002, s. 241.

<sup>55</sup> BARTOŇKOVÁ, H. *Firemní vzdělávání*. 1. vyd. Praha: Grada Publishing, a.s., 2010, s. 17.

### 2.1.3 Rozšiřování kvalifikace

V systému profesního vzdělávání je rozšiřování kvalifikace zcela specifickou částí, která se zaměřuje výhradně na oblast rozvoje. Podle J. Koubka se nejedná o **formování pracovních schopností**, které jsou bezprostředně nutné pro výkon povolání jako u předchozích částí, nýbrž o širší formování osobnosti a pracovního potenciálu. Důraz je kladen na možnou adaptabilitu pracovníka, který bude schopen zlepšovat mezilidské vztahy v organizaci a lépe plnit cíle organizace. Rozšiřování kvalifikace vychází z přesvědčení, že pokud bude pracovník flexibilní, svou pracovní činnost bude chápat v širších souvislostech a své životní podmínky i trávení volného času bude mít vydatně uspokojováno, přispěje tím k lepším pracovním výkonům i uplatnění. Podle J. Koubka je třeba při rozšiřování kvalifikace rovněž rozlišovat „**rozvoj pracovníků**“ a „**rozvoj lidských zdrojů**“. Jestliže je rozšiřující vzdělávání, byť za zvýhodněných podmínek, iniciované po pracovní době samotnou organizací a zaměřené na osobní rozvoj zaměstnance, je považováno za rozvoj pracovníků. Jestliže je rozšiřující vzdělávání zaměřené na komplexní rozvoj pracovních schopností organizace a pracovních týmů, je považováno za rozvoj lidských zdrojů.<sup>56</sup>

### 2.2 Rekvalifikační vzdělávání

Na rozdíl od předchozí části dalšího profesního vzdělávání, nemusí být **rekvalifikace** zcela vždy uskutečňována výhradně z iniciativy podniku. Svou roli zde sehrávají také státní nebo lokální instituce trhu práce, které jsou k účelům rekvalifikace a přeškolení zřizovány. Podle J. Koubka je cílem této části dalšího profesního vzdělávání, aby si zaměstnanec osvojil nové pracovní schopnosti související s novým výkonem svého povolání nebo změnou pracovní pozice či činnosti.<sup>57</sup> Ústředním zájmem je již vzdělané a kvalifikované jedince formou přeškolení nebo rekvalifikace specializovat pro činnost na nových pozicích nebo v jiném podniku. Z této skutečnosti vychází také legislativní úprava politiky zaměstnanosti, podle které je rekvalifikace definována jako „získání nové kvalifikace a zvýšení, rozšíření nebo prohloubení dosavadní kvalifikace, včetně jejího udržování nebo obnovování.“<sup>58</sup>

---

<sup>56</sup> Srov. KOUBEK, J. *Řízení lidských zdrojů*. 3. vyd. Praha: Management Press, 2002, s. 242.

<sup>57</sup> Srov. KOUBEK, J. *Řízení lidských zdrojů*. 3. vyd. Praha: Management Press, 2002, s. 241.

<sup>58</sup> Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.

Základním zájmem rekvalifikačního vzdělávání je tudíž nezaměstnané, nejčastěji prostřednictvím krátkodobých kurzů, rekvalifikovat tak, aby se mohli navrátit zpět na trh práce.

### 2.2.1 Profesionální rehabilitace

Zcela samostatnou, ovšem neopomíjenou částí rekvalifikačního vzdělávání je **profesionální rehabilitace**, která se podle J. Koubka v rámci rekvalifikace zaměřuje na přeškolení a opětovný návrat těch zaměstnanců, kteří se nemohli ze zdravotních důvodů vrátit ke svému dříve vykonávanému povolání.<sup>59</sup> Může se jednat o osoby se změněnou pracovní schopností, které se díky profesionální rehabilitaci mohou na trhu práce, s přihlédnutím k aktuálnímu omezení, opět uplatnit na nových pracovních pozicích.

### 2.3 Normativní vzdělávání

Poslední specifickou částí dalšího profesionálního vzdělávání je oblast normativní, ve které je jakékoli **vzdělávání nařízeno právní normou**. Podle M. Šeráka a M. Dvořákové je typickým příkladem normativního vzdělávání školení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, odborná způsobilost, atestace, povinné vzdělávání úředníků státní správy a samosprávy, svářečské kurzy apod.<sup>60</sup>

Z představeného systému dalšího profesionálního vzdělávání vyplývá, že se jedná o poměrně pestrou základnu mnoha specifických částí, které se od sebe vzájemně liší svou orientací, obsahem i účelem. Všechny tyto části však vytváří jednotnou a smysluplnou soustavu, ve které lze další profesionální vzdělávání vnímat jako uspořádaný celek. Z uvedeného je patrné, že se celý systém dalšího profesionálního vzdělávání nezaměřuje jen na kvalifikační přípravu a vstup jedince na trh práce, nýbrž také na soustavné prohlubování jeho znalostí, jeho specializaci, zvyšování konkurenceschopnosti, soustavu povinného vzdělávání a s ohledem na aktivní politiku zaměstnanosti také na dnes stále aktuálnější potřeby rekvalifikačního

<sup>59</sup> Srov. KOUBEK, J. *Řízení lidských zdrojů*. 3. vyd. Praha: Management Press, 2002, s. 241.

<sup>60</sup> Srov. ŠERÁK, M., DVOŘÁKOVÁ, M. *Kapitoly z teorie a praxe vzdělávání dospělých*. 1. vyd. Praha: Česká zemědělská univerzita v Praze, 2009, s. 43.

vzdělávání. Pro návrh možných úprav a změn vzdělávání strážníků obecní (městské) policie v oblasti prevence kriminality, ovšem nelze tento popsany systém dalšího profesního vzdělávání považovat za dostačující. Je třeba, jak bylo řečeno úvodem této kapitoly, chápat vzdělávání dospělých také jako proces, kterému se věnuji v následující kapitole.

### 3. Cyklus systematického dalšího profesního vzdělávání

Abych celistvě ukotvil problematiku dalšího profesního vzdělávání, představím v této části magisterské diplomové práce další profesní vzdělávání dospělých také jako „neustále se **opakující cyklus**, vycházející ze zásad politiky vzdělávání, sledující cíle strategie vzdělávání a opírající se o pečlivě vytvořené organizační a institucionální předpoklady vzdělávání.“<sup>61</sup>

Jak z této definice vyplývá, pro efektivní a dobře organizovanou realizaci jakékoli části systému dalšího profesního vzdělávání, je důležitá existence standardních i speciálních vzdělávacích programů. Jak budou tyto vzdělávací programy zaměřeny, realizovány nebo hodnoceny, zajišťují jednotlivé fáze systému vzdělávání pracovníků organizace (viz Schéma č. 2).<sup>62</sup> Po vzoru čtyřfázového modelu systému profesního vzdělávání autora M. Armstronga, který je blíže rozveden také F. Hroníkem a H. Bartoňkovou, je tato kapitola členěna na analýzu a identifikaci vzdělávacích potřeb, plánování (designování) vzdělávání, realizaci vzdělávání a vyhodnocení (evaluace) vzdělávání.

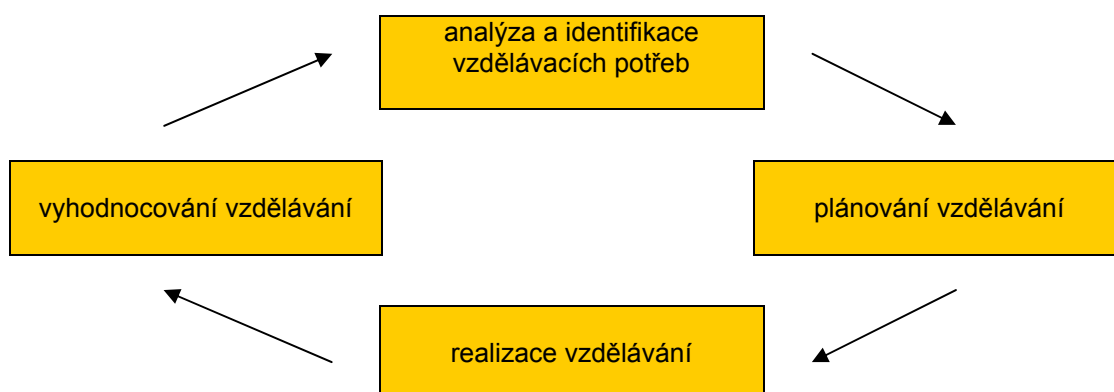


Schéma č. 2: Fáze systematického cyklu vzdělávání<sup>63</sup>

<sup>61</sup> KOUBEK, J. *Řízení lidských zdrojů*. 3. vyd. Praha: Management Press, 2002, s. 244.

<sup>62</sup> Srov. KOUBEK, J. *Řízení lidských zdrojů*. 3. vyd. Praha: Management Press, 2002, s. 244-245.

<sup>63</sup> BARTOŇKOVÁ, H. *Firemní vzdělávání*. 1. vyd. Praha: Grada Publishing, a.s., 2010, s. 110.

### 3.1 Analýza a identifikace vzdělávacích potřeb

Analýza a identifikace vzdělávacích potřeb je výchozím bodem celého cyklu vzdělávání. Podle H. Bartoňkové je „tato část klíčovou fází v projektování vzdělávací akce, která při chybném provedení může způsobit nezvratné problémy ve firemním vzdělávání.“<sup>64</sup> Abychom tedy docílili úspěšného a komplexního zanalyzování vzdělávacích potřeb, je třeba vždy vycházet podle M. Armstronga z **identifikace rozdílů** mezi tím, co je a co by mělo být.<sup>65</sup> Jak H. Bartoňková upřesňuje, „je třeba sledovat jakékoli disproporce mezi aktuálními znalostmi a dovednostmi pracovníka na jedné straně a požadavky pracovního místa na straně druhé.“<sup>66</sup> Pro odpovídající identifikaci potřeb vzdělávání, zmiňuje J. Koubek tři základní skupiny údajů: „údaje týkající se celé organizace, údaje týkající se jednotlivých pracovních míst a činností, údaje o jednotlivých pracovnících“.<sup>67</sup> Z obdobného přístupu vychází také M. Armstrong, který pro efektivní zanalyzování vzdělávacích potřeb využívá víceúrovňových zdrojů informací. Z **analýzy organizace** představované podnikovými plány, které mohou podhalit, kde se firma nyní nachází a kam směřuje, jaké jsou její vzdělávací priority nebo jaké jsou potřeby vzdělávání lidských zdrojů. Dále z **analýzy skupinových potřeb** představovaných analýzou útvarů, týmů nebo funkcí uvnitř organizace a nakonec z **analýzy potřeb jednotlivých pracovníků** organizace v podobě identifikovaných pracovních míst a jejich rolí, fluktuace míst, analýzy výkonu a rozvoje pracovníků. Tyto skutečnosti je možné zjišťovat mimo jiné také konzultacemi např. s odcházejícími pracovníky, s vyššími manažery, sledováním změn útvarů nebo z údajů o produktivitě apod.<sup>68</sup>

Podle M. Tureckiové mohou být vzdělávací potřeby u organizace zjišťovány metodou analýzy strategických dokumentů, analýzou hlavních právních norem, analýzou trendů na trhu a potřeb zákazníků, monitorováním a analýzou činnosti firmy, srovnáváním s konkurencí. U skupinových potřeb metodou průzkumu vzdělávacích potřeb a očekávání, týmovým hodnocením, kreativními workshopy a u jednotlivců analýzou osobních dokumentů, hodnocením adaptačního procesu, analýzou pracovních míst / modelů / kompetencí / typových pozic, rozhovory s nadřízenými, hodnocením pracovního výkonu, průzkumy vzdělávacích potřeb

---

<sup>64</sup> BARTOŇKOVÁ, H. *Firemní vzdělávání*. 1. vyd. Praha: Grada Publishing, a.s., 2010, s. 118.

<sup>65</sup> Srov. ARMSTRONG, M. *Řízení lidských zdrojů*. 1. vyd. Praha: Grada Publishing, a.s., 2007, s. 498–502.

<sup>66</sup> BARTOŇKOVÁ, H. *Firemní vzdělávání*. 1. vyd. Praha: Grada Publishing, a.s., 2010, s. 121.

<sup>67</sup> KOUBEK, J. *Řízení lidských zdrojů*. 3. vyd. Praha: Management Press, 2002, s. 247.

<sup>68</sup> Srov. ARMSTRONG, M. *Řízení lidských zdrojů*. 1. vyd. Praha: Grada Publishing, a.s., 2007, s. 498–502.

a očekávání.<sup>69</sup> Metodou pro identifikaci vzdělávacích potřeb může být kvantitativní sociologický výzkum, uskutečněný prostřednictvím dotazníku, rozhovoru, pozorování apod. nebo aplikace kompetenčního přístupu ke vzdělávání a rozvoji lidských zdrojů v organizaci zajištěný studiem dokumentů a literatury.<sup>70</sup>

### 3.2 Plánování (designování) vzdělávání

Plánování, nebo také F. Hroníkem nazvané designování vzdělávacích aktivit, navazuje na definované vzdělávací potřeby. Jak autor doplňuje, je třeba v této spojitosti nejprve formulovat cíl a zaměření vzdělávacího programu, následně si vymežit **v jakém kontextu má vzdělávání probíhat**, pro jaké studenty vzdělávací akce. Konkrétně si nejdříve vymežit, co všechno již účastník absolvoval, co mu schází, zda se jedná o homogenní nebo heterogenní skupinu. Dalším elementem v designu vzdělávací akce je lektor a typ lektorování. Na podkladě zformulovaného cíle, rovněž téma a obsah kurzu, včetně toho, v jakém prostředí má vzdělávání probíhat. Zda bude výuka realizována za pracovního provozu nebo mimo něj, ve skupině nebo s využitím individuálního přístupu.<sup>71</sup>

Ústředním prvkem plánování vzdělávání je tedy jasné a srozumitelné **stanovení cíle** výuky, od kterého se odvíjí další design vzdělávání. Za předpokladu, že budeme k výuce přistupovat jako ke smysluplné lidské činnosti, ve které lektor v součinnosti s účastníky směřuje k zamýšlenému a očekávanému výsledku, dojdeme ke srozumitelnému formulování cíle vzdělávání.<sup>72</sup> Pro tyto účely lze využít projektovou metodu SMART, která je souhrnem pravidel pro stanovení a hodnocení cílů. Podle této metody by měl být vzdělávací cíl Specifický, Měřitelný, Akceptovatelný, Relevantní a Termínovaný.<sup>73</sup> Při plánování vzdělávání je nezpochybnitelná také jistá konkretizace cíle, která nesmí opomíjet cíle obecné, vycházející z potřeb společnosti, z potřeb rozvoje osobnosti účastníka. Abychom cíle výuky mohli v objektivní formulaci zjistit a vyjádřit v pojmech chování, lze využít taxonomie podle Blooma, Krathwohla a Davea. Podle Blooma aktivních sloves k vymežování cílů výuky v kognitivní oblasti – zapamatování, pochopení, aplikace,

---

<sup>69</sup> Srov. TURECKIOVÁ, M. *Řízení a rozvoj lidí ve firmách*. 1.vyd. Praha: Grada Publishing, a.s., 2004, s. 101.

<sup>70</sup> Srov. BARTOŇKOVÁ, H. *Firemní vzdělávání*. 1. vyd. Praha: Grada Publishing, a.s., 2010, s. 122.

<sup>71</sup> Srov. HRONÍK, F. *Rozvoj a vzdělávání pracovníků*. 1.vyd. Praha: Grada Publishing, a.s., 2007, s. 143-152.

<sup>72</sup> Srov. SKALKOVÁ, J. *Obecná didaktika*. 1.vyd. Praha: Grada Publishing, a.s., 2007, s. 119.

<sup>73</sup> Srov. DOLEŽAL, J., MÁCHAL, P., LACKO, B. a kol. *Projektový management podle IPMA*. 1.vyd. Praha: Grada Publishing, a.s., 2009, s. 62-63.



analýza, syntéza, hodnotící posouzení. Podle Krathwohla k vymezení cílů výuky v afektivní oblasti – vnímavost, reagování, oceňování hodnoty, integrování hodnoty, interiorizace hodnoty. Podle Davea cílů taxonomie na principech zdokonalujících se pohybových dovedností, tedy v oblasti psychomotorické – imitace, manipulace, zpřesňování, koordinace, automatizace.<sup>74</sup>

**Rozvržení vzdělávacích aktivit** v čase je jedním z dalších předpokladů pro řádné stanovení plánu vzdělávání. Správně zvolený harmonogram může pomoci pozitivně posílit efektivitu vzdělávání nebo pomoci ve volbě vhodné metody výuky. Zda bude pro organizovanou výuku ve skupině využita metoda přednášky, instrukce, panelu, fóra, demonstrace, workshopu, případové studie, skupinové diskuse, hraní rolí, nácviku, her, modelování, simulace, řešení problému a události, učení akcí, aplikačního projektu, supervize a reflexe, exkurze nebo outdooru. Zda bude pro individuální organizované učení využita metoda samostudia, deníku, případové studie, poradenství, pozorování a napodobování, one-to-one coaching nebo metoda sílení vůle.<sup>75</sup>

### 3.3 Realizace vzdělávání

Oblast realizace vzdělávání je třetí fází cyklu systematického profesního vzdělávání. Podle F. Hroníka nezačíná samotnou výukou, nýbrž již samotnou přípravou na výuku. Z těchto důvodů je realizace vzdělávání rozdělena na přípravu, vlastní realizaci a transfer.<sup>76</sup>

Ve vztahu k přípravě je myšlena **příprava jak lektora**, tak i příprava účastníků a vůbec organizační zajištění celé vzdělávací akce. Jestliže se lektor ve své přípravě **zaměřuje na obsah** výukové látky, lze jej charakterizovat jako experta, který zná detailně obsahovou část výuky a je schopen odpovídat na konkrétní, věcné, otázky. Jako expert však není osobou, která by pracovala se skupinovou dynamikou. Jestliže se lektor ve své přípravě **zaměřuje na proces** výuky, lze jej charakterizovat jako kouče nebo facilitátora. Tedy jako osobu, pro niž je charakteristické kladení otázek, citlivé reagování, reflektování odpovědí účastníků a zaměřování pozornosti ke změně. Bez ohledu na kterýkoli uvedený typ lektora je obecně žádoucí, aby lektor, byť je v pozici vedoucího, přistupoval k účastníkům

---

<sup>74</sup> Srov. SKALKOVÁ, J. *Obecná didaktika*. 1.vyd. Praha: Grada Publishing, a.s., 2007, s. 120-124.

<sup>75</sup> Srov. HRONÍK, F. *Rozvoj a vzdělávání pracovníků*. 1.vyd. Praha: Grada Publishing, a.s., 2007, s. 143-152.

<sup>76</sup> Srov. HRONÍK, F. *Rozvoj a vzdělávání pracovníků*. 1.vyd. Praha: Grada Publishing, a.s., 2007, s. 161-162.

partnersky a důvěryhodně. Ve své přípravě se lektor zaměřoval také na výběr vhodných technických a výukových pomůcek, např. použití skript, knih, kasuistik, powerpointových prezentací apod. Příprava na vzdělávání by neměla být záležitostí pouze lektora, proto se ve vztahu k **přípravě účastníků** na vzdělávání doporučuje před výukovou akcí komunikovat také se zájemci o vzdělávání. Jestliže není komunikace se zájemci před vzděláváním možná v osobní rovině, lze využít současné technické prostředky a např. prostřednictvím elektronické komunikace, internetového prostředí, telefonního spojení, apod., uvědomit zájemce o organizačních záležitostech, provést diskusi, dotazníkovou formou zmapovat očekávání, případně připravit účastníky formou samostudia.<sup>77</sup>

**Při vlastní realizaci** lektor monitoruje dění a citlivě reaguje na průběh jednotlivých aktivit, facilituje a uplatňuje individuální přístup. V rámci realizace mohou nastat i nenadálé situace, které je nutné aktivně řešit a být na ně připraven. Může se jednat o nevyváženou skladbu účastníků, pasivní účastníky nebo přítomnost rušivého jedince ve skupině posluchačů.<sup>78</sup> M. Armstrong se v této fázi cyklu systematického profesního vzdělávání samostatně věnuje také realizaci vzdělávání podle typu vykonávané profese. Cíleně odděluje vzdělávání zaměřené pro manažery a vedoucí týmů, pro pracovníky prodeje, pro odborníky a kvalifikované dělníky a řemeslníky. U řemeslnických odvětví navíc M. Armstrong doplňuje odborné vzdělávání třemi fázemi – základní vzdělávání (výcvik), všeobecné vzdělávání (výcvik) a závěrečné vzdělávání (výcvik).<sup>79</sup>

**Transferem** je myšleno učinit taková opatření, aby byly bezprostředně po výuce plánované aktivity ožívovány. Jde o to, aby i po ukončeném kurzu mohlo docházet k vzájemnému kontaktu lektora s účastníky, např. prostřednictvím domácích úkolů, navazujícími workshopy apod.<sup>80</sup>

### 3.4 Vyhodnocení (evaluace) vzdělávání

O důležitosti vyhodnocení vzdělávací akce hovoří M. Armstrong, který s využitím Kirkpatrickova modelu doporučuje čtyři úrovně **vyhodnocování**

---

<sup>77</sup> Srov. HRONÍK, F. *Rozvoj a vzdělávání pracovníků*. 1.vyd. Praha: Grada Publishing, a.s., 2007, s. 162-172.

<sup>78</sup> Srov. HRONÍK, F. *Rozvoj a vzdělávání pracovníků*. 1.vyd. Praha: Grada Publishing, a.s., 2007, s. 172-174.

<sup>79</sup> Srov. ARMSTRONG, M. *Řízení lidských zdrojů*. 1.vyd. Praha: Grada Publishing, a.s., 2007, s. 507–511.

<sup>80</sup> Srov. HRONÍK, F. *Rozvoj a vzdělávání pracovníků*. 1.vyd. Praha: Grada Publishing, a.s., 2007, s. 174-175.

**vzdělávání** – reakci, hodnocení poznatků, hodnocení chování a hodnocení výsledků.<sup>81</sup> Ke stejnému modelu vyhodnocování se připojuje také F. Hroník, podle kterého je zpětné měření efektivity bezprostředně nutnou potřebou pro zjištění, zda bylo dosaženo plánovaného cíle vzdělávací akce či nikoli. Z těchto důvodů se autor, mimo jiné, věnuje také problematice měření a souvisejícím problémům, ve kterých poukazuje na tu skutečnost, že vzdělávání působí s velkým zpožděním, čímž komplikuje zpřesnění výpovědní hodnoty. Hodnocení specifikuje F. Hroník ve dvou základních horizontech. Podle času na hodnocení krátkodobé nebo dlouhodobé a podle autora na hodnocení subjektivní nebo hodnocení objektivní.<sup>82</sup>

**Nástrojem pro subjektivní hodnocení** může být nejčastěji využívaný dotazník spokojenosti. Dalšími nástroji mohou být: dopis lektorovi, autofeedback – zpětná vazba sám sobě po půl roce, rozvojový plán – sledování vývoje přibývajících znalostí, 360° zpětná vazba v části sebehodnocení – přiřazování čísel s komentářem, který je odpovědí na otázku „Podle čeho to druzí mohou poznat?“. **Nástrojem pro objektivní hodnocení** může být v oblasti znalostí tzv. pretest-retest – znalostní test před a po školení, případová studie. V oblasti dovedností se může jednat o projekt, assignment, assessment centre – více než dva pozorovatelé a pro oblast praktické aplikace o 360° zpětná vazba, rozvojový plán a pozorování při práci.<sup>83</sup>

Při hodnocení a především projektování vzdělávací akce je vhodné vycházet z představeného cyklu systematického dalšího profesního vzdělávání. Opakující se a na sebe navazující fáze cyklu umožňují nejen patřičně analyzovat vzdělávací potřeby a poodhalovat profesní mezery, ale zároveň uvědoměle vytvářet, realizovat a hodnotit vzdělávací akce. Ve vztahu k plánované analýze profesního vzdělávání strážníků obecní (městské) policie se domnívám, že jsou představené fáze cyklu systematického profesního vzdělávání nevyhnutelným teoretickým východiskem pro praktickou část magisterské diplomové práce. Analýza a identifikace vzdělávacích potřeb, plánování vzdělávání, realizace i zpětné hodnocení vzdělávání, jsou relevantními okruhy pro sběr informací, které mohou pomoci vyhodnotit aktuální

---

<sup>81</sup> Srov. ARMSTRONG, M. *Řízení lidských zdrojů*. 1.vyd. Praha: Grada Publishing, a.s., 2007, s. 514–515.

<sup>82</sup> Srov. HRONÍK, F. *Rozvoj a vzdělávání pracovníků*. 1.vyd. Praha: Grada Publishing, a.s., 2007, s. 176-184.

<sup>83</sup> Srov. HRONÍK, F. *Rozvoj a vzdělávání pracovníků*. 1.vyd. Praha: Grada Publishing, a.s., 2007, s. 176-184.

nastavení systému profesního vzdělávání strážníků obecní (městské) policie v oblasti prevence kriminality.

Účastníkem dalšího profesního vzdělávání a hlavní cílovou skupinou jsou v této magisterské diplomové práci strážníci obecní (městské) policie. Z těchto důvodů se v následující kapitole věnuji charakteru i postavení obecní (městské) policie, s přihlédnutím k profesním vzdělávacím povinnostem osob zaměstnaných v této organizaci.

#### 4. Obecní (městská) policie

Ve vztahu ke vzdělávání dospělých, můžeme považovat obecní (městskou) policii za firmu nebo podnik zaměstnávající strážníky, potažmo účastníky dalšího profesního vzdělávání. Abych mohl v části této magisterské diplomové práce, věnované analýze a návrhu vzdělávacího systému, kvalitně zanalyzovat a popsat profesní vzdělávání strážníků, je více jak žádoucí, přiblížit v její úvodní části rovněž činnost, charakter, poslání i strukturu obecní (městské) policie.

Politické změny po roce 1989 umožnily na území tehdejší České a Slovenské Federativní Republiky, navrátit se k modelu bezpečnostního systému, který obcím umožňuje řešit své bezpečnostní problémy zřízením obecní (městské) policie. Na řadě míst se začaly nově objevovat útvary obecní (městské) policie, které úspěšně fungují do dnešní doby. V této spojitosti vyvstala v oblasti vzdělávání zaměstnanců tohoto nového orgánu obcí celá řada nových potřeb a požadavků.

##### 4.1 Právní postavení

Způsob zřízení obecní (městské) policie, podmínky přijetí strážníků, výcvik strážníků, odbornou způsobilost, povinnosti a oprávnění, použití donucovacích prostředků, oblast správních deliktů i spolupráci s Policíí ČR a jinými správními orgány upravuje na území České republiky **zákon č. 553/1991 Sb., o obecní policii**, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákon o obecní policii“).

Jak z paragrafového znění zákona o obecní policii vyplývá, je obecní policie zřizována obecním zastupitelstvem **obecně závaznou vyhláškou** za účelem

zabezpečování místních záležitostí veřejného pořádku.<sup>84</sup> Tato obecně závazná vyhláška může rovněž upravovat organizační strukturu obecní policie, její označení, ustanovení o stejnokroji a identifikaci, apod. V případě, že je obecní policie zřízena obcí, která je městem, statutárním městem nebo hlavním městem Praha, označuje se jako „**městská**“ **policie**.<sup>85</sup> Zmíněná korelace obecní policie vůči obci nebo městu je zřejmá také z toho, že je obecní policie orgánem obce, tvořena zaměstnanci obce zařazenými do obecní policie<sup>86</sup> a je řízena starostou, jiným pověřeným členem zastupitelstva obce nebo pověřeným strážníkem<sup>87</sup>. Obdobná souvztažnost platí v působnosti obecní policie, která je provázána s působností dotčené obce.<sup>88</sup>

Tyto skutečnosti považuji v konfrontaci s profesní přípravou strážníků obecní (městské) policie za důležité, neboť odráží pracovněprávní vztahy v otázkách vzájemného přístupu obce vůči strážníkům obecní (městské) policie, kteří jsou v postavení zaměstnanců obce a v přístupu vedení obecní (městské) policie, která je řízena starostou, jiným pověřeným členem zastupitelstva obce nebo pověřeným strážníkem.

#### 4.2 Úkoly, povinnosti a oprávnění

Pro odpovědné zanalyzování systému vzdělávání strážníků obecní (městské) policie a návržení systému vzdělávání v oblasti prevence kriminality je třeba dostatečně porozumět náplni činnosti strážníka obecní (městské) policie, který je vykonavatelem veřejné moci. Z těchto důvodů je vhodné popsat základní povinnosti a úkoly, které strážníkům obecní (městské) policie pro výkon státní moci vymezuje zákon a na něj navazující činnosti preventivního charakteru.

Zabezpečování místních záležitostí veřejného pořádku si lze vyložit mnoha způsoby, proto jsou zákonem o obecní policii precizovány **jednotlivé činnosti a oprávnění**.

Obecní (městská) policie:<sup>89</sup>

- přispívá k ochraně a bezpečnosti osob i majetku;
- dohlíží na dodržování pravidel občanského soužití;

<sup>84</sup> Srov. §1 odst. 1 a 2) zákona č. 553/1991 Sb., o obecní policii, ve znění pozdějších předpisů.

<sup>85</sup> Srov. §1 odst. 4) zákona č. 553/1991 Sb., o obecní policii, ve znění pozdějších předpisů.

<sup>86</sup> Srov. §1a zákona č. 553/1991 Sb., o obecní policii, ve znění pozdějších předpisů.

<sup>87</sup> Srov. §3 zákona č. 553/1991 Sb., o obecní policii, ve znění pozdějších předpisů.

<sup>88</sup> Srov. §1 zákona č. 128/2000 Sb., o obcích (obecní zřízení), ve znění pozdějších předpisů.

<sup>89</sup> Srov. §2 zákona č. 553/1991 Sb., o obecní policii, ve znění pozdějších předpisů.

- dohlíží na dodržování obecně závazných vyhlášek a nařízení obce;
- podílí se na dohledu nad bezpečností a plynulostí provozu na pozemních komunikacích;
- podílí se nad dodržováním právních předpisů o ochraně veřejného pořádku a činí opatření k jeho obnovení;
- podílí se na prevenci kriminality v obci;
- provádí dohled nad dodržováním čistoty na veřejných prostranstvích v obci;
- odhaluje přestupky a jiné správní delikty, jejichž projednávání je v působnosti obce;
- za účelem zpracování statistických údajů poskytuje na požádání Ministerstvu vnitra údaje o obecní policii.

Strážník obecní (městské) policie je:<sup>90</sup>

- oprávněn požadovat vysvětlení;
- oprávněn požadovat prokázání totožnosti;
- oprávněn předvést osobu;
- oprávněn odebrat zbraň;
- oprávněn zakázat vstup na určená místa;
- oprávněn otevřít byt nebo jiný uzavřený prostor;
- oprávněn odejmout věc;
- oprávněn zabezpečovat dopravu osob do zdravotnického zařízení nebo do záchytné stanice;
- oprávněn ke vstupu do živnostenských provozoven;
- oprávněn použít donucovací prostředky, psa a služební zbraň strážníka.

V kontextu rozvoje navazujících preventivních činností je vhodné, aby při provádění výše uvedených zákroků a úkonů neopomíjel strážník obecní (městské) policie také **dodržování obecných pravidel**, které ovlivňují jeho profesionalitu, vstřícnost a ochotu. Zejména dbal cti, vážnosti, své důstojnosti i důstojnosti ostatních, eliminoval bezdůvodnou újmu a případný zásah do práv a svobod občanů.<sup>91</sup>

<sup>90</sup> Srov. §11 – 21 zákona č. 553/1991 Sb., o obecní policii, ve znění pozdějších předpisů.

<sup>91</sup> Srov. §6 zákona č. 553/1991 Sb., o obecní policii, ve znění pozdějších předpisů.

Souhrnně lze tyto rámcové povinnosti strážníka rozdělit do těchto základních oblastí:<sup>92</sup>

- povinnost zdvořilosti;
- povinnost zasáhnout (iniciativy);
- povinnost přiměřenosti;
- povinnost poučovací;
- povinnost prokázat se;
- povinnost poskytnout pomoc.

Je zřejmé, že se z popsaného výčtu činností strážníka obecní (městské) policie vztahuje většina povinností, úkolů a oprávnění k výkonu veřejné moci při zajišťování bezpečnosti a pořádku v obci. Při realizovaném zákroku strážníka obecní (městské) policie nesmí být porušována základní práva a svobody, proto v náplni jeho činnosti výrazně dominuje právní oblast, která zabezpečuje řádný výkon této služby. Oblast prevence kriminality, která je úzce provázána s veškerými činnostmi strážníka se na mnoha místech objevuje v sekundární rovině jednotlivých aktivit. Při jednání s občany prostřednictvím uplatňovaného přístupu nebo jako prostředek k dosažení dohledu, k odhalování skutků nebo zajištění ochrany.

#### 4.3 Organizační struktura

Organizační členění obecní (městské) policie může v systému vzdělávání představovat důležitou roli. Znalosti o vnitřním uspořádání organizace bezpochyby ovlivňují nastavení systému vzdělávání, který akceptuje odborné kompetence strážníka umožňující jeho pracovní uplatnění v jednotlivých činnostech.

Podobu organizačního uspořádání obecní (městské) policie zákonná úprava nespécifikuje, proto je struktura obecní (městské) policie podrobněji upravována samostatnými **vnitřními předpisy**, které reagují na velikost a potřeby dané obecní (městské) policie. I přes tuto individuálnost je možné poukázat na několik obecných pravidel, které se v organizačních strukturách obecních (městských) policií většího počtu strážníků opakují.

V první řadě se jedná o rozdělení zaměstnanců obecní (městské) policie na řídicí pracovníky, jejich zástupce a ostatní pracovníky v běžném výkonu

---

<sup>92</sup> Srov. Webové stránky Ligy lidských práv ČR [online] fěrová policie, datum není uvedeno [23.7.2012]. Dostupný z WWW: <http://www.ferovapolicie.cz/policista-versus-straznik-32/zakladni-povinnosti-policistu-a-strazniku-2485.html>

pořádkových činností. Obdobně je možné v obecném členění rozlišit civilní zaměstnance zajišťující administrativní a materiálně technické záležitosti a strážníky zajišťující výkon služby. Mezi další společné atributy patří zejména rozdělení do následujících úseků:<sup>93</sup>

- úsek operačního střediska;
- úsek hlídkové (pořádkové) služby;
- úsek dopravní;
- úsek přestupkový;
- úsek prevence;
- úsek kamerových systémů.

V případě profesního vzdělávání strážníků obecní (městské) policie je z uvedených důvodů vhodné rozlišovat pracovní zařazení a pozice jednotlivých účastníků. Zejména se při vzdělávání věnovat odděleně vyššímu managementu, civilním zaměstnancům a samozřejmě s přihlédnutím na patřičný úsek pracovních činností odborným kompetenčním dovednostem strážníků jednotlivých úseků.

#### 4.4 Kvalifikační požadavky strážníka

Na činnost obecní (městské) policie jsou kladeny poměrně vysoké nároky a požadavky, proto je výběru strážníků věnována náležitá pozornost s cílem eliminovat jakékoli chyby v činnosti těchto bezpečnostních sborů.

**Podle zákona o obecní policii** se může strážníkem obecní (městské) policie stát pouze osoba, která je občanem České republiky, je bezúhonná, je spolehlivá, je starší 21 let, je zdravotně způsobilá, dosáhla středního vzdělání s maturitní zkouškou a má osvědčení o splnění stanovených odborných předpokladů.<sup>94</sup>

**Bezúhonností** se podle tohoto zákona rozumí, že osoba nebyla pravomocně odsouzena pro úmyslný trestný čin nebo v posledních 5 letech pravomocně odsouzena pro trestný čin z nedbalosti, jestliže je takové jednání v rozporu s posláním strážníka<sup>95</sup> a spolehlivostí, že osoba nebyla v posledních 3 letech opakovaně pravomocně uznána vinnou z přestupku.<sup>96</sup> **Zdravotní způsobilostí** se

---

<sup>93</sup> Srov. Olomoucký kraj. *Analýza informativní a situační prevence složek policie s územní působností v Olomouckém kraji*. 1. vyd. Olomouc: Olomoucký kraj, 2005, s. 14.

<sup>94</sup> Srov. §4 zákona č. 553/1991 Sb., o obecní policii, ve znění pozdějších předpisů.

<sup>95</sup> Srov. §4a zákona č. 553/1991 Sb., o obecní policii, ve znění pozdějších předpisů.

<sup>96</sup> Srov. §4b zákona č. 553/1991 Sb., o obecní policii, ve znění pozdějších předpisů.



rozumí vyloučení tělesných a duševních vad, nemocí nebo stavů, které by bránily výkonu zaměstnání strážníka<sup>97</sup> a **odbornou způsobilostí** ověření znalostí formou zkoušky před zkušební komisí Ministerstva vnitra, která je povinná vždy do 6 měsíců od vzniku pracovního poměru strážníka a při trvání tohoto pracovního poměru vždy opakovaně každé 3 roky.<sup>98</sup>

Jak z uvedeného textu vyplývá, je pro bezproblémové fungování obecní (městské) policie v rozsahu právních ustanovení, každý uchazeč o práci strážníka nejprve podrobně přezkoumán. Pro výkon své profese se jedná o přezkoumání uchazečovy minulosti v kontextu bezproblémového chování a jednání, jeho zdravotního stavu, dosaženého vzdělání a v neposlední řadě jeho právních znalostí a vědomostí potřebných pro plnění úkolů obecní (městské) policie.

Souhrnně lze v závěru této kapitoly konstatovat, že je činnost obecní (městské) policie, s ohledem na její poslání, kterým je zajištění veřejného pořádku a bezpečnosti, s využitím donucovacích prostředků, velice podrobně upravena platnými právními normami. Pro zajištění kvalitního výkonu této veřejné moci, jsou rovněž zákonem upraveny podmínky pro přijetí strážníka, popsán charakter jeho činnosti, včetně vztahu k prevenci kriminality, na kterou se tato magisterská diplomová práce zaměřuje. Abychom tuto specifickou činnost obecní (městské) policie do systému profesního vzdělávání co nejlépe zapojili, věnuje se následující kapitola oblasti prevence kriminality.

## **5. Prevence kriminality**

Problematika prevence kriminality, která je pro předcházení trestné činnosti považována za nedílnou součást práce obecní (městské) policie, představuje v její činnosti důležitý prvek v bezpečnostní politice obce ve vztahu k veřejnosti. S pozvolným vývojem práce policie můžeme v dnešní době spatřovat strážníka obecní (městské) policie nejen s pokutovým blokem v ruce, s donucovacími prostředky při vedeném zákroku, ale s přibývajícím významem také jako osobu, která aktivně komunikuje s občany, poskytuje informace, pomáhá a radí. Cílem této

---

<sup>97</sup> Srov. §4c zákona č. 553/1991 Sb., o obecní policii, ve znění pozdějších předpisů.

<sup>98</sup> Srov. §4d zákona č. 553/1991 Sb., o obecní policii, ve znění pozdějších předpisů.

kapitoly je seznámit čtenáře s charakterem a úlohou prevence kriminality ve vztahu k obecní (městské) policii, postavením v trestní politice a možnostmi z pohledu kriminologie a vstřícného utváření vztahů s veřejností.

### 5.1 Postavení v trestní politice

Ochrana společnosti a jejích členů před kriminalitou patří k prvořadým úkolům státu a stojí na předním místě v zájmech občanů. Stát proto vymezuje tzv. právní statky (společenské a individuální zájmy), které chrání a vymezuje také prostředky (především prostředky trestního práva), postupy a instituce, kterými tuto ochranu uskutečňuje. Souhrn veškerých opatření proti zločinnosti obvykle nazýváme kriminální politikou.<sup>99</sup>

Oproti tomu preventivní politika, která je součástí trestní politiky státu, a která využívá nerepresivních prostředků, představuje **ofenzivní strategii kontroly kriminality**. Zabývá se eliminací sociálně patologických jevů, snižováním motivů a příležitostí k páčání trestných činů. Zahrnuje mimo orgány činné v trestním řízení (systém justice, policie, státní zastupitelství, soudy a vězeňství), také další instituce (např. nerepresivní orgány veřejné správy, zájmová sdružení občanů, církve, podnikatelské subjekty i občany).<sup>100</sup>

„Prevence kriminality představuje pokus eliminovat trestnou činnost ještě před jejím započítáním nebo před jejím pokračováním. Do prevence kriminality tak náležejí – v našem pojetí – veškeré aktivity směřující k předcházení páčání trestných činů, k snižování jejich výskytu cestou zamezení páčání nebo neutralizaci příčin a podmínek vzniku trestných činů (kriminogenních faktorů). Patří sem opatření, jejichž cílem je zmenšování rozsahu a závažnosti kriminality, ať již prostřednictvím omezení kriminogenních příležitostí nebo působením na potenciální pachatele a oběti trestných činů.“<sup>101</sup>

Prevence kriminality je na území České republiky systematicky rozvíjena zřízením Republikového výboru pro prevenci kriminality od roku 1993.<sup>102</sup> Rozvojem nových opatření omezujících kriminogenní příležitosti, podporou programů prevence

---

<sup>99</sup> Srov. KARABEC, Z. *Úloha kriminologie při vytváření trestní politiky*. In: *Význam kriminologického skúmania a jeho využitie pre trestnoprávnu praxi*: 1. vyd. Bratislava: Akadémia policejného zboru v Bratislavě, 2005, s. 20.

<sup>100</sup> Srov. Webové stránky Ministerstva vnitra [online] Prevence kriminality, datum není uvedeno [9.3.2013]. Dostupný z WWW: <http://www.mvcr.cz/clanek/web-o-nas-prevence-prevence-kriminality.aspx>

<sup>101</sup> ZAPLETAL, J. *Prevence kriminality*. 1. vyd. Praha: Policejní akademie České republiky v Praze, 2000, s. 8.

<sup>102</sup> Srov. Usnesení vlády ČR č. 617/1993 ze dne 3. 11. 1993, o projednání koncepce a programu prevence kriminality.

kriminality a vznikem mnoha klíčových strategických dokumentů, přispěla prevence kriminality od uvedené doby bezesporu k významnému vyvážení represivní politiky státu. **„Celá řada právních norem de lege lata obsahuje ustanovení, která můžeme více či méně považovat za preventivní, avšak samostatná právní norma, která by speciálně upravovala problematiku prevence kriminality v České republice, nebyla nikdy přijata.“**<sup>103</sup> S jednotlivými prvky prevence kriminality se tedy můžeme setkat pouze okrajově **v individuálních zákonných normách**. V rámci prostředků trestního práva jako tzv. generální prevenci, ve které je „preventivní funkce přisuzována trestu – jeho odstrašujícím účinkům“.<sup>104</sup> Ve spojitosti s rozvojem restorativní justice, jsou nově v této oblasti do preventivní roviny zařazovány také alternativní tresty (obecně prospěšné práce, podmíněné odsouzení s dohledem) a odklony (podmíněné zastavení, narovnání). Především institut narovnání je možné považovat za preventivní prostředek, v rámci něhož je pachatel vtažen do konkrétních problémů poškozeného, které poškozenému vznikly v důsledku trestného činu.<sup>105</sup>

**Většina preventivních aktivit se uskutečňuje mimo činnost orgánů činných v trestním řízení, a to v rámci norem práva správního, obchodního, finančního, občanského i rodinného.** Vedle zákonů a ostatních obecně závazných právních aktů i usneseních vlády a směrnic ústředních orgánů státní správy, se prevence realizuje v působnosti jak územních orgánů státní správy (krajských řadů, policie, úřadů práce, správy sociálního zabezpečení), tak i orgánů místní samosprávy (obecních úřadů, obecní/městské policie, poradních orgánů obecního zastupitelstva). Výjimkou nejsou ani školská zařízení (státní, církevní nebo soukromá), zdravotnická zařízení (státní nebo soukromá) a zájmová sdružení občanů (občanská, odborové, profesní, náboženské a další), s výjimkou politických stran a politických hnutí. Mimo okruh právních norem je prevence v nejužším slova smyslu uskutečňována také v rodinách.<sup>106</sup>

V přípravě možných preventivních aktivit a opatření je role Policie ČR považována za nezastupitelnou, zejména pokud jde o zprostředkování podstatných informací k nápadu, struktuře i charakteru trestné činnosti v dané lokalitě, jimiž policie, jako jediný oprávněný subjekt, disponuje. Obdobně to platí i u městské

---

<sup>103</sup> ZAPLETAL, J. *Prevence kriminality*. 1. vyd. Praha: Policejní akademie České republiky v Praze, 2000, s. 51.

<sup>104</sup> ZAPLETAL, J. *Prevence kriminality*. 1. vyd. Praha: Policejní akademie České republiky v Praze, 2000, s. 51.

<sup>105</sup> Srov. ZAPLETAL, J. *Prevence kriminality*. 1. vyd. Praha: Policejní akademie České republiky v Praze, 2000, s. 52-54.

<sup>106</sup> Srov. ZAPLETAL, J. *Prevence kriminality*. 1. vyd. Praha: Policejní akademie České republiky v Praze, 2000, s. 54-55.

police tam, kde je tato složka obecním zastupitelstvem zřízena, neboť činnost obecní (městské) policie je koncipována jako činnost veřejně prospěšná, jejímž prostřednictvím obec zabezpečuje na svém území klid a veřejný pořádek.<sup>107</sup>

## 5.2 Typologie a charakter

Prevence kriminality svým obsahem a zaměřením představuje poměrně široké spektrum nejrůznějších aktivit, které je pro snazší orientaci možné členit do jednotlivých komponentů. První východiskem může být členění prevence kriminality podle cíle svého zaměření. Jestliže je prevence cílená bezprostředně proti kriminalitě, je nazývána jako **přímá**. Pokud je naopak cílem prevence celkové zkvalitnění životních podmínek, pak hovoříme o prevenci **nepřímé**.<sup>108</sup>

Další, velmi rozšířenou možností, je členění prevence **podle okruhu adresátu**, vycházející z jednotlivých úrovní preventivních aktivit:<sup>109</sup>

- primární prevence – zahrnující především výchovné, vzdělávací, volnočasové, osvětové a poradenské aktivity zaměřené zejména na nejširší veřejnost, se zvláštní pozorností na pozitivní ovlivňování zejména dětí a mládeže (využívání volného času, možnosti sportovního vyžití). Těžiště primární prevence spočívá v rodinách, ve školách a v lokálních společenstvích;
- sekundární prevence – zabývající se rizikovými jedinci a skupinami osob, u nichž je zvýšená pravděpodobnost, že se stanou pachateli nebo oběťmi trestné činnosti;
- terciární prevence – spočívající v resocializaci kriminálně narušených osob (pracovní uplatnění včetně rekvalifikace, sociální a rodinné poradenství, pomoc při získávání bydlení...). Jejím cílem je udržet dosažené výsledky předchozích intervencí a rekonstrukce nefunkčního sociálního prostředí.

**Z obsahového hlediska** je v soudobé kriminologii velmi rozšířené rozdělení prevence kriminality na prevenci sociální, prevenci situační a na prevenci

---

<sup>107</sup> Srov. HAVRDOVÁ, E. *Tvorba a realizace projektů prevence kriminality mládeže*. 1. vyd. Praha: Centrum pro veřejnou politiku, 2007, s. 69.

<sup>108</sup> Srov. ZAPLETAL, J. *Prevence kriminality*. 1. vyd. Praha: Policejní akademie České republiky v Praze, 2000, s. 9.

<sup>109</sup> Srov. Webové stránky Ministerstva vnitra [online] Prevence kriminality, datum není uvedeno [9.3.2013]. Dostupný z WWW: <http://www.mvcr.cz/clanek/web-o-nas-prevence-prevence-kriminality.aspx?q=Y2hudW09Mw%3d%3d>

viktimmnosti.<sup>110</sup> Podle tohoto rozdělení jsou do jednotlivých částí zařazovány tyto aktivity:<sup>111</sup>

- sociální prevence – aktivity ovlivňující proces socializace a sociální integrace a aktivity zaměřené na změnu nepříznivých společenských a ekonomických podmínek, které jsou považovány za klíčové příčiny páchaní trestné činnosti. Přestože je sociální prevence součástí sociální politiky, její efektivita je velice obtížně statisticky či ekonomicky měřitelná. Lze se jen domnívat nebo usuzovat, a to z hlediska odhadů sociálních perspektiv jedinců – objektů preventivního působení, že páchaní trestné činnosti ovlivňuje;
- situační prevence – aktivity staví na zkušenosti, že určité druhy kriminality se objevují v určité době, na určitých místech a za určitých okolností. Prostřednictvím režimového opatření, fyzické nebo technické ochrany se tyto aktivity snaží kriminogenní podmínky minimalizovat. Nejeefektivněji působí situační prevence při omezování majetkové trestné činnosti, kde je její úspěšnost velice vysoká, je však podmíněna adekvátní volbou těchto režimových opatření a vloženými finančními a personálními prostředky do této části prevence. Těžiště odpovědnosti za realizovaná opatření situační prevence nesou především občané, obce a jimi zřizované organizace (především obecní policie). V rámci vymezených kompetencí i Ministerstvo vnitra, respektive Policie České republiky;
- prevenci viktimmnosti a pomoc obětem trestných činů – aktivity jsou založeny na konceptech bezpečného chování, diferencovaného s ohledem na různé kriminální situace a psychickou připravenost potenciálně ohrožených osob. V praxi se jedná o skupinové i individuální zdravotní, psychologické a právní poradenství, trénink v obranných strategiích a propagaci technických možností ochrany před trestnou činností. Užívá metody sociální i situační prevence, a to podle míry ohrožení na primární, sekundární i terciární úrovni.

„Z rozličných hledisek bývají též členěny druhy preventivních opatření. Takto lze alespoň podmíněně rozlišit např. opatření povahy **organizační** (např. zřízení krizového centra pro ohrožené děti), **technické** (např. používání uzamykatelných tyčí na volanty automobilů), **personální** (např. pověřování pouze důvěryhodných lidí

---

<sup>110</sup> ZAPLETAL, J. *Prevence kriminality*. 1. vyd. Praha: Policejní akademie České republiky v Praze, 2000, s. 9.

<sup>111</sup> Srov. Webové stránky Ministerstva vnitra [online] Prevence kriminality, datum není uvedeno [9.3.2013]. Dostupný z WWW: <http://www.mvcr.cz/clanek/web-o-nas-prevence-prevence-kriminality.aspx?q=Y2hudW09Mg%3d%3d>

funkcemi spojenými s hmotnou odpovědností) a **výchovné** (např. osvětová činnost na úseku drogové problematiky).<sup>112</sup>

Závěrem lze prevenci kriminality členit podle její problematiky na užití **právních** a **mimoprávních** prostředků, nebo podle úrovně rozvoje prevence v **místním, regionálním, či celostátním** měřítku.<sup>113</sup>

### 5.3 Prevence kriminality v činnosti policie

Policejní práce, která je založená na strategické analýze problémů i na jejich řešení v úzké spolupráci s občanskou společností, je považována z hlediska represe vždy za efektivnější a z hlediska preventivních opatření pak za zcela nezbytná. V západních demokraciích je tato spolupráce policie s občanskou společností realizovaná především na principech nazývaných **Community policing**.<sup>114</sup>

V České republice je v poslední době tento princip community policing také zdůrazňován, tj. na prohloubenou spolupráci policie, především pořádkové policie, s veřejností a s orgány veřejné právy, zejména ve vztahu k uplatňované vzájemné komunikaci, organizování služeb, hlídkování či řešení dalších místních problémů obce.<sup>115</sup>

Community policing může v praxi znamenat jednak komunitní přístup k policejní práci, tak i policejní práci orientovanou na službu veřejnosti, anebo společenskou policejní činnost. Zatímco je předmětem zájmu tradičních policejních strategií protiprávní chování, předmětem zájmu principu community policing jsou následky, které kriminalita způsobuje, vzniklé škody a potenciální hrozby. Jednoduše řečeno si lze v praxi pod tímto principem představit souhrn takových policejních přístupů, které dokáží identifikovat a pojmenovat řadu problémů v oblasti veřejného pořádku a veřejné bezpečnosti. V návaznosti na označení těchto jevů pak policie navrhuje možnosti opatření, které mohou těmto jevům předcházet. Jedná se o návrhy nejen vlastních, tedy policejních opatření, ale i takových opatření, na kterých se bude podílet široká veřejnost. Na základě vzájemné komunikace mezi

---

<sup>112</sup> ZAPLETAL, J. *Prevence kriminality*. 1. vyd. Praha: Policejní akademie České republiky v Praze, 2000, s. 11.

<sup>113</sup> Srov. ZAPLETAL, J. *Prevence kriminality*. 1. vyd. Praha: Policejní akademie České republiky v Praze, 2000, s. 11.

<sup>114</sup> Srov. ZAPLETAL, J. *Prevence kriminality*. 1. vyd. Praha: Policejní akademie České republiky v Praze, 2000, s. 71.

<sup>115</sup> Srov. HAVRDOVÁ, E. *Tvorba a realizace projektů prevence kriminality mládeže*. 1. vyd. Praha: Centrum pro veřejnou politiku, 2007, s. 69.

všemi zmíněnými – tedy mezi policií i veřejností, může vznikat řada aktivit, které se zaměřují především na odstraňování příčin těchto problémů. Jedná se tedy o proaktivní chování policie, která na základě svých zkušeností, navrhuje opatření zamezující kriminalitě už při jejím vzniku.<sup>116</sup> Jinými slovy můžeme community policing chápat jako práci zaměřenou na řešení problémů. Tedy vyvíjet takové aktivity, které pomáhají kriminalitě předcházet, vyhledávat ji a objasňovat.<sup>117</sup>

Podstatná část preventivní činnosti je a bude i nadále záviset na policistech, kteří vykonávají terénní hlídkovou a pořádkovou službu. Mimo veškerou pochybnost je, že nejlepší prevencí je policista na ulici, který vidí a je viděn. Tato úzce pojímaná prevence v tradičním stylu policejní služby pro současně pojímané potřeby prevence kriminality bohužel již nestačí. Je potřeba se vyrovnat s novými úkoly v rámci preventivního systému, který vede policii k vytváření nových specializovaných útvarů pro kontakt s veřejností, pro realizaci prevence. Práce pracovníka prevence kriminality policie může zahrnovat: identifikaci místní kriminální problematiky; analýzu dat; rozvíjení preventivních strategií; udržování znalostí o aktuálních technických bezpečnostních zařízeních; provádění fyzických prohlídek objektů se zpracováváním bezpečnostních rad a pravidel; udržování kontaktu s místními úřady a dalšími příslušnými organizacemi; realizaci přednáškové činnosti; zajišťování preventivně informačních materiálů; napomáhání výcviku kriminálně preventivních dovedností; zajišťování spolupráce s reprezentanty bezpečnostního průmyslu; poskytování bezpečnostně poradenského poradenství; povzbuzování a podpora kriminálně-preventivních aktivit; vytváření článků s kriminálně-preventivním obsahem apod.<sup>118</sup>

Z provedené Analýzy informativní a situační prevence složek policie s územní působností v Olomouckém kraji vyplývá, že lze preventivní aktivity policie rozdělit do dvou významných oblastí prevence – informativní a situační prevence. V oblasti informativní prevence se vesměs jedná o přednáškovou a osvětovou činnost, poskytování poradenství v zařízeních pevného nebo mobilního typu. V oblasti situační prevence zajišťuje policie provoz městských kamerových dohlížecích

---

<sup>116</sup> Srov. Webové stránky Ministerstva vnitra [online] Prevence, datum není uvedeno [10.3.2013].

Dostupný z WWW: <http://www.mvcr.cz/clanek/prevence-519728.aspx?q=Y2hudW09Mg%3d%3d>

<sup>117</sup> Srov. POSPÍŠILOVÁ, K., VESELÁ, M. *Community policing: manuál pro uniformovanou policii*. 1. vyd. Praha: Společně k bezpečí, o.s., 2008, s. 6-8.

<sup>118</sup> Srov. ZAPLETAL, J. *Prevence kriminality*. 1. vyd. Praha: Policejní akademie České republiky v Praze, 2000, s. 74-75.

systemů, pultů centralizované ochrany, různorodých tísňových linek a dalších systémů technického charakteru.<sup>119</sup>

Cílem magisterské diplomové práce je zanalyzovat a pro strážníky obecní (městské) policie navrhnout systém vzdělávání, jehož předmětem je prevence kriminality. Z těchto důvodů byla v této kapitole přiblížena problematika prevence kriminality, která představuje neoddelitelnou součást práce policie. Byť není prevence kriminality uzákoněna samostatným zákonem, který by jasně formuloval vzájemný vztah prevence vůči policii, lze její charakteristiky spatřovat v jednotlivých zákonných nebo podzákonných normách. Pokud má být vzdělávání strážníků cíleně zaměřeno na konkrétní téma, je třeba se pro provedení odpovídající analýzy a návrhu systému vzdělávání, s obsahem této problematiky dostatečně seznámit.

V poslední době stále intenzivněji zmiňovaný princip community policing, který staví na vzájemné spolupráci policie s občanskou společností, je důkazem zvyšujících reformních snah vytvořit v rámci prevence policejní složky otevřenější a proaktivnější vůči společnosti. Sama prevence je velice široký pojem, do kterého podle jejího členění můžeme zařazovat rozsáhlé množství dílčích aktivit a činností. Jak podkapitola Typologie a charakter prevence kriminality rozvádí, lze preventivní aktivity, potažmo aktivity prevence kriminality, rozlišit podle svého obsahu, adresáta nebo povahy. Znalost právních norem, způsob prováděných zákroků, sebeobranu nebo střelby již není dostačujícím faktorem pro aktivní preventivní přístup strážníka obecní (městské) policie.

---

<sup>119</sup> Srov. Olomoucký kraj. *Analýza informativní a situační prevence složek policie s územní působností v Olomouckém kraji*. 1. vyd. Olomouc: Olomoucký kraj, 2005, s. 13.



## 6. Analýza systému vzdělávání strážníků obecní (městské) policie na území Olomouckého kraje

Práce strážníků obecní (městské) policie, do jejichž náplně patří řešení konfliktních situací, provádění zákroků a poskytování pomoci, vyžaduje erudovaný přístup postavený na profesionální a kvalifikované úrovni. Pro účely prosazování zákona a uplatňování prevence kriminality je žádoucí, aby dokázal strážník dobře aplikovat zákon v praxi, choval se přiměřeně v dané situaci a přistupoval k veřejnosti otevřeně a proaktivním způsobem. Pro navržení optimálního systému profesního vzdělávání strážníků obecní (městské) policie v oblasti prevence kriminality, provedu, v souladu s úvodní částí této práce, nejprve analýzu stávajícího systému profesního vzdělávání.

Pro provedení analýzy systému vzdělávání strážníků obecní (městské) policie na území Olomouckého kraje jsem zvolil **metodu kvalitativního výzkumu**. Není v mém úmyslu zabývat se v této analýze množstvím účastníků, kteří absolvovali vzdělávání, nebo množstvím vzdělávacích programů, nýbrž co nejvíce porozumět prostředí strážníků obecní (městské) policie a významům, které dalšímu vzdělávání připisují. Jestliže je jedním z cílů této magisterské diplomové práce zanalyzovat systém vzdělávání, pak je nutné tento systém pochopit v jeho souvislostech, poznat důvody, které jej ovlivňují, zajímat se o jeho silné a funkční stránky a stejně tak i o jeho slabiny a nedostatky.

Pro sběr dat jsem zvolil tři základní zdroje. Prvním, stěžejním, datovým zdrojem jsou výstupy z provedených **hloubkových (In-depth) interview**, které byly vedeny podle předem určeného schématu (viz Tabulka č. 1), v prostředí jednotlivých obecních (městských) policiích se sídlem na území Olomouckého kraje. Zvolená forma návštěv obecních (městských) policií byla určena záměrně, a to s cílem porozumět vyslovovaným interpretacím zástupců policie, doptávat se a pozorovat účastníka rozhovoru v jeho pracovním prostředí a při sdělování významů a vnímání systému vzdělávání. Získané údaje byly okamžitě zaznamenávány do poznámkového bloku. Druhým zdrojem dat byly využity informace uvedené v **interních dokumentech** příslušné obecní (městské) policie, které specifikují způsob vzdělávání zaměstnanců dané obce nebo města. Posledním datovým zdrojem, z něhož analýza vychází, byly platné **legislativní normy** upravující vzdělávání strážníků.

Okruh zaměřený na personální obsazení.	Celkový počet zaměstnanců obecní (městské) policie.
	Z toho počet strážníků, čekatelů, civilních (dalších) zaměstnanců.
	Počet osob (oddělení), které jsou vyčleněny na prevenci kriminality.
	Kdo je za vzdělávání strážníků odpovědný.
Okruh zaměřený na cyklus vzdělávání.	Jak jsou zjišťovány vzdělávací potřeby strážníků, jakým způsobem (formou) a kým.
	Zda je vytvořen plán vzdělávání, koncepce vzdělávání, evidence.
	Zda si sama policie designuje nebo navrhuje strukturu nebo způsob vzdělávání.
	Zda je vzdělávání strážníků hodnoceno a kým.
Okruh zaměřený na systém a formu vzdělávání s důrazem na tzv. povinné vzdělávání.	Jak probíhá zaučení nového strážníka, kdo je za jeho orientaci zodpovědný.
	Jak je vzdělávání upraveno vnitřními předpisy nebo vnitřními řády.
	Jak probíhá a na jaká témata je zaměřeno tzv. povinné vzdělávání strážníků (nařízení právní normou nebo předpisem).
	Kdo takové vzdělávání realizuje, kde, za jakých podmínek, jak často, jakou formou.
	Zda je (povinné) vzdělávání zajišťováno interním nebo externím dodavatelem.
Okruh zaměřený na systém a formu vzdělávání s důrazem na další tzv. nepovinné vzdělávání.	Jak probíhá další (nepovinné) vzdělávání a na jaká témata.
	Podle jakých kritérií je další vzdělávání vybíráno a kdo jej realizuje.
	Jsou využíváni
	Zda je vzdělávání orientované také na prevence kriminality, na jaké konkrétnější oblasti.
	Jak probíhá vzdělávání strážníků, kteří jsou vyčleněni na prevenci kriminality.
	Zda je další (nepovinné) vzdělávání rozděleno podle účastníků (zvláště pro vedoucí pracovníky, zvláště pro strážníky, zvláště pro specialisty ...)
	Jakou formou další (nepovinné) vzdělávání probíhá.
Zda je další (nepovinné) vzdělávání zajišťováno interním nebo externím dodavatelem.	
Okruh zaměřený na financování vzdělávání.	Kolik finančních prostředků bylo za poslední dva roky každoročně použito na vzdělávání strážníků a kolik je naplánováno na rok 2013.
	Jaké vzdělávání bylo, za tyto finanční prostředky, uskutečněno.
Okruh zaměřený na celkové zhodnocení vzdělávání.	Zda zástupce policie ví o nějakém funkčním systému (ucelené nabídce) nebo komplexním vzdělávacím programu, určeném pro strážníky.
	Jak stávající systém vzdělávání zástupce policie hodnotí, zda je podle něj dostačující, případně jaké navrhuje změny, nebo jaké má požadavky.

Tabulka č. 1: Schéma okruhů pro In-depth interview se zástupci obecních (městských) policií na území Olomouckého kraje

Prostorově se analýza zaměřuje, v souladu s určeným cílem této magisterské diplomové práce, na území Olomouckého kraje, jehož výměra k 31. 12. 2011 dosáhla 5 266,56 km<sup>2</sup>.<sup>120</sup> Na uvedeném území se nachází **6 obecních policií a 14 městských policií** (viz Tabulka č. 2), u kterých bylo provedeno In-depth interview a analýza interních dokumentů. Při výběru území sehrála roli také ta skutečnost, že

<sup>120</sup> Srov. Webové stránky Českého statistického úřadu, Krajský správa ČSÚ v Olomouci [online] Charakteristika kraje, datum není uvedeno [12.3.2013]. Dostupný z WWW: [http://www.czso.cz/xm/redakce.nsf/i/charakteristika\\_kraje](http://www.czso.cz/xm/redakce.nsf/i/charakteristika_kraje)

výsledky této magisterské diplomové práce mohou v praktické podobě využít při svém zaměstnání k rozvoji systémového modelu vzdělávání strážníků obecní (městské) policie v Olomouckém kraji.

1.	Obecní policie Bohuňovice	11.	Městská policie Litovel
2.	Obecní policie Brodek u Přerova	12.	Městská policie Olomouc
3.	Obecní policie Dub nad Moravou	13.	Městská policie Prostějov
4.	Obecní policie Hlubočky	14.	Městská policie Přerov
5.	Městská policie Hranice	15.	Městská policie Šternberk
6.	Městská policie Jeseník	16.	Obecní policie Štěpánov
7.	Městská policie Kojetín	17.	Městská policie Šumperk
8.	Městská policie Konice	18.	Městská policie Uničov
9.	Městská policie Kostelec na Hané	19.	Obecní policie Velký Týnec
10.	Městská policie Lipník nad Bečvou	20.	Městská policie Zábřeh

Tabulka č. 2: Přehled obecních (městských) policií na území Olomouckého kraje<sup>121</sup>

Za zástupce jednotlivých obecních (městských) policií, se kterými byly prováděny In-depth interview společně s pozorováním a řešeny interní a legislativní dokumenty, jsem určil velitele (ředitele) příslušných obecních (městských) policií se sídlem na území Olomouckého kraje (viz Tabulka č. 2). Velitele (ředitele) jsem navštívil v rámci individuálních osobních jednání, v sídlech obecních (městských) policií, v průběhu **měsíce února 2013** dle jejich pracovních možností. Poznatky z jednotlivých interview, které trvaly u každého velitele (ředitele) policie cca 60 minut, jsem zaznamenával do poznámkového bloku. (viz. Příloha č. 8). Současně byl v rámci každého jednání proveden rozbor interních dokumentů, vnitřních směrnic a výročních zpráv o činnosti. Cílem bylo zjistit, jak v současné době probíhá vzdělávání strážníků, zda je v praxi uplatňováno vzdělávání dospělých dle teoretického ukotvení a jak by případně mohl být systém vzdělávání nastaven.

Příprava analýzy byla prováděna ve dvou fázích. V počáteční fázi jsem se věnoval legislativě upravující vzdělávání strážníků obecní (městské) policie. Získané informace jsem použil pro druhou fázi - strukturování okruhů pro In-depth interview (viz Tabulka č. 1) a obecnou orientaci v dané problematice aktuálně realizovaného vzdělávání. Analýzou jsem se zaměřil na čtyři hlavní aspekty: systém vzdělávání, cyklus vzdělávání a formy vzdělávání společně s finančními prostředky na

<sup>121</sup> Srov. Webové stránky Ministerstva vnitra [online] Obecní policie, datum není uvedeno [12.3.2013]. Dostupný z WWW: <http://www.mvcr.cz/clanek/obecni-policie-652273.aspx>

vzdělávání. Tímto výběrem reaguji na strukturu této diplomové práce, která se daným problematikám věnuje. Bez vzájemného porovnání popsaných východisek se zjištěnými poznatky v praxi, nelze provést odpovídající analytické srovnání. Stanovený cíl této diplomové magisterské práce hovoří o systému vzdělávání, proto je jedním ze základních zkoumaných aspektů systém vzdělávání, k němuž se ve vazbě na následnou tvorbu návrhu systému vzdělávání úzce váže cyklus vzdělávání a formy vzdělávání.

## 6.1 Systém vzdělávání strážníků

První ucelenou částí této kapitoly, která odráží hlavní cíl této magisterské diplomové práce, je zanalyzování stávajícího systému vzdělávání strážníků obecní (městské) policie v Olomouckém kraji v oblasti prevence kriminality. Abych mohl provést odpovídající analýzu, která odhalí rozdíly nebo identifikuje případné nedostatky, je zapotřebí provést vzájemné porovnávání teoretického ukotvení s praktickou realizací dalšího profesního vzdělávání. V následujícím textu popisují zjištěné výstupy v souladu s popsanými úvodními částmi této práce.

### 6.1.1 Orientace pracovníka v rámci kvalifikačního vzdělávání strážníků

Orientace nového pracovníka obecní (městské) policie, který je v období nástupní praxe považován za tzv. „čekatele“ bez pravomocí strážníka (viz kapitolu 6.1.4 Normativní vzdělávání strážníků), probíhá, podle výstupu z realizovaných rozhovorů, specifickým způsobem. U všech oslovených obecních (městských) policií bylo zjištěno, že důvodem této specifčnosti je skutečnost, že je hlídková nebo i jiná činnost u obecní (městské) policie uskutečňována ve směnném provozu. Tyto překážky nedovolují přidělit novému zaměstnanci stálého mentora, který by se cíleně orientaci nového pracovníka věnoval. Provedené rozhovory ukázaly, že u všech obecních (městských) policií je aplikována jiná nástupní praxe. Výkon hlídkové činnosti nebo pracovní směny nového zaměstnance je uzpůsobován tak, aby došlo ke kontaktu se **služebně zkušenějším strážníkem** obecní (městské) policie, který v rámci orientace pracovníka předává na společné pracovní směně potřebné informace k pracovnímu prostředí, radí jak řešit konkrétní situace, konzultuje a dohlíží na dodržování pravidel organizace. Velitel (ředitel) navíc provádí

každodenní pracovní porady, na kterých je, podle písemných záznamů z pracovních porad a pracovních výkazů, mimo jiné vyhodnocována a průběžně supervidována práce nového pracovníka, řešeny problémy, upravován koncept zařazení do dalších pracovních směn, analyzovány nejdůležitější události. K prevenci kriminality není nový pracovník v rámci své adaptace cíleně veden. Nicméně z výpovědi velitelů (ředitelů) vyplývá, že je nepřímo oslovován vzorem služebně zkušenějším strážníkem, který svým přístupem předává způsob jednání s veřejností. Daleko horší je situace u osmi obecních (městských) policií, které jsou personálně obsazeny v počtu do dvou strážníků. Zde, jak bylo zjištěno, velitelé nemají žádné možnosti pro odpovídající řešení orientace pracovníka.

#### 6.1.2 Doškolení v rámci kvalifikačního vzdělávání strážníků

K prohlubování kvalifikace strážníků dochází, podle zjištěných skutečností, ve dvou rovinách. V první rovině lze pozorovat doškolení v určité souvztažnosti s normativním vzděláváním. V prostředí policie, která zajišťuje bezpečnost a veřejný pořádek, dochází k neustálým změnám v právních normách. Patrně to je také důvod, proč jsou legislativně upraveny podmínky pro průběžné doškolení strážníků obecní (městské) policie. Každému strážníkovi je legislativní úpravou nařízeno absolvovat doškolení opakovaně každé 3 roky prostřednictvím **prolongačních kurzů společně s výcvikem** (viz kapitolu 6.1.4 Normativní vzdělávání strážníků).<sup>122</sup>

Ve druhé rovině probíhá doškolení v souladu s kapitolou 2.1.2 úvodní části této práce. Cílem doškolení strážníků je rozšiřovat své právní a jiné znalosti souběžně s prováděnými legislativními změnami. Jak bylo analýzou zjištěno, 12 velitelů (ředitelů) obecních (městských) policií shodně považuje četnost prolongačních kurzů ve vztahu k neustálým právním změnám za nedostačující. Z těchto důvodů se (vždy jeden den 1x do roka) v rámci svého doškolení účastní pravidelných **setkání velitelů (ředitelů) obecních (městských) policií**, která pořádá školicí středisko, zajišťující rekvalifikační a prolongační kurzy strážníků a čekatelů. Ostatní strážníci jsou o těchto změnách, s ohledem na finanční úspory a časové zaneprázdnění (nutnost stále dodržovat potřebný počet osob na směnném provozu), informováni prostřednictvím velitele obecní policie. Tento princip, tedy zprostředkovávání legislativních a dalších novinek ostatním strážníkům, provádí také zbylých osm velitelů (ředitelů) obecní policie, kteří svou účast na doškolení

<sup>122</sup> Srov. §4d odst. 2 až 4) zákona č. 553/1991 Sb., o obecní policii, ve znění pozdějších předpisů.

s ostatními veliteli nahrazují svým vlastním samostudiem. Dále bylo analýzou zjištěno, že se mimo právní problematiku u všech zkoumaných obecních (městských) policií realizuje **zdokonalování odborné způsobilosti řidičů pro účely profesní způsobilosti řidičů** (tzv. školení řidičů). Byť ještě v nedávné době bylo toto školení i pro obecní policii ze zákona povinné, je s ohledem na využívání služebních vozidel strážníky aktuálně stále vyžadováno (1x do roka jeden den). Ve stejném rozsahu (1x do roka jeden den) je u 13 obecních (městských) policií realizováno nepravidelné doškolování v oblasti **zdravovědy a poskytování první pomoci**, v oblasti **sebeobrany a používání donucovacích prostředků** a u 9 obecních (městských) policií zřizujících kamerový dohlížecí systém převážně také **výcvik operátora tohoto kamerového systému**. Rozsah dalšího doškolování se ve značné míře mezi oslovenými policiemi značně odlišuje. Především k této rozdílnosti přispívá počet pracovních úvazků na jednotlivých obecních (městských) policiích a velikost obce nebo města, která se na doškolování finančně podílí. Zcela jednoznačně bylo analýzou prokázáno, že ta obecní (městská) policie, která je součástí nějaké asociace či jiné dobrovolné svépomocné skupiny, je v dalším vzdělávání aktivnější. Na území Olomouckého kraje se jedná o Městskou policii Olomouc, Městskou policii Prostějov a Městskou policii Přerov, které jsou členy Kolegia ředitelů městských policií statutárních měst a hl. m. Prahy. Dále je v doškolování (podle výsledků analýzy), převážně iniciativní městská policie zřizovaná dříve okresními městy (Olomouc, Prostějov, Přerov, Šumperk, Jeseník) a čtyři městské policie zřizované obcemi s rozšířenou působností. Vesměs se jedná o jednodenní doškolování **v komunikačních dovednostech, kurzy asertivity, semináře zaměřené na osobnosti a povahové vlastnosti, reakce v zátěžových situacích**. Rozsahem dalšího doškolování zcela vyniká Městská policie Prostějov, která nad rámec všech výše uvedených seminářů a kurzů realizuje jednodenní školení seznamující činnost jednotlivých subjektů nebo oddělení – **Probační a mediační služba ČR, oddělení stížností a přestupků, dopravní inspektorát, oddělení krizového řízení, oddělení dokladů, oddělení komunálních služeb, orgán sociálně-právní ochrany dětí** a externí akreditované kurzy v tématech **daň z přidané hodnoty, změny zákoníku práce, spisová služba, stresmanagement, motivace, time management, psychohygiena, manažerské dovednosti**. Ostatní obecní (městská) policie se dalšímu doškolování nijak nevěnují.

Problematika prevence kriminality, která z charakteru své filozofie patří do této části kvalifikačního vzdělávání, není v praktické podobě výrazně realizována. Žádná z navštívených obecních (městských) policií se ve svém **vzdělávání nezaměřuje cíleně na oblast prevence kriminality**. Podle velitelů obecních policií jsou

důvodem dva základní faktory. Prvním je nedostatek odpovídajících akreditovaných vzdělávacích nabídek, které by se cíleně zaměřovaly na problematiku prevence kriminality ve složkách obecní (městské) policie a nabízely ucelené vzdělávací programy. Druhým faktorem je nedostatek finančních prostředků do oblastí nepovinného vzdělávání a u sedmi menších obecních (městských) policií, obtíže s uvolněním strážníka na více vyučovacích hodin nebo vzdělávacích dní. Pokud se v tuto chvíli objevují některé výjimky, pak se jedná o nahodilé a zcela nekonstruktivně zařazované semináře, dle aktuálních nabídek vzdělávacích institucí (komunikační dovednosti, asertivita, výcvik operátorů kamerových systémů). V rámci prováděného interview byli velitelé (ředitelé) obecních policií cíleně dotazováni také na personální obsazení nebo vyčlenění strážníků věnujících se na plný nebo částečný úvazek prevenci kriminality či jiným preventivním aktivitám. Bylo zjištěno, že ani tito pracovníci, nacházející se u 10 obecních (městských) policií větších měst, převážně v počtu dvou vyčleněných strážníků k prevenci kriminality, se žádného vzdělávání zaměřeného na prevenci kriminality neúčastní.

#### 6.1.3 Rozšiřování kvalifikace v rámci kvalifikačního vzdělávání strážníků

Jestliže jsem v této práci uvedl, že je rozšiřování kvalifikace v systému profesního vzdělávání zcela specifickou částí, pak po provedených rozhovorech musím konstatovat, že ve vztahu k obecní (městské) policii platí tento výrok dvojnásob. Skutečností je, že se v žádné z oslovených policií neobjevuje takový typ vzdělávání, který by nasvědčoval tomu, že dochází vzděláváním k širšímu formování osobnosti, které není bezprostředně nutné pro výkon povolání. Výjimkou je vzdělávání u Městské policie Prostějov, která realizovala teambuilding.

#### 6.1.4 Normativní vzdělávání strážníků

Ve vztahu k činnosti strážníka, je zcela specifickou a stěžejní částí vzdělávání normativní. Z provedené analýzy legislativních dokumentů upravujících zákonem stanovené pravomoci a oprávnění strážníků vyplývá, že je formě normativního vzdělávání věnována náležitá pozornost, což dokládá **zákon** č. 553/1991 Sb., **o obecní policii**, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákon o obecní policii“) a **vyhláška** č. 418/2008 Sb., **kteřou se provádí zákon o obecní policii**, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „vyhláška, kterou se provádí zákon o obecní policii“).

Podle tohoto zákona je zaměstnanec obecní (městské) policie, u něhož ještě nebyla ve lhůtě do 6 měsíců od zahájení pracovního poměru ověřena odborná způsobilost, pojmenován jako „čekatel“. S osvědčením o splnění stanovených odborných předpokladů se pak jedná o zaměstnance nazývaného jako „strážník“.<sup>123</sup> Podat přihlášku ke zkoušce a zejména na své náklady zabezpečit zaměstnanci školení společně s výcvikem k používání služební zbraně a donucovacích prostředků ve specializovaném školícím zařízení, je povinna obec (viz Příloha č. 6 a 7). Každému „čekateli“ nejčastěji prostřednictvím přípravného rekvalifikačního kurzu společně s výcvikem (viz kapitola 6.1.5 Rekvalifikační vzdělávání strážníků) a každému „strážníkovi“ opakovaně každé 3 roky prostřednictvím **prolongačních kurzů společně s výcvikem**.<sup>124</sup> Rozsah tohoto výcviku a rozsah předpokladů čekatele a strážníka stanoví vyhláškou Ministerstvo vnitra.<sup>125</sup> Způsob ověření odborné způsobilosti určuje zákon o obecní policii, podle kterého jsou odborné předpoklady čekatele a strážníka ověřovány formou **zkoušky před zkušební komisí** Ministerstva vnitra. Podle této vyhlášky, kterou se provádí zákon o obecní policii, jsou za odborné předpoklady považovány znalosti ústavního pořádku České republiky, právní úpravy a základů kriminalistiky se schopností prakticky uplatňovat tyto teoretické vědomosti.<sup>126</sup> Konkrétní rozsah těchto odborných předpokladů a rozsah výcviku čekatele a strážníka je uveden v příloze č. 1 a 2 této magisterské diplomové práce. Způsob ověření odborné způsobilosti popisují v kapitole 6.3 Formy a metody vzdělávání strážníků.

Mimo výše uvedenou zákonnou povinnost, která upravuje ověření odborné způsobilosti strážníka obecní (městské) policie, se podle rozhovorů s veliteli (řediteli) obecní (městské) policie, každý strážník v oblasti normativního vzdělávání, v souladu s výkonem své profese, účastní těchto zákonem stanovených vzdělávání:

- **Školení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.** Podle § 101 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, je zaměstnavatel povinen zajistit bezpečnost a ochranu zdraví zaměstnanců při práci s ohledem na rizika možného ohrožení jejich života a zdraví, která se týkají výkonu práce.
- **Ověření zdravotní a odborné způsobilosti vztahující se k užívání služební zbraně.** Podle zákona č. 119/2002 Sb., o střelných zbraních

---

<sup>123</sup> Srov. §1a odst. 1) zákona č. 553/1991 Sb., o obecní policii, ve znění pozdějších předpisů.

<sup>124</sup> Srov. §4d odst. 2 až 4) zákona č. 553/1991 Sb., o obecní policii, ve znění pozdějších předpisů.

<sup>125</sup> Srov. §4d odst. 10) zákona č. 553/1991 Sb., o obecní policii, ve znění pozdějších předpisů.

<sup>126</sup> Srov. §1 vyhlášky č. 418/2008 Sb., kterou se provádí zákon o obecní policii, ve znění pozdějších předpisů.



a střelivu (zákon o zbraních), ve znění pozdějších předpisů, je strážník povinen, pro vydání zbrojního průkazu skupiny D – k výkonu zaměstnání nebo povolání, jehož platnost trvá nejdéle 5 let, splňovat zdravotní a odbornou způsobilost. Ve vztahu ke zdravotní způsobilosti vždy před vydáním nového zbrojního průkazu a v polovině jeho platnosti. Ve vztahu k odborné způsobilosti úspěšným vykonáním zkoušky před zkušebním komisařem, kterého stanoví příslušný útvar Policie ČR a pravidelnou střeleckou přípravou nejméně 1x do roka.<sup>127</sup>

- **Proškolení na odchyt toulavých a opuštěných zvířat a jejich umístování do karantény nebo izolace.** Podle zákona č. 166/1999 Sb., o veterinární péči a o změně některých souvisejících zákonů (veterinární zákon), ve znění pozdějších předpisů, je strážník obecní (městské) policie, pokud vykonává odchyťovou činnost zvířat, povinen absolvovat školení k výkonu uvedené činnosti.

Provedenými rozhovory bylo zjištěno, že v porovnání s kvalifikačním nebo rekvalifikačním vzděláváním, je v oblasti normativního vzdělávání strážník obecní (městské) policie v patřičném rozsahu, ale i soustavnosti neustále vzděláván. Z vyjádření jednotlivých velitelů (ředitelů) obecní (městské) policie jednoznačně vyplynulo, že oblast normativního vzdělávání představuje u strážníků největší podíl v dalším profesním vzdělávání. Tuto skutečnost podtrhuje také zjištěný časový i finanční rozbor normativního vzdělávání, kterému vedení obecní (městské) policie musí podřizovat jakékoli své další aktivity.

V časovém rozložení lze normativní vzdělávání u každého strážníka v rozmezí 5 let kvantifikovat v průměru na 16 až 26 dní. V uvedeném součtu je započítán prologační kurz se zkouškou (6 dní každý 3 rok) a střelecká příprava se zkouškou, která je v praxi realizována častěji, než je zákonem stanoveno (nejméně 2x až 4x do roka). V odlišném časovém rozsahu je normativní vzdělávání zaměřeno na nové pracovníky, kteří musí nad rámec uvedeného součtu navíc vykonat celkem 27 až 67 dní (rekvalifikační kurz společně s výcvikem v délce od 5 do 12 týdnů, školení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci v délce 1 den, školení na odchyt zvířat v délce 1 den).

---

<sup>127</sup> Srov. zákon č. 119/2002 Sb., o střelných zbraních a střelivu (zákon o zbraních), ve znění pozdějších předpisů.

### 6.1.5 Rekvalifikační vzdělávání strážníků

Jak bylo provedenými rozhovory zjištěno, v rámci počátečního vzdělávání nebyl žádný ze stávajících strážníků obecní (městské) policie pro výkon svého současného povolání připravován. Důvodem je, že zaměstnanci obecní (městské) policie nejsou, oproti Policii ČR, která v rámci středního a terciárního vzdělávání zajišťuje odborné vzdělávání, v žádném stupni školské vzdělávací soustavy počátečního vzdělávání odborně na výkon své profese připravováni. Jedná se tudíž o jedince, kteří v rámci formálního vzdělávání, získali nejméně střední vzdělání v některé z jiných oblastí. Rekvalifikační vzdělávání je tedy pro strážníky obecní (městské) policie zcela **odůvodněné a žádoucí**, proto je součástí, jak z předchozí kapitoly vyplynulo, normativního vzdělávání. Cílem přípravného rekvalifikačního kurzu společně s výcvikem, který musí čekatel absolvovat v délce 5 až 12 týdnů nejpozději ve lhůtě do 6 měsíců od zahájení pracovního poměru, je připravit čekatele k první zkoušce z odborné způsobilosti strážníků obecní (městské) policie. Rozsah i obsahové zaměření rekvalifikačního kurzu čekatelů je uvedeno v příloze č. 1 a 2 této magisterské diplomové práce. Součástí rekvalifikačního kurzu je tudíž i odborná příprava v rozsahu stanoveném v uvedených přílohách této magisterské diplomové práce. Není výjimkou, že se v rámci tohoto kurzu připravuje čekatel také na získání zbrojního průkazu a praktické zvládnutí taktických postupů při vedení zákroku.

Podle velitelů (ředitelů) obecních (městských) policií se na žádné z navštívených obecních (městských) policií v tuto chvíli žádný „čekatel“, tedy nový zaměstnanec před rekvalifikačním vzděláváním, nenachází. Stejně tak bylo veliteli (řediteli) obecních policií konstatováno, že se v rámci rekvalifikačního vzdělávání neobjevují prvky prevence kriminality. Čekatel je především rekvalifikován a zkoušen v základních činnostech, které jsou bezpodmínečně nutné pro jeho výkon. Znalost práva, ústavního pořádku, kriminalistiky a užívání sebeobrany, včetně služební zbraně.

### 6.2 Cyklus vzdělávání strážníků

Druhým aspektem, na který jsem se v rámci prováděných rozhovorů zaměřil, je cyklus vzdělávání strážníků obecní (městské) policie. Provedenými rozhovory s veliteli (řediteli) obecní policie vyšlo najevo, že se žádná z obecních (městských) policií systematicky danému procesu nevěnuje. Této absenci jistě přispívá i ten fakt, že se vzdělávání strážníků na jednotlivých obecních (městských) policiích

nikdo cíleně nezabývá. Ve všech šetřených případech se ukázalo, že na oblast vzdělávání strážníků dohlíží pouze velitelé (ředitelé) obecních policí, kteří vzdělávání strážníků evidují v osobních kartách každého zaměstnance. Pozornost velitelů (ředitelů) obecních policí se soustředí výhradně na dodržování termínů a finanční zajištění normativního vzdělávání.

**Analýza a identifikace vzdělávacích potřeb**, podle výsledků provedených rozhovorů, neprobíhá podle teoretického ukotvení. Velitelé (ředitelé) obecní policie uvedli, že cíleně neprovádí analýzy vzdělávání (ani v oblasti prevence kriminality). Určitou výjimkou jsou ti velitelé (ředitelé) obecní policie, kteří se účastní setkání velitelů (ředitelů) městských policí nebo Kolegia ředitelů městských policí statutárních měst a hl. m. Prahy a sami identifikují případné potřeby v souvislosti se získáváním nových poznatků na těchto setkáváních. Další výjimkou je 10 velitelů, kteří potřeby svých zaměstnanců zjišťují alespoň prostřednictvím pracovních porad.

Protože není analýza ani identifikace vzdělávacích potřeb na obecních (městských) policiích, která je výchozím předpokladem pro cyklus vzdělávání, odpovědně zajišťována, není patřičně naplňována ani fáze **plánování (designování) vzdělávání**. Vyjma Městské policie Prostějov, která tvoří na každý rok plán vzdělávání strážníků, se na žádné jiné obecní (městské) policii v kraji plánování neuskutečňuje. Jestliže respondenti hovořili o plánování, pak ve smyslu příprav finančního rozpočtu na další rok, ve kterém zohledňují termíny a nutnost zajistit normativní vzdělávání. Tyto přípravy nelze považovat za věrohodnou fázi procesu vzdělávání, nehledět na to, že žádná z navštívených obecních (městských) policí si sama nedesignuje vzdělávání, nestanovuje cíl výuky ani rozvržení jednotlivých aktivit.

Vzhledem k tomu, že jsou ve vzdělávání strážníků výhradně využíváni externí dodavatelé, je **realizace** jakéhokoli vzdělávání v režii tohoto dodavatele.

Ke zpětnému **vyhodnocení** vzdělávací akce, podle zjištěných výsledků, dochází ze strany dodavatele vzdělávání pouze využívaným dotazníkem spokojenosti účastníků bezprostředně po vzdělávací akci. Respondenti hodnotí vzdělávání z pohledu splnění nebo nesplnění normativního vzdělávání a dále u opakovaně využívaných akcí (prolongační kurzy, výcvik ve střelbě, výcvik v sebeobraně a donucovacích prostředků) z pohledu kvality a cenové dostupnosti.

### 6.3 Formy a metody vzdělávání strážníků

Vzdělávání strážníků obecní (městské) policie, podle provedených rozhovorů, probíhá z hlediska didaktických forem výhradně **prezenční (přímou) formou**. Strážníci absolvují rekvalifikační vzdělávání, normativní i doškolování v učebnách za přímé účasti lektora nebo instruktora, který pracuje na patřičné didaktické úrovni.

U rekvalifikačních nebo prolongačních kurzů, které vyplývají z normativního vzdělávání, jsou strážníci, v souladu se zákonem o obecní policii, vysíláni do **specializovaného školícího zařízení s akreditací** Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy nebo v obdobném zařízení obecní policie.<sup>128</sup> Podmínky pro udělení akreditace těmto vzdělávacím institucím upravuje vyhláška č. 176/2009 Sb., kterou se stanoví náležitosti žádosti o akreditaci vzdělávacího programu, organizace vzdělávání v rekvalifikačním zařízení a způsob jeho ukončení, ve znění pozdějších předpisů. Z edukačního hlediska probíhá teoretická část výuky předáváním poznatků prostřednictvím přednášek, seminářů, cvičení, konzultací, problémové metody, přímým zácvikem. Praktická část využívá instruktáží, výcvikových forem.

Podle databáze aktuálně udělených akreditací Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy, jsou na území České republiky k dispozici tyto akreditované vzdělávací programy zaměřené na pracovní činnost - strážník obecní a městské policie:<sup>129</sup>

- TRIVIS – Centrum vzdělávání s.r.o., Praha 8 – Čimice;
- Statutární město Ostrava – Městská policie Ostrava;
- RSVV – Regionální středisko výchovy a vzdělávání, s.r.o., Most;
- POLIS - JUDr. Jaroslava Vodičková, Praha 4 – Michle;
- HLAVNÍ MĚSTO PRAHA;
- Statutární město Plzeň – Městská policie Plzeň;
- SKASRO, s.r.o., Zabušany;
- BANKOVNÍ AKADEMIE, Gymnázium, Střední odborná škola a Vyšší odborná škola, a.s., Praha 3;
- Ing. Jiří Smola, Praha 8;
- PaedDr. Stanislava Spoustová, Kladno;
- Vysoká škola technická a ekonomická v Českých Budějovicích;
- INSTITUT PRACOVNÍCH PŘÍLEŽITOSTÍ, s.r.o., Praha 5;

<sup>128</sup> Srov. §4d odst. 3) zákona č. 553/1991 Sb., o obecní policii, ve znění pozdějších předpisů.

<sup>129</sup> Srov. Webové stránky Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy vnitra [online] Seznam akreditovaných programů, datum není uvedeno [26.7.2012]. Dostupný z WWW: [http://dak.msmt.cz/ak\\_fulltext.php?txt=strážník&pg=1&valid=1&zverej=1&sort=da&order=desc](http://dak.msmt.cz/ak_fulltext.php?txt=strážník&pg=1&valid=1&zverej=1&sort=da&order=desc)

- Statutární město Brno – Městská policie Brno.

Vyjma tří obecních (městských) policií, které využívají odlišná školící střediska (Městská policie Přerov – **školící středisko Městské policie Brno**, Městská policie Šternberk – **školící středisko TRIVIS**, Městská policie Olomouc – **školící středisko Městské policie Ostrava**), je ostatními, z uvedeného přehledu školících zařízení, využíváno **školící středisko POLIS**.

Konkrétní rozsah těchto odborných předpokladů a rozsah výcviku čekatele a strážníka je uveden v příloze č. 1 a 2 této magisterské diplomové práce. Způsob ověření odborné způsobilosti popisují v kapitole 6.3 Formy a metody vzdělávání strážníků.

Další vzdělávání normativního charakteru probíhá prezenční formou na příslušných místech daných vzdělavateli - školení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci **v seminární místnosti příslušné obce**; střelecká příprava na blízké **střelnici** Policie ČR (9 obecních policií) nebo jiného soukromého subjektu (11 obecních policií); školení pro odchyt zvířat na **Veterinární klinice** v Brně (14 obecních policií).

Dle analýzy je způsob doškolování velice individuální. Určitý soulad probíhá u setkávání velitelů (ředitelů) obecních (městských) policií, které se v prezenční formě uskutečňuje ve **školícím středisku POLIS**. Obdobný soulad byl v rámci šetření zjištěn u realizovaného výcviku operátorů kamerových souborů, který zajišťuje, jedná instituce v republice **TRIVIS**, dále školení řidičů, které ve většině případů zajišťuje **příslušný zaměstnanec** dopravního odboru obce v seminární místnosti obce a nakonec vzdělávání ve zdravotně a první pomoci, které zajišťuje místně příslušná **rychlá záchranná služba zdravotnické pomoci**. Zcela individuálně probíhají dříve popsaná další doškolování externími dodavateli. Tato jsou zajišťována vesměs v místě obecní (městské) policie organizacemi jako např. **Aproxy, Profesim, Společně k bezpečí, PhDr. Miroslav Pospíšil – policejní psycholog**.

Způsob ověření odborné způsobilosti určuje zákon o obecní policii, podle kterého jsou odborné předpoklady čekatele i strážníka ověřovány formou **zkoušky před zkušební komisí** Ministerstva vnitra. Zákon o obecní policii rozvádí nejen podmínky členství a složení této zkušební komise, ale i konkrétní průběh samotného přezkoušení, případně způsob opravného řízení. Náležitosti osvědčení, zkušenosti řád,

náležitosti přihlášky ke zkoušce i náležitosti protokolu o zkoušce pak stanoví vyhláška (viz Příloha č. 3, 4, 5), kterou se provádí zákon o obecní policii.

Jak z textu zákona o obecní policii vyplývá, v jednom dni čekatel nebo strážník vykonává před zkušební komisí dvě samostatně hodnocené části zkoušky. V první části jsou ověřovány znalosti právní úpravy formou **písemného testu** a ve druhé části prostřednictvím **ústního pohovoru** schopnosti aplikovat tyto znalosti v praxi. Pokud zkoušený neuspěl, může bez podání přihlášky dvakrát opakovat zkoušku v rozmezí nejdříve měsíc a nejdéle tři měsíce po neúspěšném absolvování zkoušky. Pokud ani v takovém případě zkoušený neuspěl, je mu určen, nejdříve po 12 měsících, nový termín pro přezkoušení. Osvědčení o úspěšném vykonání zkoušky vydává Ministerstvo vnitra s dobou platnosti na 3 roky.<sup>130</sup>

Podle vyhlášky, kterou se provádí zákon o obecní policii, je zkušební komise tříčlenná, složená z předsedy a dalších dvou členů. Pokud není některý ze členů komise rovněž tajemníkem, je tato funkce, podle vyhlášky, kterou se provádí zákon o obecní policii, vykonávána přisedícím zaměstnancem Ministerstva vnitra. Zvolený termín a místo pro konání zkoušky je oznámeno nejméně 30 dnů předem. Písemná část zkoušky, kterou tvoří písemný test, obsahuje 40 otázek s uvedením třech různých odpovědí, z nichž pouze jedna je správná. Každá správná odpověď je hodnocena jedním bodem přičemž pro úspěšné vykonání zkoušky je zapotřebí získat nejméně 36 bodů. Pro vyplnění testu je stanoven časový limit 60 minut. K ústní části zkoušky přistupuje zkoušený až v případě úspěšného vykonání první části zkoušky. Čekatel nebo strážník si nejprve vylosuje zkušební otázku zahrnující 3 podotázky. Ve lhůtě nejdéle 15 minut před druhou částí zkoušky se může zkoušený připravovat. Následuje 30 minutový ústní pohovor. Pro úspěšné vykonání této části zkoušky je zapotřebí, aby zkoušený zodpověděl všechny 3 podotázky. Členové zkušební komise o výsledku ústní zkoušky hlasují.<sup>131</sup>

Oprávnění zkušební komise a tajemníka, včetně náležitostí protokolu o zkoušce a náležitostech osvědčení je uveden v Příloze č. 3, 4 a 5 této magisterské diplomové práce.

Způsob ověření odborné způsobilosti vztahující se k užívání služební zbraně určuje zákon o zbraních, podle kterého jsou odborné předpoklady ověřovány formou

---

<sup>130</sup> Srov. §4d odst. 1, 5-10) zákona č. 553/1991 Sb., o obecní policii, ve znění pozdějších předpisů.

<sup>131</sup> Srov. §5,7-9 vyhlášky č. 418/2008 Sb., kterou se provádí zákon o obecní policii, ve znění pozdějších předpisů.

**zkoušky.** Zkouška se skládá z teoretické a praktické části. Teoretická část se provádí formou písemného testu a praktická část formou střelby na pevný cíl.<sup>132</sup>

Proškolení na odchyt zvířat je ukončeno **předáním osvědčení** o splnění dané formy vzdělávání. Obdobně jsou zakončena všechna další akreditovaná vzdělávání, za jejichž účast jsou předávány osvědčení o absolvování daného vzdělávacího programu.

Podle velitelů (ředitelů) obecní policie se pro některé druhy vzdělávání jeví stávající model prezenční formy výuky, s ohledem na již dříve popisované obtíže (zajistit zastupitelnost a dostatek finančních prostředků), za nadbytečný. Pro vybrané druhy vzdělávání, podle vhodně určené metody výuky, by považovali za efektivnější a přístupnější zvolit formy kombinovaného studia, např. prostřednictvím e-learningového vzdělávání získat patřičné informace, které jsou následně přezkoušeny závěrečnou zkouškou nebo obhajobou písemné práce.

### 6.3.1 Finanční prostředky pro vzdělávání strážníků

Obtíže financovat vzdělávání strážníků, jsou v této analýze poměrně zřetelné, proto v Tabulce č. 2 předkládám podrobný přehled financování vzdělávacích aktivit strážníků obecní (městské) policie. Je pochopitelné, že se ve výši těchto finančních prostředků promítá velikost příslušené obecní (městské) policie, proto je uvedeno také personální obsazení. Další neméně významnou skutečností, která výrazně ovlivňuje množství finančních prostředků v daném roce, je předpokládaný počet osob, které se budou muset zúčastnit rekvalifikačního, prolongačního kurzu, či ověření způsobilosti k užívání služební zbraně.

Název obecní (městské) policie	Počet zaměstn. celkem	z toho civilistů	z toho prevent	Finance v Kč 2011	Finance v Kč 2012	Finance v Kč 2013
Obecní policie Bohuňovice	2	0	0	0	2.200	2.200
Obecní policie Brodek u Přerova	1	0	0	8.000	0	0
Obecní policie Dub n. Moravou	1	0	0	0	9.000	0
Obecní policie Hlubočky	2	0	0	15.000	2.000	2.000
Městská policie Hranice	24	1	2	100.000	140.000	100.000

<sup>132</sup> Srov. zákon č. 119/2002 Sb., o střelných zbraních a střelivu (zákon o zbraních), ve znění pozdějších předpisů.

Městská policie Jeseník	16	1	1	42.000	27.000	20.000
Městská policie Kojetín	8	0	3	40.000	40.000	70.000
Městská policie Konice	2	0	0	10.000	10.000	10.000
Městská policie Kostelec n. Hané	1	0	0	6.000	14.000	2.000
Městská policie Lipník n.B.	16	0	2	40.000	80.000	40.000
Městská policie Litovel	10	0	1	30.000	30.000	60.000
Městská policie Olomouc	121	15	5	410.000	370.000	400.000
Městská police Prostějov	57	0	2	230.000	200.000	250.000
Městská policie Přerov	51	1	2	150.000	130.000	130.000
Městská policie Šternberk	18	4	2	50.000	50.000	50.000
Obecní policie Štěpánov	2	0	0	10.000	8.000	8.000
Městská policie Šumperk	27	1	2	60.000	60.000	85.000
Městská policie Uničov	8	0	0	45.000	45.000	45.000
Obecní policie Velký Týnec	1	0	0	0	8.000	0
Městská policie Zábřeh	13	0	2	50.000	30.000	30.000

Tabulka č. 2: Přehled financování vzdělávacích aktivit strážníků

Časový i finanční rozsah rekvalifikačních a prolongačních kurzů je individuální. Délka rekvalifikačního kurzu se pohybuje v rozmezí od 5 do 12 týdnů, v ceně cca 30.000,-Kč na jednoho účastníka. Délka prolongačního kurzu je 6 dní v ceně cca 8.000,-Kč. K ověření odborné způsobilosti dochází zpravidla po ukončení tohoto rekvalifikačního nebo prolongačního kurzu. Obec, podle zákona o obecní policii, při podání přihlášky na závěrečnou zkoušku, je povinna uhradit administrativní poplatek ve výši 1.000,-Kč.

V rámci normativního vzdělávání je nutné přihlídnout ještě k dalším výdajům, které představují poplatky za jednodenní vzdělávání pro odchyt zvířat – 5.000,-Kč, dále poplatky za pravidelné ověřování zdravotní a odborné způsobilosti vztahující se k užívání služební zbraně (správní poplatek 300,-Kč).

Mezi zpravidla další běžné výdaje obecní (městské) policie dále patří úhrada pronájmu střelnic a úhrada výcviků ve střelbě, úhrada výcviků na sebeobranu a používání donucovacích prostředků.

Provedená analýza vzdělávání strážníků obecní (městské) policie na území Olomouckého kraje zcela jednoznačně poukázala na určitou krátkozrakost, neochotu i nedostatek vzdělávacích nabídek pro strážníky obecní (městské) policie



v oblasti prevence kriminality. V systému dalšího profesního vzdělávání je věnována největší pozornost normativnímu vzdělávání, které je až do nejmenších podrobností ukotveno v příslušných předpisech. Do určité míry mohu vůči normativnímu vzdělávání s touto pozorností souhlasit. Vždyť činnost strážníka obecní (městské) policie vyžaduje výborné právní znalosti, schopnosti sebe i ostatní bránit, užívat střelnou zbraň, řešit konfliktní a rizikové situace apod. V takovém případě je zcela na místě, aby byl prostřednictvím normativního vzdělávání strážník také doškolen. Jestliže bylo zjištěno, že z těchto důvodů přesahuje normativní vzdělávání až do oblasti doškolení, je třeba v tomto kontextu zmínit také zjištěný, přes normativní vzdělávání, způsob rekvalifikačního vzdělávání. Tento zvolený způsob se zdá, s přihlédnutím ke skutečnosti, že do obecní (městské) policie vstupuje z počátečního nebo dalšího vzdělávání nekvalifikovaná osoba, jako vhodně zvolený.

Množství prostředků (časových i finančních), které obecní (městská) policie musí na jedné straně vkládat do normativního vzdělávání, se na straně druhé automaticky odráží v nepřiměřeně nízké podpoře nepovinného vzdělávání v rámci doškolení nebo rozšiřování kvalifikace. Jestliže není oblasti prevence kriminality věnována náležitá pozornost, legislativně není ukotvena, nabídka vhodného vzdělávání není dostačující, pak podle výsledků analýzy nastává naprostá absence těchto aktivit (vyjma Městské policie Prostějov) ve vzdělávacím systému strážníků obecní (městské) policie. Přestože bylo veliteli (městské) policie konstatováno, že je oblast prevence kriminality vhodnou a důležitou součástí, nejsou pro ni v praktické podobě vytvořeny přijatelné podmínky. Nejen na straně školicích středisek, které nenabízí dostatečné množství ucelených a různorodých vzdělávacích programů, ale také na straně zástupců obecní (městské) policie, kde se na patřičné odpovědné úrovni nikdo systematicky dalšímu profesnímu vzdělávání nevěnuje. Není nikdo, kdo by analyzoval rozdíly mezi tím, co je a co by mělo být, kdo by vypomáhal tvořit vzdělávací moduly na klíč, kdo by se zpětně zabýval efektivitou uskutečněného vzdělávání a jeho dopadu do pracovní činnosti strážníků.

Z obsahu stávajícího vzdělávání strážníků obecní (městské) policie, forem i metod vyplývá, že je stávající systém zaměřen bezprostředně na výkon strážníků. Ve vzdělávacím systému chybí vzdělávání strážníků zaměřené na proaktivní přístup, spolupráci s veřejností a dostatečné předcházení kriminality.

## **7. Navržení systému vzdělávání strážníků obecní (městské) policie v oblasti prevence kriminality**

Analýza systému vzdělávání strážníků obecní (městské) policie v oblasti prevence kriminality na území Olomouckého kraje se stala výchozím materiálem pro vytvoření návrhu optimálního systému vzdělávání strážníků obecní (městské) policie v oblasti prevence kriminality. Návrh využívá funkčních částí vzdělávání a především odstraňuje zjištěnou nesourodost a nejednotnost v současném vzdělávání. Zaměřuje se rámcově nejen na posílení andragogického přístupu k dospělým uvnitř obecní (městské) policie, ale také na odpovídající nabídku, zaměření a komplexnost uceleného vzdělávacího programu. Tvorba návrhu vychází z designování vzdělávání. Vymezuje, v jakém kontextu bude vzdělávání probíhat, stanovuje cíle, rozvrhuje jednotlivé vzdělávací aktivity.

Hlavním cílem navrženého systému vzdělávání strážníků obecní (městské) policie je zajistit efektivní, jednotný a funkční systém vzdělávání v oblasti prevence kriminality, který bude svou povahovou strukturou podrobně rozpracován a realizován v souladu s teoretickým ukotvením celoživotního učení a minimálními standardy zvyšující důvěru občanů vůči obecní (městské) policii.

Návrh systému vzdělávání strážníků obecní (městské) policie v oblasti prevence kriminality z části upravuje normativní vzdělávání a dále se zaměřuje na rozšíření vzdělávání kvalifikačního. Vycházím z toho, že je aktuálně normativní vzdělávání u strážníků obecní (městské) policie na dobré úrovni. Zajišťuje nejen odpovídající rekvalifikaci nových strážníků, ale zároveň dbá na soustavné a pravidelné doškolování. Není důvod, proč této silné pozice ve vzdělávání strážníků obecní (městské) policie nevyužít. Pokud se úpravou předpisů nařizujících normativní vzdělávání rozšíří forma, obsah i četnost vzdělávání také o problematiku prevence kriminality, pak zcela jednoduše dojde k systémově uchopenému rozvoji vzdělávání v preventivní oblasti. Podle zákona o obecní policii musí strážník obecní (městské) policie splňovat základní kvalifikační předpoklady, mezi nimiž je bezúhonnost, zdravotní způsobilost a odborná způsobilost. K ověření odborné způsobilosti, podle tohoto zákona, dochází poměrně často. U nového zaměstnance obecní (městské) policie do 6 měsíců od zahájení pracovního poměru a dále pak každé tři roky. Rozsah vzdělávání a výcviku, který předchází zkoušce ověřující odbornou způsobilost stanoví vyhláška č. 418/2008 Sb., kterou se provádí zákon o obecní policii, ve znění pozdějších předpisů. Návrh systému počítá s tím, že bude příloha této vyhlášky, upravující rozsah odborných předpokladů čekatele a strážníka

(viz. Příloha č. 1 a 2) rozšířena o oblast s názvem – prevence kriminality. V této vazbě současně návrh systému vzdělávání v oblasti prevence kriminality počítá s tím, že Ministerstvo vnitra doplní otázky pro písemnou část zkoušky ověřující odbornou způsobilost. Tyto otázky by se, podle návrhu, soustředily na tyto oblasti prevence kriminality:

- modelování preventivních opatření na lokální úrovni;
- filosofie community policing;
- sběr a vyhodnocování relevantních bezpečnostních údajů;
- holistický přístup k řešení problémů a efektivní přijímání komplexních řešení;
- práce v týmu, dělení rolí, formulování úkolů a jejich kontrola;
- zapojování partnerů i veřejnosti do řešení problémů.

Mimo úpravy, lépe řečeno rozšíření obsahu normativního vzdělávání o oblast prevence kriminality se návrh systému vzdělávání strážníků obecní (městské) policie v oblasti prevence kriminality věnuje také rozvoji doškolování a úpravám orientace pracovníka.

Z uskutečněné analýzy vyplynula jistá absence jednotného a uceleného vzdělávacího programu, který by se v rámci doškolování strážníků obecní (městské) policie mohl využívat. Návrh systému tuto část vzdělávání rozšiřuje, a to vytvořením odpovídající akreditované nabídky, která bude moci zástupcům obecní (městské) policie nabízet několik, na sebe navazujících a metodicky provázaných vzdělávacích kurzů v celkovém rozsahu 160 vyučovacích hodin.

V návaznosti na analýzou popisované těžkosti obecních (městských) policí, které způsobuje nedostatek finančních prostředků na doškolování a nedostatek časového fondu věnovanému vzdělávání, se v návrhu systému vzdělávání objevuje kombinovaná forma vzdělávání s využitím souběhu prezenční a distanční formy. Od vstupních seminářů prezenční formy, přes e-learningové vzdělávání, až po situační a inscenační metody, které jsou v rámci celého vzdělávacího bloku zakončeny testem, obhajobou písemné práce a předáním osvědčení o účasti v akreditovaném vícehodinovém vzdělávacím modulu. Mezi vzdělávací metody návrh systému počítá se zařazením, s přihlédnutím k vhodnosti níže uvedeného obsahu, přednášek, workshopů, panelů, skupinových diskusí, případových studií, nácviků a modelování, simulování a modelování (viz kapitola 1.4 Formy, metody a prostředky vzdělávání dospělých).

Obsahem doškolovacího vzdělávacího modulu budou, podle návrhu systému vzdělávání, minimálně tato odborná témata:

- Základy kriminologie se zaměřením na prevenci kriminality;  
(kriminalita, kriminologické teorie, druhy prevence kriminality a preventivních opatření, úloha státu v oblasti prevence kriminality, pachatel trestné činnosti, penologie, oběť trestné činnosti, viktimologie, specifika jednotlivých druhů kriminality z pohledu jejich příčin a možných preventivních opatření)
- Systém prevence kriminality v České republice, právní úprava, subjekty prevence kriminality a jejich role v systému prevence kriminality (na celorepublikové i místní úrovni), vládní a vnitroresortní Strategie prevence kriminality;
- Základy sociologie, sociální práce, psychologie, adiktologie;  
(ve spojení s kriminalitou alkohol, jiné návykové látky a gamblersství, další sociálně patologické jevy - bezdomovectví, předlužení)
- Práce s informacemi – dostupné zdroje dat a informační systémy, základy statistiky, analýzy, predikce, plánování preventivních opatření, vyhodnocování realizovaných opatření, základy metodické práce, tvorby strategických dokumentů;
- Specifika sociálně vyloučených lokalit;  
(nezaměstnanost, chudoba, lichva, extremismus, práce s cizinci, s národnostními menšinami)
- Práce s dětmi a mladistvými jako pachateli i oběťmi trestné činnosti;
- Specifické skupiny obětí trestné činnosti;  
(domácí násilí, obchod s lidmi, senioři)
- Práce s pachateli trestné činnosti, možnosti resocializace, výkon alternativních trestů a omezujících opatření;
- Financování prevence kriminality, čerpání dotací z prostředků Evropské unie i národních zdrojů, zpracování projektu a jeho řízení;
- Rozvoj osobnosti a praktické dovednosti.  
(vytváření a řízení týmů, řízení úkolů)

Vzhledem k tomu, že analýzou vzdělávání byl prokázán minimální počet zaměstnanců obecní (městské) policie v tzv. civilním (neslužebním) poměru, není v tomto návrhu systému vzdělávání tato skupina zařazována. Naopak je zaměřena pozornost, mimo strážníky obecní (městské) policie, také na vzdělávání velitelů

(ředitelů) obecních (městských) policií a na vzdělávání strážníků vyčleněných pro zajišťování preventivních aktivit a programů.

Prezenční forma vzdělávání, s ohledem na lepší regionální dostupnost, počítá s udělením akreditace tohoto programu vzdělávání v jednotlivých regionech. Vstřícným způsobem tak návrh počítá s minimalizací nákladů na cestovním a časovém zatížení. V závěru déletrvajících vzdělávacích bloků obdrží úspěšní absolventi vzdělávání osvědčení o absolvovaném akreditovaném vzdělávání. Za úspěšného bude, pole návrhu, považován účastník, který se zúčastní minimálně 80 % obsahu vzdělávání, úspěšně složí závěrečný test a obhájí písemnou práci. Ke zpětnému hodnocení vzdělávání dojde, na základě návrhu systému vzdělávání, prostřednictvím hodnotícího formuláře, který vyplní uchazeč bezprostředně po ukončení vzdělávacího modulu a dále s odstupem 3 měsíců, kdy bude účastník vzdálenou formou (prostřednictvím e-mailové korespondence) dotazován na využitelnost získaných vědomostí v praxi a uplatňování získaných dovedností.

Jak bylo v popisu návrhu úvodem sděleno, systém vzdělávání strážníků obecní (městské) policie počítá také se zařazením e-learningové formy vzdělávání. Tato forma vzdělávání naváže vstupní prezenční formu vzdělávání. Získané teoretické poznatky bude e-learning aplikovat na reálné situace a praktické příklady.

E-learning doplní obsah prezenční části vzdělávání o:

- praktické modelování preventivních opatření na lokální úrovni;
- využití filozofie community policing;
- způsob sběru a vyhodnocení relevantních bezpečnostních údajů;
- důležitost holistického přístupu k řešení problémů a efektivnosti přijímaných komplexních řešení;
- nutnost práce v týmu, dělení rolí, formulování úkolů a jejich kontrole;
- potřebě zapojovat partnery i veřejnost do řešení problémů.

Návrh systému vzdělávání strážníků obecní (městské) policie v oblasti prevence kriminality, který je vyústěním této magisterské diplomové práce, vychází nejen z provedené analýzy systému vzdělávání strážníků obecní (městské) policie v oblasti prevence kriminality na území Olomouckého kraje, ale také z prvků teoretického ukotvení této práce, na základě nichž konstruuje navrhovaný

vzdělávací systém z metodologického hlediska. V návrhu vzdělávání je patrný nejen popsaný teoretický rámec systému vzdělávání, ale také fáze cyklu systematického profesního vzdělávání, formy i metody vzdělávání, charakter obecní policie i prevence kriminality.

## **Závěr**

Cílem této magisterské diplomové práce bylo provedení analýzy systému vzdělávání strážníků obecní (městské) policie v oblasti prevence kriminality. Na podkladě zjištěných poznatků navrhnout následně systém vzdělávání strážníků, který odstraňuje zjištěné nedostatky a reaguje na teoretická východiska vzdělávání dospělých.

Úvodní část této práce popisuje teoretické ukotvení andragogického přístupu. Skladba jednotlivých kapitol popisuje odborná východiska od celoživotního vzdělávání, přes další profesní vzdělávání až po charakter systému vzdělávání a cyklus systematického vzdělávání. Podrobný teoretický rozbor těchto oblastí, stejně jak podrobné seznámení se s činností a charakterem obecní (městské) policie, či prevencí kriminality, je významným východiskem pro koncipování okruhů uskutečněné analýzy. Provedený kvalitativní výzkum, který je ústřední částí této práce, a jež využívá metody In-depth interview, analýzy vnitřních dokumentů a legislativy, velice podrobně popisuje, v praxi uskutečňované, vzdělávání strážníků.

Z výstupů této analýzy vyplývá, že je stávající vzdělávání strážníků obecní (městské) policie zaměřené zejména na právní, střeleckou a fyzickou odbornost. Tomuto zaměření výrazně dopomáhá legislativní úprava, která se formě vzdělávání strážníků detailně věnuje a rozvádí ji do příslušných podrobností normativního a rekvalifikačního charakteru vzdělávání dospělých. V praxi tato úprava způsobuje výrazný nepoměr vzdělávacích aktivit, které směřují zejména do normativního a rekvalifikačního vzdělávání na úkor doškolování. Pozornost je směřována do povinného vzdělávání. Nedostatečně realizovanému doškolování, do něhož patří také prevence kriminality, přispívá, podle analýzy, několik dalších základních faktorů. Prvním z nich je nedostatek finančních prostředků, které jsou spotřebovávány zejména zajišťováním povinného vzdělávání. Dalším faktorem je obtížná zastupitelnost strážníků a zajištění běžného provozu policie. Poslední skutečností jsou, na jedné straně stále podceňované preventivní aktivity, jejich důležitost a dopad do praxe, na straně druhé nedostatek kvalitních vzdělávacích

programů a odpovídajících vzdělávacích nabídek zaměřených na oblast prevence kriminality v profesním vzdělávání strážníků obecní (městské) policie.

Ze systémového hlediska je možné říci, že analýza odhalila naprostou nekonceptnost v aktuálně realizovaných vzdělávacích aktivitách strážníků v oblasti prevence kriminality. Z uvedených důvodů byl, v souladu s cílem práce, navržen odpovídající systém vzdělávání v oblasti prevence kriminality, který akceptuje zjištěná specifika (nízké finanční možnosti, obtížná zastupitelnost) a vytváří ucelený vzdělávací rámec, jež odbourává nahodilost, nekooperativnost a zejména nesoulad s teoretickými poznatky ve vzdělávání dospělých. Příležitostí v realizaci tohoto návrhu vzdělávání je zavedení souběhu prezenční a distanční formy (od vstupních seminářů, přes e-learningové vzdělávání až po praktické nácviky a modelová cvičení na konkrétní obsahová témata) rozvíjející prevenci kriminality ve složkách obecní (městské) policie.

Závěrem této magisterské diplomové práce je možné vyjádřit, že byl cíl této práce naplněn. Po provedeném popisu andragogických poznatků s důrazem na další profesní vzdělávání, byla uskutečněna analýza stávajícího profesního vzdělávání strážníků, na jehož výstupech byl navržen odpovídající systém vzdělávání strážníků obecní (městské) policie v oblasti prevence kriminality.

## Seznam použitých zdrojů

- ARMSTRONG, M. *Řízení lidských zdrojů*. 1. vyd. Praha: Grada Publishing, a.s., 2007. ISBN 978-80-247-1407-3.
- BARTÁK, J. *Profesní vzdělávání dospělých*. 1. vyd. Praha: Univerzita Jana Ámose Komenského, 2007. ISBN 978-80-86723-34-8.
- BARTOŇKOVÁ, H. *Firemní vzdělávání*. 1. vyd. Praha: Grada Publishing, a.s., 2010. ISBN 978-80-247-2914-5.
- BENEŠ, M. *Andragogika*. 1. vyd. Praha: Grada Publishing, a.s., 2008, 2008. ISBN 978-80-247-2580-2.
- BOČKOVÁ, V. *Vzdělávání – průvodní jev života*. 1. vyd. Olomouc: Univerzita Palackého v Olomouci, 2002. ISBN 978-80-244-0441-7.
- DOLEŽAL, J., MÁCHAL, P., LACKO, B. a kol. *Projektový management podle IPMA*. 1. vyd. Praha: Grada Publishing, a.s., 2009. ISBN 978-80-247-2848-3.
- FOLWARCZNÁ, I. *Rozvoj a vzdělávání manažerů*. 1. vyd. Praha: Grada Publishing, a.s., 2010. ISBN 978-80-247-3067-7.
- HAVRDOVÁ, E. *Tvorba a realizace projektů prevence kriminality mládeže*. 1. vyd. Praha: Centrum pro veřejnou politiku, 2007. ISBN 978-80-239-9950-1.
- HRONÍK, F. *Rozvoj a vzdělávání pracovníků*. 1. vyd. Praha: Grada Publishing, a.s., 2007. ISBN 978-80-247-1457-8.
- KARABEC, C. *Úloha kriminologie při vytváření trestní politiky*. In: *Význam kriminologického skúmania a jeho využitie pre trestnoprávnu praxi*. 1. vyd. Bratislava: Akadémia policejného zboru v Bratislavě, 2005. ISBN 80-8054-346-1.
- KOLEKTIV AUTORŮ. *Výchova a vzdelavanie dospelých – Andragogika*. 1. vyd. Bratislava: Slovenské pedagogické nakladateľstvo, 2000. ISBN 978-80-0802-814-1.
- KOUBEK, J. *Řízení lidských zdrojů*. 3. vyd. Praha: Management Press, 2002. ISBN 80-7261-033-3.
- MINISTERSTVO ŠKOLSTVÍ, MLÁDEŽE A TĚLOVÝCHOVY. *Strategie celoživotního učení ČR*. Praha: Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy, 2007
- MUŽÍK, J. *Androdidaktika*. 2. vyd. Praha: ASPI, 2004. ISBN 978-80-7357-04-53.
- MUŽÍK, J. *Profesní vzdělávání dospělých*. 1. vyd. Praha: Codex, 2000. ISBN 978-80-8596-39-39.



- OLOMOUCKÝ KRAJ. *Analýza informativní a situační prevence složek policie s územní působností v Olomouckém kraji*. 1. vyd. Olomouc: Olomoucký kraj, 2005.
- PALÁN, Z. *Lidské zdroje. Výkladový slovník*, 1. vyd. Praha: Academia, 2002. ISBN 978-80-200-095-0.
- PALÁN, Z. *Výkladový slovník vzdělávání dospělých*. 1. vyd. Praha: Daha, 1997. ISBN 978-80-9022-32-19.
- PALÁN, Z. *Základy andragogiky*. 1. vyd. Praha: Vysoká škola J. A. Komenského s.r.o., 2002. ISBN 978-80-8672-358-7.
- PLAMÍNEK, J. *Vzdělávání dospělých*. 1. vyd. Praha: Grada Publishing, a.s., 2010. ISBN 978-80-247-3235-0.
- POSPÍŠILOVÁ, K., VESELÁ, M. *Community policing: manuál pro uniformovanou policii*. 1. vyd. Praha: Společně k bezpečí, o.s., 2008.
- PRŮCHA, J., VETEŠKA, J. *Andragogický slovník*. 1. vyd. Praha: Grada Publishing, a.s., 2012. ISBN 978-80-247-3960-1.
- SENGE, P. *The Fifth discipline – The Art and Practice of the Learning Organisation*. 1. vyd. London: Ventury Business, 1990. ISBN 978-03-0747-76-44.
- SKALKOVÁ, J. *Obecná didaktika*. 1. vyd. Praha: Grada Publishing, a.s., 2007. ISBN 978-80-247-1821-7.
- ŠERÁK, M., DVOŘÁKOVÁ, M. *Kapitoly z teorie a praxe vzdělávání dospělých*. 1. vyd. Praha: Česká zemědělská univerzita v Praze, 2009. ISBN 978-80-213-2001-7.
- TURECKIOVÁ, M. *Řízení a rozvoj lidí ve firmách*. 1. vyd. Praha: Grada Publishing, a.s., 2004. ISBN 978-80-2470-405-0.
- VETEŠKA, J., TURECKIOVÁ, M. *Kompetence ve vzdělávání*. 1. vyd. Praha: Grada Publishing, a.s., 2008. ISBN 978-80-247-1770-8.
- ZAPLETAL, J. *Prevence kriminality*. 1. vyd. Praha: Policejní akademie České republiky v Praze, 2000. ISBN 80-7251-047-9.

## Ostatní zdroje

Úřední věstník Evropské unie. Rozhodnutí Evropského parlamentu a Rady EU č. 1720/2006/ES ze dne 15.11.2006 [online] EU, EU 24.11.2006 [9.3.2013]. Dostupné z WWW: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2006:327:0045:0068:cs:PDF>

Webové stránky MŠMT ČR [online] MŠMT ČR, datum neuvedeno [23.12.2012]. Dostupný z WWW: <http://www.msmt.cz/vzdelavani/vzdelavaci-soustava?highlightWords=vzd%C4%9BI%C3%A1vac%C3%AD+soustava>

Webové stránky Ligy lidských práv ČR [online] férová policie, datum není uvedeno [23.7.2012]. Dostupný z WWW: <http://www.ferovapolicie.cz/policista-versus-straznik-32/zakladni-povinnosti-policistu-a-strazniku-2485.html>

Webové stránky Českého statistického úřadu, Krajský správa ČSÚ v Olomouci [online] Charakteristika kraje, datum není uvedeno [12.3.2013]. Dostupný z WWW: [http://www.czso.cz/xm/redakce.nsf/i/charakteristika\\_kraje](http://www.czso.cz/xm/redakce.nsf/i/charakteristika_kraje)

Webové stránky Ministerstva vnitra [online] Obecní policie, datum není uvedeno [12.3.2013]. Dostupný z WWW: <http://www.mvcr.cz/clanek/obecni-policie-652273.aspx>

Webové stránky Ministerstva vnitra [online] Prevence kriminality, datum není uvedeno [9.3.2013]. Dostupný z WWW: <http://www.mvcr.cz/clanek/web-o-nas-prevence-prevence-kriminality.aspx>

Webové stránky Ministerstva vnitra [online] Prevence kriminality, datum není uvedeno [9.3.2013]. Dostupný z WWW: <http://www.mvcr.cz/clanek/web-o-nas-prevence-prevence-kriminality.aspx?q=Y2hudW09Mw%3d%3d>

Webové stránky Ministerstva vnitra [online] Prevence kriminality, datum není uvedeno [9.3.2013]. Dostupný z WWW: <http://www.mvcr.cz/clanek/web-o-nas-prevence-prevence-kriminality.aspx?q=Y2hudW09Mg%3d%3d>

Webové stránky Ministerstva vnitra [online] Prevence, datum není uvedeno [10.3.2013]. Dostupný z WWW: <http://www.mvcr.cz/clanek/prevence-519728.aspx?q=Y2hudW09Mg%3d%3d>

Usnesení vlády ČR č. 617/1993 ze dne 3. 11. 1993, o projednání koncepce a programu prevence kriminality.

Vyhláška č. 418/2008 Sb., kterou se provádí zákon o obecní policii, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 553/1991 Sb., o obecní policii, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 128/2000 Sb., o obcích (obecní zřízení), ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 119/2002 Sb., o střelných zbraních a střelivu (zákon o zbraních), ve znění pozdějších předpisů.

### **Seznam příloh**

Příloha č. 1 Rozsah odborných předpokladů čekatele a strážníka

Příloha č. 2 Rozsah výcviku čekatele a strážníka

Příloha č. 3 Oprávnění zkušební komise a tajemníka

Příloha č. 4 Náležitosti protokolu o zkoušce

Příloha č. 5 Náležitosti osvědčení

Příloha č. 6 Přihláška čekatele obecní (městské) policie ke zkoušce k ověření  
odborných předpokladů

Příloha č. 7 Přihláška strážníka obecní (městské) policie ke zkoušce k ověření  
odborných předpokladů

Příloha č. 8 Vybrané přepisy poznámek z provedeného výzkumu In-depth interview

### **Rozsah odborných předpokladů čekatele a strážníka**

Odborné předpoklady čekatele a strážníka zahrnují znalosti právní úpravy:

- a) obecní policie,
- b) obecního a krajského zřízení,
- c) shromažďování,
- d) Policie České republiky,
- e) trestního práva,
- f) živnostenského podnikání,
- g) střelných zbraní a střeliva,
- h) přestupků a jiných správních deliktů, jejichž projednávání je v působnosti obce,
- i) správního řízení,
- j) bezpečnosti a plynulosti provozu na pozemních komunikacích,
- k) ochrany před škodami působenými tabákovými výrobky, alkoholem a jinými návykovými látkami,
- l) krizového řízení a integrovaného záchranného systému.<sup>133</sup>

---

<sup>133</sup> Příloha 1 vyhlášky č. 418/2008 Sb., kterou se provádí zákon o obecní policii, ve znění pozdějších předpisů.

## Rozsah výcviku čekatele a strážníka

Výcvik čekatele a strážníka zahrnuje zvládnutí:

1. Hmatů, chvatů, úderů a kopů:
  - a) postoj, přemísťování a úhyby,
  - b) přímý úder otevřenou dlaní,
  - c) přímý úder pěstí,
  - d) obloukový úder pěstí (hák, zvedák),
  - e) úder loktem,
  - f) kyvadlový kop vpřed (do výše rozkroku),
  - g) kop kolenem,
  - h) kryty na horní, spodní a střední pásmo,
  - i) páky a odváděcí techniky (zvrátka, průlom lokte dlaní, odváděcí klíč).
2. Slzotvorných, elektrických nebo jiných obdobně dočasně zneschopňujících prostředků.
3. Obušku a jiného úderného prostředku:
  - a) nošení, postoj, úchop a vytažení,
  - b) úderové techniky,
  - c) kryty,
  - d) odváděcí klíč,
  - e) využití obušku nebo jiného úderného prostředku proti napadení úderem, kopem, tyčí nebo nožem.
4. Techniky poutání:
  - a) zásady manipulace s pouty,
  - b) poutání vestoje s opřením nebo bez opory,
  - c) poutání v kleku nebo v lehu,
  - d) snímání pout,
  - e) zajištění pachatele pod hrozbou použití střelné zbraně s následným poutáním (s důrazem na povelovou techniku),
  - f) připoutání osoby ke vhodnému předmětu.
5. Použití služební zbraně jako donucovacího prostředku:
  - a) úder služební zbraní (držení zbraně a vedení úderu),
  - b) hrozba služební zbraní (postavení strážníka a slovní příkazy),
  - c) varovný výstřel,
  - d) poskytnutí první pomoci osobě zraněné při užití donucovacího prostředku.

6. Taktiky zákroku při:
  - a) předvádění osoby,
  - b) zjištění, zda osoba u sebe nemá zbraň,
  - c) zákazu vstupu na určená místa,
  - d) vstupu do bytu nebo jiného uzavřeného prostoru,
  - e) zjištění totožnosti osoby,
  - f) zajištění místa trestného činu.
7. Oprávnění v provozu na pozemních komunikacích zahrnujících:
  - a) zásady bezpečnosti práce při usměrňování provozu na pozemních komunikacích,
  - b) zastavování vozidel, a to i z jedoucího vozidla obecní policie za použití světelného nápisu „STOP“, následnou kontrolu řidiče vozidla a jeho osádky,
  - c) usměrňování provozu na pozemních komunikacích za využití pokynů stanovených pro řízení provozu policisty,
  - d) praktické zpracování oznámení podezření ze spáchání přestupku proti bezpečnosti a plynulosti provozu na pozemních komunikacích,
  - e) rozhodování o odstranění (odtahu) vozidla,
  - f) používání technických prostředků k zabránění odjezdu vozidla,
  - g) použití certifikovaných zařízení k provedení orientačního vyšetření přítomnosti alkoholu v organismu povinné osoby,
  - h) použití certifikovaných zařízení určených k měření rychlosti vozidel.<sup>134</sup>

---

<sup>134</sup> Příloha 2 vyhlášky č. 418/2008 Sb., kterou se provádí zákon o obecní policii, ve znění pozdějších předpisů.

### Oprávnění zkušební komise a tajemníka

1. Zkušební komise:

- a) před vykonáním zkoušky seznámí čekatele nebo strážníky s průběhem zkoušky ve smyslu zkušebního řádu,
- b) ověřuje totožnost čekatele nebo strážníka,
- c) vyloučí ze zkoušky čekatele nebo strážníka, který při přípravě nebo v průběhu zkoušky používá nedovolené prostředky nebo závažným způsobem narušuje průběh zkoušky,
- d) v případě účasti veřejnosti na zkoušce může vykázat osobu, která závažným způsobem narušuje průběh zkoušky,
- e) může klást doplňující otázky, jestliže čekatel nebo strážník na některou z vylosovaných otázek neodpovídá dostatečně,
- f) hodnotí úroveň znalostí a schopností čekatele nebo strážníka,
- g) rozhoduje o námitkách čekatele nebo strážníka týkajících se průběhu zkoušky,
- h) spolu s tajemníkem zajistí vypracování závěrečné zprávy o zkoušce.

2. Tajemník:

- a) seznámí čekatele nebo strážníky se složením zkušební komise,
- b) dohlíží na průběh písemné části zkoušky, je-li tím pověřen předsedou zkušební komise,
- c) kontroluje správnost vyplněných písemných testů, podepisuje je a předává je předsedovi zkušební komise k podpisu,
- d) vyhotovuje a podepisuje protokol o zkoušce čekatele nebo strážníka,
- e) vystavuje a podepisuje osvědčení čekateli nebo strážníkovi, který úspěšně vykonal zkoušku,
- f) zasílá bez zbytečného odkladu protokol o zkoušce příslušné obci, neuspěje-li čekatel nebo strážník u zkoušky, s vyznačením této skutečnosti.<sup>135</sup>

---

<sup>135</sup> §6 vyhlášky č. 418/2008 Sb., kterou se provádí zákon o obecní policii, ve znění pozdějších předpisů.

### Náležitosti protokolu o zkoušce

O průběhu a hodnocení zkoušky vyhotoví tajemník protokol o zkoušce, který obsahuje:

- a) jméno, popřípadě jména, a příjmení čekatele nebo strážníka,
- b) datum narození čekatele nebo strážníka,
- c) adresu místa trvalého pobytu čekatele nebo strážníka,
- d) název obce, ke které je čekatel nebo strážník v pracovním poměru,
- e) doložku osvědčující skutečnost, že čekatel nebo strážník zkoušku vykonal úspěšně nebo neúspěšně,
- f) podpisy předsedy a dalších členů zkušební komise,
- g) číslo protokolu o vykonání zkoušky,
- h) datum vystavení protokolu,
- i) úřední razítko a podpis tajemníka a
- j) místo pro vylepení příslušné části kolkové známky.<sup>136</sup>

---

<sup>136</sup> §10 vyhlášky č. 418/2008 Sb., kterou se provádí zákon o obecní policii, ve znění pozdějších předpisů.



### Náležitosti osvědčení

Osvědčení obsahuje:

- a) jméno, popřípadě jména, a příjmení strážníka,
- b) datum narození strážníka,
- c) datum vydání a dobu platnosti osvědčení,
- d) název obce, ke které je strážník v pracovním poměru,
- e) evidenční číslo osvědčení,
- f) úřední razítko a podpis tajemníka a
- g) příslušnou část kolkové známky.<sup>137</sup>

---

<sup>137</sup> §11 vyhlášky č. 418/2008 Sb., kterou se provádí zákon o obecní policii, ve znění pozdějších předpisů.

.....  
 Název obce (městyse, města)

.....  
 Adresa obce (městyse, města) včetně PSČ

.....  
 tel., fax.

Ministerstvo vnitra  
 odbor bezpečnostní politiky  
 oddělení obecní policie, zbraní a dopravního inženýrství  
 Nad Štolou 3  
 170 34 Praha 7 – Letná

Dne

Příhláška čekatele obecní (městské) policie ke zkoušce k ověření odborných předpokladů

V souladu s ustanovením § 4d odst. 2 zákona č. 553/1991 Sb., o obecní policii, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákon o obecní policii“), přihlašuji k ověření odborných předpokladů čekatele:

<b>jméno, příjmení, titul</b>	<b>datum narození</b>	<b>adresa místa trvalého pobytu</b>	<b>den vzniku pracovního poměru<sup>138</sup></b>	<b>datum ukončení školení</b>

Dále potvrzuji, že osoby výše uvedené vykonaly výcvik k používání služební zbraně a donucovacích prostředků a realizaci oprávnění podle zákona o obecní policii nebo podle jiného právního předpisu v soukromém vzdělávacím zařízení.

.....  
 jméno, příjmení a podpis osoby, která řídí obecní (městskou) policii

Navrhovaný termín zkoušky dne **v Praze.**

.....  
 jméno, příjmení, funkce,  
 razítko a podpis odpovědného zástupce obce

<sup>138</sup> Den vzniku pracovního poměru zaměstnance obce zařazeného do obecní policie.

.....  
 Název obce (městyse, města)  
 .....  
 Adresa obce (městyse, města) včetně PSČ  
 .....  
 tel., fax.

Ministerstvo vnitra  
 odbor bezpečnostní politiky  
 oddělení obecní policie, zbraní a dopravního inženýrství  
 Nad Štolou 3  
 170 34 Praha 7 – Letná

Dne

Přihláška strážníka obecní (městské) policie ke zkoušce k ověření odborných předpokladů

V souladu s ustanovením § 4d odst. 2 zákona č. 553/1991 Sb., o obecní policii, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákon o obecní policii“), přihlašuji k ověření odborných předpokladů strážníka(y):

jméno, příjmení, titul	datum narození	adresa místa trvalého pobytu	den vzniku pracovního poměru <sup>139</sup>	datum ukončení školení

Dále potvrzuji, že osoby výše uvedené vykonaly výcvik k používání služební zbraně a donucovacích prostředků a realizaci oprávnění podle zákona o obecní policii nebo podle jiného právního předpisu

**ano**

.....  
 jméno, příjmení a podpis osoby, která řídí obecní (městskou) policii

Navrhovaný termín zkoušky dne

**v Praze.**

.....  
 jméno, příjmení, funkce,  
 razítko a podpis odpovědného zástupce obce

<sup>139</sup> Den vzniku pracovního poměru zaměstnance obce zařazeného do obecní policie.

**Vybrané přepisy poznámek z prováděného výzkumu In-depth interview**Městská policie Šumperk

„.... Prolongace považuje ředitel za stresující. Za výhodnější považuje častější semináře strážníků (například 1x do roka), ve kterých jsou strážníci seznámeni s novelami. Bez zkoušení... V právních a dalších novinkách se nyní strážníci vzdělávají samostudiem... Prevenci provádí strážníci na základě svých zkušeností, jsou to Ti, kteří k tomu mají určité nadání.... Je problém, dát větší množství strážníků dohromady, aniž by tím neutrpěly služby...“

Městská policie Litovel

„.... Povinné vzdělávání eviduje velitel v kartách zaměstnanců a vylepeným přehledem, společně s poznámkami, na nástěnce .... Další vzdělávání je, podle velitele, drahé. Nelze, aby všichni strážníci byli všude. Zastupitelnost je velice obtížná, proto upřednostňuje samovzdělávání .... Na prevenci je vyčleněn jeden strážník .....”

Městská policie Šternberk

„ .... Povinné školení BOZP probíhá společně se zaměstnanci městského úřadu. ... Dříve bylo využíváno školení v oblasti komunikačních dovedností, v oblasti rozvoje osobnosti, nyní nic takového neprobíhá. .. Systémově ke vzdělávání nedochází. Z časových i finančních důvodů by ředitel upřednostňoval e-learningovou formu, která je z jeho pohledu přístupnější.....“

Městská policie Zábřeh

„.... Kurz asertivity absolvovali strážníci společně se úředníky městského úřadu. Vzdělávání zajišťoval úřad. ... Jazykový kurz byl ze strany úřadu, pro jeho zaměstnance, zrušen.... Vzdělávání by, podle velitele, mělo probíhat v souvislosti s výkonem služby. Mělo by se odvíjet od toho, co má strážník dělat, co má na starost, čemu se věnuje (podle specializace – výjezdní skupiny, sebeobrana, asertivita). .... Velitel souhlasí, aby bylo vzdělávání systémové, i třeba na celostátní úrovni .....” Podle velitele je nutné, při přípravě vzdělávání, rozlišovat velikost obce, lépe řečeno počet hlídek obecní policie..... Prolongaci považuje velitel za přínosnou, ale není nutné strážníky touto zkouškou neustále existenčně stresovat. Velitel by navrhoval pouze formu testu (bez ústního přezkoušení), .....” Cestou je i e-learning. Tímto způsobem již probíhá seznamování zaměstnanců s vnitřními předpisy

úřadu..... Efektivní by mohla být vzdálená komunikace s právníkem, nebo společné celostátní vzdělávací programy....“

#### Městská policie Kojetín

„.... Velitel vnímá pravidelné vzdělávání strážníků pozitivně. Za vhodné témata považuje oblast cizích jazyků, používání donucovacích prostředků, komunikační dovednosti, poskytování první pomoci, psychologie.... V rámci jakéhokoli vzdělávání považuje za limitující problém dostatek finančních prostředků a pokrytí běžného provozu (fond pracovní doby)...“

#### Obecní policie Bohuňovice

„.... S ohledem na počet strážníků (dva) a jejich pracovnímu vytížení, je v současné době od dalších nepovinných školení upouštěno. Odpovědnost za strážníky nese starosta obce....“

#### Městská policie Jeseník

„.... Finanční výdaje za oblast vzdělávání představují nejen povinné prologační kurzy, ale také zkoušky, za které je nutné platit. Za každého strážníka, kolkem ve výši 1.000,-Kč, dále je nutné stále hradit výdaje za zdravotní způsobilost, platit průběžně za střeleckou odbornost.... „

#### Městská policie Prostějov

„..... Chybí školicí střediska, nebo vzdělávací programy, které by erudovaně připravovaly strážníky v oblasti prevence kriminality. Řediteli se podařilo získat, na základě dobrých referencí, externí vzdělávací firmu, se kterou je policie spokojena. Strážníci jsou vzdělávání v mnoha komunikačních a zátěžových technikách.... S cílem ušetřit finanční prostředky a zároveň využít potenciálu a možností úředníků městského úřadu, jsou zástupci z vybraných ..... odborů a oddělení pravidelně zváni na policii, aby strážníkům vysvětlili legislativní novinky a zejména způsob, jak s případy dále nakládají. Za užitečné považuje ředitel, pokud má strážník přehled o tom, co se s projednávaným případem bude dále na úřadě dít.... Ředitel vytváří plány vzdělávání, snaží se o další rozvoj této oblasti. Do určité míry k tomu přístupu přispívá také ta skutečnost, že jeden z velících strážníků (přítomen rozhovoru společně s ředitelem) v nedávně době absolvoval doktorandské studium zaměřené na vzdělávání. Tento vztah ke vzdělávání do značné míry mnohé ovlivňuje ....“

### Městská policie Olomouc

*„... Podle ředitele je policie součástí Kolegia ředitelů městských policí statutárních měst a hl. n. Prahy, kterému v tuto chvíli dokonce ředitel policie předsedá..... Tuto platformu vnímám za užitečnou, dochází k vzájemnému obohacování, vytváření společných strategií. Zvláště považuje kolegium za vhodnou skupinou, která může ovlivňovat připravované změny na parlamentní půdě. Díky silnému zázemí tohoto kolegia, mohou být vyslovována také jednotlivá doporučení pro ostatní obecní policie, např. jak společně k některým věcem zaujímat společná stanoviska, řešit konkrétní situace apod. .... „*

### Městská policie Přerov

*„.... Veškeré potřebné vzdělávání je, podle ředitele, zabezpečeno prostřednictvím prolongačních kurzů. .... Ředitel klade důraz na samostudium. .... Apeluje na to, aby byl strážník vzděláván především v tom, co je od něj v plnění jeho každodenních povinnostech očekáváno..... Vzdělávání zaměřenému na prevenci se nikdo cíleně nevěnuje.....“*

### Městská policie Konice

*„.... Podle velitele není policie velikostně na takové úrovni, aby si mohla dovolit, nad rámec běžných povinností, další vzdělávání.... Policie splňuje pouze zákonem určené vzdělávání strážníků....“*

### Obecní policie Štěpánov

*„.... Z finančních a i personálních důvodů jsou naplňovány pouze zákonné podmínky pro vzdělávání strážníků.... Jiné vzdělávání neprobíhá, nikdo se takovému vzdělávání nevěnuje a nikdo jej nehodnotí.....“*

### Lipník nad Bečvou

*„.... Dříve se policie dalšímu vzdělávání věnovala.... Nyní si, podle velitele, nemohou z finančních důvodů taková vzdělávání dovolit..... Nejsou ani žádné vhodné nabídky, ve kterých by měl velitel záruku, že jsou vzdělávací semináře kvalitní a směřovány do problematik strážníků obecní policie.... I když má policie vyčleněné strážníky pro oblast prevence kriminality, nejsou aktuálně tyto osoby, oproti dřívější době, proškoleny. ....“*

## **Anotace**

Jméno a příjmení autora: Bc. Michal Poláček

Název katedry a fakulty: Katedra sociologie a andragogiky FF UP v Olomouci

Název magisterské diplomové práce: Profesní příprava strážníků obecní (městské) policie v oblasti prevence kriminality

Počet znaků: 116 700

Počet příloh: 8

Počet použitých zdrojů: 42

Klíčová slova: analýza, celoživotní vzdělávání, cyklus vzdělávání, další profesní vzdělávání, obecní (městská) policie, prevence kriminality, systém vzdělávání

Key words: analysis, lifelong learning, training cycle, continuing professional education, municipal (city) police, crime prevention, education system

### **Anotace:**

Cílem magisterské diplomové práce je popsat a zanalyzovat systém vzdělávání strážníků obecní (městské) policie v oblasti prevence kriminality na území Olomouckého kraje. Na základě výsledků provedené analýzy navrhnout optimální systém vzdělávání strážníků obecní (městské) policie v oblasti prevence kriminality, který vychází ze specifík vzdělávání dospělých v oblasti profesního vzdělávání v kontextu rozvoje prevence kriminality na úrovni orgánů samosprávy.

V úvodní části diplomové práce jsou představeny teoretické poznatky andragogické vědní disciplíny, proces vzdělávání, význam pro organizaci a pro zaměstnavatele. Navazující praktická část, která specifikuje postavení obecní (městské) policie a charakter prevence kriminality, se věnuje analýze stávajícího systému vzdělávání strážníků s návrhem možných úprav a změn.

### **Annotation:**

The aim of this thesis is to describe and analyze the education system of municipal (city) police officers in crime prevention area in the Olomouc Region. On the basis of this analysis results to suggest an optimal education system in the crime prevention area which is based on the specifics of adult education in the field of professional education in the context of crime prevention development on the level of local authorities.

The introductory part of the thesis presents the theoretical knowledge of andragogical discipline, the educational process and the importance for organization and employer. The following practical part, which specifies the position of municipal

(city) police and the character of crime prevention, is dedicated to the analysis of contemporary education system of officers with a proposal for possible modifications and changes.