

UNIVERZITA JANA AMOSE KOMENSKÉHO PRAHA

Magisterské kombinované studium

2011 – 2013

DIPLOMOVÁ PRÁCE

Ivana Šírová

**System vzdělávání příslušníků a občanských zaměstnanců
v rámci HZS LK**

Praha 2013

Vedoucí diplomové práce:

PhDr. Martin Brych, MBA

JAN AMOS KOMENSKY UNIVERSITY PRAGUE

Master Combined Studies

2011 – 2013

DIPLOMA THESIS

Ivana Šírová

**The System of Education of Members and Civil Employees
Within the Fire Rescue Brigade of the Liberec Region**

Prague 2013

The Diploma Thesis Work Supervisor:

PhDr. Martin Brych, MBA

Prohlášení

Prohlašuji, že předložená diplomová 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 použité literatury.

Souhlasím s prezenčním zpřístupněním své práce v univerzitní knihovně.

V Praze dne 26.1.2013

Ivana Šírová

Poděkování

Na tomto místě bych ráda poděkovala PhDr. Martinu Brychovi, MBA za neocenitelné rady a odbornou pomoc při vedení mé diplomové práce.

Anotace:

Diplomová práce se věnuje problematice vzdělávání se zaměřením na vzdělávací systém Hasičského záchranného sboru Libereckého kraje. Jejím cílem je charakteristika současného systému vzdělávání a možností dalšího rozvoje s ohledem na uplatnění v praxi. Zabývá se obecnou problematikou vzdělávání pracovníků v organizaci a celoživotním vzděláváním, dále Hasičským záchranným sborem České republiky, jeho strukturou, specifikací úkolů, postavením ve společnosti, systémem vzdělávání a popisem vzdělávacích subjektů určených k celoživotnímu vzdělávání hasičů.

V praktické části je popsána organizace HZS LK v níž byl proveden vlastní výzkum, výsledky šetření z oblasti vzdělávání a v neposlední řadě také názory hasičů na současný vzdělávací systém a upozornění na jeho nedostatky.

Klíčové pojmy:

Celoživotní vzdělávání, firemní vzdělávání, hasič, Hasičský záchranný sbor, odborná příprava, příslušník, vstupní příprava, vzdělávací programy, vzdělávací subjekty, vzdělávání pracovníků v organizaci.

Annotation:

The dissertation deals with issues of education of employees majoring the educational system of the Fire rescue brigade of the Liberec region. Its aim is the character of contemporary system of education and the possibility of further development in view of application in practice. It occupies general problems of education of the employees in the organization and in the lifelong learning. Subsequently by the Fire service of the Czech Republic, its structure, specification of tasks, social status, system of education and by the description of educational subjects leading to the lifelong learning of firemen.

In the practical part there is the description of the organization of Fire rescue brigade of the Liberec region where the own research was carried out, as well as the results of the research in the field of education and last not least the opinions of the firemen and the contemporary educational system and its shortage warning.

Key words:

Company education, education of employees in organization, educational programs, educational subjects, entrance preparation, Fire rescue brigade, firemen, member, Lifelong learning, professional training.

OBSAH

ÚVOD.....	8
TEORETICKÁ ČÁST.....	10
1 ANDRAGOGIKA – VZDĚLÁVÁNÍ DOSPĚLÝCH	10
1.1 Základní andragogické pojmy	11
1.2 Celoživotní vzdělávání	14
2 ROZVOJ A VZDĚLÁVÁNÍ LIDSKÝCH ZDROJŮ	17
2.1 Vzdělávání pracovníků	17
2.2 Oblasti firemního vzdělávání a subjekty vzdělávání	19
2.3 Systematické vzdělávání pracovníků	21
2.4 Fáze, metody a formy vzdělávání	23
3 VÝZNAM VZDĚLÁVÁNÍ U HZS ČR.....	37
3.1 Hasičský záchranný sbor ČR	38
4 VZDĚLÁVÁNÍ V RÁMCI HZS ČR a HZS LK.....	40
4.1 Služba a pravidelná odborná příprava	40
4.2 Další odborná příprava.....	42
4.3 Pojmy užívané v rámci vzdělávání u HZS ČR a HZS LK.....	43
4.4 Druhy a formy vzdělávání v rámci HZS ČR	44
4.5 Normy znalostí hasičů	45
4.6 Vzdělávací program „Vstupní příprava příslušníků“	47
4.7 Přihlášky do vzdělávacích programů a zařazení do kurzu.....	49
4.8 Vzdělávací, technická a účelová zařízení	50
4.9 Služební poměr a požadavky na budoucího člena HZS ČR	52
PRAKTICKÁ ČÁST	55
5 METODOLOGIE VÝZKUMU VZDĚLÁVÁNÍ HASIČŮ.....	55
5.1 Charakteristika HZS LK	56
5.2 Cíl výzkumu.....	57
5.3 Cílová skupina, metoda výzkumu, výběrový vzorek a průběh průzkumu.....	59
5.4 Analýza výsledků dotazníkového šetření	61
5.5 Shrnutí výsledků dotazníkové akce	78
ZÁVĚR	81
SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ.....	83
SEZNAM OBRÁZKŮ A TABULEK.....	86
SEZNAM PŘÍLOH.....	88

ÚVOD

Dnešní společnost charakterizuje neustále se zdokonalující vývoj techniky a technologií, který s sebou přináší mnoho nových informací. Dá se říct, že se nám okolní svět mění před očima. Stále více úsilí musí lidé vynaložit k uspokojování svých sociálních potřeb, ke schopnosti odolávat náporu a tlaku svého okolí. Dnes již nikdo nepochybuje o tom, že celoživotní vzdělávání se stalo nikdy nekončící nutností. V současné době, která přináší neustálé změny, se vzdělávání stává nejlepší investicí každého jednotlivce, rodiny, kolektivu, zaměstnavatele a organizace, ve které existence vzdělávání řeší mnoho pracovních překážek. Vzdělaný člověk má mnohem lepší uplatnění na trhu práce. Vzdělávání se je jednou z důležitých oblastí pro rozvoj zaměstnanců. Vzdělání zaměstnanců pomáhá k dosažení lepších ekonomických a pracovních výsledků firmy a k jejímu celkovému rozvoji. Tuto skutečnost si uvědomují nejen soukromé, ale i státní subjekty. Reakce většiny vzdělávacích institucí, které v současnosti nabízí mnoho programů, školení, kurzů a seminářů určených pro vzdělávání dospělých na sebe nenechala dlouho čekat.

Ke značnému rozvoji celoživotního vzdělávání v rámci České republiky došlo zejména po roce 1990. Předchozí období se vyznačovalo nerespektováním přístupů ke vzdělávání a bylo řízeno státem. Tak, jak se postupně vyvíjela politická a společenská situace, začalo se postupně uvažovat o systémovém přístupu ke vzdělávání. Dále o jeho legislativním zakotvení, o propagaci, o zabezpečení financí na vzdělávání a samotné kontrole vzdělávání pro dospělé. Tento vývoj postupně vedl ke vzniku moderního a propracovaného systému vzdělávání.

Téma diplomové práce jsem volila s ohledem na devítiletou praxi u Hasičského záchranného sboru Libereckého kraje. Za tuto dobu jsem získala mnoho cenných zkušeností. Poznala jsem nejen samotnou práci hasičů, ale i ostatních složek integrovaného záchranného systému, jejich vzájemnou pomoc a spolupráci.

Předložená práce je věnována vzdělávání zaměstnanců v rámci Hasičského záchranného sboru České republiky se zaměřením na Hasičský záchranný sbor Libereckého Kraje. Cílem mé diplomové práce je charakterizovat současný systém vzdělávání příslušníků a občanských zaměstnanců HZS LK včetně možností dalšího vzdělávání. Poznávacím cílem je získání odpovědí na otázku „*Je současný systém*

vzdělávání příslušníků HZS Libereckého kraje dostačující z hlediska uplatnění v praxi?“
Jde tedy o získání konkrétních názorů hasičů na současný vzdělávací systém a na jeho případné nedostatky. K nalezení odpovědi na základní výzkumnou otázku jsem se v teoretické části zaměřila na současný systém vzdělávání a rozvoj zaměstnanců.

V úvodní kapitole je vymezena věda o vzdělávání dospělých, její pojmy a zejména celoživotní vzdělávání.

Druhá kapitola je věnována rozvoji a vzdělávání lidských zdrojů, firemnímu vzdělávání pracovníků, systematickému vzdělávání, formám a metodám vzdělávání.

Třetí kapitola je věnována významu vzdělávání příslušníků HZS ČR.

Čtvrtá kapitola se zabývá celoživotním vzděláváním hasičů, cílům systému vzdělávání v rámci HZS ČR a možnostem vzdělávání hasičů v jednotlivých vzdělávacích zařízeních a institucích.

Při zpracování své diplomové práce budu využívat nejen teoretické ale i praktické zkušenosti získané v zaměstnání. Dále budu čerpat z odborné literatury a souvisejících zákonů.

V praktické části je popsána organizace HZS LK, kde byl proveden vlastní výzkum, výsledky šetření z oblasti vzdělávání a uvedeny názory hasičů na současný vzdělávací systém.

V závěru je uvedeno shrnutí praktické části z hlediska názoru na počet a obsahu jednotlivých kurzů, včetně jejich praktického využití. V neposlední řadě též doporučení na úpravu pro nastavení systému vzdělávání v rámci HZS LK vyplývající z analýzy provedeného výzkumu.

TEORETICKÁ ČÁST

1 ANDRAGOGIKA – VZDĚLÁVÁNÍ DOSPĚLÝCH

Vzdělávání je v současné době úzce spjato s pojmem celoživotního vzdělávání. Oba pojmy mají úzkou souvislost s vědou nazývanou andragogika. Tato vědní disciplína se zabývá vzděláváním dospělých.

Samotné pojmenování andragogika bylo pravděpodobně poprvé použito Alexandrem Kappem, německým vysokoškolským učitelem. Ve svém díle „Platónovo učení o výchově“, které se týkalo výchovných myšlenek řeckého filozofa Platóna, použil tento pojem poprvé a to již v roce 1833. Kapp se pokusil názvem „andragogika“ oddělit nauku o vzdělávání dospělých od pedagogiky. Termín andragogika lze volně přeložit jako „vésti muže“ neboli „vedení muže“. Název je spojen z řeckých slov anér, andros (muž, dospělý) a ago (vésti).¹ Beneš hovoří o andragogice jako o „*doprovázení člověka při jeho cestě za vzděláním, poznáním a pochopením světa*“.²

Podle některých pramenů není andragogika jednoznačnou disciplínou.³ V současné době existuje mnoho názorů na její zařazení do systému věd, na její poslání, obsah a místo v systému pedagogických věd. Své opodstatnění nachází andragogika nejen sama v sobě, ale i v dalších humanitních vědách. Jistý problém vzhledem k souvisejícím vědám je dán skutečností, že andragogika je vědou pro člověka, která mu má sloužit a být mu nápomocna v některých životních situacích. Humanitní vědy se na rozdíl od andragogiky zabývají pouze vědou o člověku.

V odborné literatuře se dočteme, že andragogika je vědou o výchově dospělých, o jejich vzdělávání a péči o dospělé. Současně respektuje všestranné zvláštnosti dospělé populace a zabývá se její socializací a personalizací. Věnuje se zvláštnostem při působení pedagogických zákonitostí na dospělé, definuje dospělého ve vzdělávacím procesu, systém vzdělávání a výchovy dospělých, a dále zvláštnosti ve vztahu

¹ BENEŠ, M. *Úvod do andragogiky*. 2. vyd. Praha: Karolinum, 1999. 129 s. ISBN 80-7184-381-4

² BENEŠ, M. *Andragogika: teoretické základy*. s. 13, 1. vyd. Praha: Eurolex Bohemia, 2003. 216 s. ISBN 80-86432-23-8

³ BENEŠ, M. *Andragogika: teoretické základy*. s. 13-14, 1. vyd. Praha: Eurolex Bohemia, 2003. 216 s. ISBN 80-86432-23-8

k ostatním společenským a pedagogickým vědám.⁴ Ani dnes neexistuje na tuto vědní disciplínu jednotný názor, zpravidla je definována jako věda o vzdělávání dospělých.

1.1 Základní andragogické pojmy

Každá vědní disciplína má pojmy bez kterých se neobejde. V případě, že k takovému vymezení nedojde, nazývali by lidé stejné věci různě nebo naopak různé věci stejně. V tom případě by bylo velmi složité se dorozumět. Andragogika, stejně tak jako ostatní vědy, využívá pojmy stejné s řadou dalších věd.⁵ To však neznamena, že ve všech vědních oborech má určitý pojem stejný význam. V každé vědní disciplíně musí být základní užívané pojmy zřetelně vysvětleny a okomentovány. Níže rozvedu základní pojmosloví používané ve vědě s názvem andragogika.

Dospělý – tento pojem nelze jednoznačně charakterizovat. Jan Ámos Komenský například uvádí, že dospělý je člověk, který dosáhl mezníku svého vzrůstu a síl, zahajuje ten skutečný druh života, na který se připravil a je schopen plnit životní úkoly. Z psychologického hlediska se dá říci, že se jedná o určitý stav živočicha, kterého dosáhne růstem do konečné velikosti a síly, které jsou nutné pro vykonávání samostatných činností během života. Z právního hlediska je dospělým člověk po ukončení školní docházky a vstupu na trh práce.⁶ Dle andragogiky je dospělým jedinec sociálně, biologicky, mentálně a citově zralý a s minimálně základním vzděláním.

Výchova – jde o záměrnou a cílevědomou soustavu činností a procesů zaměřenou na trvalé utváření osobnosti člověka, podmínek, které umožňují jeho rozvoj a podporují jeho snahu o socializovanou a autonomní osobnost.⁷ Je zaměřená na tvorbu charakteru osobnosti na city a vůli, i proces utváření vztahu jedince ke světu. Výchova je ale velmi

⁴ PALÁN, Z. *Základy andragogiky*. s. 7, 1. vyd. Praha: Vysoká škola Jana Ámose Komenského, 2003. 199 s. ISBN 80-86723-03-8

⁵ BARTOŇKOVÁ, H., ŠIMEK, D. *Andragogika*. s. 43 – 48, 1. vyd. Olomouc: Univerzita Palackého, 2002. 65 s. ISBN 80-244-03-94-3

⁶ PALÁN, Z., LANGER, T. *Základy andragogiky*. s. 38, 1. vyd. Praha: Vysoká škola Jana Ámose Komenského, 2008. 184 s. ISBN 978-80-86723-58-7

⁷ PALÁN, Z., LANGER, T. *Základy andragogiky*. s. 39, 1. vyd. Praha: Vysoká škola Jana Ámose Komenského, 2008. 184 s. ISBN 978-80-86723-58-7

často zaměňována s pojmem vzdělávání. Jak se v odborné literatuře dočteme,⁸ výchova je procesem, jehož výsledkem je vzdělání.

Výchova dospělých - i v případě vymezení tohoto pojmu dochází k nejednotnosti názorů, někteří autoři uvádí, že vychovávat dospělého nelze.⁹ Rovněž se setkáme s názorem, že výchova je zásah do integrity osobnosti člověka. Tato myšlenka vychází z poznání, že je výchova prováděna nadřazeností vychovávajícího.¹⁰ Příkladem z praxe o výchovu dospělých může být například aktivita zaměřená na ochranu životního prostředí nebo na zdravý životní styl.

Vzdělávání - je procesem uvědomělého zprostředkování, aktivního utváření a osvojování soustavy technických a vědeckých vědomostí, praktických a intelektuálních dovedností a zkušeností, utváření osobitých postojů a zájmů, a dále tvorbu morálních rysů. Je součástí socializace.¹¹ Jde tedy o vztah mezi lektorem a vzdělávaným. Hroník vzdělávání chápe jako jeden ze způsobů učení (se).¹² Z obecného pohledu je vzdělávání důležité i z hlediska přežití a vývoje společnosti. Bez vzdělávání zejména nových generací by společnost nebyla schopná dalšího rozvoje.

Vzdělání – lze charakterizovat jako celek technických vědomostí a dovedností, tvorbu morálních rysů a osobitých zájmů v majetku osobnosti. Vzdělání je považováno za otevřené a neukončené, je výsledkem vzdělávacího procesu. Po celou dobu života jedince je rozšiřováno, prohlubováno a doplňováno. Podle dosaženého stupně dělíme vzdělání na základní, středoškolské a vysokoškolské. Dále můžeme vzdělání dělit na všeobecné a odborné nebo dle profesního zaměření na humanitní, technické, učitelské, lékařské, umělecké a další. Vzdělání je tedy souhrn vědění, který člověk během svého života získá bez ohledu na formu vzdělávání.

⁸ BARTOŇKOVÁ, H., ŠIMEK, D. *Andragogika*. s. 43-44, 1. vyd. Olomouc: Univerzita Palackého, 2002. 65 s. ISBN 80-244-03-94-3

⁹ BENEŠ, M. *Andragogika: teoretické základy*. s. 17, 40 a 41, 2. vyd. Praha: Eurolex Bohemia, 2003. 216 s. ISBN 80-86432-23-8

¹⁰ PALÁN, Z., LANGER, T. *Základy andragogiky*. s. 39 Praha: Vysoká škola Jana Ámose Komenského, 2008. 184 s. ISBN 978-80-86723-58-7

¹¹ BARTOŇKOVÁ, H., ŠIMEK, D. *Andragogika*. s. 47, 1. vyd. Olomouc: Univerzita Palackého, 2002. 65 s. ISBN 80-244-03-94-3

¹² HRONÍK, F. *Rozvoj a vzdělávání pracovníků*. s. 31, 1. vyd. Praha: Grada, 2007. 240 s. ISBN 978-80-247-1457-8

Vzdělávání dospělých – tímto pojmem označujeme vzdělávání dospělé populace a veškeré vzdělávací aktivity, které jsou realizovány formou školní výuky dospělých nebo jako další vzdělávání. Vzdělávání dospělých lze vyjádřit ve dvou rovinách.¹³ První jako cílevědomé a systematické zprostředkování, upevňování schopností a osvojování, znalostí, návyků, dovedností, postojů a chování lidí po ukončení školního vzdělávání a vstupu na trh práce. Druhá rovina mluví o vzdělávání dospělých jako o vzdělávacím systému individuálních aktivit, které doplňují, rozšiřují nebo nahrazují počáteční vzdělání. Tedy o cíleném rozvíjení znalostí a dovedností potřebných pro uskutečnění pracovních, životních a společenských rolí. Ve většině organizací je klíčovým úkolem v oblasti řízení lidských zdrojů.

Učení - jde o proces záměrného navození činností nebo výsledek získaných zkušeností, které vedou k získávání a rozšiřování poznatků. Výsledkem tohoto procesu je trvalá změna osobnosti, jejího chování, znalostí, postojů, dovedností a hodnot.¹⁴ Hroník v této souvislosti hovoří o učení (se) jako o pojmu, který zahrnuje více než rozvoj a vzdělávání.¹⁵

Výuka - je soustavná, cílevědomá a plánovitá činnost vyučujícího, jeho aktivit a projevů chování, kterými usměrňuje a realizuje proces poznání a učební aktivitu studentů.¹⁶ Jde o vzájemné působení mezi studentem a vyučujícím.

Rozvoj – Hroník popisuje rozvoj jako důsledek učení, které vede k žádoucím změnám.¹⁷ Armstrong chápe rozvoj v rámci firemního vzdělávání jako možnost postupu ze současného stavu znalostí a schopností ke stavu, kdy se uplatňuje vyšší úroveň

¹³ BARTOŇKOVÁ, H., ŠIMEK, D. *Andragogika*. 1. vyd. Olomouc: Univerzita Palackého, 2002. 65 s. ISBN 80-244-03-94-3

¹⁴ PALÁN, Z., LANGER, T. *Základy andragogiky*. s. 43, 1. vyd. Praha: Vysoká škola Jana Ámose Komenského, 2008. 184 s. ISBN 978-80-86723-58-7

¹⁵ HRONÍK, F. *Rozvoj a vzdělávání pracovníků*. s. 31, 1. vyd. Praha: Grada, 2007. 240 s. ISBN 978-80-247-1547-8

¹⁶ PALÁN, Z., LANGER, T. *Základy andragogiky*. s. 42, 1. vyd. Praha: Vysoká škola Jana Ámose Komenského, 2008. 184 s. ISBN 978-80-86723-58-7

¹⁷ HRONÍK, F. *Rozvoj a vzdělávání pracovníků*. s. 31, 1. vyd. Praha: Grada, 2007. 240 s. ISBN 978-80-247-1457-8,

znalostí, dovedností a schopností. Rozvoj je potom chápán jako investice do budoucnosti a rovněž přispívá k vlastní realizaci zaměstnance.¹⁸

1.2 Celoživotní vzdělávání

Jde o jednu z nejdůležitějších oblastí, která člověku pomáhá k jeho rozvoji a uspokojení. Umožňuje každému jedinci, aby v jakékoliv fázi svého života mohl vstoupit do vzdělávacího procesu a doplnit si tak vlastní nedostatky. Celoživotní vzdělávání a učení probíhá po celou dobu lidského života.¹⁹ Má několik fází, první začíná již v předškolním věku (nazýváme předškolní výchovou, na ni navazuje školní vzdělávání a následuje fáze zaměřená na vzdělávání dospělé populace.²⁰

Celoživotní vzdělávání a učení je v současné době nevyhnutelným procesem pro aktivní zaměstnanost a uplatnění člověka na trhu práce. Je předpokladem pro trvalý rozvoj osobnosti a její adaptace na měnící se ekonomické, technické a společenské podmínky. Celoživotní vzdělávání zahrnuje formální a neformální vzdělávání a dále informální vzdělávání (učení).²¹

- **Formální vzdělávání** – zpravidla se realizuje ve vzdělávacích institucích (školách). Legislativa vymezuje jeho funkce, obsahy a cíle, organizační formy a způsoby vzdělávání.
- **Neformální vzdělávání** – probíhá formou kurzů v zařízení zaměstnavatele. Je cíleně zaměřeno na získání dovedností, vědomostí, kompetencí a zkušeností. Zlepšuje společenské a pracovní uplatnění jedince.
- **Informální vzdělávání** – jde o proces probíhající v běžném životě, v pracovním procesu a ve společnosti získáváním vědomostí, osvojováním dovedností a kompetencí. Zahrnuje také sebevzdělávání.²²

¹⁸ ARMSTRONG, M. *Řízení lidských zdrojů*. s. 469-470, 10.vyd. Praha: Grada, 2007. 800 s. ISBN 978-80-247-1407-3

¹⁹ BOČKOVÁ, V. *Vzdělávání – průvodní jev života*. 1. vyd. Olomouc: Univerzita Palackého, 2002. 49 s. ISBN 80-244-0441-9

²⁰ MUŽÍK, J. *Profesní vzdělávání dospělých*. s. 107, 1. vyd. Praha: Codex Bohemia, 1999. 200 s. ISBN 80-85963-93-0

²¹ VETEŠKA, J. a TURECKIOVÁ, M. *Kompetence ve vzdělávání*. s. 13, 1. vyd. Praha: Grada, 2008. 160 s. ISBN 978-80-247-1770-8

²² VETEŠKA, J. a TURECKIOVÁ, M. *Kompetence ve vzdělávání*. s.22, 1. vyd. Praha: Grada, 2008. 160 s. ISBN 978-80-247-1770-8

Dle Jana Bartáka vzdělávání dospělých zahrnuje:

- **Náhradní školní vzdělávání** – jde o možnost získat vzdělání, které se normálně získává v příslušném věku – tzv. druhá šance
- **Další vzdělávání**
 - další profesní vzdělávání – kvalifikace, periodická školení, rekvalifikace;
 - občanské – právní vědomí, socializace, hodnotová orientace;
 - zájmové – dle osobního zaměření, přispívá k seberealizaci;
 - vzdělávání seniorů – univerzita třetího věku.²³

Celoživotní vzdělávání ale není výmyslem dnešní moderní společnosti. Již ve středověku se lidé vzdělávali po celou dobu svého života. V případě, že by tomu tak nebylo, nemohlo by dojít k žádné změně a k žádnému pokroku. Vzdělávání dospělých znal již starý Egypt. Vychováváni byli zejména kněží, architekti, lékaři a vojáci. Patří sem i školy starého Řecka, například Platónova akademie a její výuka mravní, etické a tělesné výchovy.²⁴

Moderní svět musel zareagovat na průmyslovou revoluci, technický pokrok a rozpad tradičních sociálních kultur. Stát na tyto změny zareagoval zavedením povinné školní docházky, a to zejména proto, aby vyřešil potřebu nových kvalifikačních požadavků a vědomostí. Důvodem pro vzdělávání dospělých byla myšlenka doplnit nedostatky a mezery povinné školní docházky. Myšlenkou, že vzdělávání spadá do procesu doprovázejícího člověka po celý život, se společnost začala zabývat až v 60. letech minulého století.²⁵ Se vzděláním získaným v základní školní přípravě dnes nikdo nevystačí. Je více než nutné dozdělat se po celou dobu života a to zejména proto, aby se člověk dokázal adaptovat na rychle se měnící životní podmínky a technický pokrok.

Na podporu důležitosti celoživotního vzdělávání dospělých existuje několik argumentů. Prvním je možnost získat vyšší stupeň vzdělání. V případě rozvojových zemí jde například o znalost psaní a čtení. Ve vyspělých zemích jde zejména

²³ BARTÁK, J. *Jak vzdělávat dospělé*. s. 11, 1. vyd. Praha: Alfa nakladatelství, 2008. 200 s. ISBN 978-80-87197-12-7

²⁴ PALÁN, Z. *Základy andragogiky*. s. 37, 1. vyd. Praha: Vysoká škola Jana Ámose Komenského, 2003. 199 s. ISBN 80-86723-03-8

²⁵ BENEŠ, M. *Andragogika*. s. 26, 1. vyd. Praha: Grada, 2008. 136 s. ISBN 978-80-247-2580-2

o středoškolské nebo vysokoškolské vzdělání.²⁶ Nejdůležitějším argumentem pro další vzdělávání je získání a zvyšování kvalifikace, odborné způsobilosti a s tím související lepší uplatnění na trhu práce. Další vzdělávání je zpravidla dobrovolné, ale v některých případech nás donutí nadřízený nebo zaměstnavatel. Je na každém z nás, jak si zorganizuje svůj volný čas podle svých zálib a koníčků. Někdo se věnuje studiu a sebevzdělávání, jiný sportuje a další čas tráví u televize a počítačových her. Zda bude člověk ochoten se dále vzdělávat je zejména ovlivněno vlastní motivací a rozhodnutím, které se pro člověka stává hnacím motorem k dosažení požadovaného vzdělání.

²⁶ BENEŠ, M. *Andragogika*. s. 27-30, 1. vyd. Praha: Grada, 2008. 136 s. ISBN 978-80-247-2580-2

2 ROZVOJ A VZDĚLÁVÁNÍ LIDSKÝCH ZDROJŮ

Požadavky na znalosti a dovednosti každého z nás se v současné době měn, technického a technologického pokroku neustále mění. Dnes si málokdo vystačí v pracovním procesu se znalostmi získanými při studiu nebo přípravě na své povolání. K plnohodnotnému zapojení do pracovního procesu a úspěchu na trhu práce je potřeba vzdělávat se po celý produktivní věk. V tom případě se pro svého zaměstnavatele stává zaměstnanec potřebným, užitečným a ekonomicky produktivním.²⁷ Rozvoj a vzdělávání lidských zdrojů je jednou ze základních oblastí personální práce v podniku.

2.1 Vzdělávání pracovníků

Vzdělávání a rozvoj pracovníků je jednou ze součástí strategie firmy či podniku, plán vzdělávání a rozvoje vychází z odhadu a rozplánování budoucích potřeb podniku s ohledem na vývoj a rozvoj nových technologií. Prospěch přináší nejen firmě ale i samotným zaměstnancům. Prostředky, které firma vkládá do vzdělávání svých zaměstnanců, jsou v dnešní době považovány za investice. Investice do zvyšování profesní způsobilosti a zdokonalování zaměstnanců nejsou návratné okamžitě. Nějaký čas trvá, než nové poznatky získané na seminářích, školeních a kurzech začnou zaměstnanci používat v praxi. Většina organizací a firem pořádá pro své zaměstnance různá školení, semináře, výměnné pobyty a exkurze. Řada firem podporuje i dosažení vyššího vzdělání pro zlepšení profesionality zaměstnanců a prospěšnosti pro organizaci.

Za podnikatelský úspěch organizace lze dle Koubka označit její pružnost, schopnost odolávat změnám na trhu práce a ve společnosti, flexibilitu, vzdělanost a odolnost jejích zaměstnanců.²⁸ Pracovní schopnosti zaměstnanců společně s flexibilitou dávají firmě možnost rychlé reakce na požadavky a možnosti trhu. Dále na modernější a dokonalejší řízení organizace a změny organizace práce, které je potřeba

²⁷ KOUBEK, J. *Řízení lidských zdrojů: Základy moderní personalistiky*. s. 252-254, 4. rozšířené vyd. Praha: Management Press, 2008. 400 s. ISBN 978-80-7261-168-3

²⁸ KOUBEK, J. *Řízení lidských zdrojů: Základy moderní personalistiky*. s. 237, 3. vyd. Praha: Management Press, 2001. 367 s. ISBN 80-7261-033-3

umět zvládat. Rozvíjí se informační technologie a jejich využití ve firmách. Díky globalizaci se firmy musí umět pohybovat a podnikat i v mezinárodním prostředí.

Tradiční metody vzdělávání pracovníků, mezi které patří například zácvik a přeškolení, jsou v dnešní době již nevyhovující. V současnosti je u zaměstnanců důležitá nejen jejich odbornost, ale též rozvoj osobnosti a potřebných rysů, jejich hodnotové orientace v souladu s firemní kulturou. Firemní vzdělávání pracovníků v organizaci je různorodé a v každé firmě trochu jiné. Vzdělávání záleží na technologii výroby, povaze práce, využívané technice, velikosti firmy a zaměření organizace.²⁹

Prohlubování pracovních schopností a dovedností zaměstnanců je cílem většiny organizací. V případě, že bude nutné zaměstnance rekvalifikovat probíhá celý proces snadněji. Strategií personalisty v současné firmě je schopný, odborně způsobilý a loajální zaměstnanec.³⁰

Přínosem pro firmu je potom zvýšení individuálního, týmového i podnikového výkonu. A to nejen z hlediska množství, kvality a rychlosti práce, ale i zvyšování celkové produktivity a zlepšení flexibility. Dochází však zároveň ke zlepšení a podpoře týmové práce, vzájemných pracovních vztahů, komunikace mezi jednotlivci, týmy a útvary v podniku. Dále k angažovanosti pracovníků, zvýšení jejich oddanosti firmě a k jejich stabilizaci. V odborné literatuře bývá velmi často opomíjen přínos vzdělávání pro samotné zaměstnance. Z jejich pohledu představuje vzdělávání jednu ze zaměstnaneckých výhod, zvyšuje sebedůvěru zaměstnance, pomáhá v seberozvoji, zvyšuje jeho míru uspokojení z práce, dává pocit jistoty, naplňuje osobní potřeby a ambice. Navíc zvyšuje jeho konkurenceschopnost na vnitropodnikovém i vnějším trhu práce.

Je velkým omylem domnívat se, že do systému vzdělávání pracovníků je zapojeno jenom personální oddělení a personalista. Do tohoto systému patří i top management a linioví manažeři (vedoucí pracovníci).³¹ Není žádnou novinkou, že zahraniční majitelé a management podniků zřizují zvláštní skupiny věnující se vzdělávání pracovníků. Tyto skupiny tvoří zástupci top managementu, linioví manažeři,

²⁹ KOUBEK, J. *Řízení lidských zdrojů: Základy moderní personalistiky*. s. 252-253, 4. rozšířené vyd. Praha: Management Press, 2008. 400 s. ISBN 978-80-7261-168-3

³⁰ KOUBEK, J. *Řízení lidských zdrojů: Základy moderní personalistiky*. s. 238-239, 3. vyd. Praha: Management Press, 2001. 367 s. ISBN 80-7261-033-3

³¹ MUŽÍK, J. *Management ve vzdělávání dospělých*. 1. vyd. Praha: Eurolex Bohemia, 2000. 107 s. ISBN 80-86432-00-9

manažeři pro vzdělávání, lektoři, externí pracovníci a zaměstnanci. I naše firmy se snaží zavádět tento model vzdělávání. Práce personalisty v oblasti vzdělávání vyžaduje spolupráci s externími odborníky a specialisty zaměřenými na oblast vzdělávání.

Rozsah vzdělávacích aktivit, osnovy kurzů a školení včetně jejich intenzity závisí na personální politice a strategii firmy. Většina malých firem se při výběru řídí odborností zaměstnance a jeho vhodností na konkrétní pracovní pozici. Pokud firma nevolní dostatečný objem finančních prostředků na vzdělávání svých zaměstnanců a přistupuje ke vzdělávání pouze pod tlakem situace, je vzdělávání pracovníků nepravidelné, nahodilé a zcela nefunkční. Organizace, které svým zaměstnancům věnují potřebnou péči a pozornost, mají stanovenou vzdělávací koncepci a vyčleněny odborníky na vzdělávání, jsou na tom mnohem lépe. Zpravidla vlastní i svá vzdělávací střediska a zařízení.³²

2.2 Oblasti firemního vzdělávání a subjekty vzdělávání

Pokud potřebujeme vymezit oblasti podnikového vzdělávání, je vhodné použít členění dle obsahu. Firemní nebo podnikové vzdělávání se zpravidla zaměřuje na tyto oblasti:

- Povinná školení vyplývající z obecně závazných předpisů a jejich změn.
- Povinná školení plynoucí z certifikace a zajištění systému jakosti.
- Zvyšování kvalifikace zaměstnanců pro využití IT (výpočetní techniky).
- Zajištění jazykové vybavenosti zaměstnanců.
- Adaptačně vzdělávací programy.
- Funkční vzdělávání (např.školení v odborné problematice).
- Doplnkové vzdělávání .
- Manažerské vzdělávání.

Subjekty podílející se na vzdělávání

Na vzdělávání zaměstnanců se většinou podílí pět subjektů v různé míře ovlivňujících úspěch vzdělávací akce. Jsou to především majitelé firem a členové top

³² KOUBEK, J. *Řízení lidských zdrojů: Základy moderní personalistiky.* s. 243, 3. vyd. Praha: Management Press, 2001. 367 s. ISBN 80-7261-033-3

managementu, dále linioví manažeři, manažer vzdělávání, lektor a samotný účastník vzdělávání.

Majitel(é) firmy nebo členové top managementu mají odpovědnost za rozvoj lidí ve firmě. Podílejí se na tvorbě personální politiky a strategie firmy včetně politiky vzdělávání. Velmi užitečné jsou jejich podněty, názory a vlastní zkušenosti. Tito lidé schvalují rozpočty vzdělávacích projektů a na základě předložených zpráv sledují jejich efektivnost a přínos pro firmu. Stále častěji se top manažeři objevují v roli interních lektorů.

Linioví manažeři jsou asi ve většině firem a podniků rozhodujícím činitelem v procesu identifikace potřeby vzdělávání. Vyplyvá to z jejich povinnosti soustavně a cíleně sledovat pracovní výkon a pracovní chování podřízených pracovníků. Oni identifikují kdo a v jaké oblasti by měl být vzděláván a současně se podílejí na plánování vzdělávání v podniku. Pomáhají zapojit poznatky a dovednosti ze školení do praxe, poskytují zaměstnancům zpětnou vazbu a spolupracují při vyhodnocení školení. Právě oni se nejčastěji dostávají do role interních lektorů a vzdělavatelů (zejména při vzdělávacích aktivitách „on the job“).

Manažer vzdělávání navrhuje politiku a strategii vzdělávání pracovníků. Zabezpečuje organizační i odbornou stránku jednotlivých fází systematického vzdělávání. Začíná analýzou vzdělávacích potřeb, pokračuje přes plánování vzdělávací akce, kontrolu jejího průběhu až po její vyhodnocení a účinnost samotné akce. Manažer vzdělávání je zpravidla součástí personálního útvaru podniku.

Lektor je zodpovědný nejen za vlastní průběh školení, ale ve spolupráci s manažerem projednává cíle vzdělávání, obsah i metody školení. Zároveň spolupracuje na vyhodnocení samotného školení. Jeho připravenost a schopnost reagovat na průběh vzdělávání zásadně ovlivňuje výsledek vzdělávacího procesu.

Účastník školení je jeden z nejdůležitějších článků vzdělávání. Jeho hlavním úkolem je učit se, ale zároveň je žádoucí nabyté poznatky a dovednosti přenést do praxe. Celé

školení závisí i na jeho aktivním přístupu ke vzdělávací akci. Následně se podílí na vyhodnocení vzdělávací akce, může navrhnout opatření a zlepšení, vyjadřovat kritiku a připomínky.

2.3 Systematické vzdělávání pracovníků

Aby rozvoj a vzdělávání pracovníků měly požadovaný efekt a dosáhly výhod jako je vyšší výkonnost, lepší komunikace mezi spolupracovníky, příležitost na sebeuplatnění a odborný rozvoj musí být proces vzdělávání a rozvoje důkladně naplánovaný a promyšlený. V opačném případě by šlo pouze o návštěvu několika školení a kurzů bez velkého efektu.

Koubek uvádí : „*Nejefektivnějším vzděláváním pracovníků v organizaci je dobře organizované systematické vzdělávání. Je to neustále se opakující cyklus, vycházející ze zásad politiky vzdělávání, sledující cíle strategie vzdělávání a opírající se o pečlivě vytvořené organizační a institucionální předpoklady vzdělávání.*“³³

Pouze v případě, že v organizaci probíhá systematické vzdělávání pracovníků lze dosáhnout jistých předností jako např.:

- neustálá dodávka odborně připravených pracovníků,
- schopnosti pracovníků jsou soustavně formovány,
- produktivita práce je efektivní,
- proti externímu vzdělávání se snižují náklady na vzdělání pracovníků,
- pracovní procesy jsou neustále zdokonalovány,
- dochází ke zlepšení vztahů mezi pracovníky organizace,
- pracovní a mezilidské vztahy v organizaci se neustále zlepšují.

Vzdělávání pracovníků ovlivňuje nejen dobře nastavený systém vzdělávání. Důležité je i vytvoření takového prostředí ve firmě, které vzdělávání umožňuje, podporuje a podněcuje. Jde například o sdělování vizí, strategií, vzájemnou komunikaci a podporu.

³³ KOUBEK, J. *Řízení lidských zdrojů: Základy moderní personalistiky*. s. 259, 4. rozšířené vyd. Praha: Management Press, 2008. 400 s. ISBN 978-80-7261-168-3

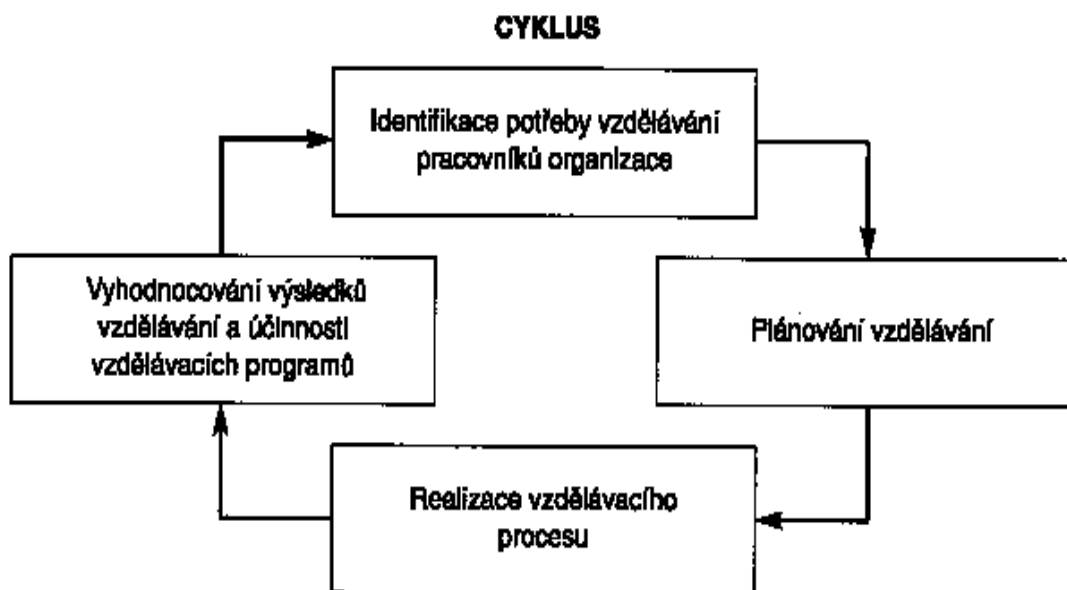
Pokud pomineme překonaný názor, že podnikové vzdělávání je „zbytečná ztráta času“, můžeme dle Tureckiové rozlišit tři „vývojové stupně“ vzdělávání pracovníků organizace.

Organizování jednotlivých vzdělávacích akcí: jsou vybírány dle momentálních potřeb jednotlivců nebo organizace k odstranění rozdílu mezi současnou a požadovanou kvalifikací. Díky své nahodilosti však nemají vzdělávací ani rozvojový efekt.

Systematický přístup: propojuje firemní vzdělávání a personální strategii firmy. Zde dochází pomocí změn ve struktuře znalostí a dovedností ke změně pracovního chování a změně motivace pracovníků.

Koncepce učící se organizace: je komplexním modelem rozvoje lidí v rámci organizace. K učení pracovníků dochází průběžně, z každodenní zkušenosti. Jde o cílený a uvědomělý proces, kdy se firma prostřednictvím učení svých zaměstnanců stává způsobilou přenášet, shromažďovat, vytvářet, aplikovat a upravovat znalosti v rámci vnitřního i vnějšího prostředí.³⁴

Obrázek 1: Základní cyklus systematického vzdělávání pracovníků v organizaci



Zdroj: KOUBEK, J. *Řízení lidských zdrojů: Základy moderní personalistiky*. s.260, 4. rozšířené vyd. Praha: Management Press, 2008. ISBN 978-80-7261-168-3

³⁴ TURECKIOVÁ, M., *Řízení a rozvoj lidí ve firmách*. s. 89, 1. vyd. Praha: Grada, 2004. 172 s. ISBN 80-247-0405-6

Hroník vysvětluje důležitost komplexního přístupu ke vzdělávání pracovníků jako Tureckiová u učící se organizace.³⁵ V učící se organizaci se vzdělávání od tradičního přístupu liší v několika aspektech. Jedním z nich je, že pracovník má volný neboli bezbariérový přístup ke vzdělávání. Každý pracovník se může zúčastnit se souhlasem organizace kteréhokoli rozvojového nebo vzdělávacího programu. Souhlas organizace je důležitý zejména z důvodu kontroly a efektivnosti. Není možné, aby si pracovník vybíral dle své momentální nálady, kterého školení se chce zúčastnit. Systém vzdělávání má být dle Hroníka nastaven tak, aby sám pracovník projevil zájem a usiloval o vzdělání. Samozřejmostí ale musí být nediskriminační přístup organizace v závislosti na pohlaví, věku či zastávané funkci. V ideálním případě by měl tento systém navazovat na hodnocení zaměstnanců.

Druhým aspektem, kterým se vzdělávací systém učící se organizace liší od tradičního systému, je vytváření vlastního rozvojového plánu a řízení vlastní kariéry samotným pracovníkem. Ten je tímto sám sobě zodpovědný za osobní a profesionální rozvoj. Kontrola ze strany organizace pomocí zpětné vazby probíhá na několika úrovních. Jde například o supervize, hodnocení nebo motivační rozhovory. Větší motivace pracovníků zvyšuje jejich vlastní zájem o osobnostní a profesionální rozvoj. V takové organizaci potom nevládne nedůvěryhodné pracovní prostředí typu „my a oni.“³⁶

Třetím odlišujícím aspektem je vytváření vhodných příležitostí a podmínek pro vzdělávání a rozvoj zaměstnanců. Zejména o sdílení informací, trénování a reflexe činnosti, docílení optimistického pohledu na vzdělávání. Rozvoj a vzdělávání je tedy v podstatě nikdy nekončící proces.

2.4 Fáze, metody a formy vzdělávání

V odborné literatuře je nejčastěji uvedeno, že cyklus vzdělávání se skládá ze tří základních fází,³⁷ a je následován závěrečným vyhodnocením výsledků vzdělávání.

³⁵ HRONÍK, F. *Rozvoj a vzdělávání pracovníků*. s. 119-121, 1. vyd. Praha: Grada, 2007. 240 s. ISBN 978-80-247-1457-8

³⁶ HRONÍK, F. *Rozvoj a vzdělávání pracovníků*. s. 119-121, 1. vyd. Praha: Grada, 2007. 240 s. ISBN 978-80-247-1457-8

³⁷ KOUBEK, J. *Řízení lidských zdrojů: Základy moderní personalistiky*. s. 133, 4. rozšířené vyd. Praha: Management Press, 2008. 400 s. ISBN 978-80-7261-168-3

- 1) Identifikace a definování potřeb vzdělávání.
- 2) Plánování vzdělávání.
- 3) Vlastní realizace vzdělávacího procesu.
- 4) Vyhodnocení výsledků vzdělávání.

Tyto fáze vzdělávání je potřeba neustále opakovat tak, aby systém vzdělávání mohl reagovat na nové potřeby ve vzdělávání a navazovat na předcházející programy vzdělávání a rozvoje pracovníků. V nadnárodních organizacích je zřízeno samostatné oddělení, které se stará o rozvoj a vzdělávání pracovníků, v menších organizacích je to personální oddělení či samotný personalista. V případě plánování vzdělávání je nutná spolupráce zejména s vedoucími pracovníky jednotlivých oddělení, kteří nejlépe znají své podřízené, specifika a požadavky svého pracoviště. Roli, ve které vstupuje vedoucí zaměstnanec do cyklu vzdělávání popsala Tureckiová jako roli:

- **Navrhovatele či schvalovatele** – navrhuje a schvaluje plány vzdělávání na základě zjištění a analýz vzdělávacích potřeb.
- **Tvůrce vzdělávací akce** popř. jejich kouč, lektor, tutor, mentor, školitel, trenér.
- **Účastníka vzdělávací akce.**
- **Hodnotitele** – zde vystupuje v několika pozicích. Jako tvůrce akce, navrhovatel a schvalovatel nebo jako účastník.³⁸

Vzdělávací potřeby v rámci firemního vzdělávání lze též rozdělit na měkké, tvrdé, odborné a sladčovací.

- **Měkké vzdělávací potřeby (soft)** – jde například o mezilidské vztahy, osobnostní rozvoj, komunikaci na pracovišti atp.
- **Tvrdé vzdělávací potřeby (hard)** – zamezení plýtvání, TPM, optimalizaci procesů a 5S.
- **Odborné vzdělávací potřeby** – profesní vzdělávání.
- **Sladčovací vzdělávací potřeby** – témata a možnosti, které se zabývají například sladěním pracovního a soukromého života zaměstnance, strategií pro zaměstnance nad 50 let, loajalitou, etikou atd.

³⁸ TURECKIOVÁ, M. *Řízení a rozvoj lidí ve firmách*. s. 100, 1. vyd. Praha: Grada, 2004. 172 s. ISBN 80-247-0405-6

Cílem je všechny vzdělávací potřeby propojit v rámci jednoho školení a zaměřit pozornost na rozvoj odpovídající zastávané pracovní pozici s návazností na celý pracovní tým, oddělení i firmu.

1) Fáze identifikace a definování potřeb vzdělávání

Kvalifikace a vzdělávání jsou dle Koubka obtížně kvantifikovatelné vlastnosti člověka. Z tohoto důvodu představuje identifikace vzdělávacích potřeb firmy nelehký úkol nejen pro personalistu. V podstatě nikdo není schopen stanovit vyčerpávajícím způsobem kvalifikační požadavky ve spojitosti s konkrétním pracovním místem. Stejně tak není nikdo schopen dokonale změřit a posoudit, nakolik jsou definované požadavky v souladu s pracovními schopnostmi daného zaměstnance a nakolik jsou jeho pracovní výsledky ovlivněné dosaženou kvalifikací. Při jejím posuzování vycházíme ze stupně dokončeného školního vzdělání, zohledňujeme absolvovaná školení a kurzy, neméně důležitá je délka praxe a zastávané pozice. Tyto informace nám ale nic neřeknou o individualitě zaměstnance, o jeho jedinečných schopnostech, dovednostech, jeho vlastnostech. O tom, jak přistupuje k řešení úkolů, jak zvládá stres, vyhodnocuje a řeší problémy, jaký je jeho potenciál.

Koubek ve své knize uvádí: „(...)Identifikace potřeb organizace v oblasti kvalifikace a vzdělání jejich pracovníků je založena na odhadech a aproximativních postupech. Má tedy spíše povahu experimentu, jehož výsledky vstupují na závěr celého cyklu jako zkušenosti do následující fáze identifikace potřeby vzdělávání, a modifikují tak další cyklus vzdělávání pracovníků“.³⁹

Potřebou rozumíme rozdíl. Nesoulad mezi tím, co lidé znají a mohou dělat, a tím, co by měli znát a být schopni dělat. Vzdělávání ale nesmí sloužit pouze k odstraňování zjištěných nesouladů, musí se též zabývat uspokojováním rozvojových potřeb zaměstnanců, jejich flexibilitou, kvalifikací. Připravovat pracovníky na to, aby byli schopni a ochotni brát na sebe další povinnosti a větší odpovědnost, více pravomocí. Tím se vyhneme tzv. pasti modelu deficitu, kdy se vzdělávání soustředí pouze na to, co bylo vnímáno jako špatné, nevyhovující.

³⁹ KOUBEK, J. *Řízení lidských zdrojů: Základy moderní personalistiky*. s. 261, 4. rozšíř. vyd. Praha: Management Press, 2008. 400 s. ISBN 978-80-7261-168-3

Při analýze vzdělávacích potřeb firmy je vhodné zaměřit se na potřeby podnikové, skupinové a individuální.⁴⁰ V rámci podniku či firmy existuje celá řada zdrojů informací využitelných pro identifikaci potřeb vzdělávání. V praxi zpravidla postupujeme tak, že analyzujeme údaje týkající se celé organizace, jednotlivých pracovních míst a činností a samozřejmě údaje o jednotlivých pracovnících. Tyto údaje nám umožní vytvořit si přehled nejen o současné, ale i o potenciální disproporci mezi kvalifikací a vzděláním pracovníků podniku na jedné straně a požadavcích na pracovní místa na druhé straně.

Pokud potřebujeme podrobnou analýzu potřeb vzdělávání můžeme použít následující metody:

- **Analýza podnikových a personálních plánů** – zde jsou uvedeny dovednosti potřebné do budoucna a zároveň schopnosti pracovníků včetně potřebného počtu
- **Analýza pracovních míst** – obsahuje do detailu popsany obsah práce, požadavků na pracovníka a norem výkonu.
- **Specifikace vzdělávání** – obsahuje členění obecných povinností z popisu pracovního místa na jednotlivé úkoly, které je nutné vykonávat.
- **Monitorování výsledků porad a diskusí** – projevy, návrhy, zapojení, iniciativa jednotlivých pracovníků.
- **Hodnocení pracovního výkonu** – jde o primární zdroj informací o potřebách vzdělávání a rozvoje jednotlivců. V současné době ho bohužel provádí pouze málo firem. Většinou pouze ty se zahraničním majitelem. Pokud nějaké hodnocení v podniku probíhá, je většinou pouze formální a dále se s výsledky neworkuje. Většina liniových manažerů považuje pravidelné hodnocení za další zbytečnou administrativu. Přitom právě takto získané podklady mohou ukázat na nedostatky pracovníka, jejich příčinu a pomohou k identifikaci potřeb vzdělávání.

Jako další možnost stanovení vzdělávacích potřeb jednotlivců uvádí Hroník 360° zpětnou vazbu nebo využití služeb development centra. Zpětná vazba popisuje chování

⁴⁰ ARMSTRONG, M. *Řízení lidských zdrojů*. s. 503, 10. vyd. Praha: Grada, 2007 800 s. ISBN 978-80-247-1407-3,

jedince z pohledu jeho spolupracovníků a okolí. 360° zpětná vazba jako jedna z jejích forem aplikovaná na pracovišti poskytuje informace přímého nadřízeného, spolupracovníků, podřízených i zákazníků. Důležité je i sebehodnocení pracovníka. Tuto zpětnou vazbu zjišťujeme zpravidla pomocí dotazníku. Pro stanovení vzdělávacích potřeb organizace lze využít například benchmarking. Ten srovnává vnitřní organizační jednotky s ostatními firmami a vyhodnocuje jejich kompetenční úroveň.⁴¹

Určení vzdělávacích potřeb je nutné velmi pečlivě zvážit. V praxi z důvodu úspory nákladů, času a z praktického hlediska bude firma pro určení vzdělávacích potřeb používat pouze některé ze zdrojů informací. Navíc řešení některého problému nelze školením nebo doškolením odstranit neboť se může jednat o organizační problém. V tomto případě pak požadovaného efektu můžeme dosáhnout například změnou pravomocí nebo organizační struktury.

2) Fáze plánování vzdělávání a rozvoje pracovníků

Je důležité pečlivě zvážit a stanovit cíle, které mají být vzděláváním dosaženy. Oblasti které mají být vzdělávány, komu je vzdělání určeno, jakým způsobem budeme vzdělávat, kým, kdy, kde, za jakou cenu a jak se budou hodnotit výsledky. Na tyto otázky je nutné najít během plánování odpovědi a stanovit plán vzdělávání. V závislosti na cílech a zaměření vzdělávání se rozhodneme, zda vzdělávací či rozvojový program zajistíme podnikovými vzdělavateli, vlastním vzdělávacím zařízením, prostřednictvím externí vzdělávací společnosti s použitím standardizovaného kurzu nebo budeme vytvářet zakázkové řešení.

„(...) Standardizovaný kurz je již designován a při jeho začlenění do rozvojového programu provedeme nanejvýše kosmetické úpravy. (...) Cílem těchto kurzů je obvykle zakotvení či upevnění standardu v chování účastníků. (...) Zakázkové řešení znamená kurz, který není hotovou odpovědí, (...) představuje vytvoření kurzu, který řeší konkrétní a specifické problémy dané organizace a jejich členů. Účastníci z takové vzdělávací aktivity přijíždí s tím, co mohou ihned použít.“⁴²

⁴¹ HRONÍK, F. *Rozvoj a vzdělávání pracovníků*. s. 140, 1. vyd. Praha: Grada, 2007. 240 s. ISBN 978-80-247-1457-8

⁴² HRONÍK, F. *Rozvoj a vzdělávání pracovníků*. s. 146, 1. vyd. Praha: Grada, 2007. 240 s. ISBN 978-80-247-1457-8

Pro organizaci je výhodou pokud se snaží předvídat a připravovat na různé možnosti, které se jí v současnosti nebo v budoucnu mohou naskytnout. Z tohoto důvodu je důležité vypracovat podnikový vzdělávací a rozvojový plán. Vzhledem k tomu, že není v silách žádné organizace připravit se na všechny možné eventuality zastávají dle Hroníka významnou roli ve vzdělávání a rozvoji zaměstnanců kurzy „just in time“. Tyto kurzy přichází v pravý čas a ihned reagují na aktuální potřeby organizace. Jako příklad lze uvést soustředění projektového týmu před vlastním zahájením projektu. Zde potom probíhá několik kurzů najednou např. projektové řízení, teambuilding, techniky rozhodování a další.⁴³ Nejedná se ale o kurzy, které napravují situaci v případě, že se organizace mohla připravit, ale neučinila tak.

V současné době je na trhu velké množství vzdělávacích a poradenských institucí. Jsou to veřejné i soukromé podnikatelské subjekty. Volbu vhodné vzdělávací instituce ovlivní předešlé zkušenosti, reference, schopnost přípravy zakázkových kurzů, používané metody a jejich rozsah, možnost získání certifikátu a v neposlední řadě též cena. Velmi důležitým bodem je samotná volba metody vzdělávání. V odborné literatuře bývají tyto metody zpravidla rozděleny do dvou skupin: metody rozvoje při výkonu práce a metody rozvoje mimo pracoviště.

Metody rozvoje při výkonu práce („on the job“)⁴⁴

Většinou jde o metody, které vyžadují individuální přístup. Jsou vhodné zejména pro vzdělávání řadových pracovníků a dělníků.

- **Instruktaž při výkonu práce** – jedna z nejvíce užívaných metod. Nový pracovník je zkušeným pracovníkem názorně seznámen s pracovním postupem. Jde zpravidla o jednorázový zácvik, který je ale v případě potřeby opakován tak, aby došlo k osvojení pracovního postupu. Tato metoda je používaná pro zaškolení nových pracovníků ale i méně zkušených pracovníků. Její výhodou je prohloubení spolupráce mezi spolupracovníky a rychlost zácviku, naopak nevýhodou je možnost jejího použití zejména pro jednodušší nebo dílčí pracovní postupy.

⁴³ HRONÍK, F. *Rozvoj a vzdělávání pracovníků*. s. 123, 1. vyd. Praha: Grada, 2007. 240 s. ISBN 978-80-247-1457-8

⁴⁴ KOUBEK, J. *Řízení lidských zdrojů: Základy moderní personalistiky*. s. 265 – 270, 4. rozšířené vyd. Praha: Management Press, 2008. 400 s. ISBN 978-80-7261-168-3

- **Coaching (koučování)** – dlouhodobější instruování, vybízení a usměrňování k pracovnímu výkonu, vysvětlování a připomínkování, opakovaná kontrola. Podstatou je podpora pracovníka k rozvoji, k samostatnosti při plnění pracovních úkolů. Cílem je připravit jej na výkon složitějších a náročnějších úkolů a uplatnění vlastní iniciativy.
- **Mentoring** – je metodou individuálního koučování, kdy si pracovník sám vybere svého rádce – mentora. Ten mu radí, usměrňuje jej a stimuluje k pracovnímu výkonu. Nevýhodou této metody je, že pracovník volí svůj vzor (mentora) dle svého uvážení. Potom se stává, že jako mentor je zvolen člověk, který má vliv a pomůže v kariéře, ale není odborníkem v daném oboru.
- **Tutoring** – jde o metodu skupinového koučování, více odborného učení. Vztah tutora a žáka je vztahem experta a nováčka
- **Counselling (konzultace)** – je jednou z novějších metod rozvoje pracovních schopností vzájemnou konzultací a ovlivňováním. Výhodou je vzájemné obohacení vzdělávaného i vzdělavatele zapojením návrhů a iniciativ vzdělávaného. Nevýhodou je zejména náročnost z časového hlediska.
- **Asistování** – často používaná metoda spočívající v pomoci zkušenějšímu pracovníkovi a učení se od něj. Výhodou je získání samostatnosti a schopnosti výkonu dané práce samostatně. Nevýhodou může být převzetí nevhodných pracovních návyků.
- **Pověření úkolem** – jde o zadání konkrétního úkolu, kdy jsou zajištěny potřebné podmínky a svěřeny příslušné pravomoci. Práce při plnění úkolu je sledována. Tato metoda se používá zejména u řídicích pracovníků, kdy si pracovník vyzkouší své schopnosti. Nevýhodou může být v případě nesplnění úkolu narušení sebedůvěry a též důvěry nadřízených.
- **Rotace práce** – vzdělávaný pracovník vykonává úkoly postupně v různých částech organizace. Metoda se využívá při nástupu nového pracovníka, kdy tento díky plnění úkolů na různých pracovištích získává zkušenosti o chodu firmy (vstupní kolečko). Výhodou je rozšíření vlastních schopností a dovedností, flexibilita a schopnost vidět problémy firmy z různých úhlů pohledu. Metoda je vhodná též pro řídicí pracovníky.

- **Pracovní porady** – zde jsou pracovníci seznámeni nejen s problémy na konkrétním pracovišti, ale též ve firmě jako celku. Výhodou je výměna zkušeností, názorů a informací. Nevýhodou může být zařazení do pracovní doby, kdy je krácen výkon vlastní práce nebo naopak zařazení mimo pracovní dobu a neochota pracovníků se porady zúčastnit.

Metody rozvoje mimo pracoviště (off the job“)⁴⁵

Tyto metody jsou vhodné pro vzdělávání nižšího a středního managementu. Zpravidla se realizují v režimu podobném školnímu a jsou používány k hromadnému vzdělávání skupin účastníků. Orientují se na rozvoj znalostí, modernější metody i rozvoj dovedností.

- **přednáška** – zprostředkovává teoretické znalosti a faktické informace, může být též spojena s diskusí. Výhodou je rychlost předání informací, nevýhodou jednostrannost toku informací.
- **Demonstrování** – znalosti a dovednosti jsou zprostředkovány názorným způsobem například audio technikou, pomocí počítačů a тренаžérů. Výhodou je zprostředkování znalostí i dovedností, nevýhodou rozdílnost v teorii a praxi na pracovišti.
- **Případová studie** – tato metoda se využívá zejména pro vzdělávání manažerů. Je nastolen skutečný nebo vymyšlený problém a účastníci vzdělávání problém nalézají, diagnostikují situaci a navrhují řešení. Nevýhodou jsou velké požadavky na přípravu i na vzdělavatele.
- **Workshop** – je jednou z variant případových studií. Problémy z praxe jsou řešeny v týmu a komplexněji. Možnost rozvoje týmové spolupráce.
- **Brainstorming** – další z variant případových studií. Každý ze skupiny účastníků navrhuje způsob řešení problému (ústně či písemně). Následně je vyvolána diskuse o navrhovaných řešeních a hledá se optimální návrh. Výhodou této metody je podpora kreativního myšlení, nalézání nových nápadů a řešení problémů.
- **Simulace** – je zadán podrobný scénář a v určitém čase je nutné učinit řadu rozhodnutí týkajících se zpravidla řešení běžné situace ze života vedoucího

⁴⁵ KOUBEK, J. *Řízení lidských zdrojů: Základy moderní personalistiky*. s. 270 – 273, 4. rozšířené.vyd. Praha: Management Press, 2008. 400 s. ISBN 978-80-7261-168-3

pracovníka. Výhodou je rozšíření schopností vyjednávat a rozhodovat se. Nevýhodou je velká náročnost na přípravu.

- **Hraní rolí** – metoda je orientována na rozvoj praktických schopností. Účastník na sebe vezme určitou roli a skrze ni poznává povahu mezilidských vztahů, vyjednávání a střetů. Výhodou je rozvoj samostatného myšlení, reagování a ovládní emocí.
- **Assessment centre** (diagnosticko-výcvikový program) – jedna z moderních metod výběru a vzdělávání manažerů. Zpravidla počítačem jsou zadávány různé úkoly, v různé frekvenci, kdy je vytvářena různá úroveň stresu. Řešení zadaných problémů a učiněných rozhodnutí jsou vyhodnocena počítačem. Výhodou této metody je osvojení znalostí i manažerských dovedností. Metoda je náročná na přípravu a na technické vybavení.
- **Outdoor training/learning** – formou hry či sportovní aktivity jsou učeny manažerské dovednosti. Vzdělávání může probíhat jak v učebně, tak v přírodě nebo tělocvičně. Výhodou je předávání a učení se manažerským dovednostem zábavnou formou. Nevýhodou bývá náročnost na přípravu, neochota manažerů hrát si nebo strach ze zesměšnění.
- **Vzdělávání pomocí počítačů (e-learning)** – možnost simulace pracovní situace, snadnější výuka pomocí grafů, obrázků, schémat, testů atd. Výhodou je možnost individuálního i kolektivního využití, v příhodném čase, vlastním tempem na vhodném místě. Nevýhodou je velká finanční náročnost zejména v případě programů vytvořených pro konkrétní organizaci.

V některých případech je mezi metody vzdělávání řazeno i samostudium doporučené literatury. Z hlediska organizace je výhodné v tom, že se děje mimo pracovní dobu a pracoviště. Značnou nevýhodou je naopak nemožnost kontroly ze strany zaměstnavatele a zejména práva vyžadovat od pracovníků studium ve volném čase po pracovní době.

Použitelnost a také účinnost jednotlivých vzdělávacích metod je uvedena v níže uvedené tabulce.

Obrázek 2: Koncepce vzdělávání pracovníků a jejich charakteristiky

KONCEPCE VZDĚLÁVÁNÍ		
Pomocí přednášek, diskusí, výukových dílen, jednodušších počítačových programů	Předáváním pracovních zkušeností, vzděláváním na pracovišti či na rozvojovém pracovišti	Pomocí případových studií, simulací, hraní rolí, assessment center, outdoor trainingu, pokročilých počítačových programů
CHARAKTERISTIKY		
Zprostředkování znalostí	Zprostředkování dovedností	Zprostředkování znalostí i dovedností
Teoretické vzdělávání	Praktické vzdělávání	Praktické i teoretické vzdělávání
Održené od skutečnosti	Zkušenosti z nahodile vzniklých situací	Skutečné zážitky bez rizik
Malá účinnost	Vyšší, ale problematická účinnost	Optimální účinnost

Zdroj: KOUBEK, J. *Řízení lidských zdrojů: Základy moderní personalistiky*. s.274, 4. rozšířené.vyd. Praha: Management Press, 2008. ISBN 978-80-7261-168-3

3) Fáze vlastního procesu vzdělávání pracovníků

O úspěšnosti vzdělávací aktivity se rozhoduje již při identifikaci potřeb, dále při výběru samotného lektora, formy vzdělávání, metody vzdělávání a vlastní motivace účastníků vzdělávání. Metody vzdělávání jsou rozepsány výše u fáze plánování vzdělávacího procesu.

Formy vzdělávání

Formou ve vzdělávání dospělých rozumíme vnější organizační uspořádání vzdělávací akce. Metodou naopak konkrétní nástroj. Formy vzdělávání lze třídit z různých úhlů pohledu a dle různých hledisek.

Palán uvádí toto dělení forem vzdělávání:

- **časové hledisko** – například délka trvání vyučovací hodiny - hodina, dvouhodina, nebo delší časový úsek - den, týden. V případě vzdělávání dospělých je zpravidla základní časovou jednotkou dvouhodina,
- **prostředí kde probíhá vyučování** – třída, dílna, pracoviště, doma, v přírodě,

- **organizační uspořádání** – individuální vyučování, skupinové, smíšené, v týmu,
- **interakce lektor – posluchač** – kooperativní, participativní, individualizované,
- **hledisko stavu systémů, ve kterých vzdělávání probíhá** – živé (učitel, konzultant, lektor, tutor, organizátor, účastník) a neživé (didaktické pomůcky vyučovací technika),
- **hledisko zaměření pedagogické akce** – specializační kurz, rekvalifikační, inovační.⁴⁶

Dle zákona č. 111/1998 Sb., o vysokých školách paragraf 44:

- **prezenční vzdělávání** – jde o klasický způsob s každodenní docházkou do školy v 5ti denním vyučovacím cyklu,
- **distanční vzdělávání** – neprobíhá ve škole, ale formou samostudia s možností konzultací (e-mail, videokonference, interaktivní programy, internet). Učitel je označován jako tutor,
- **kombinované vzdělávání** – střídání denní formy s dálkovou.

Další možné rozdělení forem vzdělávání je formální, neformální a informální vzdělávání (viz kapitola 1.2.).

Lektor

Velkou pozornost je třeba věnovat již samotnému výběru lektora, který povede vzdělávací akci. Lektor by měl disponovat nejen andragogickým vzděláním, ale zejména kvalifikací. Vzhledem k tomu, že se podílí na přípravě vzdělávacího projektu včetně stanovení metod a forem vzdělávání, je volba správného lektora i polovinou úspěchu vlastního vzdělávání. Lektor vybírá vhodné didaktické pomůcky, techniky a zajišťuje též vyhodnocení samotného vzdělávacího projektu neboli evaluaci. Tedy kvalitu a efektivitu vlastního vzdělávání.

Před samotným zahájením školení nebo vzdělávací akce je v zájmu lektora znát informace o skupině, kterou bude vzdělávat. Jde především o velikost skupiny, poměr mužů a žen, popř. věk, vzdělání a motivaci k účasti. Dále je důležitá informace o znalostech školeného tématu, co již účastníci vědí, jaká školení již absolvovali.

⁴⁶ Andragogický slovník – *Formy vzdělávání (výuky) dospělých* [online] [cit. 2013-01-31]. Dostupné z: <http://www.andromedia.cz/andragogicky-slovník/formy-vzdelavani-vyuky-dospelych>

Hlavním cílem je poznat skupinu a na základě vstupního rozhovoru či diskuse upřesnit vhodný styl komunikace a nastolit atmosféru důvěry.

Během zahájení školení by měl lektor seznámit účastníky s programem školení a s jeho cílem. V průběhu školení musí lektor reagovat na podněty ze strany školených a na atmosféru v učebně. Řídit průběh akce, udávat tempo a průběžně upravovat připravenou kostru školení dle aktuální situace. Jeho cílem je udržet aktivní prostředí a efekt školení. Dobrý lektor musí umět reagovat i na nepředvídatelné situace, ke kterým může dojít. V každé skupině se najdou „rušiči“ či „potížisté“, zájem střídá nezájem a pasivita účastníků. Je na lektorovi, jak se s nastalou situací popere, nikdo jiný to za něj neudělá.

Na závěr každého kurzu je potřeba udělat jakési shrnutí získaných poznatků a doporučit způsob, jak si nové poznatky ověřit v praxi, nebo jak uvést získané znalosti a schopnosti do praxe.

Motivace účastníků školení

Důležitou složkou procesu rozvoje a vzdělávání pracovníků je jejich motivace. Pokud nebudou pracovníci vhodně motivováni, nepřinese vzdělávání žádoucí efekt. Účastník vzdělávacího kurzu by si měl uvědomovat proč se vzdělávacího kurzu účastní, jak to může napomoci jeho dalšímu rozvoji a uplatnění v organizaci či na trhu práce.

Motivací pro pracovníky je i možnost zapojení do plánovacího procesu vzdělávání firmy nebo absolvování vzdělávacího kurzu s pracovníky managementu. Jako rovný s rovným. Také možnost bezprostředního použití nových poznatků v praxi je velkou motivací. Pokud pracovník vidí, že po absolvování kurzu může velkou část nových informací a poznatků využít v praxi, nebude se dalšímu rozvoji bránit. Jestliže budou mít pracovníci pocit uspokojení ze vzdělávání, budou mít i motivaci k dalšímu rozvoji. V opačném případě budou pouze pasivními účastníky školení, které nepřinese efekt nikomu. Organizace zbytečně vynaloží prostředky na vzdělávací akci a pracovník bude mít pocit „zabitého času“.

Každý člověk je jiný a každého motivuje něco jiného. Motivace člověka se vyvíjí a v průběhu jeho života se mění. Pro někoho je motivem zlepšení pracovního postavení, pro jiného udržení pracovního místa nebo funkce, další slyší na platové ohodnocení, možnost získání benefitů, sociálních výhod nebo možnost seberealizace.

4) Fáze vyhodnocování výsledků a účinnosti vzdělávacího programu

Hroník uvádí: „zpětná vazba o efektivitě vzdělávacích aktivit je snad nejdůležitější částí z celého procesu. Protože mnohdy nejsme schopni říci, jak je který vzdělávací program efektivní a jak se projevuje v pracovních výsledcích, klesá respekt HR manažerů u ostatních kolegů z managementu, kteří jsou schopni doložit efektivitu svého počínání.“⁴⁷

Již ve fázi plánování vzdělávání je potřeba vytvořit základy a kritéria pro hodnocení vzdělávací akce. Současně je nutné zvážit, jaké informace pro hodnocení budeme potřebovat a jak je získáme. Jde o nejdůležitější a současně nejsložitější fázi, při které vycházíme z cílů školení. Kvalitní vyhodnocení vyústí do rozhodnutí, zda měla daná vzdělávací akce smysl či neměla a co je nutné zlepšit popřípadě změnit, aby bylo vzdělávání efektivnější a to i z hlediska vynaložených nákladů.. V praxi se můžeme setkat s následujícími způsoby vyhodnocení:

- **Srovnávání výsledků vstupních testů se závěrečnými testy vzdělávacího programu**

Vzhledem k obtížnosti sestavit test, který by dokázal poměřit znalosti a dovednosti pracovníků před absolvováním a po vzdělávacím programu, jde o obtížný způsob vyhodnocení. Výsledky testů může ovlivnit aktuální rozpoložení a stav hodnoceného. Rovněž okolnosti, za kterých testování probíhá mohou značně ovlivnit výsledek.

- **Monitoring vzdělávacího procesu a programu**

Jde o hodnocení vhodnosti zvolených metod a jejich účinnosti. Toto hodnocení provádí erudovaní odborníci. Nejde o zcela optimální metodu, jelikož jde o subjektivní hodnocení odborníka. Ten zpravidla upřednostňuje metody, které sám využívá.

- **Kvantifikace praktického přínosu vzdělávání pomocí ekonomických ukazatelů**

Jde o porovnání změn ve výkonnosti pracovníka před a po ukončení vzdělávací akce z pohledu přínosu pro organizaci. Tak zjistíme, zda splnila svůj účel.

⁴⁷ HRONÍK, F. *Rozvoj a vzdělávání pracovníků*. s. 176, 1. vyd. Praha: Grada, 2007. 240 s. ISBN 978-80-247-1457-8

Metoda není zcela optimální a přesná. V případě hodnocení vedoucích pracovníků je zcela nevhodná.⁴⁸

Názory odborníků, kdy zkoumat efektivnost vzdělávání se značně liší. Někteří se přiklání k ověřování procesu vzdělávání ihned po ukončení, jiní po delším čase s dostatečným odstupem pro vstřebání nových informací a návyků. Názory na časovou délku tohoto odstupe jsou nejednotné a značně se liší. Výsledky vzdělávání ovlivňuje i motivace vzdělávaných, klima v organizaci a další pracovní faktory. Pokud se věnuje pozornost kvalitnímu vyhodnocení vzdělávacích akcí, napoví nám, zda daná akce měla smysl či nikoliv. Ukáže nám co je nutné zlepšit a jak zefektivnit vynaložené náklady a úsilí na vzdělávací akce.

⁴⁸ KOUBEK, J. *Řízení lidských zdrojů: Základy moderní personalistiky*. s. 275, 4. rozšířené.vyd. Praha: Management Press, 2008. 400 s. ISBN 978-80-7261-168-3

3 VÝZNAM VZDĚLÁVÁNÍ U HZS ČR

Cílem každého vzdělávání je získání a rozšíření kompetencí, tedy i cílem vzdělávání příslušníků HZS kraje je získání kompetencí pro zařazení u jednotky požární ochrany. Vzdělávání příslušníků HZS není nahodilou záležitostí založenou na dobrovolnosti, ale tato povinnost je dána zákonem č. 133/1985 Sb., o požární ochraně v platném znění. Každý příslušník v průběhu trvání služebního poměru je povinen se vzdělávat a to bez ohledu na své pracovní zařazení.

Hasiči se při výkonu své profese dostávají do mnoha rizikových a stresových situací, bez řádné přípravy a nácviku mohou ohrozit nejen svůj život, ale zejména životy lidí. Již ve své přísaze v souvislosti s uzavřením služebního poměru slibují, že budou chránit životy a zdraví obyvatel, majetek před požáry a jinými mimořádnými událostmi, a to i s nasazením vlastního života.

Vzdělávání příslušníků Hasičského záchranného sboru České republiky se řídí pokynem generálního ředitele Hasičského záchranného sboru České republiky č. 11/2010 ze dne 11.2.2010. Tento pokyn obsahuje informace o vzdělávání příslušníků a občanských zaměstnanců HZS ve vzdělávacích zařízeních MV GŘ HZS ČR a jednotlivé druhy vzdělávání uplatňovaných v rámci odborné přípravy (viz bod 4.4). Do kvalifikační přípravy příslušníků patří vzdělávací program „Vstupní příprava příslušníků“, dále odborné a specializační kurzy. Další odborná příprava zahrnuje doplňující kurzy, pravidelnou odbornou přípravu a instrukčně metodická zaměstnání. Pokyn též stanovuje délku a formu studia včetně požadavků na příslušníky pro samotné zařazení do studia. Dále průběh studia, způsob hodnocení samotného studia, stupnici kvalifikace v rozsahu 1 až 4, a definici jednotlivých stupňů vzdělání. Obsahuje i složení a hlavní úkoly hodnotící komise u závěrečných zkoušek.

Vzdělávání u HZS probíhá formou dlouhodobých a krátkodobých kurzů ve školním a výcvikovém zařízení, ve školících střediscích nebo přímo na požárních stanicích. Začátkem vzdělávání nového příslušníka HZS ČR je kurz „Vstupní příprava příslušníků“, kde jsou získávány kompetence pro zařazení na funkci „Hasič“. Náplň tohoto kurzu tvoří 12 odborných předmětů. Kurz je tvořen z teoretické části, kde je vyučována požární taktika, chemická a strojní služba, požární prevence, organizace

požární ochrany, základy práva, zdravotní příprava, spojová a informační služba, základy přírodních věd a další. V další části, té praktické, se naučí používat věcné prostředky požární ochrany, projde základním výcvikem pro práci ve výškách, nad volnou hloubkou, učí se obsluhovat výškovou techniku a pracovat s dýchacím přístrojem za ztížených podmínek. Jednotlivé předměty vstupního vzdělávání mají jediný cíl – připravit nováčka na plnění jeho pracovních povinností. Vzhledem k náročnosti a různorodosti zásahů v každodenním životě je náročná i vstupní příprava nových příslušníků.

Po získání odborné způsobilosti úspěšným absolvováním modulů Vstupní přípravy příslušníků HZS ČR smí příslušník vykonávat vlastní službu na stanici Hasičského záchranného sboru ČR. H a s i č e m se ale stane až po několika letech služby, nasbírání zkušeností a životních zkoušek. Je to z toho důvodu, že samotná práce příslušníka HZS je velmi různorodá, zabývá se mnoha obory a vyžaduje tak celoživotní vzdělávání. Každý zásah hasičů musí být proveden na profesionální úrovni, včas, rychle a s minimem škod na majetku a zejména na životech.

Z výše uvedených skutečností je více než zřejmé, že pro hasiče je vzdělávání velice důležité. Význam každého absolvovaného kurzu a školení ocení hasiči nejen u zásahu, ale i v běžném životě. Zkušenosti zasahujících hasičů, jejich kompetentnost a profesionalitu oceňují i lidé, kteří s jejich prací přišli někdy do styku.

3.1 Hasičský záchranný sbor ČR

HZS ČR je vymezen zákonem č. 238/2000 Sb., o Hasičském záchranném sboru České republiky a o změně některých zákonů. Dle tohoto zákona je základním posláním HZS chránit životy a zdraví obyvatel, majetek před požáry a poskytovat účinnou pomoc při mimořádných událostech jako jsou živelné pohromy, průmyslové havárie či teroristické útoky. Konkrétní působnost je upravena zvláštními zákony, zejména zákonem číslo 133/1985 Sb., o požární ochraně, zákonem číslo 239/2000 Sb., o integrovaném záchranném systému a o změně některých zákonů, a v neposlední řadě zákonem č. 240/2000 Sb., o krizovém řízení a o změně některých zákonů.

HZS ČR je jednou ze základních složek integrovaného záchranného systému (IZS). Tento systém zabezpečuje koordinaci postupu při přípravě na mimořádné

události a také při samotném provádění likvidačních a záchranných prací. Dalšími složkami integrovaného záchranného systému je Policie České republiky, Zdravotnická záchranná služba a jednotky požární ochrany, které jsou zařazené do pokrytí plochy kraje.

HZS ČR při plnění svých úkolů spolupracuje i se správními úřady a jinými státními orgány. Dále s právníky a fyzickými osobami, orgány samosprávy, sdruženími občanů a neziskovými organizacemi.

Sloučením Hasičského záchranného sboru ČR s úřadem civilní ochrany (v roce 2001), získal HZS ČR do své působnosti i ochranu obyvatel. Podobně je to i v některých dalších evropských státech.

HZS ČR tvoří generální ředitelství Hasičského záchranného sboru ČR (GŘ HZS ČR), 14 hasičských záchranných sborů krajů, Střední odborná škola požární ochrany a Vyšší odborná škola požární ochrany ve Frýdku-Místku a Záchranný útvar HZS ČR v Hlučíně. Součástí GŘ HZS ČR jsou také vzdělávací, účelová a technická zařízení: Školní a výcvikové zařízení ve Frýdku Místku, Brně, Borovanech a Chomutově, Institut ochrany obyvatelstva Lázně Bohdaneč, Opravárenský závod Olomouc, Technický ústav požární ochrany Praha a Základna logistiky Olomouc.⁴⁹

Oblast vzdělávání příslušníků HZS zajišťují převážně vlastní vzdělávací zařízení. Především Odborné učiliště požární ochrany v Brně, Odborné učiliště požární ochrany v Borovanech a Odborné učiliště požární ochrany ve Frýdku – Místku.

V čele Hasičského záchranného sboru České republiky stojí generální ředitel. Jeho sídlo je na generálním ředitelství v Praze. HZS ČR je organizační složkou státu a spadá pod Ministerstvo vnitra České republiky. Hasičské záchranné sbory krajů sídlí v krajských městech. Výjimkou je HZS Středočeského kraje, který sídlí v Kladně.

⁴⁹ HZS ČR – *Základní poslání hasičského záchranného sboru* [online] [cit. 2012-11-16]. Dostupné z: <http://www.hzscr.cz/clanek/zakladni-poslani-hasicskeho-zachranneho-sboru-cr-224110.aspx>

4 VZDĚLÁVÁNÍ V RÁMCI HZS ČR a HZS LK

Pro samostatné vykonávání služby při zdolávání požárů a jiných mimořádných událostí musí hasič z povolání absolvovat základní odbornou přípravu. Základní odbornou přípravou se rozumí kurz „Vstupní příprava příslušníků“, kterou dle osnov MV-GŘ HZS ČR organizují v odborných kurzech jednotlivá vzdělávací zařízení HZS ČR. Výjimku mají absolventi Střední odborné školy požární ochrany a Vyšší odborné školy požární ochrany ve Frýdku – Místku. Dále studenti, kteří v rámci svého studia absolvovali vzdělání v oboru Strojník požární techniky. Tito uchazeči absolvují pouze první modul vstupní přípravy a získávají odbornou způsobilost pro funkci Hasič. Kurz vstupní příprava příslušníků má celkem čtyři moduly.

Zaměstnanci v jednotce HZS podniku a dále velitelé, strojníci a technici speciálních služeb dobrovolných jednotek smí svou funkci vykonávat pouze s požadovanou odbornou způsobilostí. Odborná způsobilost se ověřuje zkouškou a po jejím absolvování je vydáno osvědčení, které tuto skutečnost prokazuje. Osvědčení o odborné způsobilosti má platnost 5 let. Potom následuje další zkrácený kurz a opětovné složení závěrečných zkoušek.

Ověřování odborné způsobilosti a vydání osvědčení o odborné způsobilosti provádí:

- MV-GŘ HZS ČR u velitelů, strojníků a techniků speciálních služeb jednotek HZS podniků a u osob vykonávajících službu v jednotce SDH obce (sdružení dobrovolných hasičů) nebo SDH podniku jako svoje zaměstnání.
- HZS kraje u velitelů, strojníků a techniků dobrovolných jednotek.
- Velitelé jednotek HZS podniku u hasičů své jednotky ve funkci hasič a starší hasič.

4.1 Služba a pravidelná odborná příprava

Základní služba u hasičské jednotky probíhá v pravidelných 24 hodinových směnách. Po ukončení směny následují dva dny volna, tedy 48 hodin. Samotná služba je rozdělena na dva bloky a to organizační řízení a operační řízení.

Operační řízení začíná po vyhlášení poplachu, dále jízdou k zásahu, samotný zásah až po návrat jednotky na základnu. Organizační řízení obsahuje veškerou další činnost vykonávanou ve směně. Jde například o opravu a údržbu techniky, úklid a údržbu budov, fyzickou přípravu a pravidelnou odbornou přípravu. V každé směně je velitelem vymezen čas, který je věnován pravidelné odborné přípravě a to v rozsahu minimálně dvou hodin.

Plán odborné přípravy a témata pravidelné odborné přípravy vycházejí ze Sbírký interních aktů řízení Generálního ředitele HZS ČR č. 50/2010, kterým se stanoví základní zaměření pravidelné odborné přípravy příslušníků HZS ČR. Tento plán je zpracován na jednotlivé měsíce a to příslušným služebním funkcionářem. Obsahuje datum služby, počet hodin, druh odborné přípravy, jméno lektora a téma. O provedení odborné přípravy ve směně je vyhotoven písemný záznam včetně jmen a podpisů lektora a přítomných příslušníků.

Pro kontrolu získaných poznatků a vědomostí je minimálně jednou ročně provedeno tzv. „Roční přezkoušení z odborné přípravy“. Kontrolu provádí nadřízený příslušník a provádí ji i namátkově v průběhu roku. Je tak zajištěna zpětná vazba, zda školení proběhlo, v jakém rozsahu a s jakým úspěchem.

Do odborné přípravy výjezdových hasičů spadá i získání znalostí o podnicích, které se v dosahu stanice nachází. Je důležité znát podniky kde se provozuje činnost spojená se zvýšeným nebo vysokým požárním nebezpečím. Jde zejména o skladování velkého množství nebezpečných látek a přípravků, výrobu chemických látek, vysoký počet nadzemních podlaží, velkou koncentraci osob v objektu (zejména u úřadů) a další. Účinnost zásahu při požáru pak může ovlivnit i znalost nebo naopak neznalost terénu. Také z hlediska podniků a podnikatelů je účinné informovat místní jednotku o otevření podniku nebo o změně technologie a výrobního programu zavedeného podniku. Již při přípravě realizace stavby je vhodné oslovit odborníky z řad příslušníků HZS ČR, naplánovat ve spolupráci s projektantem přístupové a únikové cesty, označení a přístupnost hlavních domovních uzávěrů.

Problematicke odborné přípravy hasičů se dnes věnuje řada odborníků a odborných institucí. Byla vydána celá řada odborných publikací týkajících se hasičského řemesla. Značný podíl na vydávání odborné literatury má zejména Sdružení požárního a bezpečnostního inženýrství v Ostravě a Česká asociace hasičských

důstojníků. Oblast vzdělávání je rovněž podpořena legislativou. Zkrácený seznam odborných publikací, zákonů a interních předpisů je uveden v příloze C této práce.

4.2 Další odborná příprava

Povinnost vzdělávat se, se týká i všech ostatních příslušníků HZS LK. Tedy nejen výjezdových hasičů ale i těch, kteří pracují v kancelářích a mají na starosti prevenci, vyšetřování požárů, stavební dozor, ochranu obyvatelstva, strojní a chemickou službu atd .

Dále se příslušníci vzdělávají po dosažení určitého stupně vzdělání, kdy jsou vysíláni do dalších kurzů. Například kurzy strojníků, techniků, velitelů a další v závislosti na pracovním zařazení. V případě, že příslušník při plnění svých povinností vykazuje velmi dobré výsledky je zařazován do navazujících kurzů. Ty mu umožní získání odborné způsobilosti pro výkon příslušné funkce. Jednotlivé kurzy včetně podmínek pro přijetí jsou stanoveny Sbírkou aktů řízení generálního ředitelství HZS ČR, pokynem č. 6/2005 v platném znění. Například kurz taktického řízení určený pro velitele družstva v délce 5 týdnů nebo kurz takticko-strategického řízení pro střední management. Před nástupem do kurzu musí příslušník splňovat minimálně roční délku praxe jako hasič. Stejnou podmínku musí splňovat i pro zařazení do kurzu „Chemická služba“ v trvání 3 týdny „Technická služba“ v délce 2 týdny a „Technik spojové služby“ v délce 2 týdny. V případě, že příslušník absolvuje základní odbornou přípravu může nastoupit do dalších kurzů jako „Strojník“ v délce 3 týdny, „Prevence ochrany a plánování“ 3 týdny nebo „Operační technik“ v délce 4 týdny. Na závěr každého kurzu se skládá závěrečná zkouška a je vystaveno osvědčení o odborné způsobilosti platné pět let.

Další vzdělání v rámci HZS ČR je určeno pro perspektivní příslušníky, kteří jsou po splnění povinné praxe zařazováni do kurzů vyšší formy. Jedná se o kurz „Operační řízení II“ určený pro operační důstojníky a trvající 3 týdny, dále dvoutýdenní kurz strojní služby a řízení služeb probíhající 3 týdny. Platnost osvědčení z těchto kurzů je opět 5 let.

V případě vzdělávání vrcholového managementu HZS ČR jako je generální ředitel a jeho náměstci, ředitelé HZS krajů a jejich náměstci a ředitelé vzdělávacích

zařízení včetně náměstků získání odborné způsobilosti závislé na absolvování kurzu „Strategické řízení“. V tomto případě jde o jistou formu manažerského studia.

Problematika povinnosti soustavného vzdělávání je pro většinu nováčků něčím novým. Již v kurzech základní odborné přípravy jsou nováčci seznámeni se základy práva a organizace požární ochrany. Musí pochopit, že jejich získané znalosti a dovednosti slouží nejen pro jejich potřebu a bezpečnost při zásahu, ale i pro bezpečnost a ochranu ostatních.

Vzdělávání občanských zaměstnanců se řídí především Zákoníkem práce a zásadami BP. Občanský zaměstnanec musí splňovat podmínky stanovené pro zastávané místo a to jak v oblasti vzdělání, tak i v oblasti morálních vlastností a kompetencí. Své znalosti a dovednosti si dále prohlubuje na různých školeních, kurzech, instrukčně-metodických seminářích a samostudiem. Z jednotlivých kurzů, školení a seminářů pořádaných zpravidla MV GŘ HZS ČR, MFČR nebo vlastním HZS kraje obdrží po vykonání závěrečné zkoušky osvědčení, která ho opravňují k vykonávané práci a ke vstupu do interního informačního systému HZS ČR.

HZS LK má v současné době 20 občanských zaměstnanců. Čtyři pracují na pozici skladníka a údržbáře, zbývající zabezpečují personální a ekonomickou agendu HZS LK. Zastávají pozice na personálním oddělení, evidenci a hospodaření s majetkem státu, dále na oddělení rozpočtu a účtárny.

4.3 Pojmy užívané v rámci vzdělávání u HZS ČR a HZS LK

Příslušníci HZS ČR se řídí Zákonem č. 361/2003 o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů, tzv. služebním zákonem. Vzdělávání ve vnitřních předpisech je tedy definováno jako souhrn druhů a forem vzdělávání zaměřených na získání, udržování a prohlubování znalostí, dovedností a návyků, relevantních z hlediska výkonu služby a zaměstnání v oblasti požární ochrany, integrovaného záchranného systému, krizového řízení, civilního nouzového plánování a ochrany obyvatelstva. Tomu jsou přizpůsobeny i pojmy užívané v souvislosti se vzděláváním.

- **Kvalifikační příprava** – studium v odborných, specializačních kurzech a ve vzdělávacím programu „Vstupní příprava příslušníků HZS LK“ vedoucí ke splnění dalšího odborného požadavku dle § 19 zákona č. 361/2003 Sb.,

o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů, ve znění zákona č. 530/2005 Sb.

- **Specializační kurz** – vzdělávací program kurzu, kterým studující získává užší specializaci pro výkon speciálních činností.
- **Odborný kurz** – vzdělávací program kurzu ke splnění dalšího odborného požadavku (užší vymezení odborné způsobilosti).
- **Vstupní příprava příslušníků HZS ČR** – vzdělávací program kurzu ke splnění požadavku absolvovat vstupní přípravu (tento kurz jsou povinni absolvovat všichni zaměstnanci HZS ČR ve služebním poměru).
- **Další odborná příprava** – studium a další činnosti určené k soustavnému udržování a prohlubování odborné kvalifikace potřebné pro výkon funkce zastávané v rámci služebního (pracovního) místa, jejíž obsah navazuje na předcházející přípravu.
- **Doplňkový kurz** – vzdělávací kurz pro získání dalších nezbytných znalostí, dovedností a návyků potřebných pro výkon činnosti, jimiž je charakterizováno jeho služební (pracovní) místo, ale kterým studující nezískává další odbornou způsobilost nebo specializaci.⁵⁰

4.4 Druhy a formy vzdělávání v rámci HZS ČR

V rámci HZS ČR jsou v systému vzdělávání používány specifické názvy pro odbornou přípravu příslušníků a občanských zaměstnanců.

Druhy vzdělávání

a) kvalifikační příprava

- vzdělávací program Vstupní příprava příslušníků HZS ČR,
- odborné kurzy,
- speciální kurzy.

⁵⁰ Sbírnka interních aktů řízení Pokyn GR HZS ČR č. 11/2010, kterým se upravuje organizace vzdělávání ve vzdělávacích zařízeních MV GR HZS ČR, ve SOŠ PO ve FM a v ZÚ HZS ČR ze dne 11.2.2010

b) další odborná příprava

- doplňkové kurzy,
- instrukčně metodické zaměstnání,
- pravidelná odborná příprava dle § 36 odst. 1 vyhlášky č. 247/2001 Sb., o organizaci a činnosti jednotek požární ochrany.

c) vzdělávání ve smyslu Usnesení vlády⁵¹

- vstupní vzdělávání,
- prohlubující vzdělávání.

Formy vzdělávání v rámci základní a odborné přípravy u HZS ČR

- **prezenční forma studia** – výuka organizovaná pravidelně každý den v pětidenním vyučovacím týdnu
- **dálková forma studia** – samostatné studium pomocí připravených materiálů dle modifikovaných učebních osnov prezenčního studia, spojené s konzultacemi
- **distanční forma studia** – samostatné studium uskutečňované převážně nebo zcela prostřednictvím informačních technologií, případně spojené s individuálními konzultacemi
- **kombinovaná forma studia** – střídání prezenční formy studia s formami dálkového a distančního studia

Příslušník se v rámci své odborné přípravy zpravidla setká s většinou výše uvedených forem vzdělávání. Nicméně nejvíce je využívána prezenční a kombinovaná forma studia.

4.5 Normy znalostí hasičů

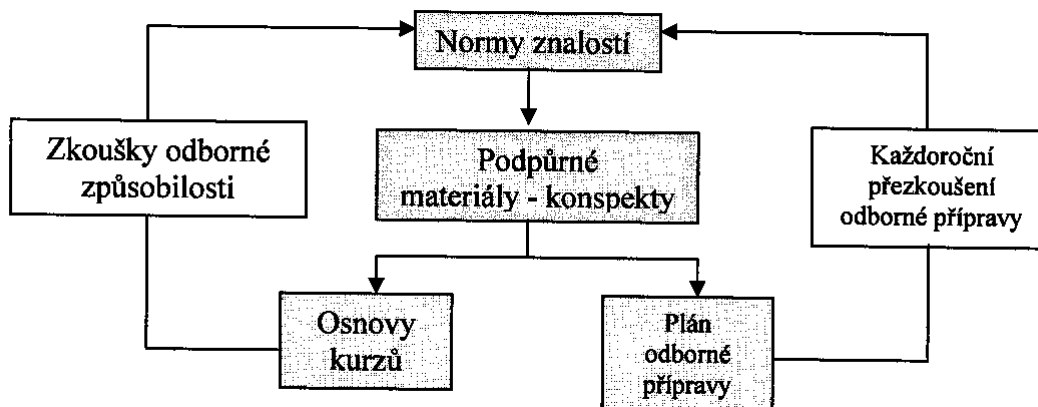
Pro zajištění odborné přípravy příslušníků HZS ČR, dobrovolných hasičů a jednotek HZS podniků vydává GŘ HZS České republiky pokyny, dle kterých jsou sjednoceny normy znalostí hasičů. Tyto normy upřesňují minimální požadavky na odbornost a znalosti hasiče. Jsou přizpůsobeny jednotlivým zastávaným funkcím a jsou

⁵¹ Pokyn generální ředitele HZS ČR a náměstka ministra vnitra č. 23/2006 k zajištění realizace Pravidel vzdělávání zaměstnanců ve správních úřadech schválených usnesením vlády č. 1542 ze dne 30. listopadu 2005

nutné pro řádný výkon práce. Stanovují základní znalosti a dovednosti hasiče a jsou podkladem pro přípravu a stanovení osnov kurzů a plánu odborné přípravy. Pro tyto potřeby jsou odborné znalosti rozděleny do jednotlivých skupin:

- Organizace požární ochrany.
- Bezpečnost práce.
- Požární prevence.
- Věcné prostředky požární ochrany.
- Požární taktika.
- Technický výcvik.
- Psychologická příprava.
- První pomoc.

Obrázek 3: Vazby normy znalostí



Zdroj: Odborné učiliště požární ochrany Brno. *Normy znalostí hasičů* [online]. 26.5.2011[cit. 2013-01-07]. Dostupné z: <http://www.oupobm.cz/vyuka/normy>

Norma znalostí pro funkci „Hasič“

Pro řádný výkon služby musí mít každý hasič potřebné znalosti a dovednosti, jde zejména o:

- 1) zásah za normálních i ztížených situacích dle příslušné dokumentace u požáru budov, skladů, výškových budov, polí a lesů, silničních dopravních vozidel, stavebních a speciálních strojů, dopravních prostředků, v tunelech,

produktovodů, technologických zřízení, s nebezpečím ionizujícího záření, s přítomností nebezpečných látek, nádob s hořlavinami a plyny.

- 2) Záchrané práce při živelných pohromách a mimořádných událostech, které jsou způsobeny povodní a přívalovými dešti, větrem, sesuvem půdy, havárií dopravního prostředku, na vodovodním potrubí, na produktovodu, olejovou havárií, havárií s únikem nebezpečných látek atd. Tyto práce vyžadují záchranu, evakuaci nebo vyhledávání osob i zvířat, majetku a cenností, poskytnutí první pomoci, dále jde o práce na vodě a ledu, ve výšce a nad volnou hloubkou, na automobilové plošině nebo žebříku. Patří sem i dálková doprava vody, odčerpávání vody, podpora letecké techniky, technická a technologická pomoc, větrání a ventilace atd.

Normy znalostí jsou samozřejmě stanoveny i pro další funkce v rámci HZS ČR. Například normy znalostí pro strojníky, techniky, velitele a další.

4.6 Vzdělávací program „Vstupní příprava příslušníků“

Vzdělávací program má definovaný obsah a cíl. Tento program je povinný pro nové příslušníky HZS ČR, kteří nestudovali na SOŠ PO a VOŠ PO ve Frýdku – Místku nebo na mimoresortní škole poskytující vzdělávání v oboru Strojník požární techniky.

Je základním programem v systému celoživotního vzdělávání příslušníků HZS ČR, na který navazuje další školení a vzdělávání. Příslušník se po absolvování tohoto programu orientuje ve všech oblastech činností v působnosti HZS ČR. Získá základní odborné vědomosti a dovednosti důležité pro výkon služebních činností na konkrétním služebním místě v souladu s § 19 zákona č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů a § 72 odst. 1 zákona č. 133/1985 Sb., o požární ochraně, ve znění pozdějších předpisů. Program má několik modulů, které tvoří samostatné celky umožňující vybrat pro příslušníka vhodnou skladbu vstupního vzdělání.

Modul I – úvodní

Tento modul je určen novým příslušníkům HZS ČR bez ohledu na zařazení a je zaměřen na získání základního přehledu o právních normách a interních aktech řízení.

Dále se zaměřuje na pořadovou přípravu příslušníka, získání znalostí a dovedností pro prezentaci příslušníka HZS ČR včetně ústrojové kázně, služební zdvořilosti a pořadového vystupování. Jde výhradně o prezenční formu studia.

Modul II – obecný

Je zaměřený na prohloubení znalostí základního modulu, znalostí o organizační struktuře HZS ČR a získání přehledu o činnostech v působnosti HZS ČR. Dále je zaměřený na základní orientaci v oblastech, které budou dále rozvíjeny v rámci dalších modulů pro jednotlivé odbornosti.

Modul III - profilační

Modul je zaměřený na vymezené odbornosti příslušníků HZS ČR – úsek integrovaného záchranného systému, operačního řízení, požární prevence, ochrany obyvatelstva a krizového řízení, administrativy, komunikačních a informačních systémů. Profilační moduly jsou určeny pro získání odborné způsobilosti, ale můžeme je využít i v případě změny služebního zařazení příslušníka.

Modul IV – praxe

Tento modul absolvují příslušníci u své jednotky. V rámci praxe získá příslušník v reálných situacích přehled o činnostech vykonávaných u HZS ČR. Jde o upevnění, ujasnění a rozšíření teoretických i praktických znalostí v realitě každodenní služby.

Vzdělávací program Vstupní příprava příslušníků je otevřeným dokumentem, který umožňuje doplňování a aktualizaci podle potřeb příslušníků pro řádný výkon služby. Například zařazení nových poznatků výzkumu a vývoje v oblastech souvisejících s prací příslušníků. Je ukončen závěrečnou zkouškou modulu III. Podle zaměření jde o teoretickou nebo teoretickou a praktickou část zkoušky. Po úspěšném ukončení tohoto programu je vydáno osvědčení o odborné způsobilosti příslušníka HZS ČR (příloha B). Stěžejním cílem tohoto kurzu je teoretická i praktická příprava budoucího hasiče na vlastní výkon funkce. Cílem je též upevnění hodnot nezbytných pro vlastní výkon služby u HZS ČR, podpora a rozvoj morálních hodnot a rovněž osobnostních vlastností příslušníka HZS ČR.

Pro vzdělávací programy dle bodu 3.4 c), je zpracována dokumentace dle požadavků Usnesení vlády č. 1542/2005.

Závazným dokumentem pro tvorbu vzdělávacích programů a pro zpracování učebních osnov vzdělávacího programu je profil absolventa stanovený pro každý vzdělávací program odbornými pracovišti MV-GŘ HZS ČR.

Učební dokumenty vzdělávacího programu a učební osnovy schvaluje generální ředitel HZS ČR. Vydává je MV- GŘ HZS ČR. Učební osnovy pro vzdělávací programy s výjimkou kvalifikační přípravy ve smyslu bodu 3.4 a), může vydat i vzdělávací zařízení. Tyto učební osnovy podléhají schválení ředitele kanceláře generálního ředitele HZS ČR.

4.7 Přihlášky do vzdělávacích programů a zařazení do kurzu

Přihlášky do vzdělávacích programů jsou zasílány do odborného učiliště požární ochrany v Borovanech (OUOP Borovany). Zde je v elektronické verzi vedena centrální evidence přihlášek. Přihlášky pro 1. pololetí jsou přijímány do 31. října předchozího roku, na druhé pololetí do 30. dubna aktuálního roku. Z hlediska hospodárnosti je vždy dodržována zásada maximální kapacity účastníků kurzů. V případě, že se sejde méně účastníků, není kurz otevřen a přihlášky příslušníků se přesouvají do následujícího období.

Veškeré přihlášky jsou evidovány v elektronickém systému. Jejich aktuální stav je přístupný ostatním vzdělávacím zařízení, MV-GŘ HZS ČR a HZS krajů na internetových stránkách. Přihlášky v písemné podobě jsou archivovány na Odborném učilišti požární ochrany Borovany.

Řádným vyplněním přihlášky a jejím doručení do OUPO Borovany je zaevidován požadavek na zařazení do kurzu. Přihláška musí být potvrzena služebním funkcionářem (zaměstnavatelem) a podepsaná uchazečem. Správné vyplnění a zaškrtnutí příslušných modulů vzdělávání omezí další korespondenci a zařazení příslušníka do požadovaného kurzu.

Nedostatečně nebo chybně vyplněná přihláška je vrácena zpět k doplnění. Vrácenou přihlášku obdrží uchazeč prostřednictvím svého služebního funkcionáře. Dle informací z centrální elektronické evidence jsou oddělením vzdělávání MV-GŘ HZS ČR připraveny požadavky na počty a druhy kurzů. Jejich realizace je projednána se zástupci vzdělávacích zařízení.

Zařazení do kurzu

Pro zařazení do kurzu musí být splněny i další podmínky:

- a) příslušník je způsobilý k výkonu služby ve vzdělávacím zařízení – zejména po stránce zdravotní a fyzické. Způsobilost zahrnuje i povinnost zdržet se požívání alkoholu a omamných látek, i úpravu zevnějšku pro bezpečné nasazení dýchací techniky,
- b) příslušník splňuje podmínky dle platných učebních dokumentů vzdělávacího programu a s nimi souvisejícími právními předpisy.

O zařazení účastníka do kurzu rozhoduje na základě splněných podmínek ředitel (velitel) vzdělávacího zařízení. O vlastním zařazení do kurzu je uchazeč vyrozuměn písemně, ve většině případů 4 týdny před samotným zahájením kurzu.

V případě, že není možné ze závažných důvodů uchazeče uvolnit, předá služební funkcionář tuto informaci řediteli vzdělávacího zařízení i s návrhem na případnou výměnu. Odsouhlasení výměny bude potvrzeno zasláním nového povolání do kurzu.

Pokud účastník nesplňuje podmínky zařazení do kurzu, je vzdělávacím zařízením vyrozuměn služební funkcionář včetně důvodu proč nebyl přijat a poučení o možnosti podání návrhu na přešetření nepřijetí do kurzu. Návrh je podáván řediteli kanceláře generálního ředitele HZS ČR, který do 8 dnů od jeho doručení rozhodne o dalším postupu.

V případě, že je plánovaný kurz zrušen nebo změněn, je o tom proveden zápis do centrální elektronické evidence. Tento zápis zajistí vzdělávací zařízení pořádající kurz a následně jsou vyrozuměni všichni účastníci.

4.8 Vzdělávací, technická a účelová zařízení

Školy v resortu MŠMT

Každé funkční zařazení příslušníků v rámci HZS ČR má své požadavky na vzdělání. Toto vzdělání je možné získat i před přijetím k HZS ČR na vybraných středních a vysokých školách v resortu MŠMT. Zpravidla se jedná o presenční studium, ale některé školy umožňují i kombinované studium.

Pro výuku studijního oboru Strojník požární techniky to jsou:

- Integrovaná střední škola energetická Chomutov.
- Střední odborná škola a Střední odborné učiliště Dubno.
- Integrovaná střední škola v Karviné.
- Střední odborná škola a Střední odborné učiliště Kladno.

Studenti jsou vzděláváni v oblasti požární ochrany, v činnostech souvisejících s provozem a údržbou požární techniky a současně mají možnost získat řidičské oprávnění skupiny C. Absolventi jsou připraveni zastávat střední řídicí a technické funkce v rámci Hasičského záchranného sboru České republiky.

Vysokoškolské studium požární ochrany a bezpečnosti

- Vysoká škola báňská – technická univerzita Ostrava
 - *Bakalářské studijní obory*
 - Bezpečnost práce a procesů.
 - Havarijní plánování a krizové řízení.
 - Technická bezpečnost osob a majetku.
 - Technika požární ochrany a bezpečnosti průmyslu.
 - *Magisterské studijní obory*
 - Bezpečnostní inženýrství.
 - Technika požární ochrany a bezpečnosti průmyslu.
 - Bezpečnostní plánování.
 - Technická bezpečnost osob a majetku.
- Fakulta chemická VUT Brno.
 - *Bakalářský studijní program*
 - Ochrana obyvatelstva.

Školy v resortu GŘ HZS ČR

- ***Střední škola požární ochrany a Vyšší odborná škola požární ochrany ve Frýdku – Místku.*** Tato škola je organizační součástí Hasičského záchranného sboru České republiky. Byla založena v roce 1967 a je zaměřená na vzdělávání v oboru požární ochrany. Zpočátku sloužila především pro potřeby profesionálních hasičů, ale od roku 1991 bylo zavedeno čtyřleté denní studium pro absolventy základních škol. Škola se i nadále zapojuje do programu

celoživotního vzdělávání příslušníků Hasičského záchranného sboru formou výukových kurzů. Jde především o kurz vstupní přípravy příslušníků HZS ČR, různé odborné kurzy (požární prevence, ochrana obyvatel a plánování, jazykové kurzy). VOŠ PO ve FM je též pověřena vydáváním osvědčení o odborné způsobilosti nejen fyzických osob, ale i techniků požární ochrany dle § 11 zákona č. 133/1985 Sb., o požární ochraně, ve znění pozdějších předpisů

Školní a výcviková zařízení HZS ČR (ŠVZ)

Školní a výcviková zařízení jsou vnitřní organizační jednotkou organizační složky státu Ministerstva vnitra – generálního ředitelství Hasičského záchranného sboru ČR. Jejich činnost je podložena § 2 odst. 8 zákona č. 238/2001 Sb., o Hasičském záchranném sboru ČR a o změně některých zákonů. V těchto zařízeních není možné studovat v klasickém denním studiu. Jsou určena pouze pro příslušníky Hasičského záchranného sboru České republiky, zaměstnance podniků a velitele, strojníky a techniky speciálních služeb ostatních jednotek požární ochrany. Účastníci jednotlivých kurzů již tedy mají uzavřený služební pracovní poměr s některým Hasičským záchranným sborem kraje, s HZS podniku nebo členství ve sdružení dobrovolných hasičů. Délka a učební plány veškerých kurzů jsou stanoveny platným vzdělávacím programem.

- Odborná učiliště PO - Borovany, Brno, Frýdek- Místek, Chomutov.
- Institut ochrany obyvatelstva Lázní Bohdaneč.

Výuka je zaměřena na vzdělávání pracovníků v oblasti prevence. Kurzy realizované v institutu – chemická ochrana, krizové řízení, individuální ochrana, radiační a biologická ochrana, požární prevence a varování obyvatelstva.

- Školící středisko Tišnov.

Jde o zařízení Krajského ředitelství HZS Jihomoravského kraje. Výuka je zaměřena na protichemickou a protiradiační ochranu. Tyto kurzy doplňují odbornou způsobilost příslušníků HZS ČR.

4.9 Služební poměr a požadavky na budoucího člena HZS ČR

Základním předpokladem možnosti ucházet se o místo u HZS ČR je písemná žádost směřovaná personálnímu oddělení HZS kraje. Žadatel je následně zařazen do

seznamu uchazečů a v případě uvolnění pracovního místa vyzván k vykonání přijímacího řízení.

Do služebního poměru může být dle § 13 zákona o služebním poměru přijat občan České republiky, který je starší 18ti let, je bezúhonný, způsobilý k právním úkonům. Dále musí splňovat podmínky pro stanovené místo a to zejména vzdělání, být fyzicky a zdravotně způsobilý k výkonu služby, být oprávněný seznamovat se s utajovanými informacemi dle zvláštního právního předpisu, nesmí být členem politické strany ani hnutí, nesmí vykonávat živnostenskou nebo jinou výdělečnou činnost. a není členem řídicích nebo kontrolních orgánů právnických osob, které vykonávají podnikatelskou činnost.

Během přijímacího řízení je uchazeč dále podroben vyšetření osobnostní způsobilosti na psychologickém pracovišti HZS, zdravotní způsobilosti v zařízení závodní preventivní péče a prověrce tělesné zdatnosti, která se skládá ze dvou testů silových a jednoho vytrvalostního testu.

V případě výjezdových hasičů ale nehovoříme o práci jako takové, spíše o poslání. Na práci výjezdového hasiče se každý nehodí a tak psychologická laboratoř podrobí jednotlivé uchazeče vyšetření, které má tři části. Výkonnostní, osobnostní a vlastní rozhovor s psychologem. Výkonnostní část psychologického vyšetření je prováděna pomocí PC, kdy jsou v rychlém sledu kladeny otázky a uchazeč označuje správné odpovědi. V podstatě jde o odhalení způsobu reakce na jednotlivé podněty, na způsob rozhodování, samostatnost a pohotovost v řešení úkolů. Toto vyšetření může potom v průběhu pracovního poměru vyžadovat i nadřízený, který má podezření na nezpůsobilost hasiče vykonávat řádně svou funkci. Vzhledem k tomu, že se při zásahu dostávají hasiči do různých rizikových a stresových situací, musí být motivace k výkonu tohoto povolání a zejména odolnost psychické zátěže na vysoké úrovni. Práce pod tlakem a psychickou zátěží přinutila nejednoho hasiče k vyhledání odborné pomoci.

Též fyzická kondice příslušníka HZS je velmi důležitá a hasiči jejímu zdokonalování věnují čas i na směně. K dispozici mají tělocvičnu a místnost s posilovacími stroji, na většině požárních stanic je i venkovní hřiště. V případě HZS LK mají hasiči k dispozici tělocvičnu s posilovací místností, venkovní hřiště a lezeckou stěnu. Fyzická kondice hasiče je kontrolována v pravidelných intervalech fyzickými prověrkami. První část obsahuje kliky nebo shyby, druhá sedy-lehy nebo přednožování

a poslední běh na 2 km nebo plavání v délce 200 m na čas. Za každou splněnou disciplínu jsou přiděleny body. Každý musí splnit předepsaný počet bodů dle svého věku a požadované fyzické kondice. Ta je u výjezdových hasičů samozřejmě požadována na vyšší úrovni než u hasičů pracujících pouze na denní směně v kanceláři.

Neméně důležitá je lékařská prohlídka. Tu vstupní absolvuje uchazeč zpravidla u policejního lékaře. Pokud je uznán schopným následuje vyšetření zraku, odběry krve, moči, EKG, EEG a další. Každý hasič je povinen se každoročně zúčastnit lékařské prohlídky, která je již v menším rozsahu než ta vstupní. V případě, že je hasič v dlouhodobé pracovní neschopnosti, je policejním lékařem provedena mimořádná prohlídka a posouzena schopnost výkonu hasičské profese. Též při rozvázání pracovního poměru provádí výstupní prohlídku policejní lékař.

Každý uchazeč o přijetí musí dále během přijímacího řízení předložit doklady o vykonané maturitní zkoušce, která je minimem pro splnění předepsaného vzdělání příslušníka HZS. Dle stupně vzdělání je hasič zařazen do tarifní třídy, která je pro jednotlivou funkci v rámci HZS ČR předepsaná.

Služební poměr vzniká rozhodnutím služebního funkcionáře, který má personální pravomoc k přijetí uchazeče do služebního poměru. S nově přijatým příslušníkem je uzavřen služební pracovní poměr na dobu určitou v trvání tří let. Pokud do uplynutí této lhůty úspěšně vykoná služební zkoušku a dle závěru služebního hodnocení dosahuje alespoň dobrých výsledků ve výkonu služby, je s ním uzavřen po třech letech služební poměr na dobu neurčitou.

Dle výše uvedených skutečností je patrné, že problematika související s výkonem práce hasiče není nijak jednoduchá a jejich práce je zpravidla velmi náročná. Ať již po stránce fyzické, tak i z hlediska psychické zátěže. Soustavná fyzická příprava a vzdělávání je zejména pro výjezdové hasiče nutností. Díky rozvoji nových technologií dostávají hasiči nejen nové možnosti k účinnému zásahu, ale na druhou stranu se dostávají i do nových situací, kdy je jejich zásah potřebný. Příprava hasičů se tedy nemůže omezit pouze na hašení požárů, ale musí být zaměřena i do oblastí zdravotnictví, zejména na poskytování první pomoci. Další důležitou oblastí je psychologie pro zvládání stresových situací, technologie a technická zařízení, chemie a celá řada dalších oborů.

PRAKTICKÁ ČÁST

5 METODOLOGIE VÝZKUMU VZDĚLÁVÁNÍ HASIČŮ

Předchozí kapitoly byly věnovány teoretickému vymezení vzdělávání zaměstnanců. Dále bylo zmíněno, že cílené soustavné vzdělávání pro příslušníky HZS ČR je základním předpokladem výkonu jejich činnosti. Systém odborností stanovuje základní personální požadavky a dále požadavky na odborné znalosti a dovednosti pro příslušníky, nutné pro řádný výkon služby a plnění úkolů stanovených zvláštními právními předpisy. Jde zejména o § 24 a § 72 zákona č. 133/1985 Sb., o požární ochraně, zákon č. 238/2000 Sb., o Hasičském záchranném sboru České republiky, zákon č. 239/2000 Sb., o integrovaném záchranném systému a zákon č. 240/2000 Sb., o krizovém řízení.

Každý občan, přijatý do služebního poměru k Hasičskému záchrannému sboru České republiky se musí povinně zúčastnit vzdělávacího kurzu „Vstupní příprava příslušníků HZS ČR“ a získat odbornou způsobilost s ohledem na pracovní zařazení absolvováním III. profilačního modulu. Služebním předpisem může být dále příslušníkovi uloženo absolvování doplňkového nebo specializačního kurzu dle katalogu, který vydává a aktualizuje MV GR HZS ČR.

Při změně služebního místa musí příslušník nejdéle do jednoho roku prokázat odbornou způsobilost stanovenou pro novou pozici. Bez splnění těchto způsobilostí nemůže být příslušník na toto místo ustanoven. Jde například o řidičské oprávnění pro řízení zásahových vozidel nebo obsluhu motorové pily a práce ve výšce.

Do vzdělávacích kurzů podává přihlášku za příslušníka personální oddělení, v případě prodloužení platnosti osvědčení a odborné způsobilosti po pěti letech musí být tato přihláška podána nejdéle 6 měsíců před skončením platnosti osvědčení.

Po úspěšném složení závěrečné zkoušky je platnost osvědčení prodloužena o dalších pět let. V případě, že je přihláška podána pozdě, či příslušník nesloží závěrečnou zkoušku musí absolvovat základní vzdělávací program pro získání odborné způsobilosti odpovídající zastávanému místu. Evidenci osvědčení o odborné způsobilosti a absolvovaných kurzech vede personální oddělení příslušného krajského ředitelství Hasičského záchranného sboru ČR.

5.1 Charakteristika HZS LK

Hasičský záchranný sbor Libereckého kraje (dále jen HZS LK) byl zřízen zákonem číslo 238/2000 Sb., o Hasičském záchranném sboru České republiky a o změně některých zákonů s účinností od 1.1.2001.

Je součástí Hasičského záchranného sboru ČR a jeho přímo nadřízeným orgánem je Ministerstvo vnitra ČR – Generální ředitelství HZS ČR. Sídlem HZS LK je Liberec a jeho jménem jedná krajský ředitel. Územní působnost při výkonu státní správy je vymezena územím kraje.

Vnitřní struktura HZS Libereckého kraje se člení na:

- krajské ředitelství HZS,
- územní odbory HZS,
- stanice HZS.

Organizační součástí krajského ředitelství HZS LK jsou krajské operační a informační středisko a vzdělávací, technická a účelová zařízení.

Krajské ředitelství se dále členění na:

- Úsek prevence a plánování.
- Úsek integrovaného záchranného systému a operačního řízení.
- Kancelář krajského ředitele.
- Úsek ekonomický.
- Pracoviště interního auditu a kontroly.

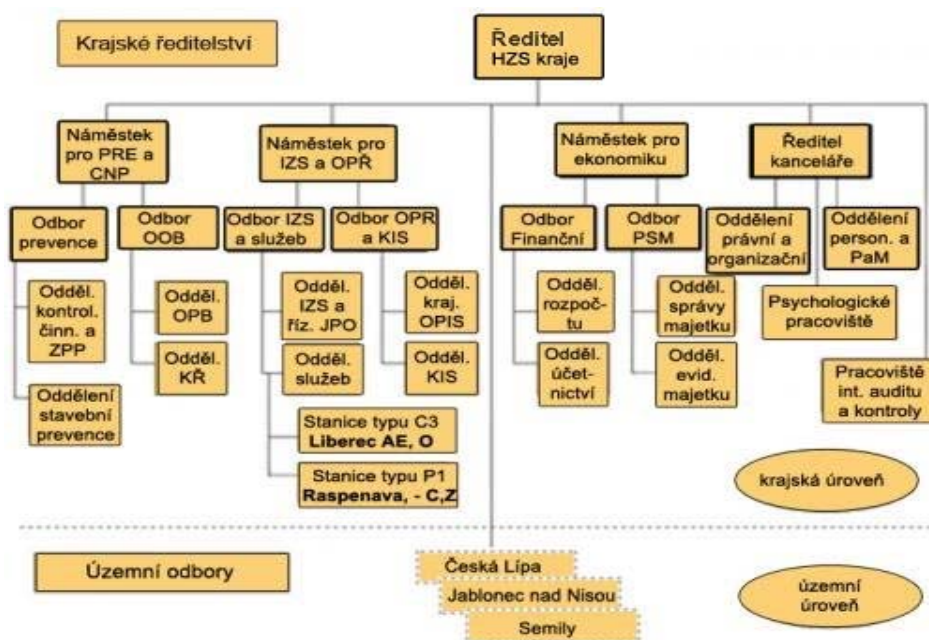
V čele jednotlivých úseků stojí náměstci ředitele a ředitelka kanceláře ředitele. Na internetových stránkách HZS LK lze zjistit personální obsazení jednotlivých funkcí a kontakty na vybrané pracovníky.

Pro zabezpečení bezprostřední ochrany obyvatelstva, výkonu státní správy, integrovaného záchranného systému a plnění stanovených úkolů na úseku krizového řízení jsou zřízeny územní odbory HZS LK Česká Lípa, Jablonec nad Nisou a Semily. Další součástí HZS LK jsou požární stanice: Liberec, Raspenava, Česká Lípa, Jablonné v Podještědí, Jablonec nad Nisou, PS Velké Hamry, Tanvald, Semily, Turnov a Jilemnice.

Potřeby jednotlivých územních odborů a požárních stanic jsou zajišťovány centrálně prostřednictvím krajského ředitelství.⁵²

K 1.1.2013 má HZS LK 20 občanských zaměstnanců a 370 příslušníků ve služebním poměru z toho 256 tvoří výjezdoví hasiči. V hasičské hantýrce jde o tzv. „mokré hasiče“. Skupina výjezdových hasičů byla cílovou skupinou pro vlastní výzkum v rámci diplomové práce.

Obrázek 4: Organizační členění krajského ředitelství HZS LK



Zdroj: HZS LK. *Organizační struktura*. [online]. [cit. 2012-11-20]. Dostupné z: <http://www.hzslk.cz/51-organizacni-struktura>

5.2 Cíl výzkumu

Vzdělávání pracovníků hraje významnou roli pro jejich uplatnění v organizaci i na trhu práce. Výhodou systematického vzdělávání je zejména zvýšení konkurenceschopnosti organizace i jejích pracovníků.

Základním cílem této práce je nalezení odpovědi na otázku: *Je současný systém vzdělávání příslušníků HZS Libereckého kraje dostačující z hlediska uplatnění v praxi?*

⁵² HZS LK. *Povinně zveřejňované informace*. [online]. [cit. 2012-11-1]. Dostupné z: <http://www.hzslk.cz/197-povinne-zverejnovane-inf>

V teoretické části práce byla provedena analýza systému vzdělávání a odborné přípravy příslušníků a občanských zaměstnanců Hasičského záchranného sboru. Na jejím základě bylo provedeno vlastní šetření o absolvovaném vzdělání a školení s možností uplatnění v praxi. Pozornost byla zaměřena na obsahovou náplň kurzů z hlediska jejich prospěšnosti v praxi, na četnost kurzů a školení, dále na rizikové faktory a psychickou zátěž v každodenní práci hasiče.

Cílem praktické části je:

- zjistit pomocí nestandardizovaného dotazníku názory a zkušenosti vybraných příslušníků Hasičského záchranného sboru Libereckého kraje na systém vzdělávání, od vstupního vzdělávání po další navazující vzdělávání a odbornou přípravu;
- zjistit názor na obsah samotné odborné přípravy a absolvované kurzy;
- zjistit osobní názor na potřebnost vzdělávání a účasti na vzdělávání;
- zjistit s jakým rizikem a nebezpečím se hasiči při výkonu svého povolání nejčastěji setkávají a zda jsou na tuto situaci dostatečně připraveni;
- zjistit, zda systém odborné přípravy, školení a kurzů je dostatečnou oporou při zásahu u zdravotně postižené osoby a zda jsou dostatečně připraveni na psychickou zátěž při zásahu.

V návaznosti na stanovené cíle byly stanoveny následující hypotézy, které se v dalším šetření pokusím potvrdit či vyvrátit:

H₁ Vstupní vzdělávání příslušníků je důležitou součástí vzdělávacího systému HZS ČR a nováčkům poskytuje základní seznámení s povoláním hasičů.

H₂ Současný systém vzdělávání příslušníků HZS ČR v zásadě odpovídá požadavkům kladeným na každodenní činnost příslušníků HZS, pozornost je ale nutné zaměřit na obsah, počet a délku jednotlivých kurzů.

H₃ Hasiči jsou připravováni na zásah v různých stresových a rizikových situacích, nicméně žádný výcvik nepřipraví na zásah při smrtelných nehodách nebo zásahu týkajícího se dětí a blízkých osob.

H₄ Pro hasiče je vzdělání a informovanost důležitá z hlediska praxe. Proto i přes náročnost povolání se značná část hasičů ve svém volnu dále vzdělává nebo o dalším vzdělávání uvažuje.

5.3 Cílová skupina, metoda výzkumu, výběrový vzorek a průběh průzkumu

Pro vlastní výzkum názorů příslušníků a občanských zaměstnanců na systém vzdělávání a vzdělávací kurzy jsem zvolila kvantitativní přístup a dotazníkovou metodu. Výhodou této metody spatřuji v tom, že jsem v poměrně krátkém časovém úseku mohla oslovit více respondentů. Vzhledem k tomu, že do působnosti Hasičského záchranného sboru Libereckého kraje patří i okresy Semily, Česká Lípa, Turnov, Jablonec, Raspenava a další, byla část dotazníků rozeslána e-maily.

Další výhodou bylo, že jsem díky předpřipraveným možnostem odpovědí příliš časově nezasahovala do denního režimu práce a odborné přípravy příslušníků HZS LK. Tento přístup ocenili zejména velitelé čet a velitelé stanic. Pro získání výstupních dat byly použity zejména uzavřené otázky, které usnadňují respondentům odpovědi. Pro část otázek byly zvoleny polootevřené otázky a to z důvodu nemožnosti obsáhnout výčet všech možností. Respondenti tak nebyli svázáni pouze danými možnostmi výběru.

Při sestavování otázek v dotazníku šlo zejména o zachování jejich věcnosti a pochopitelnosti. Všichni respondenti byli ujistěni, že výsledky dotazníku jsou anonymní a slouží pouze pro potřebu této práce. Vyhodnocení je provedeno dle odpovědí získaných od 186 respondentů. Při jejich výběru byl brán zřetel na to, aby vzorek respondentů pokryl co největší část HZS Libereckého kraje. Celkem bylo osloveno 210 respondentů a z uvedeného množství se vrátilo 192 dotazníků. Šest dotazníků bylo vyloučeno z výzkumu z důvodu nezodpovězení veškerých otázek. Nicméně 186 vyhodnocených dotazníků činí téměř 89 % návratnost z oslovených příslušníků.

Před zahájením vlastního dotazování byl proveden předvýzkum, kdy byla oslovena malá skupina z cílového vzorku účastníků. Cílem tohoto předvýzkumu bylo zjistit, zda jsou otázky srozumitelné a zda získané informace budou přínosné pro samotný výzkum. Byli osloveni příslušníci a občanští zaměstnanci obou pohlaví a různého hodnostního a pracovního zařazení.

Po předběžném vyhodnocení byl vyhotoven nový formulář zaměřený na výjezdové hasiče. Denní příslušníci, kteří nejsou účastníky výjezdů se během vstupní

přípravy příslušníků setkají s kurzy a školením ve všech oblastech, ale použití v praxi se omezí pouze na soukromé a volnočasové aktivity. Pro účely této diplomové práce byli tedy z výzkumu vyloučeni. Na úseku výjezdových hasičů neslouží žádná příslušnice HZS LK a to bylo důvodem pro jejich vyloučení z další fáze výzkumu. Dotazník byl distribuován pouze příslušníkům-mužům, kteří mají praktické zkušenosti ze zásahů. Právě jejich názor na systém vzdělávání a možnost každodenního praktického využití byl cílem výzkumu. Přípomínky a návrhy budou využity při plánování dalšího vzdělávání a obsahu kurzů v rámci celoživotního vzdělávání příslušníků HZS LK.

Klíčem pro vyhodnocení dotazníků pak byla otázka položená v úvodu, která se týkala délky zaměstnání u HZS ČR bez omezení na HZS LK. Domnívám se totiž, že délka praxe je při vyhodnocení položených otázek nejlépe vypovídajícím faktorem. Praxe a každodenní získané zkušenosti dělají z příslušníka HZS řádného představitele hasičského řemesla – **pana hasiče**. Teprve praxí zocelený hasič, dovede odvádět ten nejlepší výkon profese, pro kterou se rozhodl a která se stala jeho posláním. Je to jeho rozhodnutí, které ho denně posílá do boje s ohněm, do boje o záchranu lidských životů a záchranu majetku.

Dotazníkového šetření se zúčastnilo 192 příslušníků. K vyhodnocení bylo použito 186 dotazníků, kde byly vyplněny odpovědi na všechny položené otázky. Zbývajících 6 dotazníků bylo z výzkumu vyloučeno pro jejich neúplnost.

Tabulka 1: Základní parametry získaného vzorku

	Kategorie	počet	podíl
Věk	18 - 25 let	13	7%
	26 - 35 let	61	33%
	36 - 45 let	89	48%
	46 -55 let	21	11%
	56 a více let	2	1%
Vzdělání	základní	0	0%
	SŠ	5	3%
	SŠ s maturitou	156	84%
	VOŠ	6	3%
	VŠ	19	10%
Délka praxe	do 5 let	26	14%
	6 -10 let	40	22%
	11 - 20 let	94	50%
	21 - 30 let	24	13%
	31 a více let	2	1%

Zdroj: vlastní zpracování

5.4 Analýza výsledků dotazníkového šetření

V této kapitole jsou tabulkově zpracovány veškeré výsledky dotazníkového šetření respondentů. Údaje v jednotlivých tabulkách jsou uspořádány podle délky praxe u HZS ČR. Obsahují absolutní hodnoty a procentuální zastoupení jednotlivých odpovědí. Výsledky jednotlivých otázek jsou dále slovně komentovány a vyhodnoceny

Otázka č. 1: Kde jste absolvoval vstupní kurz?

Tabulka 2: Školící zařízení pro vstupní kurz

Praxe v letech	do 5 let		6 - 10		11 -20		21 -30		31 a více		celkem	
	počet	%	počet	%	počet	%	počet	%	počet	%	počet	%
<i>OU Brno</i>	10	38	18	45	34	36	6	25	0	0	68	37
<i>OU Chomutov</i>	3	12	3	8	35	37	2	8	0	0	43	23
<i>OU Frýdek Místek</i>	5	19	16	40	9	10	9	38	1	50	40	22
<i>OU Borovany</i>	7	27	2	5	15	16	6	25	0	0	30	16
<i>Jiné</i>	1	4	1	3	1	1	1	4	1	50	5	3
Celkem	26	100	40	100	94	100	24	100	2	100	186	100

Zdroj: vlastní zpracování

Z vyhodnocených odpovědí je zřejmé, že většina příslušníků HZS LK absolvovala vstupní kurz ve vzdělávacím zařízení Odborného učiliště Brno, a to celých 37 % příslušníků (68 respondentů).

Za povšimnutí stojí srovnání délky sloužících příslušníků, kteří převážnou měrou absolvovali vstupní kurz ve Frýdku Místku, zatímco skupina s praxí do 20 let již v Brně. Jedním z důvodů tohoto trendu je dle vyjádření personalistů i lepší dopravní dostupnost tohoto vzdělávacího zařízení.

Otázka č. 2: Jak hodnotíte své odborné znalosti před absolvováním vstupního kurzu?

Tabulka 3: Ohodnocení vstupních znalostí

Praxe v letech	do 5 let		6 - 10		11 -20		21 -30		31 a více		celkem	
	počet	%	počet	%	počet	%	počet	%	počet	%	počet	%
<i>Výborné</i>	2	8	0	0	10	11	1	4	1	50	14	8
<i>Velmi dobré</i>	2	8	8	20	14	15	3	13	0	0	27	14
<i>Dobré</i>	8	31	15	38	34	36	10	42	1	50	68	37
<i>Dostačující</i>	11	42	11	28	20	21	6	25	0	0	48	25
<i>Nedostačující</i>	3	12	6	15	15	16	3	13	0	0	27	15
<i>Nevím, neumím posoudit</i>	0	0	0	0	1	1	1	4	0	0	2	1
Celkem	26	100	40	100	94	100	24	100	2	100	186	100

Zdroj: vlastní zpracování

Celkové výsledky odpovědí na tuto otázku prokázaly, že 59 % respondentů považuje své znalosti před nástupem do kurzu za dobré, velmi dobré či výborné. To odpovídá i tomu, že k HZS ČR se hlásí převážně ti, kteří o tento obor mají zájem a ve velké míře již působí v dobrovolných hasičských sborech ve svých městech a obcích.

Oproti tomu pouze 15% respondentů si myslí, že jejich znalosti jsou zcela nedostačující a absolvování vstupního kurzu považují za nutné. 25% respondentů považuje své znalosti za dostačující k základní orientaci v hasičské profesi.

Otázka č. 3: Jednotlivé zkoušky a vlastní průběh vstupního kurzu hodnotím jako:

Tabulka 4: Hodnocení vstupního kurzu

Praxe v letech	do 5 let		6 - 10		11 -20		21 -30		31 a více		celkem	
odpověď	počet	%	počet	%	počet	%	počet	%	počet	%	počet	%
<i>snadný</i>	0	0	1	3	7	7	1	4	0	0	9	5
<i>nezdál se těžký</i>	12	46	13	33	36	38	8	33	1	50	70	37
<i>ani snadný, ani těžký</i>	13	50	25	63	46	49	13	54	1	50	98	53
<i>obtížný</i>	1	4	1	3	3	3	2	8	0	0	7	4
<i>velmi obtížný</i>	0	0	0	0	2	2	0	0	0	0	2	1
Celkem	26	100	40	100	94	100	24	100	2	100	186	100

Zdroj: vlastní zpracování

Vyhodnocením této otázky bylo zjištěno, že většina příslušníků považuje zkoušky a průběh vstupního kurzu za zvládnutelný a přijatelný (95%). Více jak polovina z nich nehodnotí kurz ani jako snadný, ani jako těžký, což plyne z vlastní povahy kurzu. Příslušníci se zde při nácviku dostávají do situací, které v praxi ještě nezažili. Mají možnost vyzkoušet si svoji reakci a poučit se z vlastních chyb i z chyb ostatních účastníků kurzu.

Pouze 5% příslušníků považuje vstupní kurz za obtížný. Část účastníků kurzů se dostává na hranici svých možností. Někteří po fyzické stránce, jiní po psychické. Další skupinou jsou lidé, kteří jsou manuálně zruční, ale teoretické poznatky a znalost vyhlášek a norem jim nic neříká. Pro ně může být kurz možností k překonání sebe sama, nebo vést k rozhodnutí opustit řady příslušníků HZS ČR.

Otázka č. 4: Myslíte si, že absolvováním vstupního kurzu jste byl dostatečně připraven na práci hasiče?

Tabulka 5: Hodnocení připravenosti na výkon povolání

Praxe v letech	do 5 let		6 - 10		11 -20		21 -30		31 a více		celkem	
odpověď	počet	%	počet	%	počet	%	počet	%	počet	%	počet	%
<i>Ano</i>	6	23	8	20	24	26	2	8	2	100	42	23
<i>Ne</i>	5	19	6	15	21	22	5	21	0	0	37	20
<i>Spíše ano</i>	8	31	15	38	16	17	10	42	0	0	49	26
<i>Spíše ne</i>	6	23	9	23	28	30	7	29	0	0	50	27
<i>Neumím posoudit</i>	1	4	2	5	5	5	0	0	0	0	8	4
Celkem	26	100	40	100	94	100	24	100	2	100	186	100

Zdroj: vlastní zpracování

Celkové odpovědi na tuto otázku prokázaly, že 49% příslušníků hodnotí absolvování vstupního kurzu jako dostatečnou přípravu na vlastní výkon povolání.

Dalších 47% příslušníků tento názor nesdílí a 4% to neumí posoudit. Příslušníci si uvědomují, že praxe přináší i jiné situace, na které se nelze ve výcvikovém středisku připravit. Ve skupině s praxí 11 až 20 let to je více než 50%, oproti tomu starší hasiči s praxí nad 31 let mají opačný názor a kurz považují za dostatečnou přípravu k výkonu povolání.

Otázka č. 5: Absolvoval jste v rámci praxe u HZS ČR nějaký další specializační kurz?

Tabulka 6: Účast na dalších specializačních kurzech

Praxe v letech	do 5 let		6 - 10		11 -20		21 -30		31 a více		celkem	
odpověď	počet	%	počet	%	počet	%	počet	%	počet	%	počet	%
<i>Ano</i>	24	92	40	100	94	100	24	100	2	100	184	99
<i>Ne</i>	2	8	0	0	0	0	0	0	0	0	2	1
Celkem	26	100	40	100	94	100	24	100	2	100	186	100

Zdroj: vlastní zpracování

Tato otázka byla položena jako doplňující, sloužila jako přechodový můstek k následující otázce na druhy absolvovaných specializačních kurzů. Z celkového počtu respondentů odpovědělo 99% kladně a pouhé 1% záporně. Jednalo se o dva příslušníky z první skupiny respondentů a praxí do 5 let, kteří v době průzkumu nebyli dlouholetými zaměstnanci HZS LK.

Otázka č. 6: Pokud ano, upřesněte jaký?

Tabulka 7: Druhy absolvovaných kurzů

Praxe v letech	do 5 let		6 - 10		11 -20		21 -30		31 a více		celkem	
	počet	%	počet	%	počet	%	počet	%	počet	%	počet	%
Obsluha motorových pil	22	85	35	88	89	95	24	100	2	100	172	92
Nebezpečné látky	1	4	3	8	27	29	5	21	1	50	37	20
Radiační ochrana	1	4	5	13	25	27	3	13	0	0	34	18
Vůdce malých plavidel	12	46	31	78	68	72	15	63	0	0	126	68
RZA	1	4	9	23	42	45	7	29	0	0	59	32
Vyprošťování	2	8	5	13	22	23	6	25	0	0	35	19
Kurz potápěčů	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Kurz jeřábníků a vazačů	13	50	26	65	65	69	12	50	1	50	117	63
Práce ve výšce	4	15	10	25	20	21	6	25	1	50	41	22
Jiný kurz	5	19	29	73	70	74	15	63	0	0	119	64

Zdroj: vlastní zpracování

Z celkových odpovědí na tuto otázku je patrné, že příslušníci HZS LK absolvují množství různých kurzů potřebných pro zastávanou profesi. Více jak 90 % z nich absolvovalo kurz obsluha motorových pil, 68% kurz vůdce malých plavidel a 63% kurz jeřábníků. Další absolvované kurzy schované v tabulce pod „jiný kurz“ se týkaly například posttraumatické péče, přepravy zraněných, obsluhy motorových vozíků, obsluhy požárních čerpadel, bezpečné jízdy a v neposlední řadě kurzy přezkoušení řidičů zásahové techniky. Příslušníci s vynikajícími výsledky se dále vzdělávají jako instruktoři, např. pro práci ve výškách, nebo jako velitelé čet.

Otázka č. 7: Považujete absolvované kurzy a školení za přínosné pro výkon Vašeho povolání?

Tabulka 8: Přínos absolvovaných kurzů a školení pro výkon povolání

Praxe v letech	do 5 let		6 - 10		11 -20		21 -30		31 a více		celkem	
	počet	%	počet	%	počet	%	počet	%	počet	%	počet	%
Ano	23	88	38	95	91	97	22	92	2	100	176	95
Ne	1	4	0	0	1	1	0	0	0	0	2	1
Neumím posoudit	2	8	2	5	2	2	2	8	0	0	8	4
Celkem	26		40		94		24		2		186	

Zdroj: vlastní zpracování

Po vyhodnocení této otázky bylo prokázáno, že 95% příslušníků považuje absolvování kurzů za přínosné. Kurzy jsou nedílnou součástí odborné přípravy příslušníků a to zejména z důvodu zapojení nových poznatků a nových technologií. Tato skutečnost je patrná i z výsledků odpovědí na následující otázku.

Pouhé jedno procento, tedy 2 příslušníci se domnívají, že žádné kurzy nejsou pro jejich práci přínosem.

Otázka č. 8: Získané informace byly pro Vás?

Tabulka 9: Hodnocení získaných informací

Praxe v letech	do 5 let		6 - 10		11 -20		21 -30		31 a více		celkem	
odpověď	počet	%	počet	%	počet	%	počet	%	počet	%	počet	%
<i>Nové</i>	2	8	7	18	8	9	3	13	0	0	20	11
<i>Již známé</i>	2	8	8	20	10	11	1	4	0	0	21	11
<i>Upřesňující a obohacující</i>	16	62	25	63	69	73	19	79	2	100	131	70
<i>Podstatné</i>	6	23	0	0	6	6	1	4	0	0	13	7
<i>Nepodstatné</i>	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<i>Zcela zbytečné</i>	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	1	1
Celkem	26	100	40	100	94	100	24	100	2	100	186	100

Zdroj: vlastní zpracování

Výsledky odpovědí na tuto otázku jsou u všech skupin poměrně vyrovnané. Příslušníci všech skupin považují informace získané z jednotlivých kurzů a školení zejména za upřesňující a obohacující. Pouze jeden příslušník vyhodnotil informace z kurzů a školení za zcela zbytečné.

Otázka č. 9: Považujete délku kurzů a školení za odpovídající jejich obsahu?

Tabulka 10: Hodnocení délky kurzů a školení vzhledem k jejich obsahu

Praxe v letech	do 5 let		6 - 10		11 -20		21 -30		31 a více		celkem	
odpověď	počet	%	počet	%	počet	%	počet	%	počet	%	počet	%
<i>Ano</i>	6	23	5	13	17	18	6	25	2	100	36	19
<i>Ano, ale mohl by být i kratší</i>	7	27	13	33	43	46	11	46	0	0	74	40
<i>Ne, je dlouhý</i>	13	50	22	55	32	34	7	29	0	0	74	40
<i>Ne, je krátký</i>	0	0	0	0	2	2	0	0	0	0	2	1
Celkem	26	100	40	100	94	100	24	100	2	100	186	100

Zdroj: vlastní zpracování

Z celkového počtu odpovědí na tuto otázku je patrné, že 80% příslušníků uvítá zkrácení délky jednotlivých kurzů. Pouze 19% příslušníků se domnívá, že délka jednotlivých kurzů odpovídá jejich náplni a dva příslušníci by dokonce kurzy prodloužili.

Otázka č. 10: Kurzy jsou zpravidla absolvovány ve výukových střediscích, které jsou vzdálené od Vašeho bydliště? Je to pro Vás problém?

Tabulka 11: Hodnocení vzdálenosti školících středisek a odloučení od rodiny

Praxe v letech	do 5 let		6 - 10		11 -20		21 -30		31 a více		celkem	
odpověď	počet	%	počet	%	počet	%	počet	%	počet	%	počet	%
<i>Ano, chybí mi rodina</i>	1	4	3	8	11	12	0	0	0	0	15	8
<i>Ano, ale dá se to přežít</i>	16	62	26	65	57	61	15	63	2	100	116	62
<i>Ne, nečiní mi problém</i>	6	23	11	28	21	22	6	25	0	0	44	24
<i>Ne, jsem rád</i>	3	12	0	0	5	5	3	13	0	0	11	6
Celkem	26	100	40	100	94	100	24	100	2	100	186	100

Zdroj: vlastní zpracování

Všechny skupiny respondentů se shodly na tom, že vidí problém ve vzdálenosti výukových středisek od bydliště. Nicméně 62% respondentů to chápe jako nutné zlo, které se dá překonat, 24% respondentů nemá se vzdáleností a odloučením problém a 6% respondentů vyhodnocuje odloučení od rodiny při absolvování kurzu jako pozitivní.

Za povšimnutí stojí vyjádření kladných odpovědí u prvních tří skupin respondentů s délkou služebního poměru do 20 let. Tyto odpovědi mohou být ovlivněny zejména věkem příslušníka, ale též souviset se založením rodiny a příchodem dětí.

Otázka č. 11: Myslíte si, že je potřeba změnit počet kurzů nebo jejich zaměření?

Tabulka 12: Potřeba změny v počtu a zaměření kurzů

Praxe v letech	do 5 let		6 - 10		11 -20		21 -30		31 a více		celkem	
odpověď	počet	%	počet	%	počet	%	počet	%	počet	%	počet	%
<i>Ano</i>	18	69	22	55	60	64	12	50	0	0	112	61
<i>Ne</i>	7	27	11	28	30	32	12	50	2	100	62	33
<i>Jiný názor</i>	1	4	7	18	4	4	0	0	0	0	12	6
Celkem	26	100	40	100	94	100	24	100	2	100	186	100

Zdroj: vlastní zpracování

První tři skupiny respondentů se domnívají, že je potřeba změnit počet a zaměření kurzů. U skupiny s praxí 21 až 30 let je to 50 na 50 a nejstarší příslušníci jsou proti změnám. 6% respondentů se domnívá, že je potřeba řešit délku kurzů a jejich zaměření z hlediska potřebnosti a aktuálnosti. Požadují zapojení více praxe na úkor teoretického vzdělávání, navrhují sloučení některých kurzů. Některé kurzy je potřebné dle jejich názoru naopak více rozvést, jít více do hloubky. V případě opakovacích kurzů navrhují zapojení samostudia a prodloužení délky pro přezkoušení.

Otázka č. 12: Z jaké oblasti by mělo být dle Vašeho názoru doplněno vzdělávání u HZS ČR?

Tabulka 13: Oblasti pro doplnění vzdělávání

Praxe v letech	do 5 let		6 - 10		11 -20		21 -30		31 a více		celkem	
odpověď	počet	%	počet	%	počet	%	počet	%	počet	%	počet	%
<i>Psychologie</i>	12	46	12	30	27	29	6	25	1	50	58	31
<i>Zdravotnictví</i>	20	77	26	65	51	54	13	54	2	100	112	60
<i>Jazykové znalosti</i>	4	15	9	23	24	26	9	38	0	0	46	25
<i>Jiné</i>	2	8	3	8	2	2	1	4	0	0	8	4

Zdroj: vlastní zpracování

Všechny skupiny respondentů se shodly na tom, že nejvíce preferují oblast zdravotnictví a to 60% příslušníků. Další významnou oblastí, ve které postrádají informace je psychologie, kterou uvedlo 31% příslušníků a jazykové znalosti 25%. Oblast jazykového vzdělávání z pohledu HZS pro zasahující hasiče je opomíjena. Jedinou jazykovou přípravou prochází vyšší management na úrovni ředitelů a náměstků a dále operátoři na lince 112.

4% respondentů jako oblast, která by měla doplnit vzdělávání u příslušníků HZS LK uvedli obsluhu PC a práci s programy, obsluhu a manipulaci s technickými prostředky a zejména více praktických postupů a nácviků. Tuto skutečnost již uváděli u předchozí otázky.

Otázka č. 13: Který z nabízených nebo absolvovaných kurzů a školení považujete za zbytečný?

Tabulka 14: Hodnocení zbytečnosti nabízených kurzů

Praxe v letech	do 5 let		6 - 10		11 -20		21 -30		31 a více		celkem	
odpověď	počet	%	počet	%	počet	%	počet	%	počet	%	počet	%
<i>Žádný</i>	19	73	32	80	82	87	21	87	2	100	156	84
<i>Zbytečný je</i>	7	27	8	20	12	13	3	13	0	0	30	16
Celkem	26	100	40	100	94	100	24	100	2	100	186	100

Zdroj: vlastní zpracování

Výsledné odpovědi prokázaly, že 84% příslušníků všech skupin respondentů si uvědomuje důležitost dalšího vzdělávání formou školení a kurzů. Pouze 16% uvedlo kurzy, které považuje za zbytečné. Byly to zejména kurzy v rámci vstupní přípravy příslušníků jako jsou znalosti o EU, administrativa, pořadová cvičení a nácvik pochodu. Jeden respondent označil za zbytečné téměř všechny kurzy a školení.

Otázka č. 14: Jaký další způsob získání nových poznatků je u vás využíván?

Tabulka 15: Způsob získání nových poznatků

Praxe v letech	do 5 let		6 - 10		11 -20		21 -30		31 a více		celkem	
odpověď	počet	%	počet	%	počet	%	počet	%	počet	%	počet	%
<i>Pravidelná odborná příprava</i>	24	92	39	98	86	91	23	96	2	100	174	94
<i>Porady a diskuse</i>	12	46	16	40	45	48	11	46	0	0	84	45
<i>Rozšiřující kurzy</i>	6	23	21	53	34	36	9	38	0	0	70	38
<i>Praxe v letech</i>	23	88	40	100	85	90	23	96	2	100	173	93
<i>Internet</i>	17	65	29	73	79	84	14	58	0	0	139	75
<i>Různé návody</i>	6	23	19	48	49	52	7	29	0	0	81	44

Zdroj: vlastní zpracování

Všechny skupiny respondentů preferovaly dvě odpovědi. Jako nejčastěji využívaný způsob získávání nových informací uvedly v 94% pravidelnou odbornou přípravu a dále v 93% praxi. Různá krátkodobá školení a cvičení probíhají v rámci pravidelné odborné přípravy denně na směně.

75% respondentů uvedlo, že informace hledá na internetu a 44% respondentů získává informace z různých návodů na obsluhu zařízení. Další možností získání nových a rozšiřujících informací jsou porady a diskuse, které označilo 45% respondentů a rozšiřující kurzy 38%.

Otázka č. 15: Jaký způsob získání nových poznatků by byl dle Vašeho názoru větším přínosem?

Tabulka 16: Doporučený způsob získání nových poznatků

Praxe v letech	do 5 let		6 - 10		11 -20		21 -30		31 a více		celkem	
odpověď	počet	%	počet	%	počet	%	počet	%	počet	%	počet	%
<i>Tento systém je vyhovující</i>	6	23	3	8	18	19	9	38	2	100	38	20
<i>Informace a rozbor bezprostředně po zásahu</i>	12	46	24	60	48	51	12	50	0	0	96	52
<i>Doplnit školení o nové poznatky a informace</i>	2	8	17	43	41	44	4	17	0	0	64	34
<i>Zapojení nových poznatků do praktického cvičení</i>	12	46	22	55	38	40	7	29	0	0	79	42
<i>Jiná forma</i>	0	0	2	5	2	2	0	0	0	0	4	2

Zdroj: vlastní zpracování

Z celkového počtu odpovědí na tuto otázku je patrné, že 52% příslušníků by uvítalo rozbor situace bezprostředně po zásahu včetně výměny informací a poznatků. 42% příslušníků uvedlo, že je potřeba zapojit nové poznatky do praktických cvičení a 34% respondentů je pro doplnění nových poznatků a informací do školení. Současný

system jako vyhovující označilo 20% respondentů včetně dvou příslušníků s praxí nad 31 let. Volba jejich odpovědi patrně plyne z jejich dlouholeté praxe.

Jako jinou přínosnou formu získání nových informací příslušníci uvedli nutnost školení odborníky zejména v souvislosti s obsluhou výjezdové techniky. Dále by uvítali rozbor příkladů zásahu - kde se zásah konal, kdy, co se řešilo, jak se postupovalo, jak se postup osvědčil či neosvědčil a jak se mělo správně postupovat. Opět byla zmíněna nutnost zapojení více praxe a praktických nácviků na úkor teorie.

Otázka č. 16: Jakou známkou by jste ohodnotil systém školení a vzdělávání?

Tabulka 17: Ohodnocení systému školení a vzdělávání

Praxe v letech	do 5 let		6 - 10		11 -20		21 -30		31 a více		celkem	
odpověď	počet	%	počet	%	počet	%	počet	%	počet	%	počet	%
<i>výborně</i>	1	4	1	3	3	3	3	13	0	0	8	4
<i>velmi dobře</i>	9	35	15	38	30	32	10	42	2	100	66	35
<i>dobře</i>	16	62	21	53	53	56	11	46	0	0	101	54
<i>dostatečně</i>	0	0	3	8	7	7	0	0	0	0	10	5
<i>nedostatečně</i>	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	1	1
Celkem	26	100	40	100	94	100	24	100	2	100	186	100

Zdroj: vlastní zpracování

Současný systém školení a vzdělávání ohodnotili respondenti v 54 % známkou 3, dobře. Další velká skupina ohodnotila systém v 35% známkou 2, tedy velmi dobře.

Za povšimnutí stojí vyjádření jednoho respondenta, který současný systém vzdělávání ohodnotil jako nedostatečný a deset respondentů (5%) jako dostatečný. Vzhledem k tomu, že dotazování probíhalo anonymně, nemohu říci, co je příčinou takového ohodnocení.

Otázka č. 17: Je pro Vás osobně další vzdělávání důležité?

Tabulka 18: Důležitost dalšího vzdělávání

Praxe v letech	do 5 let		6 - 10		11 -20		21 -30		31 a více		celkem	
odpověď	počet	%	počet	%	počet	%	počet	%	počet	%	počet	%
<i>Velmi důležité</i>	11	42	11	28	26	28	1	4	1	50	50	27
<i>Spíše důležité</i>	14	54	25	63	50	53	14	58	0	0	103	55
<i>Spíše nedůležité</i>	1	4	4	10	12	13	2	8	1	50	20	11
<i>Ne, není důležité</i>	0	0	0	0	2	2	3	13	0	0	5	3
<i>Neumím posoudit</i>	0	0	0	0	4	4	4	17	0	0	8	4
Celkem	26	100	40	100	94	100	24	100	2	100	186	100

Zdroj: vlastní zpracování

Z celkového počtu odpovědí na tuto otázku je patrné, že vzdělávání je důležité pro 82% respondentů z toho pro 27% je vzdělávání velmi důležité. Příslušníci si důležitost vzdělávání ověřují denně v praxi, kdy přicházejí do styku s novými technologiemi, látkami a postupy. Jejich znalosti zasahují do různých oblastí vědy a techniky. Od způsobu hašení požáru, druhy hasiv a chemických reakcí, přes vyproštění z havarovaných vozidel až po poskytnutí první pomoci a psychologické pomoci.

Pro 14% respondentů není vzdělávání důležité a 4% neuměla důležitost vzdělávání pro svůj rozvoj posoudit. Tuto skutečnost příkládám momentálnímu rozpoložení při vyplňování dotazníku.

Otázka č. 18: Vzděláváte se v současné době?

Tabulka 19: Účast na dalším vzdělávání

Praxe v letech	do 5 let		6 - 10		11 -20		21 -30		31 a více		celkem	
odpověď	počet	%	počet	%	počet	%	počet	%	počet	%	počet	%
<i>Ano</i>	10	38	12	30	20	21	0	0	2	100	44	24
<i>Ne</i>	8	31	16	40	47	50	16	67	0	0	87	47
<i>Ne, ale uvažuji o tom</i>	8	31	12	30	27	29	8	33	0	0	55	29
Celkem	26	100	40	100	94	100	24	100	2	100	186	100

Zdroj: vlastní zpracování

Výsledky odpovědi v dotazníku prokázaly, že 53% všech skupin respondentů si je vědomo důležitosti vzdělávání pro další osobní rozvoj a dále se vzdělává, nebo o této možnosti uvažuje. Ve skupině příslušníků s délkou praxe 31 a více let to je dokonce 100% a u příslušníků s praxí do 5ti let je to celých 69% respondentů.

47% respondentů se v současné době nevzdělává ani o této možnosti neuvažuje. Nejpočetnější skupina respondentů je s délkou praxe 21 až 30 let. 67% respondentů spadajících do této skupiny označilo, že se nevzdělává ani o tom neuvažuje.

Výsledky ukazují, že další vzdělávání upřednostňují zejména mladí lidé po ukončení středoškolského vzdělání a dále starší lidé nad padesát let. V souvislosti s dnešním trendem mladých personalistů je celoživotní vzdělávání velmi důležité. Přesto se lidé nad padesát let na trhu práce hůře uplatňují. Příslušníci, kteří nesplní zdravotní a fyzické normy odcházejí a jejich uplatnění na trhu práce je značně problematické.

Otázka č. 19: Pokud se v současné době vzděláváte, o jaké vzdělávání jde?

Tabulka 20: Druh současného vzdělávání

Praxe v letech	do 5 let		6 - 10		11 -20		21 -30		31 a více		celkem	
	počet	%	počet	%	počet	%	počet	%	počet	%	počet	%
VŠ	5	19	2	5	4	4	0	0	0	0	11	6
VOŠ	2	8	1	3	0	0	0	0	0	0	3	2
SŠ	0	0	0	0	2	2	0	0	0	0	2	1
Univerzita 3 věku	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Vzdělávací kurz	1	4	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1
Jazykový kurz	2	8	7	18	14	15	0	0	2	100	25	13
Jiné vzdělávání	0	0	2	5	0	0	0	0	0	0	2	1

Zdroj: vlastní zpracování

Z celkového počtu odpovědí na předchozí otázku označilo 24% respondentů, že se v současné době vzdělává. Ve výše uvedené tabulce je patrné, že 13% příslušníků navštěvuje v současné době jazykový kurz. Je to 57% všech respondentů, kteří v předchozí otázce uvedli, že se dále vzdělávají.

6% příslušníků studuje v současné době vysokou školu a z celkového počtu studujících je to 25% respondentů. Další příslušníci studují vyšší odborné školy, střední školy nebo se vzdělávají v technicky zaměřených kurzech.

Otázka č. 20: Setkal jste se ve své praxi s rizikem?

Tabulka 21: Setkání s rizikem v rámci praxe

Praxe v letech	do 5 let		6 - 10		11 -20		21 -30		31 a více		celkem	
	počet	%	počet	%	počet	%	počet	%	počet	%	počet	%
Ano	26	100	40	100	93	99	24	100	2	100	185	99
Ne	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	1	1
Celkem	26	100	40	100	94	100	24	100	2	100	186	100

Zdroj: vlastní zpracování

Tato otázka je opět otázkou překlenovací, neboť vlastní práce příslušníka HZS ČR předpokládá jistý druh rizika na které se musí v rámci odborné přípravy připravit.

99% respondentů uvedlo, že se při své praxi s rizikem setkalo, pouze jeden respondent označil možnost Ne. Tuto skutečnost přikládám k nepozornosti respondenta při vyplňování dotazníku.

Otázka č. 21: Pokud ano, uveďte prosím s jakým?

Tabulka 22: Druhy rizik u zásahu

Praxe v letech	do 5 let		6 - 10		11 -20		21 -30		31 a více		celkem	
	počet	%	počet	%	počet	%	počet	%	počet	%	počet	%
<i>Fyzické vyčerpání</i>	24	92	39	98	80	85	20	83	2	100	165	89
<i>Psychické vyčerpání</i>	11	42	16	40	48	51	12	50	0	0	87	47
<i>Infekce</i>	2	8	10	25	24	26	8	33	1	50	45	24
<i>Různé druhy záření</i>	0	0	0	0	16	17	0	0	0	0	16	9
<i>Intoxikace</i>	0	0	11	28	21	22	6	25	0	0	38	20
<i>Opaření</i>	4	15	16	40	41	44	10	42	1	50	72	39
<i>Omrzliny, podchlazení</i>	4	15	17	43	39	41	8	33	0	0	68	37
<i>Poleptání</i>	3	12	3	8	14	15	4	17	0	0	24	13
<i>Popálení</i>	7	27	20	50	54	57	13	54	2	100	96	52
<i>Přehřátí</i>	19	73	38	95	80	85	20	83	2	100	159	85
<i>Dušení</i>	2	8	2	5	11	12	2	8	0	0	17	9
<i>Utonutí</i>	0	0	4	10	12	13	4	17	0	0	20	11
<i>Výbuch</i>	4	15	15	38	33	35	9	38	1	50	62	33
<i>Pád</i>	18	69	29	73	63	67	19	79	1	50	130	70
<i>Zасыпání, zavalení</i>	0	0	6	15	16	17	2	8	0	0	24	13
<i>Úraz elektrickým proudem</i>	1	4	11	28	27	29	10	42	0	0	49	26
<i>Zřícení konstrukcí</i>	4	15	16	40	38	40	8	33	1	50	67	36
<i>Ohrožení zvířaty</i>	6	23	19	48	52	55	15	63	2	100	94	51
<i>Ohrožení člověkem</i>	4	15	10	25	39	41	11	46	0	0	64	34
<i>Ohrožení vozidlem, vlakem</i>	10	38	17	43	49	52	20	83	1	50	97	52
<i>Ztráta orientace</i>	7	27	24	60	53	56	13	54	0	0	97	52
<i>Jiné</i>	0	0	1	3	6	6	1	4	0	0	8	4

Zdroj: vlastní zpracování

Celkové výsledky dotazníkového šetření v této otázce prokázaly, že příslušníci všech dotazovaných skupin podstoupili při výkonu své profese nějaký druh rizika. 89% respondentů uvedlo fyzické vyčerpání a 85% přehřátí. To souvisí s předepsanou výstrojí k zásahu, kdy příslušník musí mít na sobě zásahový kabát, kalhoty a obuv. Dále přilbu a v případě požáru dýchací přístroj. Všechny tyto prostředky požární ochrany jsou především určeny k ochraně příslušníka, ale na druhou stranu mají výše uvedené důsledky. Tedy fyzické vyčerpání a přehřátí.

Jako další riziko uvedli respondenti v 70% pád, v 52% ztrátu orientace, popálení a ohrožení vozidlem. 51% respondentů uvedlo ohrožení zvířaty a 47% psychické vyčerpání.

V případě jiného rizika, které nebylo vyjmenováno v dotazníku uváděli respondenti nejčastěji riziko povodně, které se u nás na Liberecku vyskytlo opakovaně, dále sněhové kalamity a silný vítr. Většina příslušníků HZS LK má v živé paměti

smrtelný úraz našeho záchranáře v souvislosti se zásahem u orkánu Kyrill v lednu roku 2007 a jako další riziko uvádějí ohrožení střelnou zbraní.

Z výčtu rizik, se kterými se příslušník HZS ČR ve své praxi setkává je zřejmé, že další odborné vzdělávání je v této souvislosti více než žádoucí. Pouze řádná příprava, zapojení nových poznatků a informací do školení, může předejít tragickým následkům.

Otázka č. 22: Domníváte se, že jste na riziko ve Vašem povolání dostatečně připraveni?

Tabulka 23: Dostatečnost přípravy na riziko

Praxe v letech	do 5 let		6 - 10		11 -20		21 -30		31 a více		celkem	
	počet	%	počet	%	počet	%	počet	%	počet	%	počet	%
<i>Ano</i>	12	46	13	33	36	38	11	46	2	100	74	40
<i>Ne</i>	8	31	15	38	41	44	4	17	0	0	68	36
<i>Nevím, neumím posoudit</i>	6	23	12	30	17	18	9	38	0	0	44	24
Celkem	26	100	40	100	94	100	24	100	2	100	186	100

Zdroj: vlastní zpracování

Z vyhodnocení této otázky je patrné, že 40% respondentů považuje svoji přípravu v oblasti rizikových situací za dostatečnou. 36 % příslušníků za nedostatečnou a téměř čtvrtina všech dotázaných neumí tuto skutečnost posoudit. Neschopnost posoudit dostatečnost přípravy na riziko, přikládám velké informovanosti příslušníků HZS ČR o možných rizikových situacích a vědomí toho, že nelze vyloučit střet s neznámým nebo nenacvičeným rizikem.

Otázka č. 23: Poskytoval jste při zásahu pomoc zdravotně postiženým osobám?

Tabulka 24: Poskytnutí pomoci zdravotně postiženým osobám

Praxe v letech	do 5 let		6 - 10		11 -20		21 -30		31 a více		celkem	
	počet	%	počet	%	počet	%	počet	%	počet	%	počet	%
<i>Ano</i>	16	62	32	80	74	79	19	79	2	100	143	77
<i>Ne</i>	10	38	8	20	20	21	5	21	0	0	43	23
Celkem	26	100	40	100	94	100	24	100	2	100	186	100

Zdroj: vlastní zpracování

Odpovědi v této otázce byly ve velké převaze shodné. 77% příslušníků poskytovalo pomoc zdravotně postiženým osobám. Pouze 23% označilo zápornou odpověď, přičemž většina respondentů byla z první skupiny se služebním poměrem do 5ti let.

U příslušníků, kteří na tuto otázku odpověděli „ano“ se domnívám, že byla odrazem délky jejich praxe u HZS.

Otázka č. 24: Myslíte si, že v rámci přípravy a kurzů jste na tuto pomoc dostatečně připraveni?

Tabulka 25: Zhodnocení dostatečnosti přípravy na pomoc postiženým osobám

Praxe v letech	do 5 let		6 - 10		11 -20		21 -30		31 a více		celkem	
odpověď	počet	%	počet	%	počet	%	počet	%	počet	%	počet	%
<i>Ano, je dostačující</i>	3	12	1	3	12	13	4	17	0	0	20	11
<i>Ano, je celkem dostačující</i>	15	58	18	45	44	47	9	38	2	100	88	47
<i>Ne, je nedostačující</i>	4	15	16	40	26	28	8	33	0	0	54	29
<i>Nevím, neumím posoudit</i>	4	15	5	13	12	13	3	13	0	0	24	13
Celkem	26	100	40	100	94	100	24	100	2	100	186	100

Zdroj: vlastní zpracování

Výsledky odpovědí na tuto otázku ukazují, že 58% příslušníků považuje přípravu na zásah u handicapovaných osob za dostačující či celkem dostačující. 29% procent respondentů ji označuje jako nedostačující a 13% neví, či neumí posoudit.

Zásah u postižených osob je také jednou z rizikových situací. Ani zdravý člověk neví, jak bude reagovat na stresovou situaci a v případě handicapovaných osob existuje navíc i vyšší možnost zranění.

Otázka č. 25: Vaše znalosti z oblasti poskytování první pomoci jsou díky školení:

Tabulka 26: Ohodnocení znalostí poskytování první pomoci

Praxe v letech	do 5 let		6 – 10		11 -20		21 -30		31 a více		celkem	
odpověď	počet	%	počet	%	počet	%	počet	%	počet	%	počet	%
<i>Výborné</i>	0	0	1	3	2	2	1	4	0	0	4	2
<i>Velmi dobré</i>	3	12	7	18	22	23	3	13	1	50	36	19
<i>Dobré</i>	20	77	28	70	53	56	20	83	1	50	122	66
<i>Celkem vyhovující</i>	2	8	4	10	13	14	0	0	0	0	19	10
<i>Malé, nevyhovující</i>	1	4	0	0	4	4	0		0	0	5	3
Celkem	26	100	40	100	94	100	24	0	2	100	186	100

Zdroj: vlastní zpracování

Výsledky na tuto otázku potvrdily předpokládanou skutečnost výborné spolupráce složek IZS. 87% příslušníků potvrdilo dobré, velmi dobré či dokonce výborné znalosti z oblasti poskytování první pomoci. Značná část školení zaměřená na poskytování první pomoci je organizována ve spolupráci se Záchranou službou ČR a příslušníci mají k dispozici čerstvé informace z terénu.

Pouze 3% respondentů (5 příslušníků) uvedlo, že jejich znalosti z této oblasti jsou nevyhovující. Tuto skutečnost přičítám podcenění vlastních znalostí či důkazu nezájmu účasti na školení.

Otázka č. 26: Domníváte se, že Vás odborná příprava dostatečně připravila na psychickou zátěž u zásahu?

Tabulka 27: Zhodnocení dostatečnosti přípravy na psychickou zátěž

Praxe v letech	do 5 let		6 – 10		11 -20		21 -30		31 a více		celkem	
odpověď	počet	%	počet	%	počet	%	počet	%	počet	%	počet	%
<i>Ano</i>	12	46	17	43	42	45	12	50	1	50	84	45
<i>Ne</i>	14	54	23	57	52	55	12	50	1	50	102	55
Celkem	26	100	40	57	94	100	24	100	2	100	186	100

Zdroj: vlastní zpracování

Výsledné odpovědi na tuto otázku potvrzují stanovenou hypotézu č. 2. I přes důkladnou odbornou přípravu začínající nástupním kurzem a pokračující v navazující odborné přípravě se 55% respondentů necítí dostatečně připraveno na psychickou zátěž.

45% respondentů naopak uvádí, že přípravu považují za dostatečnou. Následující otázka je zaměřena na stresové situace v souvislosti s těžkým zraněním nebo úmrtím, která přináší záchranářům značnou psychickou zátěž.

Otázka č. 27: Byl jste u zásahu, kdy došlo k vážnému zranění či úmrtí:

Tabulka 28: Přítomnost u zásahu s vážným zraněním či úmrtím

Praxe v letech	do 5 let		6 - 10		11 -20		21 -30		31 a více		celkem	
odpověď	počet	%	počet	%	počet	%	počet	%	počet	%	počet	%
<i>Dítěte</i>	15	58	35	88	62	66	20	83	2	100	134	72
<i>Dospělého</i>	25	96	40	100	93	99	24	100	2	100	184	99
<i>Kolegy</i>	0	0	13	33	22	23	4	17	0	0	39	21
<i>Blízké osoby</i>	1	4	3	8	19	20	2	8	0	0	25	13
<i>Známeho</i>	13	50	13	33	39	41	10	42	2	100	77	41
<i>Zvířete</i>	15	58	33	83	80	85	21	88	1	50	150	81

Zdroj: vlastní zpracování

Celkové výsledky dotazníkového šetření na tuto otázku prokázaly, že se všechny dotazované skupiny příslušníků HZS LK dostávají k vážným zraněním či úmrtím osob a jsou vystaveni vysoké psychické zátěži. 99% respondentů bylo přítomno u zranění či smrti dospělého člověka, 81% u smrti a zranění zvířete a 72% u vážného zranění nebo úmrtí dítěte. Zvlášť zásah u malých dětí, kolegů či blízkých osob poznamenává

psychiku záchranářů. 41% příslušníků má zkušenost se zásahem u známého, 13% se zásahem týkajícím se blízké osoby. Celých 21% respondentů bylo přítomno u zásahu, kdy byl vážně zraněn nebo usmrčen jejich kolega.

Otázka č. 28: Využil jste při zásahu Vaše poznatky z oblasti psychologie získané v odborném kurzu?

Tabulka 29: Využití poznatků z oblasti psychologie v praxi

Praxe v letech	do 5 let		6 - 10		11 -20		21 -30		31 a více		celkem	
	počet	%	počet	%	počet	%	počet	%	počet	%	počet	%
<i>Ano</i>	2	8	7	18	30	32	2	8	0	0	41	22
<i>Ne</i>	13	50	15	38	52	55	12	50	1	50	93	50
Částečně	11	42	18	45	12	13	10	42	1	50	52	28
Celkem	26	100	40	100	94	100	24	100	2	100	186	100

Zdroj: vlastní zpracování

Z výsledných odpovědí na tuto otázku je patrné, že polovina respondentů těchto poznatků nevyužila a druhá polovina je využila plně nebo alespoň částečně.

V této souvislosti je zřejmé, že zasahující příslušník se v první řadě soustředí na záchranu osob, zvířat a majetku. Při zásahu musí zachovat klid a rozvahu. Teprve následně je možné se věnovat poskytování psychologické pomoci. Vzhledem k funkčnosti integrovaného záchranného systému jsou v té době na místě příslušníci Policie ČR a Záchrané služby. V případě potřeby je na místo velitelem zásahu povolán i psycholog HZS LK. Ten poskytuje svou pomoc nejen účastníkům havárie nebo dopravní nehody ale též svědkům, příbuzným a samotným příslušníkům HZS LK.

Otázka č. 29: Je u Vašeho útvaru možnost navštívit psychologa?

Tabulka 30: Možnost návštěvy psychologa u útvaru

Praxe v letech	do 5 let		6 - 10		11 -20		21 -30		31 a více		celkem	
	počet	%	počet	%	počet	%	počet	%	počet	%	počet	%
<i>Ano</i>	22	85	35	87	93	99	24	100	2	100	176	95
<i>Ne</i>	3	11	3	8	0	0	0	0	0	0	6	3
Nevím	1	4	2	5	1	1	0	0	0	0	4	2
Celkem	26	100	40	100	94	100	24	100	2	100	186	100

Zdroj: vlastní zpracování

Z celkových výsledků na tuto otázku je patrné, že 95% příslušníků ví o možnosti navštívit psychologa HZS LK. 3% příslušníků, kteří označili zápornou odpověď tvoří skupiny s délkou praxe do 10 let. Zbývající 2% neví, zda je možné navštívit psychologa

HZS LK. Tuto skutečnost přičítám znění otázky, kdy někteří respondenti mohli mít dojem, že je myšlena účast psychologa přímo v sídle jednotlivých požárních stanic.

V rámci HZS LK je k dispozici pouze jeden psycholog, který se nachází v sídle KŘ HZS LK. Nicméně možnost navštívit jej a požádat o odbornou psychologickou pomoc má každý z příslušníků i občanských zaměstnanců HZS LK.

Otázka č. 30: Využil jste vy sám možnost návštěvy psychologa?

Tabulka 31: Využití možnosti navštívit psychologa

Praxe v letech	do 5 let		6 - 10		11 -20		21 -30		31 a více		celkem	
odpověď	počet	%	počet	%	počet	%	počet	%	počet	%	počet	%
Ano	2	8	4	10	11	12	3	13	0	0	20	11
Ne	19	73	26	65	64	68	15	63	2	100	126	67
Ne, ale uvažuji o tom	5	19	10	25	19	20	6	24	0	0	40	22
Celkem	26	100	40	100	94	100	24	24	2	100	186	100

Zdroj: vlastní zpracování

Výsledné odpovědi v dotazníku prokázaly, že 67% příslušníků všech pěti skupin nevyhledalo psychologickou pomoc. Pouze 11% respondentů přiznalo návštěvu psychologa a 22% tuto možnost do budoucna připustilo.

Domnívám se, že je to zejména důsledek jakéhosi „chlapáctví“, kdy návštěva psychologa stojí mimo zájem příslušníků. Hasiči potřebují rozebrat situaci ze zásahu nicméně volí jiné formy a návštěva psychologa je až tou poslední možností. Tato skutečnost je zřejmá z výsledků na následující otázku.

Otázka č. 31: Jak nejčastěji odbouráváte stres?

Tabulka 32: Nejčastější způsob odbourání stresu

Praxe v letech	do 5 let		6 - 10		11 -20		21 -30		31 a více		celkem	
odpověď	počet	%	počet	%	počet	%	počet	%	počet	%	počet	%
Nijak, žádný stres nepocítuji	2	8	2	5	5	5	1	4	2	100	12	7
Jdu si zacvičit do posilovny	5	19	6	15	12	13	5	21	0	0	28	15
Jdu si zaběhat	5	19	8	20	10	11	2	8	0	0	25	13
Vyrazím do přírody	3	12	5	13	9	10	2	8	0	0	19	10
Vyrazím za zábavou	4	15	3	8	12	13	3	13	0	0	22	12
Promluví si o tom	7	27	16	40	46	49	11	46	0	0	80	43
Vyhledám odbornou pomoc	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Celkem	26	100	40	100	94	100	24	100	2	100	186	100

Zdroj: vlastní zpracování

Celkové výsledky dotazníkového šetření prokázaly, že 43% respondentů cítí potřebu o problému mluvit s kolegy, kamarády nebo rodinou. 28% odbourává stres cvičením v posilovně nebo běháním, 10% vyrazí do přírody a 12% zajde do kina nebo na pivo.

Za povšimnutí stojí, že žádný z respondentů neoznačil možnost vyhledání odborné pomoci. Tu vyhledávají pouze v případě, že se jim nepodaří jinak vyrovnat se stresovou situací. Žádný stres v souvislosti s výkonem svého povolání nepocítuje 7% respondentů.

5.5 Shrnutí výsledků dotazníkové akce

Na základě zpracovaných výsledků odpovědí oslovených respondentů v rámci Hasičského záchranného sboru Libereckého kraje lze uvést tyto poznatky:

H₁ Vstupní vzdělávání příslušníků je důležitou součástí vzdělávacího systému HZS ČR a nováčkům poskytuje základní seznámení s povoláním hasičů.

Tato hypotéza byla prokázána. Vstupní vzdělávání příslušníků HZS LK a HZS ČR je pro nastupující hasiče přínosné. Noví příslušníci projdou základním výcvikem, který jim objasní práci hasiče, základní orientaci a rizika spojená s tímto povoláním. Toto vzdělávání je soustředěno do vlastních školících středisek. Pouze 22% respondentů ohodnotilo své znalosti před absolvováním kurzu jako výborné či velmi dobré. Pro ostatní byl vstupní kurz přínosem a poskytl jim nové informace o hasičském řemesle. Pro vstupní vzdělávání využívá HZS ČR vlastní školící zařízení, která jsou volena zejména dle dostupnosti pro účastníky. Nejdůležitějším předpokladem pro otevření kurzu je ale jeho efektivita a tedy co nejvyšší počet účastníků. Nejvíce respondentů v rámci HZS LK absolvovalo vstupní kurz v OU Brno (37%). 53% respondentů ohodnotilo kurz jako: ani lehký - ani těžký, naopak za velmi obtížný ho označili 2 respondenti (1%). 47% respondentů se po absolvování kurzu necítilo být hasičem v plném slova smyslu a uvědomovalo si nutnost dalšího vzdělávání. Naopak 49% respondentů se domnívá, že absolvováním kurzu byli připraveni na práci hasiče a základní znalosti jim stačí.

H₂ Současný systém vzdělávání příslušníků HZS ČR v zásadě odpovídá požadavkům kladeným na každodenní činnost příslušníků HZS, pozornost je ale nutné zaměřit na obsah, počet a délku jednotlivých kurzů.

Tato hypotéza byla rovněž potvrzena. Většina respondentů dala systému vzdělávání u HZS ČR známku 3 a to celých 54%. Jeden účastník oznámkoval pětkou a osm naopak jedničkou (4%). Dalšími specializačními kurzy zaměřenými na vyprošťování, práce ve výšce, posttraumatickou péči, obsluhu motorových pil, jeřábů, bezpečnou jízdu a mnoho dalších prošlo 99% respondentů. Celkem 95% příslušníků označilo tyto kurzy jako přínosné, 1% (2 příslušníci) za zbytečné. Informace získané v rámci školení označilo ze upřesňující a obohacující 70% respondentů, 1 je označil za naprosto zbytečné. Jako další možnost získání nových informací označili respondenti v 99% pravidelnou odbornou přípravu, v 93% praxi a v 75% internet.

Na druhou stranu 80% respondentů je pro zkrácení délky kurzů a 66% požaduje změnit jejich počet a zaměření. V oblasti počtu bylo mnohokrát navrženo sloučení některých kurzů a revize jejich počtu z hlediska aktuálnosti. 60% respondentů by uvítalo rozšíření kurzů z oblastí zdravotnictví, 31% z oblastí psychologie a 25% požaduje jazykový kurz. Nejčastějších poznámkou bylo „jít více do hloubky problému“. Na otázku, který kurz byl zbytečný odpovědělo 84% respondentů žádný, pouze 16% respondentů uvedlo kurz, jehož absolvování považovalo za zbytečné. Několikrát byla jmenována pořadová příprava a pochodování, znalosti o EU a administrativa. Jde o kurzy absolvované zejména ve vstupní přípravě příslušníků. Naopak uvítáno by bylo doplnění informací a rozborů bezprostředně po zásahu (52%) a zapojení nových poznatků do praktického cvičení (42%). Téměř u každé otázky z oblasti kurzů a školení bylo požadováno více praxe a praktických cvičení na úkor teorie.

H₃ Hasiči jsou připravováni na zásah v různých stresových a rizikových situacích, nicméně žádný výcvik nepřipraví na zásah při smrtelných nehodách nebo zásahu týkajícího se dětí a blízkých osob.

Tato hypotéza byla potvrzena. 99% hasičů se setkala s rizikovou a stresovou situací. Ať již formou fyzického nebo psychického vyčerpání, hrozbou pádu, popálení, přehřátí nebo ohrožením zvířaty, auty, člověkem. Poskytovali první pomoc i pomoc

zdravotně postiženým osobám (77%). Jako dostatečnou hodnotí přípravu na riziko 40% respondentů, naopak 30% ji považuje za nedostatečnou. Přípravu na psychickou zátěž označilo za nedostatečnou celých 55% respondentů. Naopak znalosti z poskytování první pomoci ohodnotilo kladně 87% respondentů, pouze 3% ji označila za malé či nedostatečné. 72% respondentů bylo přítomno u těžkého zranění nebo úmrtí dítěte, 99% u dospělého člověka, 41% u zásahu známého a 21% u smrti nebo těžkého zranění kolegy. Přesto, že 90% respondentů ví o možnosti navštívit psychologa, využilo tuto možnost pouze 11% příslušníků, a 22% tuto možnost do budoucna připustilo. Žádný z respondentů neoznačil možnost odborné pomoci. Návštěva psychologa je až tou poslední variantou, kterou příslušníci volí. Jako nejčastější způsob (43%) odbourání stresu respondenti označili, že si o tom promluví s kolegy, kamarády s rodinou nebo jdou cvičit a běhat (28%).

H₄ Pro hasiče je vzdělání a informovanost důležitá z hlediska praxe. Proto i přes náročnost povolání se značná část hasičů ve svém volnu dále vzdělává nebo o dalším vzdělávání uvažuje.

Tato hypotéza byla rovněž potvrzena. Velmi důležité je vzdělání pro 27% respondentů a spíše důležité pro 55%. Vzdělání je tedy důležité pro 82% respondentů. Pouze 30% respondentů uvedlo, že pro ně vzdělání není vůbec důležité. V současné době se z oslovených respondentů vzdělává 24% což představuje 44 příslušníků. 29% respondentů o dalším studiu uvažuje. Celkem 53% respondentů, tedy většina, studuje nebo o studiu uvažuje. Z této skupiny studuje 6% vysokou školu, 2% VOŠ a 13% se věnuje studiu jazyků. Studium jazyků bylo rovněž jedním z požadavků na doplnění vzdělávání u HZS LK.

Na všechny zadané otázky bylo respondenty odpovězeno. Díky získaným odpovědím bylo možné vyhodnotit stanovené hypotézy. Získané poznatky však nelze zobecňovat. Pro jejich obecnou platnost by bylo nutné provést opakované zkoumání na větším vzorku účastníků. Nicméně je lze považovat za platné v rámci vzdělávání u Hasičského záchranného sboru Libereckého kraje. Z celkového počtu 256 výjezdových hasičů se dotazníkového šetření zúčastnilo 186 příslušníků, což je 73%.

ZÁVĚR

V úvodu diplomové práce jsem naznačila cíl, kterým bylo popsání a charakteristika současného systému vzdělávání v rámci HZS ČR s vazbou na HZS LK. Zároveň jsem chtěla získat názor příslušníků na současný systém vzdělávání a na jeho praktické využití při vlastním zásahu.

Hasičský záchranný sbor na základě požadavků vývoje společnosti dospěl do podoby moderního profesionálního sboru. Hlavní činností hasičů dnes nejsou pouze požáry, tak jako v minulosti, ale celá řada činností. Hasiči dnes plní úkoly na úseku ochrany obyvatel a krizového řízení, zejména při přípravě a řešení mimořádných událostí. Jednotky Hasičského záchranného sboru denně zasahují u celé řady událostí od dopravních nehod, až po požáry. Hlavní roli hrají v rámci integrovaného záchranného systému i při živelných pohromách jako jsou povodně, sněhové kalamity či větrné smršti. Za dobu své působnosti prožil sbor již několik takových událostí a vždy obstál na výbornou. Aby tomu tak bylo i nadále, věnují hasiči pozornost systematické přípravě na tyto události. Pod dojmem událostí ve světě se v poslední době jejich pozornost upírá i směrem přípravy na teroristické útoky.

V každodenní práci hasičů hraje systematická odborná příprava stěžejní roli. V rámci České republiky mají hasiči k dispozici několik školských výcvikových zařízení, které systematické vzdělávání příslušníků HZS zabezpečují. Povolání hasiče vyžaduje sebezdokonalování a vzdělávání se po celou dobu aktivní služby. Celoživotní vzdělávání je pro hasiče nutností pro zvládnutí náročnosti jejich povolání. Součástí každé směny je pravidelná odborná příprava, kterou vede zkušený lektor. Zpravidla je lektorem velitel čety nebo družstva. Ten je zároveň zodpovědný za způsob a kvalitu výuky. Systém vzdělávání příslušníků HZS ČR je propracovaný, nabízí všeobecné kurzy i odborné specializační kurzy a je ošetřen zákony, vyhláškami a vnitřními předpisy.

Z provedeného výzkumu vyplývá, že současný systém vzdělávání u HZS LK v zásadě odpovídá požadavkům systematického vzdělávání hasičů. Zásadní připomínky k současnému systému se týkají obsahu, počtu a délky jednotlivých kurzů. Při vyhodnocení odpovědí na jednotlivé otázky z dotazníku bylo příslušníky opakovaně poukazováno na značnou délku kurzů a tedy jejich časovou náročnost. Zároveň byl

vznesen požadavek na aktualizaci obsahu jednotlivých kurzů a zamyšlení se nad možnostmi sloučení některých kurzů. Příslušníci se domnívají, že některé informace, které na školeních získávají již nejsou aktuální. Většinu informací naopak označili za upřesňující a obohacující, u některých témat by naopak uvítali možnost jít více do hloubky. Jedním z dalších návrhů bylo prodloužení délky pro přezkoušení, a to zejména u déle sloužících příslušníků. Navrhovanou alternativou bylo například zapojení samostudia. Na otázku, z které oblasti by naopak měl být doplněn současný systém vzdělávání bylo označeno zdravotnictví (60%), psychologie (31%) a jazyky (25%). Znalosti o EU, administrativu (papírování), pořadovou přípravu a pochodování označili jako kurzy, které považují za zbytečné.

Odborné přípravě hasičů je nutné věnovat ještě více pozornosti. Hasiči preferují zejména praktické nácviky a ukázky. Teoretické přípravě sice věnují pozornost, ale bez praktických nácviků a použití získaných zkušeností v praxi, si nové poznatky rychle neosvojí. Zapojením a zkvalitněním zejména praktické části vzdělávání bude zajištěna vyšší úroveň vzdělávacího procesu. Hasiči tak rychle získané znalosti využijí v každodenní činnosti, zároveň tím dojde ke zvýšení jejich akceschopnosti u zásahu.

SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ

Seznam použité literatury

- ARMSTRONG, M. *Řízení lidských zdrojů*. 10.vyd. Praha: Grada, 2007. ISBN 978-80-247-1407-3
- BARTÁK, J. *Jak vzdělávat dospělé*. 1.vyd. Praha: Alfa nakladatelství, 2008. ISBN 978-80-87197-12-7
- BARTOŇKOVÁ, H. a ŠIMEK, D. *Andragogika*. 1. vyd. Olomouc: Univerzita Palackého, 2002. ISBN 80-244-03-94-3
- BENEŠ, M. *Andragogika*. 1. vyd. Praha: Grada, 2008. ISBN 978-80-247-2580-2
- BENEŠ, M. *Andragogika: teoretické základy*. 1. vyd. Praha: Eurolex Bohemia, 2003. ISBN 80-86432-23-8
- BENEŠ, M. *Úvod do andragogiky*. 2. vyd. Praha: Karolinum, 1999. ISBN 80-7184-381-4
- BOČKOVÁ, V. *Vzdělávání – průvodní jev života*. 1. vyd. Olomouc: Univerzita Palackého, 2002. ISBN 80-244-0441-9
- HRONÍK, F. *Rozvoj a vzdělávání pracovníků*. 1. vyd. Praha: Grada, 2007. ISBN 978-80-247-1457-8
- KOUBEK, J. *Řízení lidských zdrojů: Základy moderní personalistiky*. 4. rozšířené.vyd. Praha: Management Press, 2008. ISBN 978-80-7261-168-3
- KOUBEK, J. *Řízení lidských zdrojů: Základy moderní personalistiky*. 3. vyd. Praha: Management Press, 2001. ISBN 80-7261-033-3
- MUŽÍK, J. *Profesní vzdělávání dospělých*. 1. vyd. Praha: Codex Bohemia, 1999. ISBN 80-85963-93-0
- MUŽÍK, J. *Management ve vzdělávání dospělých*. 1. vyd. Praha: Eurolex Bohemia, 2000. ISBN 80-86432-00-9
- PALÁN, Z. *Základy andragogiky*. 1. vyd. Praha: Vysoká škola Jana Ámose Komenského, 2003. ISBN 80-86723-03-8
- PALÁN, Z. a LANGER, T. *Základy andragogiky*. 1. vyd. Praha: Vysoká škola Jana Ámose Komenského, 2008. ISBN 978-80-86723-58-7
- VETEŠKA, J. a TURECKIOVÁ, M., *Kompetence ve vzdělávání*. 1. vyd. Praha: Grada, 2008. ISBN 978-80-247-1770-8
- TURECKIOVÁ, M. *Řízení a rozvoj lidí ve firmách*. 1. vyd., Praha: Grada, 2004. ISBN 80-247-0405-6

Seznam použitých internetových zdrojů

Andragogický slovník – *Formy vzdělávání (výuky) dospělých* [online]. [cit. 2013-01-31]. Dostupné z: <http://www.andromedia.cz/andragogicky-slovník/formy-vzdelavani-vyuky-dospelych>

HZS ČR – *Základní poslání hasičského záchranného sboru* [online]. 4.12.2009 [cit. 2012-11-16]. Dostupné z: <http://www.hzscr.cz/clanek/zakladni-poslani-hasicskeho-zachranneho-sboru-cr-224110.aspx>

HZS LK. *Organizační struktura*. [online]. [cit. 2012-11-20]. Dostupné z: <http://www.hzslk.cz/51-organizacni-struktura>

HZS LK. *Povinně zveřejňované informace*. [online]. [cit. 2012-11-1]. Dostupné z: <http://www.hzslk.cz/197-povinne-zverejnovane-inf>

Odborné učiliště požární ochrany Brno. *Normy znalostí hasičů* [online]. 26.5.2011 [cit. 2013-01-07]. Dostupné z: <http://www.oupobm.cz/vyuka/normy>

Seznam použitých legislativních dokumentů

Usnesení vlády č. 1542/2005 ze dne 30. listopadu 2005, o pravidlech vzdělávání zaměstnanců ve správních úřadech. Dostupné z: <http://racek.vlada.cz/usneseni/1542/uv051130.1542-1.doc>

Vyhláška č. 247/2001 Sb., o stanovení podmínek požární bezpečnosti a výkonu státního požárního dozoru (Vyhláška o požární prevenci). In: *Sbírka zákonů České republiky*. 2001, s. 46 – 88. Dostupné z: <http://aplikace.mvcr.cz/sbirka-zakonu/2001/sb095-01.pdf>

Zákon č. 133/1985 Sb., o požární ochraně. In: *Sbírka zákonů Československé socialistické republiky*. 1985, s. 674-691. Dostupné z: <http://aplikace.mvcr.cz/sbirka-zakonu/1985/sb34-85-1.pdf>

Zákon č. 111/1998 Sb., o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů (zákon o vysokých školách). In: *Sbírka zákonů České republiky*. 1998, s. 5388-5419. Dostupné z: <http://aplikace.mvcr.cz/sbirka-zakonu/1998/sb039-98.pdf>

Zákon č. 238/2000 Sb., o Hasičském záchranném sboru České republiky a o změně některých zákonů. In: *Sbírka zákonů České republiky*. 2000, s. 3454-3460. Dostupné z: <http://aplikace.mvcr.cz/sbirka-zakonu/2000/sb073-00.pdf>

Zákon č. 239/2000 Sb., o Integrovaném záchranném systému a o změně některých zákonů. In: *Sbírka zákonů České republiky*. 2000, s. 3461-3474. Dostupné z: <http://aplikace.mvcr.cz/sbirka-zakonu/2000/sb073-00.pdf>

Zákon č. 240/2000 Sb., o Krizovém řízení a o změně některých zákonů. In: *Sbírka zákonů České republiky*. 2000, s. 3475-3487. Dostupné z: <http://aplikace.mvcr.cz/sbirka-zakonu/2000/sb073-00.pdf>

Zákon č. 361/2003 Sb., o Služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů (služební zákon). In: *Sbírka zákonů České republiky*. 2003, s. 5850-5910. Dostupné z: <http://aplikace.mvcr.cz/sbirka-zakonu/2003/sb121-03.pdf>

Seznam interní aktů řízení

SIAŘ - Pokyn generálního ředitele HZS ČR a náměstka ministra vnitra č. 6/2005 k odborné způsobilosti příslušníků Hasičského záchranné sboru České republiky ze dne 23.2.2005.

SIAŘ - Pokyn generální ředitele HZS ČR a náměstka ministra vnitra č. 23/2006 k zajištění realizace Pravidel vzdělávání zaměstnanců ve správních úřadech schválených usnesením vlády č. 1542 ze dne 30. listopadu 2005.

SIAŘ - Pokyn generálního ředitele HZS ČR č. 11/2010, kterým se upravuje organizace vzdělávání ve vzdělávacích zařízeních Ministerstva vnitra – generální ředitelství HZS ČR, ve Střední odborné škole požární ochrany a Vyšší odborné škole požární ochrany ve Frýdku-Místku a v Záchraném útvaru HZS ČR ze dne 11.2.2010.

SIAŘ - Pokyn generálního ředitele HZS ČR č. 23/2010 k odborné způsobilosti příslušníků Hasičského záchranné sboru České republiky ze dne 12.4.2010.

SIAŘ - Pokyn generálního ředitele HZS ČR č. 29/2011 kterým se stanovují odbornosti v Hasičském záchranném sboru České republiky ze dne 29.6.2011.

SIAŘ - Pokyn generálního ředitele HZS ČR č. 37/2012 k ověřování odborné způsobilosti fyzických osob, vydávání a odnímání osvědčení o odborné způsobilosti ze dne 11.9.2012

SEZNAM OBRÁZKŮ A TABULEK

Seznam obrázků:

Obrázek 1: Základní cyklus systematického vzdělávání pracovníků organizace	23
Obrázek 2: Koncepce vzdělávání pracovníků a jejich charakteristiky	33
Obrázek 3: Vazby normy znalostí	47
Obrázek 4: Organizační členění krajského ředitelství HZS LK	60

Seznam tabulek:

Tabulka 1: Základní parametry výzkumného vzorku	
Tabulka 2: Školící zařízení pro vstupní kurz	
Tabulka 3: Ohodnocení vstupních znalostí	
Tabulka 4: Hodnocení vstupního kurzu	
Tabulka 5: Hodnocení připravenosti na výkon povolání	
Tabulka 6: Účast na dalších specializačních kurzech	
Tabulka 7: Druhy absolvovaných kurzů	
Tabulka 8: Přínos absolvovaných kurzů a školení pro výkon povolání	
Tabulka 9: Hodnocení získaných informací	
Tabulka 10: Hodnocení délky kurzů a školení vzhledem k jejich obsahu	
Tabulka 11: Hodnocení vzdálenosti školících středisek a odloučení od rodiny	
Tabulka 12: Potřeba změny v počtu a zaměření kurzů	
Tabulka 13: Oblasti pro doplnění vzdělávání	
Tabulka 14: Hodnocení zbytečnosti nabízených kurzů	
Tabulka 15: Způsob získávání nových poznatků	
Tabulka 16: Doporučený způsob získání nových poznatků	
Tabulka 17: Ohodnocení systému školení a vzdělávání	
Tabulka 18: Důležitost dalšího vzdělávání	
Tabulka 19: Účast na dalším vzdělávání	
Tabulka 20: Druh současného vzdělávání	
Tabulka 21: Setkání s rizikem v rámci praxe	
Tabulka 22: Druhy rizik u zásahu	
Tabulka 23: Dostatečnost přípravy na riziko	

Tabulka 24: Poskytnutí pomoci zdravotně postiženým osobám

Tabulka 25: Zhodnocení dostatečnosti přípravy na pomoc postiženým osobám

Tabulka 26: Ohodnocení znalostí poskytování první pomoci

Tabulka 27: Zhodnocení dostatečnosti přípravy na psychickou zátěž

Tabulka 28: Přítomnost u zásahu s vážným zraněním či úmrtím

Tabulka 29: Využití poznatků z oblasti psychologie v praxi

Tabulka 30: Možnost návštěvy psychologa u útvaru

Tabulka 31: Využití možnosti navštívit psychologa

Tabulka 32: Nejčastěji používaný způsob odbourání stresu

SEZNAM PŘÍLOH

Příloha A – Dotazník pro příslušníky HZS LK	I
Příloha B – Osvědčení o absolvování služební zkoušky.....	V
Příloha C – Legislativa a literatura pro odbornou přípravu příslušníků HZS	VI
Příloha D– Bibliografické údaje.....	IX

Příloha A – Dotazník pro příslušníky HZS LK

Dobrý den,
dovoluji si Vás požádat o spolupráci v souvislosti s výzkumem pro diplomovou práci. V současné době zpracovávám diplomovou práci na téma vzdělávání příslušníků HZS LK a potřebuji znát Váš názor na systém vzdělávání a obsah kurzů z pohledu praktického využití.

Děkuji za pomoc

Bc. Ivana Šírová

Kolik je Vám let?

- | | |
|--------------------------------------|--------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> 18 – 25 let | <input type="checkbox"/> 46 – 55 let |
| <input type="checkbox"/> 26 – 35 let | <input type="checkbox"/> 56 a více |
| <input type="checkbox"/> 36 – 45 let | |

Jaké je Vaše nejvyšší dosažené vzdělání?

- | | |
|--|--|
| <input type="checkbox"/> základní | <input type="checkbox"/> vyšší |
| <input type="checkbox"/> středoškolské | <input type="checkbox"/> vysokoškolské |
| <input type="checkbox"/> středoškolské s maturitou | |

Jak dlouho jste zaměstnán u HZS ČR?

- | | |
|--------------------------------------|--------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> do 5 let | <input type="checkbox"/> 21 – 30 let |
| <input type="checkbox"/> 6 – 10 let | <input type="checkbox"/> 31 a více |
| <input type="checkbox"/> 11 – 20 let | |

Dotazník

Dále se věnujte vlastnímu vyplnění dotazníku. Pokud není uvedeno jinak, zvolte označením jednu z možností

1) Kde jste absolvoval vstupní kurz?

- Odborné učiliště Brno
- Odborné učiliště Chomutov
- Odborné učiliště Frýdek Místek
- Odborní učiliště Borovany
- Jinde (upřesněte)

2) Jak hodnotíte své odborné znalosti před absolvováním vstupního kurzu?

- Výborné, v oboru jsem se již orientoval
- Velmi dobré, některé informace jsem si potvrdil nebo objasnil
- Dobré, věděl jsem o čem se mluví
- Dostačující pro první orientaci pro práci u HZS ČR
- Nedostačující, o práci u HZS ČR jsem téměř nic nevěděl
- Nevím, neumím posoudit

3) Jednotlivé zkoušky a vlastní průběh vstupního kurzu hodnotím jako:

- Kurz byl snadný
- Kurz se mi nezdál těžký
- Kurz nebyl ani snadný, ani obtížný
- Kurz se mi zdál obtížný
- Kurz byl velmi obtížný

4) Myslíte si, že absolvováním vstupního kurzu jste byl dostatečně připraven na práci hasiče?

- Ano
- Ne
- Spíše ano
- Spíše ne
- Neumím posoudit

5) Absolvoval jste v rámci praxe u HZS ČR nějaký další specializační kurz?

- Ano
- Ne

6) Pokud ano, upřesněte jaký? (možno uvést více možností)

- Obsluha motorových pil
- Nebezpečné látky
- Radiační ochrana
- Vůdce malých plavidel
- RZA
- Vyprošťování zraněných osob z havarovaných vozidel
- Kurz potápěčů
- Kurz jeřábníků a vazačů
- Práce ve výšce a nad volnou hloubkou
- Jiný (upřesněte).....

7) Považujete absolvované kurzy a školení za přínosné pro výkon Vašeho povolání?

- Ano Ne Neumím posoudit

8) Získané informace byly pro Vás:

- Nové
- Již známé
- Upřesňující a obohacující
- Podstatné
- Nepodstatné
- Zcela zbytečné

9) Považujete délku kurzů a školení za odpovídající jejich obsahu?

- Ano, délka odpovídá rozsahu
- Ano, ale mohl by být i kratší
- Ne, kurz je příliš dlouhý
- Ne, kurz je krátký a není probráno celé téma jeho zaměření

10) Kurzy jsou zpravidla absolvovány ve výukových střediscích, která jsou vzdálená od Vašeho bydliště. Je to pro Vás problém?

- Ano, chybí mi rodina
- Ano, ale dá se to přežít
- Ne, odloučení od rodiny mi nečiní problémy
- Ne, někdy jsem i rád

11) Myslíte si, že je potřeba změnit počet kurzů nebo jejich zaměření?

- Ano
- Ne
- Jiný názor (uveďte)

12) Z jaké oblasti by mělo být dle Vašeho názoru doplněno vzdělávání u HZS ČR? (možno uvést více odpovědí)

- Psychologie
- Zdravotnictví
- Jazykové znalosti
- Jiné (upřesněte)

13) Který z nabízených nebo absolvovaných kurzů a školení považujete za zbytečný?

- Žádný, všechny jsou prospěšné
- Zbytečný je (upřesněte).....

14) Jaký další způsob získání nových poznatků je u vás využíván? (možno uvést více odpovědí)

- Pravidelná odborná příprava
- Porady a diskuse
- Rozšiřující kurzy
- Praxe
- Internet
- Různé návody

15) Jaký způsob získání nových poznatků by byl dle Vašeho názoru větším přínosem?

(možno uvést více odpovědí)

- Tento systém je vyhovující
- Informace a rozborů bezprostředně po zásahu
- Doplnit školení o nové poznatky a informace
- Zapojení nových poznatků do praktického cvičení
- Jiná forma (upřesněte)

16) Jakou známku by jste ohodnotil současný systém školení a vzdělávání?

- 1 2 3 4 5

17) Je pro Vás osobně další vzdělávání důležité?

- Velmi důležité
- Spíše důležité
- Spíše nedůležité
- Ne, není důležité
- Neumím posoudit

18) Vzděláváte se v současné době?

- Ano Ne Ne, ale uvažuji o tom

19) Pokud se v současné době vzděláváte, o jaké vzdělávání jde? (možno uvést více odpovědí)

- VŠ
- VOŠ
- SŠ
- Univerzita třetího věku
- Vzdělávací kurz (upřesněte)
- Jazykový kurz
- Jiné (upřesněte)

20) Setkal jste se ve své praxi s rizikem?

- Ano
 Ne

21) Pokud ano, uveďte prosím s jakým? (možno uvést více odpovědí)

- Fyzické vyčerpání
- Psychické vyčerpání
- Infekce
- Různé druhy záření
- Intoxikace
- Opaření
- Omrzliny a podchlazení
- Poleptání
- Popálení
- Přehřátí
- Dušení
- Utonutí
- Výbuch
- Pád
- Zасыпání nebo zavalení
- Úraz elektrickým proudem
- Zřícení konstrukcí
- Ohrožení zvířaty
- Ohrožení člověkem
- Ohrožení vozidlem, vlakem
- Ztráta orientace
- Jiný druh rizika (upřesněte)

22) Domníváte se, že jste na riziko ve Vašem povolání dostatečně připraveni?

- Ano
 Ne
 Nevím, neumím posoudit

23) Poskytoval jste při zásahu pomoc zdravotně postiženým osobám?

- Ano
 Ne

24) Myslíte si, že v rámci přípravy a kurzů jste na tuto pomoc dostatečně připraven?

- Ano, školení je zcela dostačující
 Ano, je celkem dostačující
 Ne, je nedostačující
 Nevím, neumím posoudit

25) Vaše znalosti z oblasti poskytování první pomoci jsou díky školení:

- Výborné, zcela vyhovující
 Velmi dobré, umím si poradit
 Dobré, ale rád získám i nové poznatky a metody pomoci
 Celkem vyhovující
 Malé, nevyhovující

26) Domníváte se, že Vás odborná příprava dostatečně připravila na psychickou zátěž u zásahu?

- Ano
 Ne

27) Byl jste přítomen u zásahu, kdy došlo ke zranění či úmrtí? (možno uvést více odpovědí)

- Dítěte
 Dospělého
 Kolegy
 Blízké osoby
 Znamého
 Zvířete

28) Využil jste při zásahu Vaše poznatky z oblasti psychologie získané v odborném kurzu?

- Ano
 Ne
 Částečně

29) Je u Vašeho útvaru možnost navštívit psychologa?

- Ano Ne Ne, ale uvažuji o tom

30) Využil jste vy sám(a) možnost návštěvy psychologa?

- Ano Ne Ne, ale uvažuji o tom

31) Jak nejčastěji odbouráváte stres ?

- Nijak, žádný stres nepociťuji
 Jdu si zacvičit do posilovny
 Jdu si zaběhat
 Vyrazím do přírody
 Vyrazím za zábavou, do kina, na pivo
 Promluví si o tom s kamarády nebo rodinou a rozebereme to
 Poperu se s tím sám

Děkuji za Váš čas, který jste mi věnoval

Bc. Ivana Šířová

Příloha B – Osvědčení o absolvování služební zkoušky

**Střední odborná škola požární ochrany a
Vyšší odborná škola požární ochrany
Pionýrů 2069, Frýdek-Místek**

Číslo protokolu: 19 PSZ/2012-24

OSVĚDČENÍ

Služební hodnost, titul, jméno
a příjmení, vědecká hodnost:
Den, měsíc a rok narození:
Místo narození:
Osobní evidenční číslo:

Jmenovaný(á) vykonal(a)

služební zkoušku

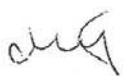
a

podmínkám služební zkoušky podle § 12 zákona č. 361/2003 Sb.,
o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů,

vyhověl(a)

Ve Frýdku-Místku 6. dubna 2012




rada Ing. Zdeněk Merta

.....
*služební hodnost, titul, jméno, příjmení, vědecká hodnost
a podpis předsedy zkušební komise*


vrchní rada Ing. Rádím Paloch

.....
*služební hodnost, titul, jméno, příjmení, vědecká hodnost
a podpis ředitele*

Příloha C – Legislativa a literatura pro odbornou přípravu příslušníků HZS

Legislativa

- Zákon č. 133/1985 Sb., o požární ochraně, ve znění pozdějších předpisů
- Zákon č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů, ve znění zákona č. 530/2005 Sb.
- Zákon č. 238/2000 Sb., o Hasičském záchranném sboru České republiky, ve znění pozdějších předpisů
- Zákon č. 239/2000 Sb., o integrovaném záchranném systému, ve znění pozdějších předpisů
- Vyhláška Ministerstva vnitra č. 247/2001 Sb., o organizaci a činnosti jednotek požární ochrany ve znění vyhlášky č. 226/2005 Sb. zde je definován požadavek na kvalifikační odbornou způsobilost na různých úrovních organizační struktury HZS ČR. Zahnutím příslušných odborností v základních zákonných normách vyžaduje neustálé vzdělávání pro efektivní výkon povolání. HZS ČR z tohoto důvodu zřizuje vzdělávací zařízení k zabezpečení kvalifikačních potřeb.
- Sbírka interních aktů řízení (dále jen SIAŘ) - Pokyn generálního ředitele HZS ČR č. 50/2009 Sb., kterým se stanovují normy znalostí hasičů

Interní předpisy HZS ČR

- SIAŘ - Pokyn generálního ředitele HZS ČR č. 4/2010 Sb., kterým se stanoví povinnosti dosažení požadované úrovně znalostí z oblasti práce s výpočetní technikou pro příslušníky a občanské zaměstnance MV GŘ HZS ČR
- SIAŘ – Pokyn GŘ HZS ČR č. 11/2010 Sb., kterým se upravuje organizace vzdělávání ve vzdělávacích zařízeních MV GŘ HZS ČR ve SOŠ PO a VOŠ PO ve Frýdku-Místku a v Záchranném útvaru HZS ČR.
- Pokyn generálního ředitele HZS ČR č. 50/2010, kterým se stanoví základní zaměření pravidelné odborné přípravy jednotek požární ochrany a příslušníků Hasičského záchranného sboru ČR. 3/2012, 31/2010
- SIAŘ – Pokyn GŘ HZS ČR č. 8/2011 Sb., k realizaci preventivně výchovné činnosti u HZS ČR

- SIAŘ – Pokyn GŘ HZS ČR č. 46/2011 Sb., kterým se stanoví zásady zřizování, odborná příprava a vybavení lezeckých družstev a lezeckých skupin pro práci ve výšce a nad volnou hloubkou
- SIAŘ – Pokyn GŘ HZS ČR č. 37/2012 Sb., k ověřování odborné způsobilosti fyzických osob, vydávání a odnímání osvědčení o odborné způsobilosti
- SIAŘ - Pokyn GŘ HZS ČR č. 52/2012 Sb., k zajištění plnění úkolů v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při výkonu služby a při práci
- SIAŘ – Pokyn GŘ HZS ČR č. 55/2012 Sb., kterým se stanoví rozpis kurzů ve vzdělávacích zařízeních MV GŘ HZS ČR a u Záchraného útvaru HZS ČR na I.pololetí roku 2013 a plán výuky SOŠ PO a VOŠ PO ve Frýdku-Místku na II. pololetí roku 2012/2013
- SIAŘ – Pokyn GŘ HZS ČR č. 56/2012 Sb., kterým se mění Pokyn GŘ HZS ČR č. 43/2007 Cvičební řád jednotek požární ochrany – technický výcvik doplněním o Metodický list č. 7 – jištění a sebejištění v záchraném koši.
- SIAŘ – Pokyn GŘ HZS ČR č. 57/2012 Sb., kterým se mění Pokyn GŘ HZS ČR č. 40/2001 Bojový řád jednotek požární ochrany a doplněním Metodického listu č. 5 kapitoly D – Automobily s palivem CNG, LPG, Metodický list č. 6 kapitoly D – Automobily s hybridním pohonem, úpravou Metodického listu č. 45 kapitoly P – Plynárenská zařízení, plynovody a regulační stanice a doplněním o Metodické listy č. 46 až 48 kapitoly P
- SIAŘ – Pokyn ředitele HZS LK č. 61/2012 k provádění pravidelné odborné přípravy jednotek PO a příslušníků HZS LK v roce 2013
- SIAŘ – Pokyn ředitele HZS LK č. 1/2013 – Organizační řád HZS LK
- Organizační pokyn ředitele HZS LK – stanovení plánu porad v roce 2013
- SIAŘ – Rozkaz GŘ HZS ČR č. 2/2013 Sb., kterým se stanoví termín a místo konání služební zkoušky a jmenuje zkušební komise
- SIAŘ – Pokyn GŘ HZS ČR č. 4/2013, kterým se stanoví požadavky na vedení odborné přípravy v zařízeních simulujících reálné podmínky požáru používaných u HZS ČR

Odborná literatura

- Bojový řád jednotek požární ochrany (vnitřně zpracováno v Pokyn GŘ HZS ČR č. 40/2001). Jako svou publikaci vydalo Sdružení požárního a bezpečnostního inženýrství v Ostravě v roce 2007.
- Metodické listy Bojového řádu (vnitřně zpracováno v Pokyn GŘ HZS ČR č. 40/2001 a 57/2012 Sb.) Rovněž vydáno Sdružením požárního a bezpečnostního inženýrství v Ostravě v roce 2007
- Konspekty odborné přípravy jednotek požární ochrany, I, II vydané Sdružením požárního a bezpečnostního inženýrství v Ostravě v roce 1999
- Řád strojní služby HZS ČR, vydaný MV GŘ HZS ČR č. 9/2006 Sb.
- Řád spojové služby HZS ČR, vydaný MV GŘ HZS ČR v roce 2004.
- Řád chemické služby HZS ČR, vydaný MV GŘ HZS ČR v roce 2006
- Řád technické služby HZS ČR, vydaný MV GŘ HZS ČR v roce 2006
- Cvičební řád jednotek požární ochrany (vnitřně zpracováno v Pokyn GŘ HZS ČR č. 43/2007 Sb. a 56/2012 Sb.)
- Technické prostředky požární ochrany od autorů Michala a Václava Kratochvílových vydáno v roce 2007
- Technologie vyprošťování osob z havarovaných automobilů od B. Morise z roku 2004
- Práce ve výšce a nad volnou hloubkou od P. Buřiče a R. France vydáno v roce 2003
- Zachraňování a vyprošťování z havarovaných vozidel ŠKODA zpracovaný Škoda auto a.s. v roce 2007
- Příručka první pomoci zpracovaná Sdružením hasičů Čech, Moravy a Slezska z roku 1996
- Hasicí pěny vydáno Sdružením požárního a bezpečnostního inženýrství v Ostravě v roce 2009
- Tlakové láhve z hlediska požární bezpečnosti zpracováno kolektivem autorů v roce 2007
- Sborník vybraných právních předpisů pro potřeby HZS ČR od Aleny Snášelové vydán v roce 2003

Příloha D– Bibliografické údaje

BIBLIOGRAFICKÉ ÚDAJE

Jméno autora: Ivana Šírová

Obor: Andragogika

Forma studia: kombinované studium

**Název práce: Systém vzdělávání příslušníků a občanských zaměstnanců v rámci
HVS LK**

Rok: 2013

Počet stran textu: 88

Celkový počet stran příloh: 9

Počet titulů českých použitých zdrojů: 28

Počet titulů zahraničních použitých zdrojů: 0

Počet internetových zdrojů: 5

Vedoucí práce: PhDr. Martin Brych, MBA