UNIVERZITA JANA AMOSE KOMENSKÉHO PRAHA

BAKALÁŘSKÉ KOMBINOVANÉ STUDIUM

2010–2013

BAKALÁŘSKÁ PRÁCE

Lenka Biolková

Systém vzdělávání strážníků u Městské policie Frýdek-Místek

Praha 2013

Vedoucí bakalářské práce: PhDr. Irma Kaňová

JAN AMOS KOMENSKY UNIVERSITY PRAGUE

BACHELOR COMBINED STUDIES

2010 - 2013

BACHELOR THESIS

Lenka Biolková

The system of education officers at the Metropolitan Police Frydek-Místek

Prague 2013

The Bachhher Thesis Work Supervisor: PhDr. Irma Kaňová

Prohlášení

Prohlašuji, že předložená bakalářská práce je mým původním autorským dílem, které jsem vypracovala samostatně. Veškerou literaturu a další zdroje, z nichž jsem při zpracování čerpala, v práci řádně cituji a jsou uvedeny v seznamu použitých zdrojů.

Souhlasím s prezenčním zpřístupněním své práce v univerzitní knihovně.

Ve Frýdku-Místku dne 13. března 2013 Lenka Biolková

Poděkování

Chtěla bych poděkovat PhDr. Irmě Kaňové, vedoucí této bakalářské práce, za cenné rady, připomínky, informace, náměty, které mi poskytla při zpracování a psaní bakalářské práce.

Mé poděkování patří rovněž mé rodině za morální podporu v průběhu celého studia.

Anotace

Tato bakalářská práce se věnuje problematice Systému vzděláváním strážníků u Městské policie Frýdek-Místek. Teoretickou část doplňuje část praktická, která obsahuje průzkum, jehož cílem je zjistit, zda jsou strážníci spokojení se vzděláváním ve své profesi a soukromí, a popřípadě navrhnout možná zlepšení vedoucí k zefektivnění a optimalizaci vzdělávacího procesu.

Klíčové pojmy

Dotazníkové šetření, Etapy vzdělávání, formy vzdělávání, právní rámec vzdělávání, profesní vzdělávání, vývoj vzdělávání, vzdělávání, systémy vzdělávání.

Annotation

The Bachelor Thesis focuses on the issue of educational system of police officers in the local police office in Frýdek Místek. The theoretical part of the work is supplied with a practical part that contains a research that shows whether the police officers are satisfied with the level of possibility to get a good education at work and private life, and to suggest possible improvements which could lead to a more effective educational process and its optimization.

Key words

Education, forms of education, legal framework of education, questionnaire enquiry, stages of education, systems of education, vocational education

OBSAH

ÚVOD **8**

1 CELOŽIVOTNÍ VZDĚLÁVÁNÍ **9**

1.1 Celoživotní vzdělávání učení, vznik a rozvoj 9

1.2 Etapy celoživotního vzdělávání 13

2 SYSTÉM VZDĚLÁVÁNÍ DOSPĚLÝCH **14**

3 VZDĚLÁVÁNÍ DOSPĚLÝCH **16**

3.1 Vzdělávání dospělých v Evropské unii 18

4 PROFESNÍ VZDĚLÁVÁNÍ DOSPĚLÝCH **20**

5 MĚSTSKÁ POLICIE – HISTORIE, SOUČASNOST **22**

5.1 Strážník - vzdělávání a povolání 23

5.2 Právní úprava 24

5.3 Překážky a nevýhody ve vzdělávání strážníků 25

5.4 Faktory pro celoživotní vzdělávání 26

5.5 Zhodnocení současného systému vzdělávání strážníků 26

6 VÝZKUMNÁ ČÁST **28**

6.1 Cíl průzkumu 28

6.2 Charakteristika respondentů 28

6.3 Metoda průzkumu 28

6.4 Dotazníkové šetření 28

6.5 Stanovení hypotéz 29

6.6 Výsledek a vyhodnocení výzkumu 30

6.7 Shrnutí výsledků průzkumu 41

6.8 Vyhodnocení hypotéz 42

6.9 Návrh zlepšení celoživotního vzdělávání strážníků 43

ZÁVĚR **44**

SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ **46**

SEZNAM GRAFŮ a TABULEK **49**

SEZNAM PŘÍLOH **50**

ÚVOD

Pro svou bakalářskou práci jsem si zvolila téma Systém vzdělávání strážníků Městské policie Frýdek-Místek. Toto téma je z mého pohledu v dnešní době velice aktuální, protože se dotýká širokého okruhu strážníků městských policií, nejen té ve Frýdku-Místku.

Samotný systém vzdělávání strážníků mě osobně i profesně zajímá, jelikož jsem již deset let zaměstnána u Statutárního města Frýdek-Místek jako strážník. Ve své bakalářské práci se budu také zabývat významem celoživotního vzdělávání. Uvědomuji si, že studium by nemělo končit absolvováním střední nebo vysoké školy. Dnešním trendem je učit se nové počítačové programy, cizí jazyky, prohlubovat odborné znalosti a samozřejmostí je zvyšování kvalifikace.

Cílem mé bakalářské práce bude v prvé řadě popsat celoživotní vzdělávání jako takové. Následně provedu analýzu vzdělávacího systému strážníků Městské policie Frýdek-Místek s tím, že se zaměřím na spokojenost strážníků s dalším vzděláváním a jejich postoje k celoživotnímu vzdělávání. Na základě toho se pokusím poukázat na klady a zápory celoživotního vzdělávání a navrhnout změny, které by se promítly do systému celoživotního vzdělávání strážníků Městské policie Frýdek-Místek.

1 CELOŽIVOTNÍ VZDĚLÁVÁNÍ

V úvodu této bakalářské práce bylo uvedeno její téma, jímž je Systém vzdělávání strážníků Městské policie Frýdek- Místek, který je úzce spojen s pojmem celoživotní vzdělávání. V této oblasti jsou vázány pojmy, jako jsou celoživotní učení, další vzdělávání a andragogika jako vědní disciplína zabývající se vzděláváním dospělých.

1.1 Celoživotní vzdělávání učení, vznik a rozvoj

„Celoživotní vzdělávání začalo být chápáno jako doprovodný jev celého života a jako účinný nástroj v boji proti sociálnímu vyloučení a nezaměstnanosti, proti politickým i ekonomickým problémům. Deklarovaným úkolem se stala příprava jedince na život ve společnosti přizpůsobit se probíhajícím změnám.“[1] Vzdělávání je proces získávání vědomostí, dovedností a schopností, jejich upevňování a rozšiřování. Celoživotní vzdělávání si klade za cíl podobný proces jako vzdělávání, a to nad rámec běžného vzdělávání u jedinců školou povinných, na prahu dospělosti, v produktivním i postproduktivním věku, organizovaně i individuálně. Celoživotní vzdělávání zahrnuje určité formy a typy vzdělávání poskytované institucemi, ale i dobrovolné aktivity jako návštěvy knihovny, studium cizích jazyků nebo kurzy. Pod pojmem celoživotní vzdělávání se skrývá hlavně šance studovat na vysokých školách mimo klasické denní studium. Princip celoživotního vzdělávání dává šanci každému získat či prohloubit znalosti z určité oblasti, ať už je mu dvacet nebo sto let. Celoživotní vzdělávání je, bylo a bude celoživotní proces. Z našeho pohledu je celoživotní vzdělávání určující pro rozvoj člověka, tj. rozvoj celkové osobnosti, a dále při jeho přizpůsobení se na měnící se sociální i politické podmínky. Celoživotní vzdělání dotváří jeho celkovou socializaci. Pojem „vzdělávání“ se používal do roku 1996, později postupně přešel na pojem „učení“.

Položme si otázky, jaké jsou požadavky na učení a proč se člověk stále učí. „*Požadavek, aby se člověk vzdělával po celý svůj život, není nový. Stačí připomenout návrhy J. A. Komenského, hlavně v Pampaedii, týkající se vzdělávání uskutečněného*

[1] ŠERÁK, Michal. *Zájmové vzdělávání dospělých*. Vyd. 1. Praha: Portál, 2009, 207 s. ISBN 978-80-7367-551-6, s. 14.

v etapách pokrývajících celý lidský život".[2] *„Tato inspirující a pokroková myšlenka se však v minulosti v podstatě nerealizovala, hlavně proto, že společensko-ekonomické podmínky tehdejší doby to nevyžadovaly, neumožňovaly. Celoživotně se vzdělávala jenom nepatrná část tehdejší společnosti, především učenci, vědci."*[3]

Obdobné to bylo se vzděláváním strážníků. V další části bakalářské práce nastíníme jeho historický vývoj, z nějž je patrné, že ne vždy byl samozřejmostí přístup ke vzdělání. *„Člověk, i dospělý, se vždy učil, protože musel reagovat jak na vlastní biografické a vývojové změny, tak i na měnící se společenské situace. Největší nutnost učení vzniká vždy v období společenských změn a krizí."*[4] Celoživotní učení a jeho realizace spočívá v propojení školského systému s dalším vzděláváním a se sociální a zaměstnaneckou politikou, která si klade za cíl integrovat občana do společnosti. *„Jde však ještě o mnohem více, o zásadní změnu pojetí, cílů a funkce vzdělávání, kdy všechny možnosti učení – ať již v tradičních vzdělávacích institucích, či mimo ně – jsou chápany jako jediný celek, který dovoluje rozmanité a četné přechody mezi vzděláním a zaměstnáním a který umožňuje získat stejné kvalifikace a kompetence různými cestami a kdykoliv během života."*[5]

Koncept celoživotního učení má čtyři hlavní úkoly, a to vytvoření nezbytného základu pro celoživotní učení, vytvoření promyšlené vazby mezi učením a prací, vymezení úlohy a odpovědnosti všech partnerů v rámci vzdělávacího systému a vytvoření stimulu pro investování do lidského kapitálu tak, aby se získaly finanční zdroje pro další vzdělávání a rozvíjel se program zaměstnanosti.

Celoživotní učení zahrnuje formální vzdělávání, které je realizované ve všech školských institucích. Dále sem řadíme neformální vzdělávání, které se realizuje v zařízeních zaměstnavatele, soukromých institucích, nestátních neziskových organizacích, školských zařízení a dalších organizacích. K celoživotnímu učení dále patří informální vzdělávání, které získáváme z každodenních činností v rodině, v práci a ve volném čase, například sledováním televize. *„Až doposud dominovalo politickému myšlení formální učení. Ovlivnilo způsoby, jimiž jsou vzdělání*

---

[2] MINISTERSTVO ŠKOLSTVÍ, MLÁDEŽE A TĚLOVÝCHOVY, [online]. [cit. 2012-12-20]. *„Strategie celoživotního učení ČR"* Dostupné z: www.msmt.cz/uploads/strategie.

[3] KALNICKÝ, Juraj. *Systémová andragogika*. Vyd. 2., dopl. Ostrava: Ostravská univerzita v Ostravě, Pedagogická fakulta, 2007, 149 s. ISBN 978-807-3684-891, s. 7.

[4] BENEŠ, Milan. *Andragogika*. Vyd. 1. Praha: Grada, 2008, 135 s. ISBN 978-802-4725-802, s. 19.

[5] *„Národní program rozvoje vzdělávání v České republice: Bílá kniha*." 1. vyd. Praha: Ústav pro informace ve vzdělávání, 2001, 98 s. ISBN 80-211-0372-8, s. 17.

a odborná příprava poskytovány, i představy lidí o tom, co je učení. Kontinuita celoživotního učení přivádí na scénu neformální a formální učení. Neformální učení stojí podle definice mimo školy, odborné školy, výcviková střediska a vysoké školy. Není obvykle chápáno jako „skutečné" učení a jeho výsledky nemají na trhu práce velkou hodnotu."[6] Proto je neformální učení podceňováno. Rovněž je zde opominuto i informální učení, které je nejstarší formou učení, je neorganizované, nesystematické a nekoordinované.

„Celoživotní učení neznamená jenom rozšíření vzdělávacího systému o další sektor vzdělávání dospělých. Jde o zásadní změnu pojetí celého vzdělávání, kdy všechny možnosti učení – ať v tradičních vzdělávacích institucích v rámci vzdělávacího systému či mimo ně – jsou chápány jako jediný celek, který dovoluje rozmanité a četné přechody mezi vzděláváním a zaměstnáním a který umožňuje získat stejné kvalifikace i kompetence různými cestami a kdykoli během života."[7] Základy celoživotního učení dnes vytváří známý formalizovaný vzdělávací systém.

[6] MINISTERSTVO ŠKOLSTVÍ, MLÁDEŽE A TĚLOVÝCHOVY, [online]. [cit. 2012-12-20]. *„Memorandum Evropské unie k celoživotnímu učení"* Dostupné z: http://www.nvf.cz/archiv/memorandum/obsah.htm, s. 7.

[7] PAVLÍK, Oldřich, CHALOUPKA Luboš a KOHOUT Karel. „*Vzdělávání dospělých: Výtah z dokumentů a publikací*. Praha: Phare-Res, 1997, s. 46.

Tabulka 1: Rozdělení celoživotního vzdělávání[8]

MÍSTO VZDĚLÁVÁNÍ V RÁMCI CELOŽIVOTNÍHO VZDĚLÁVÁNÍ		
Celoživotní učení (vzdělávání)		
Vzdělávání dětí a mládeže	**Vzdělávání (učení) dospělých**	
Vzdělávání ve školách Vzdělávání v základních, středních, vyšších odborných školách. Vzdělávání na vysokých školách (bakalářské, magisterské, doktorské studium). Formy vzdělávání: presenční (denní), večerní, dálkové, distanční, kombinované, externí.	**další vzdělávání**	
občanské vzdělávání: k rodičovství k demokracii (občanství) k evropanství ke zdravému životnímu stylu apod.	zájmové vzdělávání: umělecké disciplíny odborné zájmové vzdělávání vzdělávání seniorů apod.	**další profesní vzdělávání**
kvalifikační vzdělávání: zvyšování kvalifikace prohlubování kvalifikace získávání kvalifikace udržování kvalifikace obnovování kvalifikace zaškolení zaučení	rekvalifikační vzdělávání: specifická (cílená rekvalifikace) nespecifická rekvalifikace motivační kurzy doplňková (rozšiřovací) prohlubovací rekvalifikace rekvalifikační stáže	normativní školení (kurzy) odborná způsobilost pro provozování některých živností zvláštní odborná způsobilost odborná způsobilost specializovaných pracovníků na úseku bezpečnosti práce a technických zařízení (vzdělávání určené právní normou)

[8] PALÁN, Zdeněk. *Lidské zdroje. Výkladový slovník*. 1.vyd. Praha: Academia, 2002, 280 s. ISBN 80-200-0950-7, s. 160.

1.2 Etapy celoživotního vzdělávání

V této kapitole si rozdělíme etapy celoživotního vzdělání tak, abychom se mohli v této oblasti orientovat. *„Celoživotní učení je na mezinárodní úrovni chápáno jako soubor všech příležitostí, které jedinec dostává v průběhu svého života a jeho součástí je pochopitelně i počáteční vzdělávání.“*[9] První etapou je tedy počáteční vzdělávání, druhou etapou další vzdělávání.

Počáteční vzdělávání zahrnuje základní vzdělání na primárním a nižším sekundárním stupni, které jsou zákonem povinné. Další vzdělávání je na vyšším sekundárním stupni, to je střední vzdělávání, a terciární vzdělávání, do něhož je možný vstup po úspěšném vykonání maturitní zkoušky. Patří sem nabídka studijních programů na vysokých a vyšších odborných školách.

V důsledku společensko-politických změn v České republice po roce 1989 se rozpadl vzdělávací systém. Pochopitelně zanikla i mimoškolská a podniková vzdělávací zařízení. Ale hned na to, v roce 1990, vznikla Asociace institucí vzdělávání dospělých, která vydává časopis Andragogika. Situace v České republice je v současnosti taková, že školy jako instituce nedokážou zajistit přípravu jedinců, kteří reagují na měnící se životní podmínky, a tak vznikají mimoškolské instituce. Zájemci o vzdělávání jsou převážně ze střední vrstvy. V roce 1998 vznikl nový zákon o vysokých školách č. 111 z roku 1998. *„Nutno dodat, že po roce 1989 byla iniciována řada pokusů o legislativní úpravu vzdělávání dospělých, ale doposud žádná iniciativa nevedla k přijetí zákona o vzdělávání dospělých.“*[10] Pro Českou republiku by tento zákon byl v celoživotním vzdělávání přínosný, podpořil by probíhající procesy a umožnil by systémový rozvoj.

Přínosem pro Českou republiku bylo vypracování a přijetí politických dokumentů ve vzdělávání dospělých, a to Bílé knihy a Dlouhodobého záměru vzdělávání a rozvoje vzdělávací soustavy České republiky. Významným mezníkem bylo i schválení konceptu celoživotního učení ve Strategii celoživotního učení České republiky na léta 2007–2013. Jeho cílem je osobní rozvoj, sociální soudržnost a podpora evropských fondů, a to ve formě finančních prostředků.

---

[9] VETEŠKA, Jaroslav. *Kompetence ve vzdělávání dospělých: pedagogické, andragogické a sociální aspekty*. Vyd. 1. Praha: Univerzita Jana Amose Komenského, 2010, 200 s. ISBN 978-808-6723-983, s. 10.

[10] MALACH, Josef a ZAPLETAL Bedřich. *Vybrané problémy andragogiky: pedagogické, andragogické a sociální aspekty*. Vyd. 1. Ostrava: Ostravská univerzita v Ostravě, Pedagogická fakulta, 2005, 132 s. ISBN 80-736-8043-2, s. 48.

2 SYSTÉM VZDĚLÁVÁNÍ DOSPĚLÝCH

Vzhledem k tomu, že tato bakalářská práce je zaměřena na systém vzdělávání strážníků Městské policie Frýdek-Místek, je nutné objasnit jeden z klíčových pojmů, a to systém vzdělávání. *„Vzdělávací systém: systém institucionálně organizovaných i individuálních (sebevzdělávacích) vzdělávacích aktivit, které nahrazují, doplňují, rozšiřují, inovují, mění nebo jinak obohacují počáteční vzdělání dospělých osob, kteří záměrně a intencionálně rozvíjejí své znalosti a dovednosti, hodnotové postoje, názory, zájmy a jiné osobní a sociální kvality, potřebné pro plnohodnotnou práci a plnění svých sociálních rolí."*[11]*„Dnes již teorie systému pronikla do většiny věd a pojem „Systém" má internacionální charakter. Proto také existuje celá řada definic systému. Definice Bartalanffiho: Systém je agregací podobných nebo alespoň vzájemně souvisejících jevů, věcí, procesů a souborů pravidel pro jejich jednání (fungování)."*[12] Z definice systému vyplývá, že:

- každý systém se skládá z určité množiny prvků;
- prvky jsou části, na které je možné a účelné systém dělit;
- systém je možné členit na subsystémy;
- každý systém je součástí vyššího systému (super systému), jehož je subsystémem;
- systém je propojen s okolím, na které reaguje, proto hovoříme o dynamickém systému;
- systém vyjadřuje interaktivnost prvků, vztahy mezi nimi;
- systém může existovat samostatně (bez určení vztahu k jinému systému).[13]

„Řízení ekonomických a personálních systémů je velmi složité, protože operuje s prvkem velmi variabilním – z lidským činitelem, kde vztahy exponenciálně narůstají. Tento fakt dal vzniknout teorii organizace, protože ve spleti vztahů bylo nutno systematizovat poznatky a odkrývat zákonitosti v lidském organizačním chování (prvky)

[11] PALÁN, Zdeněk. *Lidské zdroje. Výkladový slovník*. 1.vyd. Praha: Academia, 2002, 280 s. ISBN 80-200-0950-7, s. 236.
[12] TAMTÉŽ, s. 207.
[13] TAMTÉŽ, s. 207.

i v organizacích jako celku (systémy).“[14] Pod pojmem „systém vzdělávání dospělých“ zahrnujeme:

- soustavu všech institucí vzdělávání dospělých (státních, soukromých, církevních a jiných), včetně vzdělávání dospělých na školách, v podnicích a kulturně osvětových institucích;
- jejich fungování;
- všechny prostředky, které zajišťují realizaci;
- vazby mezi prvky systému;
- vnější vazby systému. [15]

„*Výchovu a vzdělávání dospělých chápeme proto jako otevřený systém, v kterém můžou probíhat všechny děje směřující k vývoji diferenciace a k růstu, a to nejen jako celku, ale i k jednotlivým složkám, které tento systém tvoří (lektoři, učitelé, účastníci mimoškolské výchovy, výchovné a vzdělávací cíle a vztahy mezi nimi a pod.)“*[16]

[14] PALÁN, Zdeněk. *Lidské zdroje. Výkladový slovník*. 1.vyd. Praha: Academia, 2002, 280 s. ISBN 80-200-0950-7, s. 208.
[15] TAMTÉŽ, s. 208.
[16] TUMA, Miroslav. *Metódy výchovy a vzdělávania dospelých*. 1987. vyd. Bratislava: Obzor, 1987, s. 43.

3 VZDĚLÁVÁNÍ DOSPĚLÝCH

Nejprve si položme otázku, co všechno můžeme pod pojem vzdělávání dospělých označit. *„Vzdělávání dospělých je pojmem širším – zahrnuje veškeré vzdělávací aktivity, školní i mimoškolní, veškeré vytváření vědomostí a dovedností i dotváření osobnosti (výchovu) dospělého člověka.“*[17] Jedná se rovněž o *„proces cílevědomého a systematického zprostředkování, osvojování a upevňování schopností, znalostí, dovedností, návyků, hodnotových postojů i společenských forem jednání a chování osob, jež ukončily školní vzdělání a přípravu na povolání a vstoupily na trh práce.“*[18] A tak můžeme říct, že *„vzdělávání dospělých je označením pro celý soubor probíhajících vzdělávacích procesů, které se uskutečňují ve vzdělávacích institucích i mimo ně.“*[19] Můžeme se setkat s tvrzením, že *„s jistým zjednodušením bývá pojem vzdělávání dospělých ztotožňován s pojmem další vzdělávání,“*[20] kdy *„další vzdělávání zahrnuje pouze vzdělávání, které navazuje na ucelené vzdělání školské, event. na pracovní praxi.“*[21] Pojem vzdělávání dospělých je vyjadřován ve dvou rovinách. *„V nejobecnější rovině zahrnuje všechny edukační procesy, v nichž dospělí jedinci získávají, a označuje tedy dvě skutečnosti:*

- *základní školní vzdělání (jehož nenabyli předtím, než se stali dospělými),*
- *další vzdělání, navazující na to, které už získali v mladším věku.“*[22]

---

17 PALÁN, Zdeněk. *Lidské zdroje. Výkladový slovník*. 1.vyd. Praha: Academia, 2002, 280 s. ISBN 80-200-0950-7, s. 146.

18 TAMTÉŽ, s. 236.

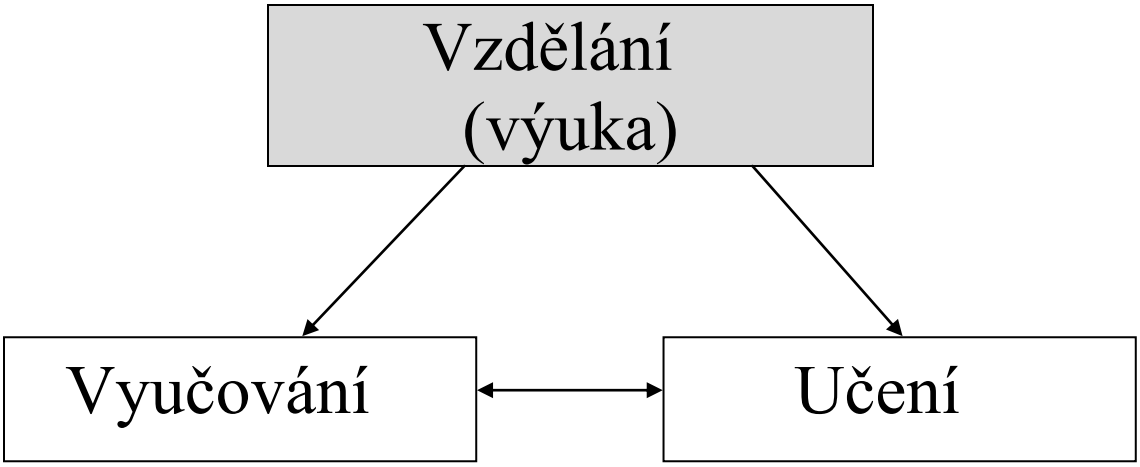
19 MALACH, Josef a ZAPLETAL Bedřich. *Vybrané problémy andragogiky: pedagogické, andragogické a sociální aspekty*. Vyd. 1. Ostrava: Ostravská univerzita v Ostravě, Pedagogická fakulta, 2005, 132 s. ISBN 80-736-8043-2, s. 51.

20 PALÁN, Zdeněk. *Lidské zdroje. Výkladový slovník*. 1.vyd. Praha: Academia, 2002, 280 s. ISBN 80-200-0950-7, s. 237.

21 TAMTÉŽ, s. 146.

22 BARTOŇKOVÁ, Hana a ŠIMEK Dušan. *Andragogika: studijní texty pro distanční studium*. 1. vyd. Olomouc: Univerzita Palackého, 2002, 65 s. ISBN 80-244-0394-3, s. 48.

Tabulka 2: Schéma, které vyjadřuje pojmy mezi těmito vztahy



Učitel	⟷	Žák
Lektor	⟷	Dospělý účastník[23]

Vzdělávání je proces, který utváří z člověka osobnost a nevede jen ke konkrétním poznatkům, ale k celému rozvoji, humanizaci a kultivaci s rozvojem, enkulturace a personalizace. Jedná se o *„proces uvědomělého a cílevědomého zprostředkování a aktivního utváření a osvojování soustavy vědomostí, dovedností, zkušeností a návyků, utváření morálních rysů a osobitých zájmů a postojů člověka.“*[24] Vždy se odehrává mezi dvěma a více hráči: *„mezi vzdělavatelem (učitelem, lektorem) a vzdělávaným (žákem, účastníkem).“*[25] Na tomto místě se setkáváme s dalšími dvěma pojmy. První je pojem vyučování, tj. proces vedený ze strany vzdělavatele, během nějž se jedná se o výsledek vzdělávání. *„Učitel vychází z určitého, poznaného stavu vědomostí a dovedností u žáka, volí nejvhodnější postupy, aby z toho stavu převedl žáka*

[23]MUŽÍK, Jaroslav. *Androdidaktika*. Vyd. 2., přeprac. Praha: ASPI, 2004, 146 s. ISBN 80-735-7045-9, s. 13.
[24]PALÁN, Zdeněk a LANGER Tomáš. *Základy andragogiky: studijní texty pro distanční studium*. Vyd. 1. Praha: Univerzita Jana Amose Komenského, 2008, 184 s. ISBN 978-80-86723-58-7, s. 40.
[25]MUŽÍK, Jaroslav. *Androdidaktika*. Vyd. 2., přeprac. Praha: ASPI, 2004, 146 s. ISBN 80-735-7045-9, s. 13.

na vyšší hladinu osvojování poznatků.“[26] Druhým pojmem je pak učení, tj. aktivní činnost ze strany vzdělávaného. *„Proces záměrného navozování činnosti vedoucí k získání, rozšiřování a rozvíjení znalostí a dovedností učícího se jedince.“*[27] Učení rozlišujeme na senzomotorické (smyslově pohybové), kdy vytváříme motorické operace, pamětní, při němž si osvojíme abstraktní myšlení, a v poslední řadě se učíme rolím, což je sociální učení. *„Učení je proces, který sám o sobě není pozorovatelný. Výsledek učení může být zjišťován jedině porovnáním vstupu a výstupu, tedy prostřednictvím toho, co člověk říká nebo dělá před začátkem a po skončení učení.“*[28] *“V učení sehrává velkou roli zkušenost. Jednotliví dospělí se učí prostřednictvím zkušeností – pracovních, rodinných a zájmových aktivit.“*[29]

3.1 Vzdělávání dospělých v Evropské unii

Z našeho pohledu jsou lidské zdroje hlavním kapitálem Evropské unie. Investice do vzdělávání, ať již na stupni základním, středním, nebo vysokoškolském, předurčují konkurenceschopnost daného státu a určují kvalitu životní úrovně. V dnešní době cítíme potřebu celoživotního vzdělávání jako jeden z prostředků k zlepšení ekonomické situace, k rozvoji světového trhu a zlepšení zdravého, sociálního a kulturního prostředí. Koncept celoživotního učení sledovaly i mezinárodní organizace, jako je Rada Evropy, UNESCO, OECD, které mají za cíl zpřístupnit vzdělávání bez diskriminace a podporovat rovnost v příležitostech ke vzdělání. „*Potřeba celoživotního učení je na počátku 21. století velmi naléhavá.“*[30] Velmi zajímavá je následující myšlenka: *„Ve strategických dokumentech Evropské unie je na celoživotní učení nahlíženo jak z hlediska zaměstnanosti a rozvoje lidských zdrojů, tak z hlediska vzdělávání. Současné evropské dokumenty ovšem již uplatňují pojetí komplexní, které zdůrazňuje jak ekonomický, tak environmentální a sociální rozměr celoživotního*

---

[26] MUŽÍK, Jaroslav. *Androdidaktika*. Vyd. 2., přeprac. Praha: ASPI, 2004, 146 s. ISBN 80-735-7045-9, s. 14.

[27] PALÁN, Zdeněk a LANGER Tomáš. *Základy andragogiky: studijní texty pro distanční studium*. Vyd. 1. Praha: Univerzita Jana Amose Komenského, 2008, 184 s. ISBN 978-80-86723-58-7, s. 43.

[28] HARTL, Pavel. *Kompendium pedagogické psychologie dospělých*. 1. vyd. Praha: Karolinum, 1999, 231 s. ISBN 80-718-4841-7, s. 120.

[29] PRUSÁKOVÁ, Viera. *Základy andragogiky*. Bratislava: Gerlach Print, 2005, s. 200. ISBN 80-89142-05-2, s. 30.

[30] ORGANIZATION FOR ECONOMIC CO-OPERATION AND DEVELOPMENT. *Celoživotní vzdělávání pro všechny.* 1. vyd. Praha: Překlad Janda Jiří a Sochor Václav. Učitelské noviny - Gnosis, spol. s r. o., 1997, 374 s., s 95.

učení.“[31] Jak upozorňuje Kalnický: *„Z memoranda o celoživotním učení Evropské unie (listopad 2000), které je spíše politicko-ekonomickým materiálem, který proklamuje, že učení a vzdělávání a jejich výsledky rozhodují a stále více budou rozhodovat o inovacích, ekonomickém růstu a prosperitě, konkurenceschopnosti a kvalitě života lidí, vybíráme šest programových cílů:*[32]

- nové základní dovednosti pro všechny;
- více investic do lidských zdrojů;
- inovace ve vyučování a učení;
- oceňovat učení;
- přehodnotit poradenství;
- přiblížit učení domovu.[33]

Samozřejmě na metodologii andragogiky mají vliv i národní dokumenty zabývající se vzděláváním dospělých a Česká republika v tom není výjimkou. „*Vysoce kvalitní vzdělávání a odborná příprava jsou nezbytné, jestliže chceme v Evropě vytvořit znalostní společnost, schopnou obstát v globalizované ekonomice. Členské státy si sice vytvářejí vlastní vzdělávací politiku, stanovují si společné cíle a vyměňují si osvědčené postupy. Unie financuje programy, které pomáhají občanům co nejlépe prostřednictvím studia, odborné přípravy a dobrovolné práce v jiných zemích rozvíjet svůj osobní potenciál, čímž přispívají k ekonomickému rozvoji Evropské unie*.“[34]

V praxi Městské policie Frýdek-Místek však dosud nebyl realizován vzdělávací kurz pro strážníky, na němž by Ministerstvo vnitra České republiky spolupracovalo při odborné přípravě v interakci s Evropskou unií. Zcela zde schází komplexní řešení společných problémů, které se prolínají celým systémem vzdělávání strážníků nejen v České republice, ale také v celé Evropské unii.

---

[31] MINISTERSTVO ŠKOLSTVÍ, MLÁDEŽE A TĚLOVÝCHOVY, [online]. [2012-12-20]. „*Strategie celoživotního učení ČR“* Dostupné z: www.msmt.cz/uploads/strategie, s. 11.

[32] KALNICKÝ, Juraj. *Systémová andragogika*. Vyd. 2., dopl. Ostrava: Ostravská univerzita v Ostravě, Pedagogická fakulta, 2007, 149 s. ISBN 978-807-3684-891, s. 34.

[33] TAMTÉŽ, s. 34

[34] EVROPSKÁ UNIE. *Vzdělávání a mládež.* [online]. [cit. 2012-12-28]. Dostupné z: www.europa.eu/pol/educk/index/cs.htm.

4 PROFESNÍ VZDĚLÁVÁNÍ DOSPĚLÝCH

Profesní vzdělávání, v průběhu pracovního života, se věnuje jedné z významných oblastí dalšího vzdělávání. Každý člověk by si měl uvědomit, že v průběhu celoživotního vzdělávání získává velký kapitál, který ho posouvá výš na žebříčku konkurenční společnosti. Dospělý člověk je ve výuce aktivní, chce se na ní podílet a zároveň očekává zpětnou vazbu. „*Jeho posláním je rozvíjení postojů, znalostí a schopností vyžadovaných pro výkon určitého povolání. Má přímou vazbu na profesní zařazení a uplatnění dospělého, a tím i na jeho ekonomickou aktivitu.*“[35] Kalnický dále uvádí, že *„rozhodujícím znakem efektivnosti vzdělávacího procesu je kvalita jeho výsledků, kvalita dosaženého vzdělání, přičemž tento proces je třeba chápat jako dynamický systém, kde změna prvku způsobuje změnu funkce systému. A tedy kvalita jednotlivých prvků – nazvali jsme je determinanty – vytváří kvalitu výsledku – efekt výchovně-vzdělávacího procesu.*[36]“ Ne každý strážník je schopný akceptovat myšlenku profesního vzdělávání. Příčin, proč se dále profesně vzdělávat, však najdeme hned několik. Jedním z důvodů je motivace k udržení pracovní pozice nebo k dalšímu profesnímu růstu, zejména pak v současné situaci, kdy je na trhu práce poměrně velká konkurence pracovních sil. Naopak důvodem, proč se nezapojit do dalšího profesního vzdělávání, mohou být obavy z jeho nezvládnutí. Každý člověk je výjimečnou osobností s osobním potenciálem, který je třeba správně rozvíjet. Zároveň by se však měly zohlednit jeho fyzické a psychické síly, schopnost k učení, práci, výkonnost, životní postoj a aktivita.

Většinou se v profesním vzdělávání setkáme s formou neformálního vzdělávání, které se občas dotkne také dalších forem vzdělávání. „*Ve vzdělávání dospělých (zvláště v profesním) lze pojetí vzdělávací potřeby ještě rozšířit. V podnikové sféře lze pod vzdělávací potřebou rozumět určitý deficit informací, vědomostí, dovedností, profesních návyků, schopností, způsobu jednání a chování, kterými pracovník disponuje a které si vyžaduje jeho profese, jeho pracovní pozice, role a odborné kompetence.*“[37]

---

[35] PALÁN, Zdeněk. *Lidské zdroje. Výkladový slovník*. 1.vyd. Praha: Academia, 2002, 280 s. ISBN 80-200-0950-7, s. 36.

[36] KALNICKÝ, Juraj. *Systémová andragogika*. Vyd. 2., dopl. Ostrava: Ostravská univerzita v Ostravě, Pedagogická fakulta, 2007, 149 s. ISBN 978-807-3684-891, s. 97.

[37] MUŽÍK, Jaroslav. *Androdidaktika*. Vyd. 2., přeprac. Praha: ASPI, 2004, 146 s. ISBN 80-735-7045-9, s. 18.

Zaměstnavatel je často ochotný i s rizikem vynaložit peníze na vzdělávání svých zaměstnanců. *„Další, zejména profesní vzdělávání dospělých, představuje spotřební statek a investice do něho je investicí rozšiřovací, neboť rozšíří pracovní způsobilost zaměstnance či umožní rozvoj jeho osobnosti. Specifika vzdělávání a dalšího profesního vzdělávání jsou v tom, že pro stát, resp. pro zaměstnavatele, jde o investici do budoucnosti, avšak užitek z této investice má i člověk, resp. zaměstnanec.“*[38] Tyto investice se nemusí vyplatit, jestliže se proškolený zaměstnanec rozhodne dát výpověď ze stávajícího zaměstnání. Investicí nazýváme lidský kapitál, jenž *„představuje lidský faktor v organizaci; je to kombinace inteligence, dovedností a zkušeností, co dává organizaci její zvláštní charakter. Lidské složky organizace jsou ty složky, které jsou schopny učení se, změny, inovace a kreativního úsilí, což – je-li řádně motivován – zabezpečuje dlouhodobé přežití organizace.“*[39] Tímto kapitálem, který dělíme na složky teoretických vědomostí a praktických zkušeností, si zaměstnanec přináší určité výhody a přispívá organizaci svým jměním.

Vzdělávání dospělých je zaměřené na profesi, která je nejvýznamnější součástí celoživotního učení, ale i dalšího vzdělávání. Jedná se o vzdělávání, které bývá spojováno se zaměstnáním, povoláním či profesí účastníků, a v poslední řadě jde i o vzdělávání odborné. *„Na profesním vzdělávání se podílejí: střední odborná učiliště, střední odborné školy, postsekundární školské programy (pomaturitní, nástavbové), vyšší odborné školy, doškolovací, přeškolovací a rekvalifikační programy realizované školami a institucemi vzdělávání dospělých, podnikové vzdělávání.“*[40]

---

[38] MUŽÍK, Jaroslav. *Androdidaktika*. Vyd. 2., přeprac. Praha: ASPI, 2004, 146 s. ISBN 80-735-7045-9, s. 19.

[39] ARMSTRONG, Michael. *Řízení lidských zdrojů*. 1.vyd. Praha: Grada, c2002, 856 s. ISBN 80-247-0469-2, s. 72.

[40] PALÁN, Zdeněk. *Lidské zdroje. Výkladový slovník*. 1.vyd. Praha: Academia, 2002, 280 s. ISBN 80-200-0950-7, s. 173.

5 MĚSTSKÁ POLICIE – HISTORIE, SOUČASNOST

V této kapitole shrneme něco málo z historie, která se nám uchovala. „*Udržování veřejného pořádku, klidu a bezpečnosti v rámci území celého státu bylo úkolem státním, jemuž se stát snažil dostát tím, že potřebné bezpečnostní úkoly zajišťoval zásadně vlastními orgány*.“[41] Mezi ně řadíme okresní politické úřady (bezpečnostní úřady první stolice a četnictvo), policejními úřady a orgány.

Už v historii byly úkoly velmi podobné těm dnešním, například byly chráněny hodnoty a zájmy občanů, bylo zakázáno rušit klid při bohoslužbách, případně poblíž úřadů a škol. Stejně tak platil zákaz rušení nočního klidu, který byl a je od 22. hodiny.

„*Členové sboru stráže bezpečnosti byli přijímáni do služeb města na základě veřejného konkurzu volbou, vykonávanou zastupitelstvem*.“[42] K tomu, aby se člověk stal pomocným strážníkem, bylo zapotřebí složit zkoušku. Pokud zkoušku prozatímní strážník nesložil, mohl si jí zopakovat do půl roku. V případě, že neobstál ani u druhé zkoušky, byl propuštěn. Po čtyřech letech bezvadné služby byl pomocný strážník trvale ustanoven.

Z historických dokumentů vyplývá, že samotné vzdělávání strážníků, četníků nebylo zcela prioritní, ale preferovala se bezúhonnost a fyzická zdatnost.

Vznik obecních/městských policií se datuje od roku 1990, kdy v Praze vznikla městská policie víceméně z nutnosti. „*Státní policie, tehdy ještě STB, byla v roce 1990 téměř ochromena, neměla žádnou prestiž a jakýkoliv její zásah byl ihned označen za zvůli*.“[43] Ve městě nastala neúnosná situace, která vznikla po propuštění šesti tisíc recidivistů na základě amnestie, a v ulicích nebylo bezpečno. „„*Hodláme ustavit pražskou městskou policii, kterou by řídila radnice a od té státní by se lišila jak uniformou, tak i pravomocemi, dohlížela by na veřejný život,“ uvedl v srpnu 1990 tehdejší primátor Jaroslav Kořán*.“[44] A tak 6. prosince 1991 se Česká národní rada usnesla na novém zákoně č. 553/1991 o obecní policii. Na to zareagovalo město Frýdek

[41] MACEK, Pavel a UHLÍŘ Lubomír. *Dějiny policie a četnictva*. Vyd. 1. Praha: Police history, 1999, 230 s., [96] s. obr. příl. ISBN 80-902-6700-9, s. 40.
[42] MACEK, Pavel a UHLÍŘ Lubomír. *Dějiny policie a četnictva*. Vyd. 1. Praha: Police history, 1999, 230 s., [96] s. obr. příl. ISBN 80-902-6700-9, s. 45.
[43] MĚSTSKÁ POLICIE PRAHA [online]. [cit. 2012-12-20]. Dostupné z: http://www.praha.eu/jnp/cz/home/budoucnost_historie/praha_historicka/metamorfozy/mestska_policie/index.html
[44] TAMTÉŽ.

-Místek a zřídilo městskou policii, která je orgánem města a která byla zřízená obecně závaznou vyhláškou č. 1/92 ze dne 3. 3. 1992. Tato vyhláška byla několikrát pozměněna. V současné době platí Obecně závazná vyhláška č. 3/2009 o Městské policii Frýdek-Místek.

5.1 Strážník - vzdělávání a povolání

„Strážník je ten, kdo splňuje všechny zákonné podmínky kladené na čekatele a je držitelem platného osvědčení o splnění stanovených předpokladů specifikovaných příloze č. 1 k Vyhlášce Ministerstva vnitra, kterou se provádí zákon o obecní policii.[45]

Vzdělávání strážníků je aplikováno podle vnitřní Směrnice č. 2/2012 činnost střediska vzdělávání a volnočasových aktivit Statutárního města Ostrava, která ustanovuje podmínky k splnění prolongační zkoušky. Tato zkouška se skládá z následujících částí:

- **Teoretická příprava**

Cílem teoretické přípravy je prohlubování a zdokonalování veškerých potřebných teoretických znalostí pro práci strážníka v souladu s vyhláškou Ministerstva vnitra č.418/2008 Sb., k získání profesních dovedností s důrazem na plnění úkolů vyplývajících ze zákona o obecní policii.

- **Sebeobrana**

Výcvik sebeobrany je zaměřen na zdokonalování použití technik sebeobrany a donucovacích prostředků s cílem získání správných návyků při jejich praktickém používání a na rozvoj fyzické kondice a tělesné způsobilosti strážníků.

- **Taktická příprava**

Obsahem taktické přípravy je nácvik správné a vhodné taktiky zákroků a úkonů s ohledem na jejich všeobecné zásady a postupy včetně použití donucovacích prostředků a služební zbraně v souladu s vyhláškou Ministerstva vnitra č.418/2008 Sb.

[45] ČÍŽEK, Zdeněk. *Zákon o obecní policii: komentář k zákonu o obecní policii a některým souvisejícím předpisů: pomůcka pro přípravu strážníků obecní a městské policie*. 2. přeprac. a dopl. vyd. s aktualizací k 30. červnu 2003. Praha: Trivis, 2003, 199 s. ISBN 80-862-4434-2, s. 14

- **Střelecká příprava**

Střelecká příprava je zaměřena na techniku a taktiku použití střelné zbraně, správnou a bezpečnou manipulaci se zbraní, teorii střelby a nauku o zbraních a střelivu.

Požadavky na výkon práce strážníka jsou vysoké, strážník by měl být fyzicky a psychicky zdatný, musí ovládat veškeré právní normy související s výkonem jeho povolání, řešit přestupky, komunikovat s občany, neustále se vzdělávat apod. Práce u městské policie je velice náročná a ne vždy se setkává s kladným očekáváním občanů. Jsou lidé, kteří si strážníků váží a v případě pomoci v nich vidí oporu. Dokonce by si někteří dokázali představit, že by byli zaměstnáni u městské policie. Jsou ale i lidé, kteří strážníky nevnímají pozitivně, ignorují je, nerespektují je a neváží si jejich vykonané práce. Městská policie i strážníci jsou ovlivněni spoustou faktorů. Práce městského strážníka je založena na vysoce morálních osobnostních předpokladech daného jedince. Strážník by se měl chovat na veřejnosti tak, aby zastupoval nejen sebe jako osobnost, ale současně i vystupoval jako nositel právní normy a ochránce spoluobčanů.

5.2 Právní úprava

Pokud chce občan České republiky pracovat na pozici strážníka u městské policie, musí splňovat zákonném daná kritéria. Nejdůležitější je zákon č. 553/1991 Sb., o obecní policii, § 4 upravuje podmínky pro získání odborné způsobilosti pro zaměstnání strážníka.

- **Strážníkem může být občan České republiky, který**

a) je bezúhonný;

b) je spolehlivý;

c) je starší 21 let;

d) je zdravotně způsobilý;

e) dosáhl středního vzdělání s maturitní zkouškou a

f) má osvědčení o splnění stanovených odborných předpokladů.[46]

[46] Směrnice č.2/2012 činnost střediska vzdělávání a volnočasových aktivit, Statutární město Ostrava, městská policie s účinností od 1. 1. 2012.

„Osvědčení o splnění stanovených odborných předpokladů (dále jen „osvědčení“) získává čekatel až po uplynutí šesti měsíců, absolvování kurzu a složení závěrečné zkoušky před komisí z Ministerstva vnitra. Tímto osvědčením čekatel získá statut strážníka. V rámci celoživotního vzdělávání je strážník povinen se v průběhu svého zaměstnání neustále vzdělávat, doplňovat a prohlubovat vědomosti a sledovat změny právních norem. Celoživotní vzdělávání je povinné pro všechny strážníky u městské policie, toto je podmíněno absolvováním prolongačních kurzů, které absolvuje strážník každé tři roky. Pokud strážník nesplní podmínky v rámci celoživotního vzdělávání, uplatňuje se § 5 zákona 553/1991 Sb. o obecní policii, kdy Ministerstvo vnitra odejme osvědčení strážníkovi, který přestal splňovat podmínky odborné způsobilosti. Z výše uvedeného vyplývá, že celoživotní vzdělávání strážníků je složitý proces a nemusí vždy korespondovat se zájmy dané osoby.“[47]

5.3 Překážky a nevýhody ve vzdělávání strážníků

„Vzdělávání pracovníkův v podniku může někdy přerůst v nástroj manipulace s pracovníky, případně může vést až k procesu „vymývání mozků“. Jinými slovy vzdělávací akce mohou někdy působit na pracovníka jednostranně, tj. rozvíjet např. jen jeho odborný profil na úkor rozvoje osobnosti či obecnějších schopností.“[48]

Mezi nejzávažnější překážku ve vzdělávání strážníků patří;

- časová náročnost, která je s touto povinností spjata;
- nedostatek kvalitních vzdělávacích akcí;
- obtížné uvolňování se ze zaměstnání, nevstřícnost zaměstnavatelů k celoživotního vzdělávání;
- výrazným demotivačním prvkem ke vztahu k povinnému celoživotnímu vzdělávání je skutečnost, že řada strážníků nemůže v praxi uplatnit nově nabyté poznatky;

[47] Zákon č.553/1991Sb., o obecní policii. In. *Sbírka zákonů České republiky. 1991.* Dostupné také z: http://www.zakonyprolidi.cz/cs/1991-553.

[48] MUŽÍK, Jaroslav. *Profesní vzdělávání dospělých*. Vyd. 1. Praha: CODEX Bohemia, 1999, 200 s. ISBN 80-859-6393-0, s. 85.

- strážníci negativně vnímají skutečnost, že snaha vzdělávat se, jakož i vlastní stupeň dosaženého vzdělání nejsou v rámci výkonu profese zohledněny a ani ohodnoceny.

5.4 Faktory pro celoživotní vzdělávání

- poskytnutí volna na vzdělávání od zaměstnavatele v rámci celoživotního vzdělávání;
- větší nabídka vzdělávacích akcí;
- delší období (pětileté) prolongačního kurzu;
- vzdělávání v rámci pracovní doby nebo více vzdělávacích akcí o víkendu;
- poskytnutí studijního volna;
- finanční motivace;
- profesní postup;
- vzdělávání v místě zaměstnání;
- propagace nových forem vzdělávání.

5.5 Zhodnocení současného systému vzdělávání strážníků

Máme-li zhodnotit současný systém vzdělávání strážníků, musíme konstatovat, že způsob celoživotního vzdělávání je akceptovatelný pouze do určité míry. Celoživotní vzdělávání je rozhodně přínosné v oblasti právních norem, negativem je však krátké období mezi prolongačními zkouškami. Zákonem dané tříleté období ke složení prolongačních zkoušek, které jsou velmi časově náročné (studium právních norem, vyhlášek, fyzická příprava), je pro mnohé strážníky s nižším vzděláním velmi stresující. Nesmíme totiž zapomínat na skutečnost, že pro strážníka městské policie je složení prolongační zkoušky rozhodující pro prodloužení osvědčení pro výkon povolání. Stálo by za zvážení, zda, by nebylo vhodné s ohledem na pracovní povinnosti a náročnost povolání strážníků městské policie posunout tuto tříletou časovou hranici na dobu pěti let. Dalším z faktorů pro prodloužení této časové hranice je poznatek, že doba povolání strážníků ovlivňuje jejich postoj k celoživotnímu vzdělávání, a to v tom smyslu, že čím déle strážníci své povolání vykonávají, tím jsou více přesvědčení o tom, že povinné

celoživotní vzdělávání pomáhá prohlubování jejich odborné kvalifikace. O pozitivním vlivu celoživotního vzdělání a prohloubení kvalifikace jsou přesvědčení především ti strážníci, kteří zastávají funkční pozice, mají vysokoškolské vzdělání magisterského a inženýrského stupně. Nedůvěru až negativní postoj k nastavenému systému celoživotního vyjádřili především strážníci, kteří ukončili střední odborné vzdělání. Strážníci by uvítali více vzdělávacích akcí zaměřených na psychologii, komunikaci, zvládání stresových situací, zvládání agresivních občanů.

6 VÝZKUMNÁ ČÁST

6.1 Cíl průzkumu

Cílem průzkumu bylo zjistit, jak jsou strážníci spokojení se systémem celoživotního vzdělávání. Výzkumný problém byl definován hlavní hypotézou a dvěma proměnnými, kterými byl věk strážníků – mladší strážník 21 až 40 let a starší strážník 41 a více let. Na základě výsledků provedeného průzkumu – dotazníků navrhneme optimální možné změny v systému celoživotního vzdělávání strážníků Městské policie Frýdek-Místek.

6.2 Charakteristika respondentů

Při výběru vzorku pro výzkumné šetření jsme zvolili záměrně výběr, který pokrýval populaci ve věku nad 21 let, kdy se jedná o strážníky zaměstnané u Městské policie Frýdek-Místek.

6.3 Metoda průzkumu

V práci budeme ověřovat hypotézy ve vztazích v proměnných, které následně budeme měřit. Použili jsme kvantitativní metodu, která využívá kvanta dat s velkým vzorkem respondentů a poslouží nám k ověření hypotéz. Verifikace bude potvrzena u více jak 75 % dotazovaných respondentů.

6.4 Dotazníkové šetření

Při stanovení hypotéz pro dotazníkové šetření v této bakalářské práci jsme se zamýšleli, jaký názor na celoživotní vzdělávání mají strážníci Městské policie Frýdek-Místek, v čem vidí negativa, a co je naopak pro ně přínosem, jaký názor na celou problematiku celoživotního vzdělávání mají. Z toho důvodu byl vytvořen dotazník (příloha 1), který měl za úkol potvrdit nebo vyvrátit stanovené hypotézy. Pro dané šetření byl dotazník vyhovující jednak proto, že se velmi přibližuje formě rozhovoru, jednak proto, že nejpřesněji zodpověděl odpovědi na některé kladené otázky.

„Dotazníková metoda také představuje takový postup, při kterém výzkumný pracovník předkládá zkoumaným osobám soubor otázek za účelem získání měřitelných

údajů o jednotlivých stránkách výchovného procesu.“[49] *„Dotazník je určen především pro hromadné získávání údajů. Myslí se tím získání údajů o velkém počtu odpovídajících.“*[50] Na předem připravené a formulované otázky odpovídá dotazovaná osoba – respondent písemně.

„Dotazníkové metodě bývá často oprávněně vytýkáno, že nezjišťuje to, jací respondenti (pedagogická realita) skutečně jsou, ale jen to, jak sami sebe (pedagogickou realitu) vidí, nebo chtějí, aby byli viděni.“[51]

Podle odpovědi respondenta v dotazníku *„lze rozdělit položky na otevřené a uzavřené (nestrukturované a strukturované). U otevřené položky respondent odpověď sám vytvoří, u položek uzavřených určitým způsobem manipuluje s odpověďmi již navrženými (např. vybírá, seřazuje apod.).“*[52] V dotazníku byly použity obě položky.

6.5 Stanovení hypotéz

H Služebně mladší strážníci Městské policie Frýdek-Místek projevují více spokojenosti se vzděláváním než služebně starší strážníci.

H1: Strážníci Městské policie Frýdek-Místek, kteří jsou zaměstnaní méně než 10 let u městské policie, projevují více spokojenosti se vzděláváním v zákonném vzdělávání

H2: Strážníci Městské policie Frýdek-Místek, kteří jsou zaměstnaní méně než 10 let u městské policie, projevují více spokojenosti se vzděláváním ve vzdělávacích kurzech

H3: Strážníci Městské policie Frýdek-Místek, kteří jsou zaměstnaní méně než 10 let u městské policie, projevují více spokojenosti se vzděláváním ve svém volném čase

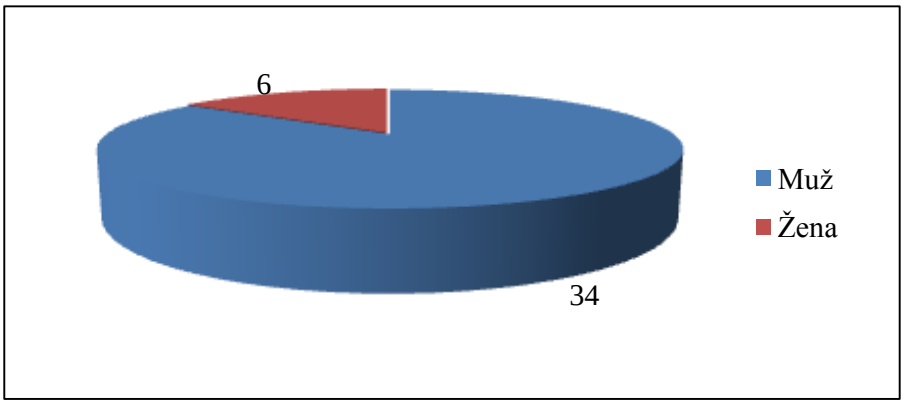
[49]CHRÁSKA, Miroslav. *Metody pedagogického výzkumu: základy kvantitativního výzkumu*. Vydání 1. Praha: Grada Publishing, 2007, 265 s. ISBN 978-80-247-1369-4, s. 163.
[50]GAVORA, Peter. *Úvod do pedagogického výzkumu*. Překlad Vladimír Jůva. Brno: Paido, 2000, 207 s. Edice pedagogické literatury. ISBN 80-859-3179-6, s. 99.
[51]CHRÁSKA, Miroslav. *Metody pedagogického výzkumu: základy kvantitativního výzkumu*. Vydání 1. Praha: Grada Publishing, 2007, 265 s. ISBN 978-80-247-1369-4, s. 164.
[52]TAMTÉŽ, s. 165.

6.6 Výsledek a vyhodnocení výzkumu

Mezi respondenty bylo distribuováno 40 dotazníků, které se následně vrátily zpět. Návratnost byla 100%, jelikož dotazníky byly rozdány během ranních rozdělení směn, kdy měli strážníci možnost podle požadovaných instrukcí tento dotazník vyplnit. Dotazníky byly správně a bezchybně vyplněné, a proto bylo s nimi možno pracovat dál.

Ke zpracování zkoumaných informací bylo použito počítačového programu Microsoft Office Excel 2010, kterým byly na základě variant odpovědí a dotazníkových údajů zpracovány grafy, které vyjadřují četnost a procentuální vyjádření variant odpovědí. V grafickém znázornění jsme se snažili docílit maximální přehlednosti variant odpovědí na jednotlivé otázky.

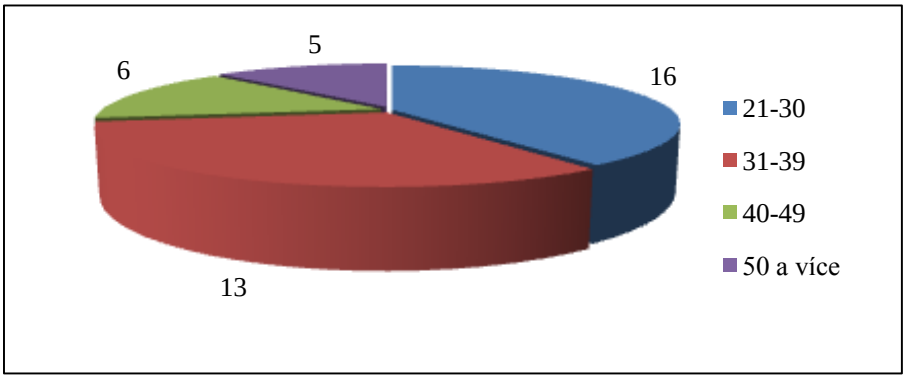
Graf 1: Pohlaví respondentů



Zdroj: autor práce (vlastní šetření)

Vyhodnocením této otázky bylo zjištěno, že mezi respondenty převažovali muži, a to v počtu 34 strážníků (85 %), zbylou část strážníků tvořily ženy v počtu 6 strážnic (15 %).

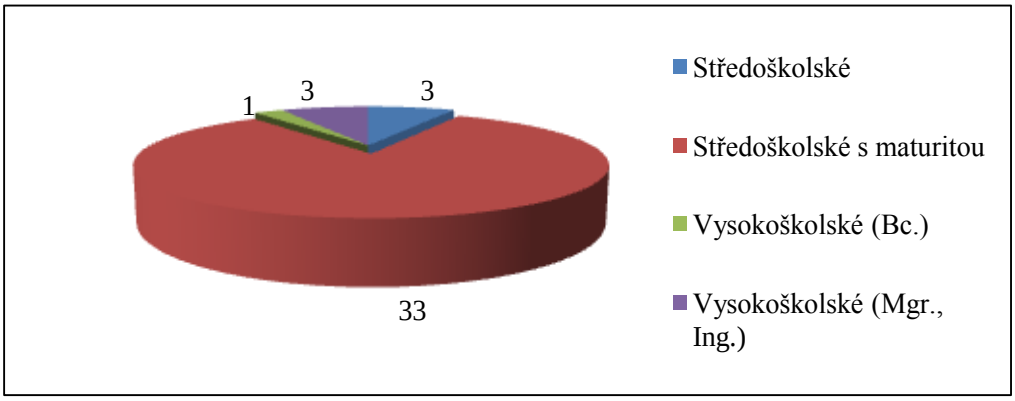
Graf 2: Věk respondentů



Zdroj: autor práce (vlastní šetření)

Vyhodnocením otázky č. 2 bylo zjištěno, že ve věkovém rozmezí 21 až 29 let bylo osloveno 16 respondentů (40 %), ve věkovém rozmezí 30 až 39 let bylo osloveno 13 respondentů (32,5 %), ve věkovém rozmezí 40 až 49 let bylo osloveno 6 respondentů (15 %) a ve věku 50 let a více bylo osloveno 5 respondentů (12,5 %). Z vyhodnocení otázky vyplývá, že většina respondentů byla mladšího věku, a to 29 strážníků, zbylých 11 respondentů bylo staršího věku.

Graf 3: Dosažené vzdělání respondentů

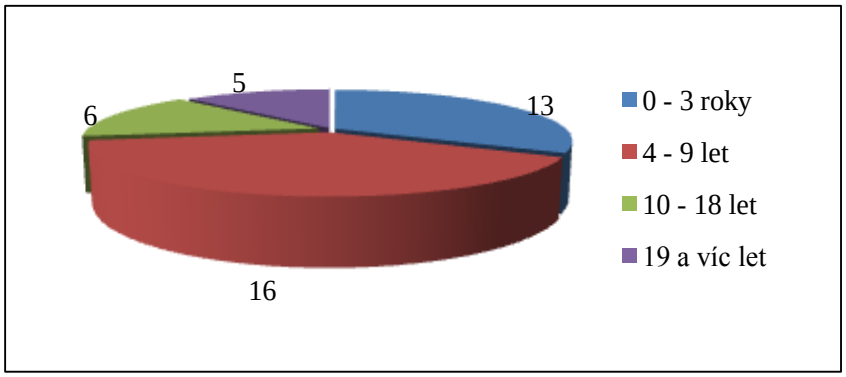


Zdroj: autor práce (vlastní šetření)

Vyhodnocením této otázky je patrné, že mezi respondenty bylo nejvíce středoškolsky vzdělaných strážníků s maturitou, a to v počtu 33 (82,5 %), následovali

strážníci s vysokoškolským vzděláním (Mgr., Ing.) a strážníci se vzděláním středoškolským po 3 respondentech (7,5 %). Nejméně respondentů tvořili strážníci s vysokoškolským vzděláním (Bc.) v počtu 1 (2,5 %).

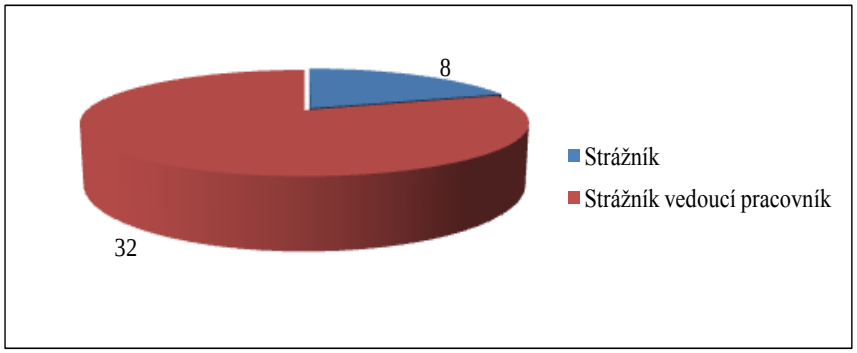
Graf 4: Doba zaměstnání u městské policie



Zdroj: autor práce (vlastní šetření)

Vyhodnocením této otázky bylo zjištěno, že nejpočetnější skupinou byli strážníci v pracovním poměru trvajícím od 4 do 9 let, kterou tvořilo 16 respondentů (40 %), druhou nejpočetnější skupinou byli strážníci zaměstnaní po dobu od 0 do 3 let, a to v počtu 13 (32,5 %), po které následovala skupina strážníků s dobou zaměstnání od 10 do 18 let v počtu 6 (15 %). Nejméně početnou skupinou strážníků v počtu 5 (12,5 %) tvoří strážníci v zaměstnaneckém poměru trvajícím 19 let a více.

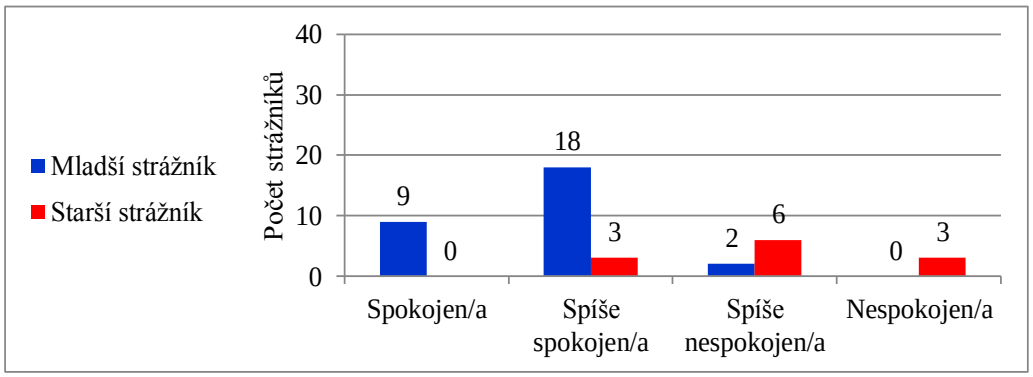
Graf 5: Zastávaná funkce v organizaci



Zdroj: autor práce (vlastní šetření)

Vyhodnocením této otázky je patrné, že nejvíce respondentů bylo ve funkci řadového strážníka, a to v počtu 32 (80 %). Strážníků ve vedoucí funkci bylo 8 (20 %).

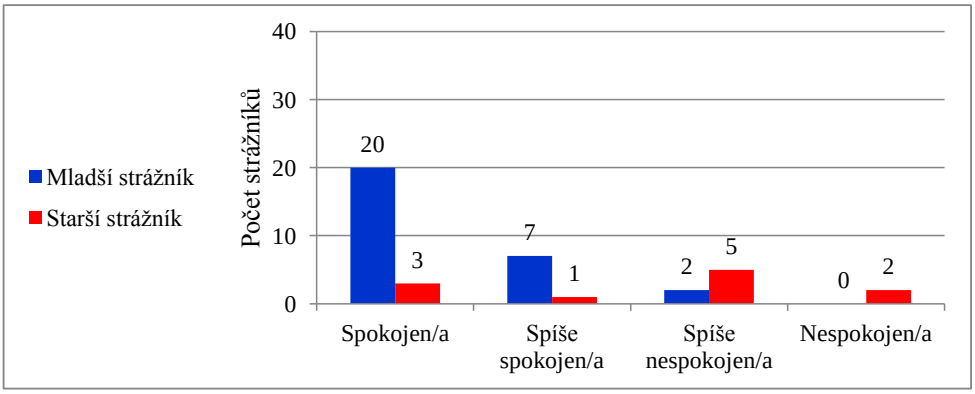
Graf 6: Prolongační zkoušky



Zdroj: autor práce (vlastní šetření)

Po vyhodnocení otázky č. 6 bylo zjištěno, že s prolongačními zkouškami byli spokojení většinou mladší strážníci: spokojeno 9 strážníků (31,03 %), spíše spokojeno 18 strážníků (62,06 %) strážníků a 2 mladší strážníci (6,89 %) bylo nespokojeno. Starší strážníci v počtu 6 respondentů (54,54 %) projevili nespokojenost s prolongačními zkouškami, 3 starší strážníci (27,27 %) projevili spíše spokojenost a 3 (27,27 %) starší strážníci celkovou nespokojenost. Z odpovědí vyplývá, že mladší strážníci v 93,10 % projevují více spokojenosti s prolongačním kurzem a starší strážníci jen v 27%.

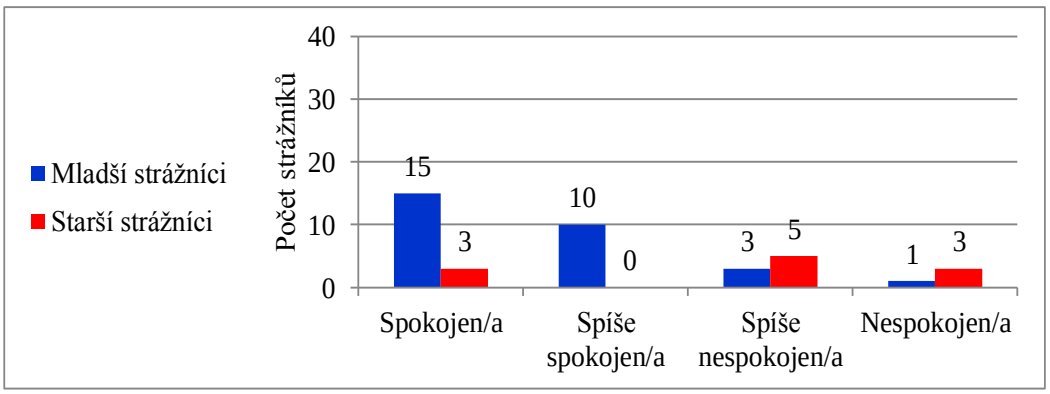
Graf 7: Střelecká příprava



Zdroj: autor práce (vlastní šetření)

Vyhodnocená otázka č. 7 potvrdila, že mladší strážníci v počtu 20 (68,96 %) byli spokojeni se střeleckou přípravou, 7 mladších strážníků (24,13 %) bylo spíše spokojeno, jen 2 mladší strážníci (6,89 %) byli spíše nespokojeni se střeleckou přípravou. Naopak starší strážníci byli se střeleckou přípravou spíše nespokojeni, a to 5 strážníků (45,45 %), 2 starší strážníci (18,18%) byli nespokojeni. Spokojenost u starších strážníků se potvrdila u 3 strážníků (27,27 %) a 1 strážník (9,09 %) byl spíše spokojen.

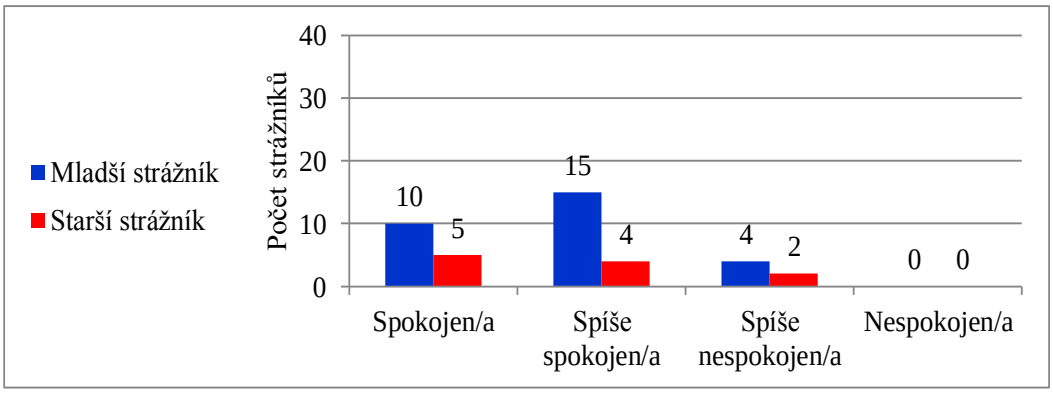
Graf 8: Fyzické přezkoušení



Zdroj: autor práce (vlastní šetření)

V otázce č. 8 směřovala na na spokojenost s fyzickým přezkoušením. Celkem 15 mladších strážníků (51,72 %) vyslovilo spokojenost, 10 strážníků (34,48 %) spíše spokojeno Naopak 3 mladší strážníci (10,34 %) byli spíše nespokojeni a jen 1 mladší strážník (3,44 %) byl nespokojen. U starších strážníků bylo zaznamenáno ve 2 případech shodné odpovědi a to u spokojenosti a nespokojenost 3 odpovědi (27,27%), 5 strážníků pak byli spíše nespokojeni (45,45%).

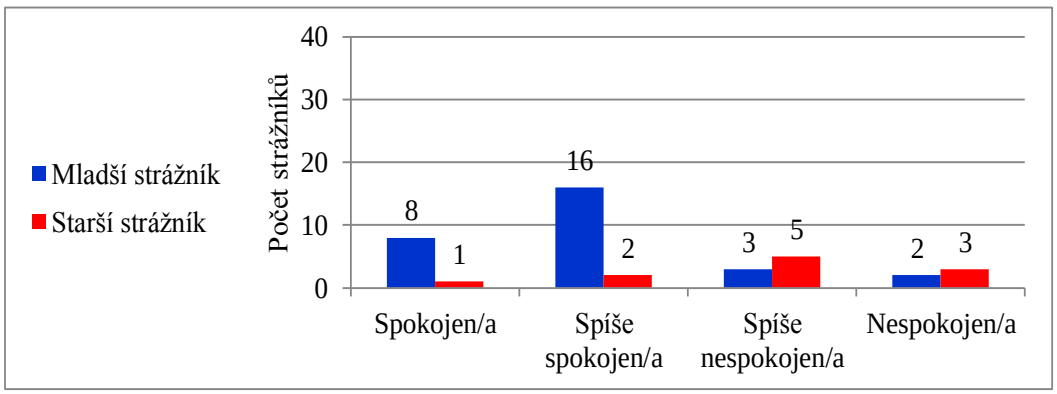
Graf 9: Taktická příprava



Zdroj: autor práce (vlastní šetření)

Po vyhodnocení otázky č. 9, kde byli respondenti dotazováni na spokojenost se vzděláváním taktické přípravy, bylo zjištěno, že spokojeni byli jak mladší strážníci (86,20 %), tak starší strážníci (81,81 %). Mladší strážníci byli spokojeni v celkovém počtu 10 (34,48 %) a starších bylo 5 (45,45 %). Spíše spokojeno bylo 15 mladších strážníků (51,72 %) a 4 starší strážníci (36,36 %). Spíše nespokojeni byli 4 mladší strážníci (13,79 %) a 2 starší strážníci (18,18 %). Žádný strážník, ani mladší, a ani starší, nebyl nespokojen.

Graf 10: Příprava sebeobrany

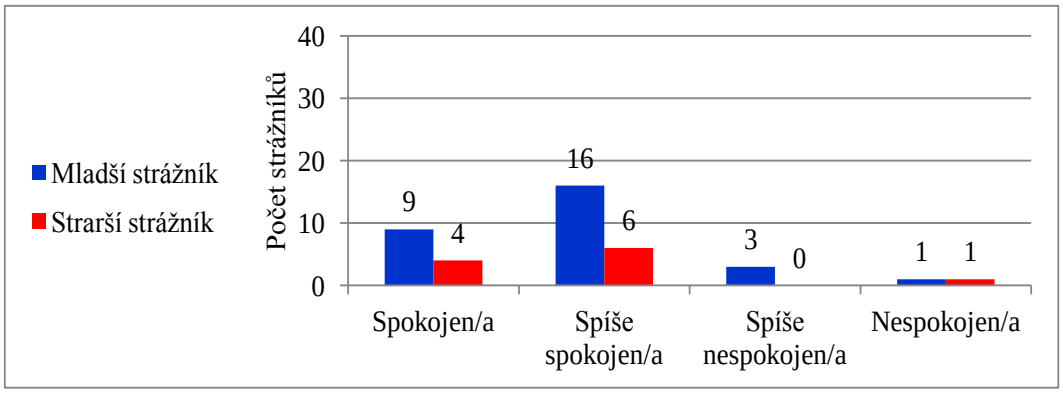


Zdroj: autor práce (vlastní šetření)

Vyhodnocením otázky č. 10 bylo zjištěno, že s přípravou sebeobrany byli spokojeni mladší strážníci v počtu 8 (27,58 %) a starší strážníci v počtu 1 (9,09 %). Spíše spokojeno bylo 16 mladších strážníků (55,17 %) a 2 starší strážníci (18,18 %).

Spíše nespokojeni byli 3 mladší strážníci (10,34 %) a 5 starších strážníků (45,45 %). Nespokojeni byli 2 mladší strážníci (6,89 %) a 3 starší strážníci (27,27 %).

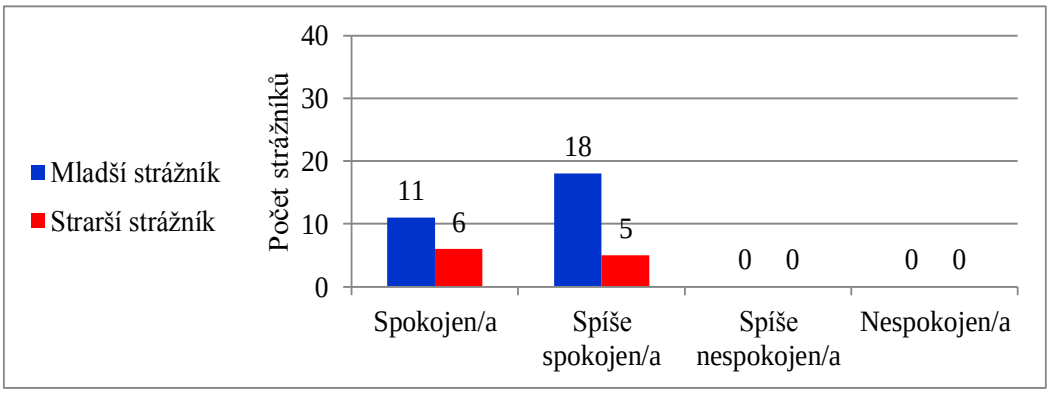
Graf 11: Kurz asertivity



Zdroj: autor práce (vlastní šetření)

Vyhodnocením otázky č. 11 bylo zjištěno, že s kurzem asertivity byli spokojeni mladší strážníci v počtu 9 (31,03 %) a starší strážníci v počtu 4 (36,36 %). Spíše spokojeno bylo 16 mladších strážníků (55,17 %) a 6 starších strážníků (54,54 %). Spíše nespokojeni bylo 3 mladší strážníci (10,34 %), mezi staršími strážníky se tato odpověď neobjevila (0%). Nespokojen je 1 mladší strážník (3,44 %) a 1 starší strážník (9,09 %).

Graf 12: Kurz psychologie

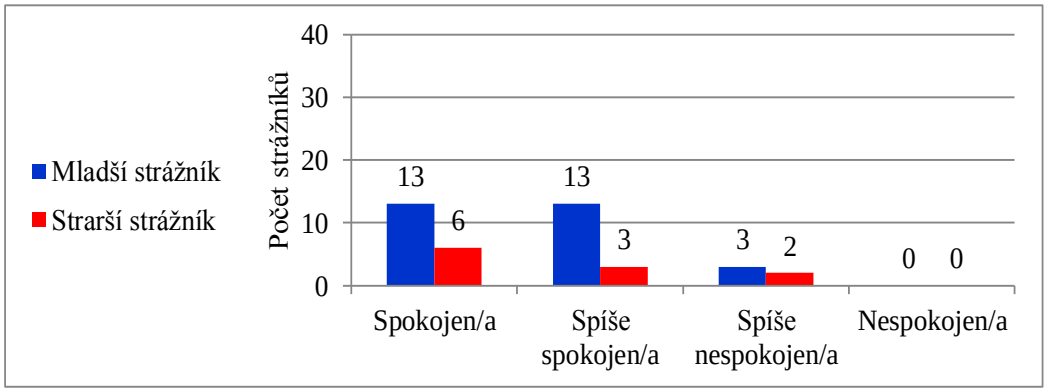


Zdroj: autor práce (vlastní šetření)

Vyhodnocením otázky č. 12 bylo zjištěno, že s kurzem psychologie byli spokojeni mladší strážníci v počtu 11 (37,93 %) a starší strážníci v počtu 6 (54,54 %).

Spíše spokojeno bylo 18 mladších strážníků (62,06 %) a 5 starší strážníků (45,45 %). Spíše nespokojen a nespokojen nebyl žádný strážník.

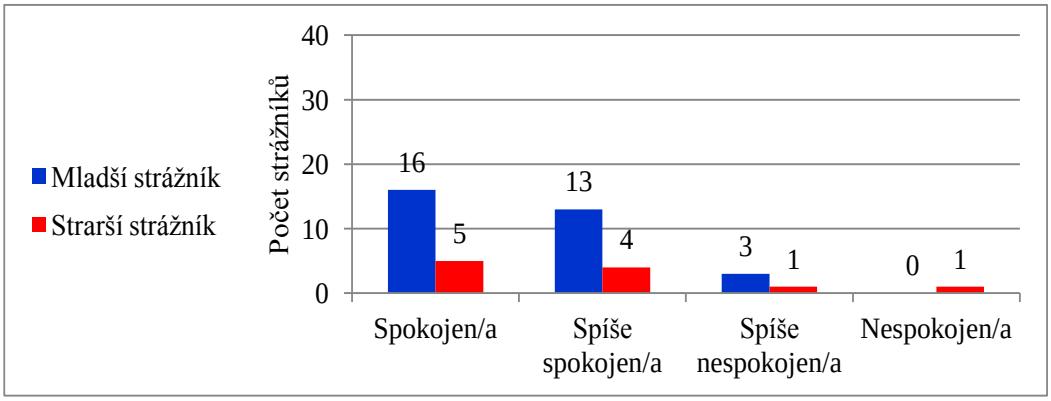
Graf 13: Kurz komunikace



Zdroj: autor práce (vlastní šetření)

Vyhodnocením otázky č. 13 bylo zjištěno, že s kurzem komunikace byli spokojení mladší strážníci v počtu 13 (44,82 %) a starší strážníci v počtu 6 (54,54 %). Spíše spokojeno bylo 13 mladších strážníků (44,82 %) a 3 starší strážníci (27,27 %). Spíše nespokojeni jsou 3 mladší strážníci (10,34 %) a 2 starší strážníci (18,18 %). Nespokojen s kurzem komunikace nebyl žádný strážník.

Graf 14: Kurz drogové problematiky

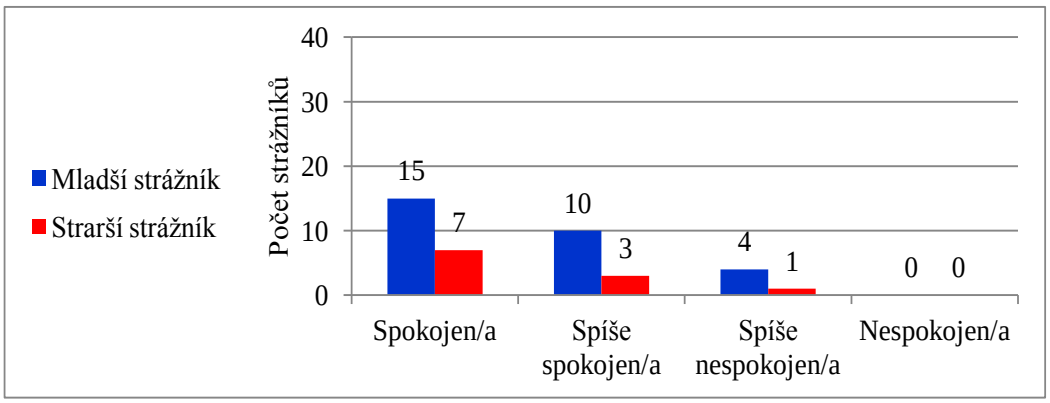


Zdroj: autor práce (vlastní šetření)

Vyhodnocením otázky č. 14, ve byli respondenti dotazováni na spokojenost s kurzem drogové problematiky, bylo zjištěno, že spokojeni byli mladší strážníci v počtu 16 (55,17 %) a starší strážníci v počtu 5 (45,45 %). Spíše spokojeno bylo 13

mladších strážníků (44,82 %) a 4 starší strážníci (36,36 %). Spíše nespokojení byli 3 mladší strážníci (10,34 %) a 1 starší strážník (9,09 %). Nespokojení byl pouze 1 starší strážník (9,09 %).

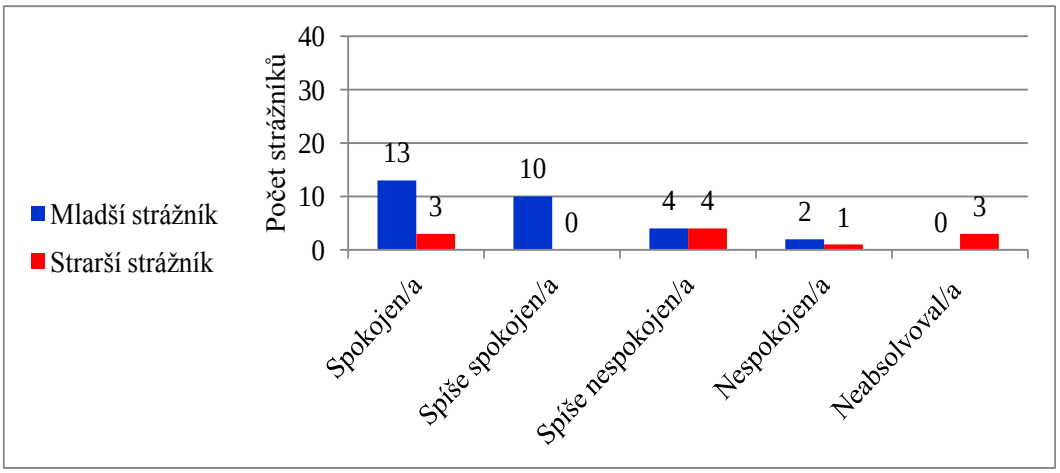
Graf 15: Kurz první pomoci



Zdroj: autor práce (vlastní šetření)

Vyhodnocením otázky č. 15, která se týkala spokojenosti s kurzem první pomoci, bylo zjištěno, že spokojeni byli mladší strážníci v počtu 15 (51,72 %) a starší strážníci v počtu 7 (63,63 %). Spíše spokojeno bylo 10 mladších strážníků (34,48 %) a 3 starší strážníci (27,27 %). Spíše nespokojeni byli 4 mladší strážníci (13,79 %) a 1 starší strážník (9,09 %). Nespokojeni nebyli mladší strážníci, ani starší strážníci.

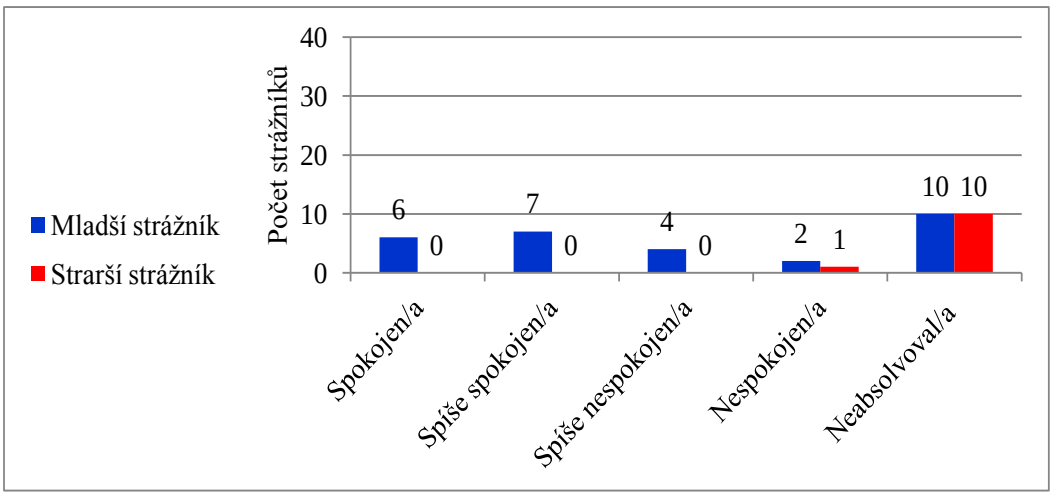
Graf 16: Vzdělávání doplňkové



Zdroj: autor práce (vlastní šetření)

V otázce č. 16 bylo zjištěno, že s doplňkovým vzděláváním byli spokojeni mladší strážníci v počtu 13 (44,82 %) a 3 starší strážníci (37,5 %). Spíše spokojeno bylo 10 mladších strážníků (34,48 %) a žádný starší strážník. Z mladších strážníků bylo spíše nespokojeni 4 strážníci (13,79 %), ze starších rovněž 4 strážníci (50 %). Nespokojenost vyjádřili 2 strážníci mladšího věku (6,89 %) a 1 starší strážník (12,5 %). V této otázce byla přidána možnost odpovědi neabsolvoval/a, kterou si vybrali 3 respondenti mezi staršími strážníky, odpovědi byly vyřazené.

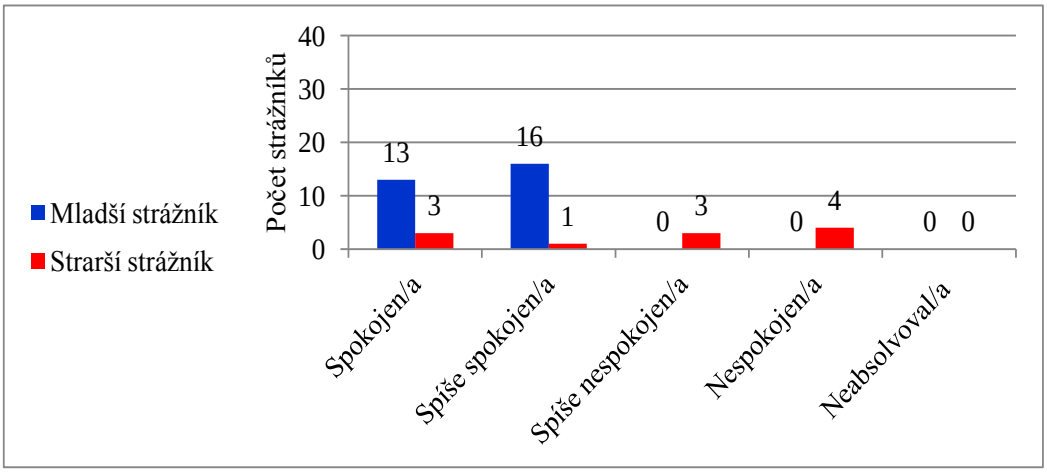
Graf 17: Cizí jazyky



Zdroj: autor práce (vlastní šetření)

V otázce č. 17, ve které byli respondenti dotazováni na spokojenost se vzděláváním v oblasti cizích jazyků, bylo zjištěno, že 10 mladších strážníků a 10 starších strážníků žádný jazykový kurz neabsolvovalo. Tyto odpovědi byly opět vyřazeny z dalšího posuzování spokojenosti. Spokojeno s kurzem cizího jazyka bylo 6 mladších strážníků (31,57%). Dalších 7 mladších strážníků (36,84%) bylo spíše spokojeno a 4 mladší strážníci (21,05 %) byli spíše nespokojeni. Nespokojeni byli 2 mladší strážníci (10,52%). A Nespokojen byl 1 starší strážník (100%).

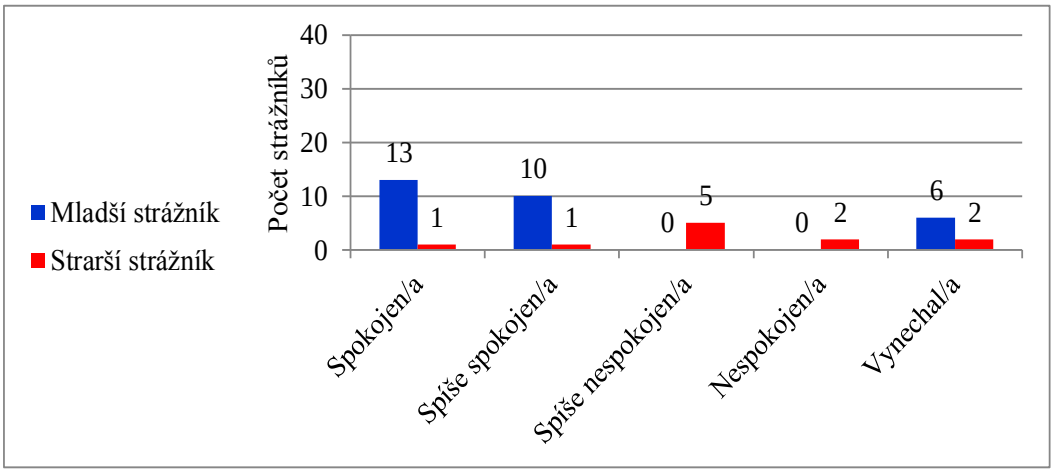
Graf 18: Sportovní aktivity



Zdroj: autor práce (vlastní šetření)

Otázka č. 18 byla zaměřena na spokojenost se sportovními aktivitami ve volném čase. Mladší strážníci byli spokojeni ve 13 případech (44,82 %) a starší strážníci ve 3 případech (27,27 %). Spíše spokojeni byli mladší strážníci v 16 případech (55,17 %) a starší strážníci v 1 případě (9,09 %). Spíš nespokojeni jsou 3 starší strážníci (27,27 %), nespokojeni byli 2 starší strážníci (18,18 %). Odpověď, že by sportovní aktivity neabsolvoval, si nevybral žádný ze strážníků.

Graf 19: Spolupráce s neziskovými organizacemi

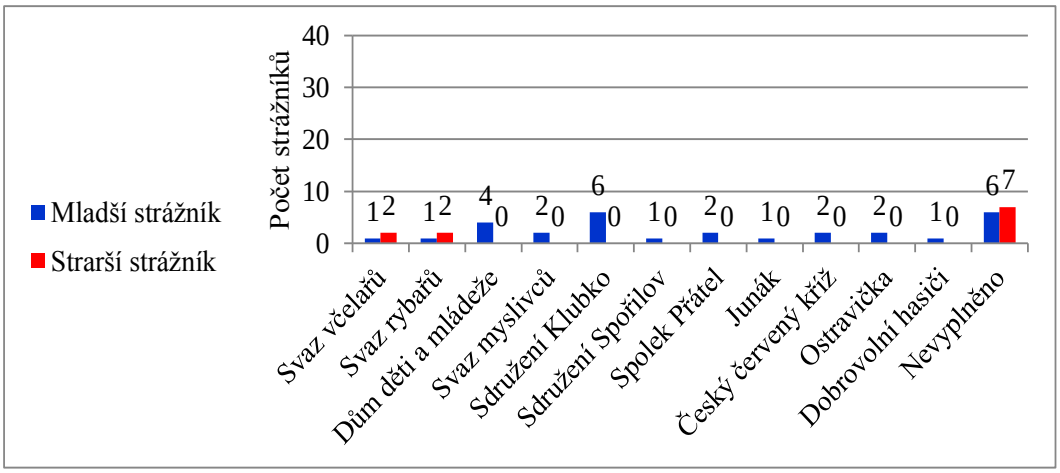


Zdroj: autor práce (vlastní šetření)

Otázka č. 19 byla zaměřená na spokojenost se spoluprací s neziskovými organizacemi. Spokojenost vyjádřilo 13 mladších strážníků (56,52 %) a 1 starší strážník (11,11 %). Spíše spokojeno bylo 10 mladších strážníků (43,47 %) a jen 1 starší strážník (11,11 %). Spíše nespokojeno bylo 5 starších strážníků (55,55 %), nespokojení byli 2 starší strážníci (22,22 %). Spolupráci s neziskovými organizacemi nevyhledalo 6 mladších strážníků a 2 starší strážníci.

Spokojenost v otázce spolupráce s neziskovými organizacemi podpořilo 100 % mladších strážníků a pouze 22,22 % starších strážníků, kteří s neziskovými organizacemi spolupracovali.

Graf 20: Jiné zájmové organizace



Zdroj: autor práce (vlastní šetření)

V otázce číslo 20 zaměřené na spolupráci s dalšími zájmovými organizacemi je patrná roztříštěnost odpovědí. Z odpovědi vyplynulo, že 23 mladších strážníků (79 %) spolupracovalo se zájmovými organizacemi a spolupráci se zájmovými organizacemi potvrdili 4 (36 %) starší strážníci.

6.7 Shrnutí výsledků průzkumu

Cílem bakalářské práce bylo zjistit spokojenost strážníků se systémem vzdělávání Městské policie Frýdek-Místek. Celkový počet respondentů zahrnutých do průzkumu byl 40 a jednalo se o strážníky Městské policie Frýdek-Místek. Mezi

respondenty byli jak muži, tak ženy různého věku, s různou dobou zaměstnání u městské policie i v různých funkcích.

6.8 Vyhodnocení hypotéz

Co se týká dalšího vzdělávání strážníků Městské policie Frýdek-Místek, dosud nebylo provedeno žádné šetření mezi strážníky, které by ukázalo, jak nahlížejí na systém dalšího vzdělávání a celou problematiku s ním související. Tato práce je první svého druhu, díky podrobnému dotazníkovému šetření mapuje pohled strážníků Městské policie Frýdek-Místek na systém dalšího vzdělávání.

H1: „Strážníci Městské policie Frýdek-Místek, kteří jsou zaměstnaní méně než 10 let u městské policie, projevují více spokojenosti se vzděláváním v zákonném vzdělávání.“ Tato hypotéza se potvrdila, u otázek č. 6, až 10 většina dotazovaných mladších strážníků Městské policie Frýdek-Místek odpověděla, že projevuje více spokojenosti se vzděláváním než služebně starší strážníci. Procento spokojených mladších strážníků činilo 88,2% oproti 45% spokojených starších strážníků.

H2: „Strážníci Městské policie Frýdek-Místek, kteří jsou zaměstnaní méně než 10 let u městské policie, projevují více spokojenosti se vzděláváním ve vzdělávacích kurzech.“ Také u odpovědí na otázky č. 11 až 15 projevovali mladší strážníci větší spokojenost než starší. Potvrdili to výsledkem 92,4% spokojenosti oproti 89% spokojenosti u starších strážníků. Hypotéza je tedy potvrzena.

H3: „Strážníci Městské policie Frýdek-Místek, kteří jsou zaměstnaní méně než 10 let u městské policie, projevují více spokojenosti se vzděláváním ve svém volném čase.“ Také tato hypotéza se potvrdila. V tomto bloku otázek se respondenti vyjádřili spokojeně v 78%. U starších strážníků se spokojenost vyskytuje pouze v 21,4%.

H „Služebně mladší strážníci Městské policie Frýdek-Místek projevují více spokojenosti se vzděláváním než služebně starší strážníci.“ Také výsledky průzkumu pro verifikaci hlavní hypotézy H potvrdily tuto hypotézu. Více spokojenosti komplexně projevilo 86,2% mladších strážníků. Celkově bylo spokojeno pouze 51,8% starších strážníků.

6.9 Návrh zlepšení celoživotního vzdělávání strážníků

Ze všech potvrzených hypotéz vyplývá, že mladší strážníci Městské policie Frýdek-Místek byli spokojenější se vzděláváním jak v zákonném vzdělávání, tak ve vzdělávání v soukromém životě než starší strážníci Městské policie Frýdek-Místek.

Z vyhodnoceného průzkumu systému vzdělávání strážníků Městské policie Frýdek-Místek vyplývá, že mladší strážníci vnímají celoživotní vzdělávání pozitivněji a to z důvodů profesního postupu a osobního růstu. Starší strážníci celoživotní vzdělávání vnímají jen jako nutnost k udržení pracovního místa. V systému vzdělávání strážníků by mělo dojít k určitým změnám, aby byli motivováni k vzdělávání strážníci po celou dobu služebního zařazení. Zaměstnavatel by měl víc vstupovat do procesu celoživotního vzdělávání, a to zejména v poskytování volna pro vzdělávání s ohledem na náročnost povolání strážníků. Jednou z možností vzdělávání je rozšíření e-learningových kurzů, které nejsou náročné finančně a doba vzdělávání je na zvážení samotného účastníka.

Další z možností je realizace videokonferencí, kde si mohou strážníci vyměnit své zkušenosti a zjistit, jak řeší daný problém jiné služebny městských policií. Pro zaměstnavatele je tato forma vzdělávání ekonomicky velmi nákladná. Zásadní změnou v řešení vzdělávání strážníků městské policie by bylo prodloužení doby u prolongačních kurzů z tří let například na dobu pěti let. V prodlouženém období by měli strážníci možnost se více vzdělávat v právních normách, vyhláškách a využít širší nabídku doplňkových vzdělávacích kurzů.

Jednou z největších motivací strážníků k celoživotnímu vzdělávání je profesní postup a finanční pobídka.

ZÁVĚR

Bakalářská práce byla zaměřena na problematiku systému vzdělávání Městské policie Frýdek-Místek, jejím cílem bylo zjistit, zda jsou strážníci spokojeni se vzděláváním ve své profesi a soukromí. Na základě provedeného průzkumu jsme se pokusili zjistit a vyhodnotit, zda služebně mladší strážníci Městské policie Frýdek-Místek projevují více spokojenosti se vzděláváním než služebně starší strážníci, případně navrhnout možná zlepšení.

V práci byly použity jak praktické, tak teoretické zkušenosti získané během několika let v povolání strážníka, významnější však byly informace čerpané z odborné literatury a souvisejících zákonných ustanovení zabývajících se oblastí vzdělávání u městské policie. Na základě studia těchto materiálů vznikla poměrně ucelená práce, která shrnuje jednak problematiku vzdělávání strážníků v teoretické rovině, tzn. fakta týkající se zkoumané problematiky, jednak mapuje praktické zkušenosti v oblasti vzdělávání strážníků městské policie.

Bakalářské práce je rozdělena do pěti teoretických a jedné praktické kapitoly. V teoretické části jsme se v první kapitole zaměřili na vznik a rozvoj celoživotního vzdělávání a učení dospělých, včetně jeho rozdělení do jednotlivých etap. Druhá kapitola byla věnována systému vzdělávání dospělých a jeho charakteristice. Ve třetí kapitole jsme se pokusili definovat vzdělávání a popsat specifika vzdělávání dospělých v Evropské unii. Ve čtvrté kapitole jsme se věnovali profesnímu vzdělávání dospělých, které je jednou z významných oblastí dalšího vzdělávání. Pátá a zároveň poslední kapitola teoretické části bakalářské práce nejprve shrnuje základní údaje o městské policii, její historii i současnost a dále rozebírá jednotlivé právní aspekty ve vzdělávání strážníků.

Poslední kapitola bakalářské práce je praktická – výzkumná část, která se zabývá názory oslovených strážníků u Městské policie Frýdek-Místek. Tyto názory, které vyplynuly z dotazníkového šetření, byly v závěru kapitoly zhodnoceny a rovněž zde byla navržena řešení pro zlepšení stávající situace.

Tato bakalářská práce se zabývala profesním a celoživotním vzděláváním, které se netýká jen podniků, ale i státních organizací, jako jsou městské policie se svými strážníky. Ti se řadí mezi početnou skupinu zaměstnanců v České republice, pro něž by

vzdělávání mělo být jednou z prioritních oblastí, ve které se mohou rozvíjet, a přinášet tím zlepšení svých pracovních výsledků v podobě efektivního a plně profesionálního plnění úkolů veřejnosti a službám občanů.

Z dotazníkového šetření provedeného mezi zaměstnanci Městské policie Frýdek-Místek vyplynulo, že se vzdělávacím systémem jsou spokojenější mladší strážníci. Uvedené zjištění a také řešení pro zlepšení situace v oblasti vzdělávání navržená v této bakalářské práci mohou sloužit jako inspirace k zamyšlení pro kompetentní pracovníky u Městské policie Frýdek-Místek.

SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ

Seznam použitých českých zdrojů

ARMSTRONG, Michael. *Řízení lidských zdrojů*. 1.vyd. Praha: Grada, c2002, 856 s. ISBN 80-247-0469-2.

BARTOŇKOVÁ, Hana a ŠIMEK Dušan. *Andragogika*: studijní texty pro distanční studium. 1. vyd. Olomouc: Univerzita Palackého, 2002, 65 s. ISBN 80-244-0394-3.

BENEŠ, Milan. *Andragogika*. Vyd. 1. Praha: Grada, 2008, 135 s. ISBN 978-802-4725-802.

ČÍŽEK, Zdeněk. *Zákon o obecní policii: komentář k zákonu o obecní policii a některým souvisejícím předpisům: pomůcka pro přípravu strážníků obecní a městské policie*. 2. přeprac. a dopl. vyd. s aktualizací k 30. červnu 2003. Praha: Trivis, 2003, 199 s. ISBN 80-862-4434-2.

HARTL, Pavel. *Kompendium pedagogické psychologie dospělých*. 1. vyd. Praha: Karolinum, 1999, 231 s. ISBN 80-718-4841-7.

CHRÁSKA, Miroslav. *Metody pedagogického výzkumu: základy kvantitativního výzkumu.* Vydání 1. Praha: Grada Publishing, 2007, 265 s. ISBN 978-80-247-1369-4.

GAVORA, Peter. *Úvod do pedagogického výzkumu*. Překlad Vladimír Jůva. Brno: Paido, 2000, 207 s. Edice pedagogické literatury. ISBN 80-859-3179-6.

KALNICKÝ, Juraj. *Systémová andragogika.* Vyd. 2., dopl. Ostrava: Ostravská univerzita v Ostravě, Pedagogická fakulta, 2007, 149 s. ISBN 978-807-3684-891.

MACEK, Pavel a UHLÍŘ Lubomír. *Dějiny policie a četnictva*. Vyd. 1. Praha: Police history, 1999, 230 s., [96] s. obr. příl. ISBN 80-902-6700-9.

MALACH, Josef a ZAPLETAL Bedřich. *Vybrané problémy andragogiky: pedagogické, andragogické a sociální aspekty.* Vyd. 1. Ostrava: Ostravská univerzita v Ostravě, Pedagogická fakulta, 2005, 132 s. ISBN 80-736-8043-2.

MUŽÍK, Jaroslav. *Androdidaktika*. Vyd. 2., přeprac. Praha: ASPI, 2004, 146 s. ISBN 80-735-7045-9.

PALÁN, Zdeněk. *Lidské zdroje. Výkladový slovník*. 1.vyd. Praha: Academia, 2002, 280 s. ISBN 80-200-0950-7.

PALÁN, Zdeněk a LANGER Tomáš. *Základy andragogiky: studijní texty pro distanční studium.* Vyd. 1. Praha: Univerzita Jana Amose Komenského, 2008, 184 s. ISBN 978-80-86723-58-7.

PAVLÍK, Oldřich, CHALOUPKA Luboš a KOHOUT Karel. *Vzdělávání dospělých: Výtah z dokumentů a publikací.* Praha: Phare-Res, 1997, 111 s.

ORGANIZATION FOR ECONOMIC CO-OPERATION AND DEVELOPMENT. *Celoživotní vzdělávání pro všechny*. 1. vyd. Praha: Překlad Janda Jiří a Sochor Václav. Učitelské noviny - Gnosis, spol. s r. o., 1997, 374 s.

ŠERÁK, Michal. *Zájmové vzdělávání dospělých*. Vyd. 1. Praha: Portál, 2009, 207 s. ISBN 978-80-7367-551-6.

VETEŠKA, Jaroslav. *Kompetence ve vzdělávání dospělých: pedagogické, andragogické a sociální aspekty.* Vyd. 1. Praha: Univerzita Jana Amose Komenského, 2010, 200 s. ISBN 978-808-6723-983.

Seznam použitých zahraničních zdrojů

PRUSÁKOVÁ, Viera. *Základy andragogiky*. Bratislava: Gerlach Print, 2005, s. 200. ISBN 80-89142-05-2.

TUMA, Miroslav. *Metódy výchovy a vzdělávania dospelých*. 1987. vyd. Bratislava: Obzor, 1987.

Seznam použitých internetových zdrojů

„Městská policie Praha.“[online]. [2012-12-20]. Historie městské policie. Dostupné z: http://www.praha.eu/jnp/cz/home/budoucnost_historie/praha_historicka/metamorfozy/mestska_policie/index.html.

MINISTERSTVO ŠKOLSTVÍ, MLÁDEŽE A TĚLOVÝCHOVY, [online]. [cit. 2012-12-20]. „*Memorandum Evropské unie k celoživotnímu učení“* Dostupné z: http://www.nvf.cz/archiv/memorandum/obsah.htm.

MINISTERSTVO ŠKOLSTVÍ, MLÁDEŽE A TĚLOVÝCHOVY. „*Strategie celoživotního učení ČR.“* [online]. [cit. 2012-12-20]. Dostupné z: www.msmt.cz/uploads/strategie.

VAŠE EVROPA. *Vzdělávání a mládež*.[online]. [cit. 2012-12-20]. Dostupné z: www.europa.eu/pol/educk/index.

Seznam ostatních zdrojů

Směrnice č.2/2012 činnost střediska vzdělávání a volnočasových aktivit, Statutární město Ostrava, městská policie s účinností od 1. 1. 2012.

SEZNAM GRAFŮ a TABULEK

Seznam grafů

Graf 1: Pohlaví respondentů 30
Graf 2: Věk respondentů 31
Graf 3: Dosažené vzdělání respondentů 31
Graf 4: Doba zaměstnání u městské policie 32
Graf 5: Zastávaná funkce v organizaci 32
Graf 6: Prolongační zkoušky 33
Graf 7: Střelecká příprava 33
Graf 8: Fyzické přezkoušení 34
Graf 9: Taktická příprava 35
Graf 10: Příprava sebeobrany 35
Graf 11: Kurz asertivity 36
Graf 12: Kurz psychologie 36
Graf 13: Kurz komunikace 37
Graf 14: Kurz drogové problematiky 37
Graf 15: Kurz první pomoci 38
Graf 16: Vzdělávání doplňkové 38
Graf 17: Cizí jazyky 39
Graf 18: Sportovní aktivity 40
Graf 19: Spolupráce s neziskovými organizacemi 40
Graf 20: Jiné zájmové organizace 41

Seznam tabulek

Tabulka 1: Rozdělení celoživotního vzdělávání 12
Tabulka 2: Schéma, které vyjadřuje pojmy mezi těmito vztahy 17

SEZNAM PŘÍLOH

Příloha A - Dotazník..... I

PŘÍLOHY

Příloha A – Dotazník

UNIVERZITA
JANA AMOSE KOMENSKÉHO PRAHA s.r.o.

Roháčova 63, 130 00 Praha 3, tel.: 267 199 001

Dotazník

Jak jste spokojen/a se svým vzděláváním?

(zakřížkujte prosím variantu, která co nejvíce odpovídá vašemu hodnocení)

1. **Vaše pohlaví:**
   a) muž b) žena
2. **Váš věk:**
   a) 21 – 30 let c) 40 – 49 let
   b) 31 – 39 let d) 50 a více
3. **Vaše nejvyšší ukončené vzdělání**
   a) středoškolské c) vysokoškolské (titul Bc.)
   b) středoškolské s maturitou d) vysokoškolské (titul Mgr., Ing.)
4. **Jak dlouho pracujete u Městské policie?**
   a) 0 – 3 roky c) 10 – 18 let
   b) 4 – 9 let d) 19 a více
5. **Jakou funkci zastáváte v organizaci?**
   a) strážník b) strážník - vedoucí pracovník

Jak jste spokojen s nynějším systémem vzdělávání, které Vám poskytuje zaměstnavatel?

6. prolongační zkoušky

a) spokojen
b) spíše spokojen
c) spíše nespokojen
d) nespokojen

7. střelecká příprava

a) spokojen
b) spíše spokojen
c) spíše nespokojen
d) nespokojen

8. fyzické přezkoušení

a) spokojen
b) spíše spokojen
c) spíše nespokojen
d) nespokojen

9. taktická příprava

a) spokojen
b) spíše spokojen
c) spíše nespokojen
d) nespokojen

10. příprava sebeobrany

a) spokojen
b) spíše spokojen
c) spíše nespokojen
d) nespokojen

Jak jste spokojen s kurzy, které Vám poskytuje zaměstnavatel?

11. Kurz asertivity

a) spokojen
b) spíše spokojen
c) spíše nespokojen
d) nespokojen

12. Kurz psychologie

a) spokojen
b) spíše spokojen
c) spíše nespokojen
d) nespokojen

13. Kurz komunikace

a) spokojen
b) spíše spokojen
c) spíše nespokojen
d) nespokojen

14. Kurz drogové problematiky

a) spokojen
b) spíše spokojen
c) spíše nespokojen
d) nespokojen

15. Kurz první pomoci

a) spokojen
b) spíše spokojen
c) spíše nespokojen
d) nespokojen

Jak jste spokojen se vzděláváním ve svém volném čase?

16. Vzdělávání doplňkové (maturitní, pomaturitní, bakalářské, magisterské a inženýrské studium)

a) spokojen c) spíše nespokojen e) neabsolvoval/a

b) spíše spokojen d) nespokojen

17. Kurzy cizích jazyků

a) spokojen c) spíše nespokojen e) neabsolvoval/a

b) spíše spokojen d) nespokojen

18. Sportovní aktivity

a) spokojen c) spíše nespokojen e) neabsolvoval/a

b) spíše spokojen d) nespokojen

19. Spolupráce s neziskovými organizacemi (sociální služby)

a) spokojen c) spíše nespokojen e) neabsolvoval/a

b) spíše spokojen d) nespokojen

20. Jiné zájmové organizace .....

Děkuji moc za spolupráci a ochotu.

Lenka Biolková

BIBLIOGRAFICKÉ ÚDAJE

Jméno autora: Lenka Biolková

Obor: Specializace v pedagogice (B7507)

Forma studia: kombinované studium

Název práce: Vzdělávací systém Městské policie Frýdek-Místek

Rok: 2013

Počet stran textu bez příloh: 45 stran

Celkový počet stran příloh: 3 strany

Počet titulů českých použitých zdrojů: 18 titulů

Počet titulů zahraničních použitých zdrojů: 2 tituly

Počet internetových zdrojů: 4 zdroje

Počet ostatních zdrojů: 1 zdroj

Vedoucí práce: PhDr. Irma Kaňová