

**UNIVERZITA JANA AMOSE KOMENSKÉHO PRAHA**

**BAKALÁŘSKÉ KOMBINOVANÉ STUDIUM**

2014-2017

**BAKALÁŘSKÁ PRÁCE**

**Lenka Lamiová**

**Vzdělávání příslušníků v rámci HZS ČR**

Praha 2017

Vedoucí bakalářské práce: PhDr. Marie Farková, Ph.D.

**JAN AMOS KOMENSKY UNIVERSITY PRAGUE**

**BACHELOR COMBINED (PART TIME) STUDIES**

2014-2017

**BACHELOR THESIS**

**Lenka Lamiová**

**Education of members in the Fire rescue Service**

Prague 2017

The Bachelor Thesis Work Supervisor: PhDr. Marie Farková, Ph.D.

### **Prohlášení**

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

Souhlasím s prezenčním zpřístupněním své práce v univerzitní knihovně.

V Praze dne 6.3.2017

Jméno autorky.....

## **Poděkování**

Ráda bych poděkovala vedoucí mé bakalářské práce PhDr. Marii Farkové Ph.D., za její připomínky a cenné rady, které mi poskytla při psaní bakalářské práce.

## **Anotace**

Pro svou bakalářskou práci jsem si vybrala téma Vzdelávání příslušníků v rámci Hasičského záchranného sboru České republiky. Cílem této práce je představit současný model vzdělávání příslušníků HZS ČR, provést analýzu tohoto modelu s ohledem na potřeby zajištění záchranných prací při řešení mimořádných událostí.

Tato práce je rozdělena do dvou částí. První teoretická část vychází z teorie profesního vzdělávání. Druhá praktická část hodnotí vzdělávací programy a metody vzdělávání Hasičského záchranného sboru. Výzkumná analýza je provedena pomocí Kirkpatrickova modelu hodnocení vzdělávání.

## **Klíčová slova**

andragogika, dospělost, výchova, vzdělání, vzdělávání, vzdělávání dospělých

## **Annotation**

For my bachelor thesis, I chose the topic of education of the members at the Fire rescue Service of the Czech Republic. The topic of this work is to present the current model of education of members in the Fire Brigade of the Czech Republic, to analyze this model with respect to the need to ensure rescue operations during emergency events.

This work is divided into two parts. The first theoretical part, is based on the theory of professional education. The second part evaluates educational programs and training methods of the Fire Rescue. An analysis is performed using the Kirkpatrick's evaluation model of education.

## **Keywords**

Adults, education, education, education, adult education, maturity

<b>ÚVOD.....</b>	<b>9</b>
<b>TEORETICKÁ ČÁST.....</b>	<b>10</b>
<b>1 VZDĚLÁVÁNÍ DOSPĚLÝCH.....</b>	<b>10</b>
1.1 Vymezení základních pojmů .....	11
1.2 Analýza vzdělávacích potřeb .....	14
1.3 Metody vzdělávání dospělých .....	15
1.4 Formy vzdělávání dospělých .....	21
1.5 Hodnocení ve vzdělávání dospělých.....	22
<b>2 DRUHY VZDĚLÁVÁNÍ U HZS ČR .....</b>	<b>26</b>
2.1 Vzdělávání příslušníků .....	27
2.1.1 Nástupní kurzy .....	30
2.1.2 Kurzy pro získání odborné způsobilosti.....	32
2.1.3 Kurzy specializační .....	33
2.1.4 Kurzy doplňkové.....	35
2.1.5 Příprava na vykonání služební zkoušky .....	36
2.1.6 Pravidelná odborná příprava .....	37
2.1.7 Vzdělávací zařízení .....	37
<b>3 HASIČSKÝ ZÁCHRANNÝ SBOR A POŽÁRNÍ OCHRANA.....</b>	<b>42</b>
3.1 Organizační struktura HZS ČR.....	44
3.1.1 Pohled do historie.....	45
<b>4 VSTUPNÍ PŘÍPRAVA PŘÍSLUŠNÍKŮ.....</b>	<b>47</b>
4.1 Vstupní kurzy.....	47
4.2 Nástupní odborný výcvik.....	47
4.3 Základní odborná příprava.....	50
<b>PRAKTICKÁ ČÁST .....</b>	<b>53</b>
<b>5 VÝZKUMNÁ ČÁST.....</b>	<b>53</b>
5.1 Cíle, výzkumné otázky a hypotézy .....	53
5.2 Metoda výzkumu .....	53
5.2.1 Popis vzorku osob, organizace dat, šetření .....	53
5.2.2 Analýza výsledků.....	55
5.2.3 Shrnutí výsledků .....	59

<b>ZÁVĚR .....</b>	<b>67</b>
<b>SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ.....</b>	<b>71</b>
<b>SEZNAM ZKRATEK .....</b>	<b>74</b>
<b>SEZNAM OBRÁZKŮ, TABULEK A GRAFŮ .....</b>	<b>75</b>
<b>SEZNAM PŘÍLOH.....</b>	<b>76</b>



## ÚVOD

Rychlý běh života naší doby klade na jednotlivce stále vyšší nároky. Dnešní doba přináší velké zrychlení ve všech oblastech našeho života. Dynamický rozvoj nových průmyslových technologií, dopravy, energetiky, zásahy do životního prostředí a mnoho dalších jevů má vliv na každého z nás. Nespolehlivost lidského faktoru, a především extrémní projevy počasí způsobily, že se skladba zásahů HZS ČR postupně posouvala od primárních činností, jakou je likvidace požárů výrazně ve prospěch zásahů technických, živelných pohromách nebo v případech jiných mimořádných událostí. Pokud se ohlédneme zpět do minulosti zajisté vzpomeneme na události, které otráslly celou naší republikou, ať již to byla kauza Vrbětice, kdy hasiči převáželi z areálu municie či metanolovou kauzu, při které byly v akci chemické laboratoře. Práce, která, je pro mnohé hasiče bezmála rutinou, je ta nejdůležitější, kterou pro nás vykonávají.

Cílem bakalářské práce je představit současný model vzdělávání příslušníků Hasičského záchranného sboru České republiky, provést analýzu tohoto modelu s ohledem na potřeby zajištění záchranných prací při řešení mimořádných událostí. Navrhnout změny ve vzdělávacích programech a metodách vzdělávání pro příslušníky. Oblast vzdělávání dospělých má svá specifika nejen při analýze vzdělávacích potřeb, ale také při vhodném výběru metod vzdělávání a organizačních forem studia. Je potřebné zajistit, aby rozvoj pracovních schopností byl stále v předstihu před technickým a organizačním rozvojem podniku nebo organizace, aby příslušníci HZS ČR byli schopni pružně reagovat na požadavky a využívat svých možností. Hasičský záchranný sbor disponuje v rámci této činnosti školicími středisky v Brně a Frýdku-Místku. Činnost vzdělávání v těchto střediscích vykonávají příslušníci sboru, ale také externí pracovníci pracující v oblastech, které jsou pro požární ochranu důležité. Při své pracovní činnosti se hasič setkává s mnoha nástrahami, do kterých se běžný občan zaměstnaný u jakékoli jiné firmy neseťká. Při skládání slibu ztvrdzuje svým souhlasem osvojit si činnosti, které jsou s profesí hasiče spjaté, a v případě ochrany zájmů ČR nezaváhá s nasazením vlastního života. Proto je kladen na odbornou přípravu tak velký důraz. V rámci této odbornosti získá potřebné znalosti a dovednosti k plnění standardních úkolů, které uplatní ve své jednotce, bude spolehlivě zvládat návyky, dovednosti a typické činnosti výkonu služby pro funkci hasič a bude schopen dostát svého slibu, který složil.

# TEORETICKÁ ČÁST

## 1 VZDĚLÁVÁNÍ DOSPĚLÝCH

Výchova a vzdělávání nejsou jednorázovou záležitostí vymezenou časově na školní docházku započatou v dětství. Pokud se zaměříme na člověka dospělého účastníce se vzdělávání docházíme k závěru, že není ve vzdělávacím prostoru obdobou žáka-dítěte. Pozici, kterou dospělý ve vzdělávacím procesu zaujímá vhodněji vystihuje působení činitelů vzdělavatel-vzdělávaný. Tento stav lze charakterizovat jako soubor specifických rysů, kterými dochází k rozlišení od žáka-dítěte a které je významným činitelem efektivity edukačního procesu. Do těchto rysů patří odlišná motivace dospělého na účasti při vzdělávání, předchozí vzdělávací zkušenosti s výukovým tématem, pracovní a dosavadní studijní zkušenosti, ale také zdravotní stav, ale i postoje okolí, rodiny, které mohou mít pozitivní nebo také negativní vliv na efektivitu jeho vzdělávání.

Současná společnost umožňuje člověku dále se vzdělávat, a to v různých fázích jeho vývoje. Uceleně studiem na školách, vyučením se v oboru, maturitním vzděláním, získáním vysokoškolského diplomu a v neposlední řadě i v rámci celoživotního vzdělávání dospělých. Dospělý člověk potřebuje „k učení se“ výraznou motivaci, je tedy nutné, aby byly předem stanoveny cíle, kterých chce člověk dosáhnout. Každý z nás však potřebuje specifické podmínky, aby se mohl dále vzdělávat, a to jak v oboru své profese, tak všeobecně s cílem být stále adaptabilní na technické, technologické a sociální změny. Využití již získaných zkušeností, dovedností a znalostí každého z nás umocňuje ve výsledku celkový výsledek vzdělávání. V minulosti byla myšlenka dalšího vzdělávání realizována pouze u malé části společnosti, po celý život se vzdělávali zejména vědečtí pracovníci. Na počátku 20. století dokonce existovaly názory, že rozmach školství, povede k přebytečnosti vzdělávání dospělých (tak u nás např. známý profesor psychologie a filozofie na Karlově univerzitě F. Krejčí)<sup>1</sup>.

Jedním z charakteristických rysů minulého českého vzdělávacího systému bylo, že téměř veškeré vzdělávání probíhalo v rámci tzv. počátečního vzdělávání, to je

---

<sup>1</sup> BENEŠ, M. *Andragogika*. 2., aktualizované a rozšířené vydání. Praha: Grada, 2014, s. 176. ISBN 978-80-247-4824-5.

v mladém věku a nepřerušovaně<sup>2</sup>. V šedesátých a sedmdesátých letech se začala v realitě prosazovat již dávno vyslovená myšlenka, že vzdělávání je proces, který provází člověka po celý jeho život<sup>3</sup>.

Vzdělávání dospělých je aktuálním tématem v kontextu koncepce celoživotního učení, která vychází ze základní potřeby politiky reagovat na změny ve společnosti a přizpůsobit se tempu ekonomické změny. Tyto požadavky jsou například vloženy do základních dokumentů vyjadřujících se ke vzdělávání na úrovni Evropské unie i do českých dokumentů. Mezi takovéto dokumenty o dalším vzdělávání a celoživotním učení řadíme např. Bílou knihu<sup>4</sup> EU, která zdůrazňuje potřebu „učící se společnosti“, Memorandum o celoživotním učení, který velmi konkrétně určuje budoucnost celoživotního vzdělávání a Strategii celoživotního učení.

## 1.1 VYMEZENÍ ZÁKLADNÍCH POJMŮ

Andragogika je vědní a studijní obor zaměřený na veškeré aspekty vzdělávání a učení se dospělých<sup>5</sup>. Užití pojmu „andragogika“ je v našem prostředí již poměrně rozšířeno, i přesto se část populace se často rozchází ve vyjádření jeho přesného obsahu.

V pedagogickém slovníku<sup>6</sup> se lze dočíst, že se jedná o teorie vzdělávání dospělých, která se vyvíjí jako samostatný vědní obor vedle klasické (školské) pedagogiky. Jako druhý význam tohoto slova se dočítáme, že se jedná o studijní obor připravující specialisty pro práci v oblasti vzdělávání dospělých, personalistiky, řízení lidských zdrojů aj.

„Celoživotní učení“ představuje zásadní koncepční změnu pojetí vzdělávání, jeho organizačního principu, kdy všechny možnosti učení – ať už v tradičních vzdělávacích institucích v rámci vzdělávacího systému či mimo ně – jsou chápány jako jediný

---

<sup>2</sup> RABUŠICOVÁ, Milada a Ladislav RABUŠIC, ed. *Učíme se po celý život?: o vzdělávání dospělých v České republice*. Brno: Masarykova univerzita, 2008, s.339. ISBN 978-80-210-4779-2.

<sup>3</sup> BENEŠ, M. *Andragogika*. 2., aktualizované a rozšířené vydání. Praha: Grada, 2014, s. 176. ISBN 978-80-247-4824-5.

<sup>4</sup> Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy. Titulní stránka [online]. © 2013–2017 MŠMT [cit.2017-01-05]. Dostupné z: <http://www.msmt.cz/dokumenty/bila-kniha-narodni-program-rozvoje-vzdelavani-v-ceske-republice-formuje-vladni-strategii-v-oblasti-vzdelavani-strategie-odrazi-celospolecenske-zajmy-a-dava-konkretni-podnety-k-praci-skol>

<sup>5</sup> BENEŠ, Milan. *Andragogika*. 2., aktualiz. a rozš. vyd. Praha: Grada, 2014, s.176. Pedagogika (Grada). ISBN 9788024748245.

<sup>6</sup> PRŮCHA, Jan, Jiří MAREŠ a Eliška WALTEROVÁ. *Pedagogický slovník*. 4. aktualiz. vyd. Praha: Portál, 2003. ISBN 80-717-8772-8.

propojený celek, který dovoluje rozmanité a četné přechody mezi vzděláváním a zaměstnáním a který umožňuje získávat stejné kvalifikace a kompetence různými cestami a kdykoli během života<sup>7</sup>.

Pojem „celoživotní vzdělávání“ lépe vyjadřuje schopnost člověka chtít se učit neustále novým věcem než nepřetržité studium. Celoživotní učení zahrnuje nejen rozvoj člověka v rámci pracovních aktivit, tj. růst dovedností, schopností a klíčových kompetencí v rámci praxe, ale také učení v jeho osobním životě.

Celoživotní vzdělávání<sup>8</sup> - "Lifelong learning / education". V posledních desetiletích se ve vzdělávací politice prosazuje koncepce založená na potřebě permanentní kultivace člověka, jeho rozvoje a poznání ve všech obdobích života. Nejde přitom o prodlužování povinné školní docházky či rozšiřování stávajících vzdělávacích systémů, ale o zásadně nový pohled na roli vzdělávání pro jednotlivce a veškeré lidstvo.

Dospělost<sup>9</sup> - základní andragogický pojem, který nelze jednoznačně definovat a který do jisté míry zamlžuje i pojem vzdělávání dospělých. Pojem lze charakterizovat z různých pozic a východisek: sociální zralost – ekonomická nezávislost, citovou zralost – nezávislost na rodičích, biologickou zralost – schopnost rodičovství, sociologickou zralost – identifikace a uspokojování individuálních sociálních potřeb, mentální zralost – přijímání odpovědnosti za výkon rodičovských, sociálních a pracovních rolí.

Dospělý člověk si uvědomuje objektivní požadavky na své vědomosti, dovednosti či návyky. Stupeň tohoto uvědomění ovlivňuje jeho zainteresovanost na jejich prohlubování a rozvoji<sup>10</sup>.

Dospělým můžeme označit člověka, který již není dítětem, stal se plnoletou ženou (mužem) a vědomosti a dovednosti získává ve zcela jiné situaci než dítě.

Vzdělávání představuje formu dotváření a rozvoje osobnosti. V nejširším slova smyslu je třeba ho chápat jako prvotní, rozšiřující, doplňující a inovační vzdělání. Jde

---

<sup>7</sup> PALÁN, Z. *Celoživotní učení*. In: KALOUS, Jaroslav a Arnošt VESELÝ, ed. *Vybrané problémy vzdělávací politiky*. Praha: Karolinum, 2006, s.23-25. ISBN 80-246-1262-3.

<sup>8</sup> PRŮCHA, Jan, Jiří MAREŠ a Eliška WALTEROVÁ. *Pedagogický slovník*. 4. aktualiz. vyd. Praha: Portál, 2003, str. 317. ISBN 80-717-8772-8.

<sup>9</sup> PALÁN, Z. *Lidské zdroje: výkladový slovník*. Praha: Academia, 2002. ISBN 80-200-0950-7.

<sup>10</sup> MUŽÍK, J. *Androdidaktika*. 2., přeprac. vyd. Praha: ASPI, 2004, s.148. ISBN 80-7357-045-9.

v něm o proces získávání a osvojování si vědomostí z různých oblastí lidského poznání<sup>11</sup>.

Vzdělávání je základem pro veškeré další získávání informací, které otevírá širokou oblast poznání lidského žití. Nejen učení, ale také přirozeným vývojem se každý z nás obohacuje o nové zkušenosti a dovednosti.

Pojmem „firemní vzdělávání“ rozumíme vzdělávání organizované zaměstnavatelem za účelem zvýšení, prohloubení nebo rekvalifikaci zaměstnance. Takovéto vzdělávání je uskutečňováno ve vlastím vzdělávacím zařízení nebo škole, dále také interními lektory. Uskutečňuje se kratšími formami – školení, přednášky, výcvikové kurzy nebo dlouhodobějším studiem.

Podnikové vzdělávání je součástí dalšího odborného vzdělávání a jsou s ním spojeny zájmy vstupujících činitelů. Těmito činiteli zpravidla jsou vzdělávající se jedinci a zaměstnavatel, který by měl pomocí efektivního vzdělávání dosáhnout nejen zlepšení dovednosti pracovníků, zvýšení jak individuálního, tak i týmového výkonu a celkově zvýšit produktivitu práce ve společnosti.

V pedagogickém slovníku se dočítáme, že pojem vědomost<sup>12</sup> bývá u nás používán synonymicky s pojmem znalost. Znalosti<sup>13</sup> jsou osvojený souhrn teoretických poznatků, představ, pojmů, komplexních poznatkových struktur a teorií nabytý záměrným i nezáměrným učením, praktickou činností a zkušenostmi osobními i společensko-historickými.

Znalosti jsou teoretické poznatky, které se staly součástí individuálního vědomí člověka, lze je rozdělit na intelektuální, instrumentální, ideové vědomosti a vědomosti pro volný čas a zábavu.

V české pedagogice je vedle výchovy nejvíce frekventovaný pojem „vzdělání a vzdělávání“. Pod vzděláváním se rozumí převážně proces zprostředkování znalostí, dovedností a rozvoj schopností<sup>14</sup>. Vzdělávání lze chápat jako cílevědomý, plánovaný

---

<sup>11</sup> VODÁK, J. a A. KUCHARČÍKOVÁ. *Efektivní vzdělávání zaměstnanců - 2., aktualizované a rozšířené vydání*. 2. vydání. Praha: Grada, 2011 s.240. ISBN 978-80-247-3651-8.

<sup>12</sup> PRŮCHA, Jan, Jiří MAREŠ a Eliška WALTEROVÁ. *Pedagogický slovník*. 4. aktualiz. vyd. Praha: Portál, 2003. ISBN 80-717-8772-8.

<sup>13</sup> PALÁN, Z. *Lidské zdroje: výkladový slovník*. Praha: Academia, 2002. ISBN 80-200-0950-7.

<sup>14</sup> BENEŠ, M. *Andragogika*. 2., aktualizované a rozšířené vydání. Praha: Grada, 2014, s. 176. ISBN 978-80-247-4824-5

proces vedený většinou profesionály. Vzdělání je poté výsledkem vzdělávání, sebevzdělávání a seberozvoje. Vzdělání není přenositelné, je vnitřní kvalitou osobnosti a na rozdíl od vzdělávání se nemůže stát zbožím.

## 1.2 ANALÝZA VZDĚLÁVACÍCH POTŘEB

Prvotním krokem systematického vzdělávání je rozpoznání potřeb vzdělávání a rozvoje, tedy snaha o rozpoznání nepoměru mezi dvěma těžko měřitelnými hodnotami, jakými jsou kvalifikace (včetně znalostí, dovedností, schopností a jednání) a požadavek na určitý výkon. Již ve stadiu objektivizace potřeb je nutno si uvědomit možnosti a meze podnikového vzdělávání<sup>15</sup>.

Analýza a identifikace vzdělávacích potřeb je prvním krokem jak v systému, tak i v plánu a projektu vzdělávací akce. Chyba provedená v analýze vzdělávacích potřeb se neodvratně projeví i ve všech dalších krocích, tedy i při následné realizaci vzdělávání. Identifikace potřeb v oblasti vzdělávání je v organizaci velkým problémem, protože kvalifikace a vzdělání jsou těžce kvantifikovatelné vlastnosti člověka a pracovníka. Není jednoduché měřit a stanovit, zda pracovník vykonává svoji práci tak, aby pracovní schopnosti odpovídaly požadavkům na pracovní místo. Stejně tak není jednoduché hodnotit kvalifikaci a vzdělání.

Kvalifikaci lze chápat jako pojem vyjadřující vztah člověka a práce, tedy vztah mezi individuálními předpoklady pracovní síly a technickoorganizačními pracovními podmínkami<sup>16</sup>.

Kvalifikace pak odpovídá nebo neodpovídá kvalifikačním nárokům určitého pracovního místa. Neustálé zlepšování dovedností a získávání nových znalostí se tak stává celoživotním procesem, a tak i péče o zlepšování a formování pracovních schopností zaměstnanců se stává jedním z nejdůležitějších úkolů personální práce. Struktura rozvoje pracovních schopností a dovedností by měla být neustále v souladu s rozvojem techniky a jejich zajištění poté s předstihem tak, aby pracovníci byli schopni pružně reagovat na požadavky a možnosti trhu. Požadavky na znalosti a dovednosti

---

<sup>15</sup>MUŽÍK, Jaroslav. *Profesní vzdělávání dospělých*. Praha: Mowshe pro Katedru andragogiky a personálního řízení Filozofické fakulty Univerzity Karlovy v Praze, 2009, s. 53 ISBN 978-80-904-4261-0.

<sup>16</sup>BENEŠ, M. *Andragogika*. 2., aktualizované a rozšířené vydání. Praha: Grada, 2014, s. 176. ISBN 978-80-247-4824-5

člověka v moderní společnosti se neustále mění a člověk, aby byl zaměstnatelný, musí své znalosti a dovednosti neustále prohlubovat a rozšiřovat.

Chce-li být organizace úspěšnou, musí mít naprosto jasnou strategii, ve které konkretizuje základní podmínky své existence. Měla by si být vědoma svých silných a slabých stránek, mít povědomí o vnějších vlivech, kterým bude pravděpodobně nucena čelit a znát strategické cíle ve všech oblastech řízení a způsob, jak jich může dosáhnout. Podnikové vzdělávací aktivity musí být založeny na znalosti toho, co je třeba udělat a proč. K tomu slouží zejména analýza pracovních míst (pracovních činností, tzv. profesiogram), plánování technologického a znalostního vývoje a změny na trhu práce a v daném průmyslovém odvětví<sup>17</sup>. V současné době se při analýzách vzdělávacích potřeb ve velké míře využívá tzv. Assessment centre neboli hodnotící středisko, dále také benchmarking a audit (vnitřní, vnější).

### 1.3 METODY VZDĚLÁVÁNÍ DOSPĚLÝCH

Podnikové vzdělávání je vzdělávací proces, který organizuje firma v rámci svého vzdělávacího systému, a jehož prostřednictvím se snaží své zaměstnance dále vzdělávat především ve dvou oblastech. První z nich je vzdělávání zaměstnanců s cílem zlepšit jejich pracovní výkon, který je způsoben deficitem znalostí a dovedností. Druhou oblastí podnikového vzdělávání je rozvoj zaměstnanců zaměřující se na jejich profesní růst. Vzdělávací potřeby mohou mít věcný rozměr, kdy jsou u zaměstnance identifikovány zvenčí a osobní rozměr, kdy je sám pociťuje zaměstnanec. Vedoucí jednotlivých útvarů identifikují vzdělávací potřeby u zaměstnanců vždy zvenčí, očekává se od nich, že sami nejlépe dokáží u svých podřízených tyto potřeby rozpoznat. V případě, že zaměstnanci společnosti sami pociťují potřebu vzdělávat se, ať již za účelem osobního rozvoje, nebo ve snaze zlepšit svůj současný pracovní výkon, nastavený vzdělávací systém většiny organizací jim to umožňuje.

Metoda<sup>18</sup> ve vzdělávání dospělých je základní didaktický (andragogický) pojem, způsob (postup) záměrného uspořádání činností a opatření pro zajištění realizace

---

<sup>17</sup> VETEŠKA, Jaroslav. *Přehled andragogiky: úvod do studia vzdělávání a učení se dospělých*. Praha: Portál, 2016, s.320. ISBN 978-80-262-1026-9.

<sup>18</sup> PALÁN, Z. *Lidské zdroje: výkladový slovník*. Praha: Academia, 2002. ISBN 80-200-0950-7.

vzdělávacího procesu a jeho účinnosti směrem ke vzdělávanému tak, aby se co nejefektivněji dosáhlo vzdělávacího cíle. Lze ji chápat jako cestu, která vede pomocí jedince k dosažení předem stanovených cílů.

Metody výuky jsou spjaté s konkrétním předmětem a s konkrétními úlohami. Lze je realizovat jen za pomoci vzájemné cílevědomé součinnosti lektora a účastníků se zřetelem k motivaci, vědomostem, zkušenostem a vybavení, kterými lektor a účastníci v procesu vzdělávání disponují<sup>19</sup>.

Pro naplnění cíle práce musíme mít zcela jasnou představu o výsledku vzdělávací akce. Tedy o tom:

- KOHO – jakou cílovou skupinu budeme vzdělávat,
- CO – jaké kroky pro to uděláme (popis obsahu vzdělávací aktivity)
- JAK a ČÍM – jaké metody techniky a formy zvolíme,
- KDY – termín zahájení vzdělávacího projektu,
- ZA KOLIK – plán nákladů,
- S JAKOU NÁVRATNOSTÍ – zhodnocení návratnosti vzdělávací aktivity.

Od přípravy přecházíme plynule k přípravě realizace vzdělávacího projektu.

Vyhotovený plán by měl odpovědět na otázky: jaká témata je třeba zajistit, kdo je cílová skupina účastníků, jakými metodami a technikami se bude vzdělávání realizovat, jaká instituce bude pro vzdělávání zvolena, časové období vzdělávání, kde se vzdělávání uskuteční, kdy a jak se bude realizovat hodnocení vzdělávací aktivity, jaké budou náklady.

Tvorba samotného plánu se skládá ze základních fází:

- **přípravná fáze:** specifikace potřeb, analýza účastníků a stanovení cílů vzdělávání,

---

<sup>19</sup> BARTÁK, J. *Aktuální problémy vzdělávání a rozvoje zaměstnanců v organizacích*. Praha: Univerzita Jana Amose Komenského Praha, 2015. ISBN 978-80-7452-113-3.



- **realizační fáze:** zpracování jednotlivých etap vzdělávání a jejich realizace (určení metod, technik, způsobu průběhu vzdělávání),
- **fáze zdokonalování:** průběžné hodnocení jednotlivých etap plánu z hledisek ekonomických (náklady), vhodnosti vybraných lektorů apod.

### **Metody vzdělávání na pracovišti**

Toto se uskutečňuje v podniku, ve které zaměstnanec pracuje, účelem vzdělávání je zvýšení nebo prohloubení kvalifikace případně jejich rekvalifikace. Podnikové vzdělávání je součástí dalšího odborného vzdělávání a jsou s ním spojeny zájmy vstupujících činitelů. Těmito činiteli zpravidla jsou vzdělávající se jedinci a zaměstnavatel, který by měl pomocí efektivního vzdělávání dosáhnout nejen zlepšení dovednosti pracovníků, zvýšení jak individuálního, tak i týmového výkonu a celkové zvýšit produktivitu práce ve společnosti.

Uskutečňuje se přímo na pracovišti v pracovní době. Zpravidla se jedná o učení se praxí. Tato metoda je považována za vhodnější a účinnější například ve vzdělávání dělníků, nebo lidí, pracujících manuálně. Mezi metody vzdělávání na pracovišti patří:

**Instruktaž** – při výkonu práce je nejvíce používanou metodou. Uplatňována bývá především při zácvičení nového zaměstnance, kdy se zaměstnanec učí pozorováním a nápodobou zkušeného školitele, tj. je mu názorně předveden výkon určité práce.

**Koučování** - na rozdíl od instruktaže při výkonu práce je zdlouhavější metodou instruktaže. Jde o soustavné podněcování a směřování pracovníka k žádoucímu výkonu ze strany vzdělavatele, což má pracovníka motivovat. Zaměstnanec se vzdělává pod vedením kouče, který mu byl přidělen. Koučování může být externí (prováděno koučem specialistou) nebo interní (liniový manažeři koučují v každodenním životě své podřízené – tento způsob je i jedním ze základů učící se organizace)<sup>20</sup>. Ten jej vede a podporuje k samostatnosti při osvojování si znalostí, podněcuje jej v jeho vlastní iniciativě.

**Workshop** – oblíbená metoda skupinového vzdělávání. Dané problémy jsou však řešeny komplexně z hlediska sestavené skupiny. Je zaměřen na diskuzi a aplikaci

---

<sup>20</sup> PALÁN, Z. *Lidské zdroje: výkladový slovník*. Praha: Academia, 2002. ISBN 80-200-0950-7.

poznatků při řešení konkrétní situace. Slouží k umožnění extenzivního studia situace včetně pozadí, souvislostí, sociálně psychologických aspektů apod.<sup>21</sup> Podporuje vlastní aktivitu a kreativitu účastníků. Nemusí však vyhovovat introvertně zaměřeným jedincům. Nevýhodou je časová náročnost.

**Hraní rolí** - jedná se o metodu, která je zaměřena na tvůrčí rozvoj manažerských pracovníků. Je u ní vyžadována hravost, samostatnost a orientace na rozvoj praktických schopností účastníků. Tato metoda vzdělávání je vhodná hlavně pro pracovníky, kteří jsou v přímém kontaktu se zákazníky.

**Mentorování** – je vhodný druhem pro rozvíjení specifických dovedností a znalostí, které slouží k profesnímu i osobnímu růstu u méně zkušené osoby. Zaměstnanec se vzdělává pod vedením mentora, odborníka v určité oblasti. Tohoto „školitele“ si na rozdíl od „kouče“ vybírá sám pracovník na základě zkušenosti, respektu či sympatie. Mentor je schopen předat zkušenosti a poradit vzdělanému při osvojování si znalostí, dovedností a chování k vykonání sjednané práce a dosažení požadovaného výkonu. Dobrý mentor musí být pro svého „chráněnce“ snadno dostupný, mít na něj čas, nesmí svou pomoc vázat na osobní sympatie a usilovat o přílišné napojení nováčka na sebe, nesmí se snažit vytvořit novou kopii sebe sama (občas výměna osob), nechat se zneužít pro protekci<sup>22</sup>.

**Pověření úkolem** – jedná se o poměrně častou metodu vzdělávání na pracovišti. Vzdělávající se pracovník je pověřen realizací určitého úkolu. Zaměstnanec musí prokázat schopnost aplikovat v praxi své osvojené znalosti, dovednosti a chování. Pověření úkolem vede zaměstnance k samostatnosti a pokud daný úkol splní, dokončí tím vzdělávací proces.

**Asistování** – tradiční metodou formování pracovníků, kdy je vzdělávaný pracovník přiřazen školiteli. Tomuto školiteli asistuje při výkonu práce a osvojuje si stanovený pracovní postup. V průběhu se připravuje k samotnému výkonu sjednané práce.

---

<sup>21</sup> BARTÁK, J. *Personální řízení, současnost a trendy*. Praha: Univerzita Jana Amose Komenského, 2011, s.272. ISBN 978-80-7452-020-4.

<sup>22</sup> PRŮCHA, Jan, Jiří MAREŠ a Eliška WALTEROVÁ. *Pedagogický slovník*. 4. aktualiz. vyd. Praha: Portál, 2003. ISBN 80-717-8772-8.

**Rotace práce** – zaměstnanec se učí během postupného přemísťování na jiná pracovní místa v organizaci, která jsou spjata s jinými úkoly a jinými pracovními podmínkami téže organizace. Rozšiřuje si tím kvalifikaci a ve výsledku pro něho není problém zastoupit kolegu na jiném (obdobném) pracovním místě.

### **Metody vzdělávání mimo pracoviště**

Vzdělávání tohoto typu se uskutečňuje mimo pracoviště zaměstnance. Používá se ke vzdělávání odborníků, či vedoucích pracovníků. Vzdělávání zajišťuje specializovaná vzdělávací agentura nebo externí lektor. Metody vzdělávání mimo pracoviště jsou:

**Přednáška** – umožňuje snadno a rychle předat znalosti a dovednosti školitele zaměstnancům. Je častá forma vzdělávání, která nebývá spojena s diskuzí. Přednáška je používána ve vzdělávání dospělých tam, kde jsou kladeny zvýšené nároky na kompaktnost a vysokou frekvenci sdělovaných poznatků, kde je nutno vysvětlit abstraktní pojmy, kde s ohledem na vysoký počet účastníků nelze použít jiné metody<sup>23</sup>.

**Seminář** - zaměstnanci se učí prostřednictvím výkladu školitele a ostatními účastníky semináře. Projevuje se zde větší interaktivita a možnosti diskutovat na dané téma. Diskuse může dosáhnout mnoha rozměrů a díky ní lze dospět k mnoha řešením dané problematiky. Seminář podporuje při správném vedení rozvoj myšlení, posiluje odvahu projevit vlastní názor a obhájit jej nebo sebekriticky přiznat omyl<sup>24</sup>.

### **Sebevzdělávání**

**Sebevzdělávání** – jedinec se zaměřuje na své silné stránky, vybírá si učivo, motivuje sám sebe, řídí a kontroluje své učení a také hodnotí sám sebe. Východisko sebevzdělávání spočívá v sebereflexi a sebehodnocení vzdělaného, který přebírá za své vzdělávání osobní odpovědnost<sup>25</sup>. Účastník se učí zejména tehdy, když má zájem a potřebu, tj. když má pro něj učivo význam.

---

<sup>23</sup> PALÁN, Z. *Lidské zdroje: výkladový slovník*. Praha: Academia, 2002. ISBN 80-200-0950-7.

<sup>24</sup> PALÁN, Z. *Lidské zdroje: výkladový slovník*. Praha: Academia, 2002. ISBN 80-200-0950-7.

<sup>25</sup> BARTÁK, J. *Personální řízení, současnost a trendy*. Praha: Univerzita Jana Amose Komenského, 2011, 271 s. ISBN 978-80-7452-020-4

Možnost sebevzdělávání spočívá v sebereflexi a sebehodnocení vzdělávaného, který za své vzdělávání přebírá osobní odpovědnost. Cíleně se orientuje na rozvoji silných stránek jedince a vyřazuje či oslabuje slabé stránky. Tuto metodu je možné provádět na pracovišti i mimo něj. Zahrnuje celou škálu možností od nastudování literatury až po dálkové (distanční) studium střední nebo vysoké školy. Výhodou je určitá časová flexibilita, nevýhodou je potřeba silné motivace a obětování části svého volného času. Zaměstnavatelé však nemají dostatek nástrojů k průběžné kontrole studia.

**E-learning** – je vzdělávací proces, kdy je využíván počítač, internet a multimediální technologické prostředky. Účelem je zlepšení kvality vzdělávání a operativní přístup ke studijním materiálům, k výměně informací a ke spolupráci vzdělávací v rámci skupiny.

**Prohlubování kvalifikace** – hovoříme zde o průběžném doplňování kvalifikace, kterým se její podstata výrazně nemění. Jako příklad mohu uvést zavedení nového modernějšího stroje (pásová výroba), charakter práce se nezměnil, zaměstnanci umožňují výkon sjednané práce. Za doplňování (prohlubování) kvalifikace považujeme to, že zaměstnavatel neztratí nic ze své již získané praxe, naopak ji udržuje a obnovuje. Ze strany zaměstnavatele se jedná o možnost uložit povinnost zaměstnanci na školení a studiu, případně jiných formách přípravy k prohloubení kvalifikace. Tato školení může provádět sám zaměstnavatel, případně nařídí účast na kurzu u třetí osoby – školicí firmy. Náklady na prohlubování kvalifikace zaměstnance jdou na účet zaměstnavatele.

**Zvyšování kvalifikace** – jde o změnu hodnoty kvalifikace nebo jejího získání či rozšíření. Zvyšování kvalifikace je studium, vzdělávání, školení, nebo jiná forma přípravy k dosažení vyššího stupně vzdělání, jestliže jsou v souladu s potřebou zaměstnavatele.

Řízení a rozvoj lidských zdrojů je nedělitelnou součástí efektivního fungování každé firmy nebo podniku. Komunikace mezi zaměstnanci a řídicími pracovníky musí vést jak v rovině vertikální, tj. směrem od řídicích pracovníků k pracovníkům samotným, ale také v rovině horizontální komunikace mezi pracovníky samotnými. Ke zlepšení výkonu pracovníků vede vhodná motivace a stimulace řídicích pracovníků.

Motivace představuje uspokojování vyšších potřeb člověka na základě jeho hodnotové orientace.

## 1.4 FORMY VZDĚLÁVÁNÍ DOSPĚLÝCH

Na základě hospodářského výsledku, z výsledků hodnotící zprávy o činnosti podniku a dalších materiálů lze vycházet při samotné analýze vzdělávacích potřeb. Pokud již podnik identifikoval tuto potřebu, může přejít k výběru vhodných forem vzdělávání a rozvoje zaměstnanců, a to nejen ve výrobní sféře, ale i v oblasti vedoucích manažerů.

Jednotlivé fáze řídicího procesu, tj. stanovení cílů, plánování rozhodnutí (výběr z alternativ řešení problémů), vlastní proces přijetí realizace a kontroly jednotlivých rozhodnutí, probíhá pak současně ve třech rovinách<sup>26</sup>.

Androdidaktické formy vyučování (tj. formy vzdělávání dospělých) představují organizační rámec výuky, tj. vyučování a učení dospělých<sup>27</sup>. Dělíme je na výuku přímou (prezenční), kombinované vzdělávání, distanční vzdělávání a sebevzdělávání.

V současnosti se do jisté míry ustálilo členění didaktických forem ve vzdělávání dospělých na čtyři základní a tím je přímá výuka, distanční vzdělávání, kombinované studium a sebevzdělávání<sup>28</sup>. Nabízí se nám poměrně široké spektrum forem. Ve stručném přehledu uvádím ty nejpodstatnější.

- formální programy – (externí, interní, kombinované),
- přednášky,
- semináře,
- projekty,
- hry/simulace,
- případové studie,
- modelování chování/hraní rolí,
- workshopy,
- studium doporučené literatury,
- výcvik s využitím IT.

---

<sup>26</sup> MUŽÍK, J. *Profesní vzdělávání dospělých*. Praha: Codex Bohemia, 1999, s.200. ISBN 80-85963-93-0.

<sup>27</sup> VETEŠKA, J. *Přehled andragogiky: úvod do studia vzdělávání a učení se dospělých*. Praha: Portál, 2016, s.320. ISBN 978-80-262-1026-9.

<sup>28</sup> MUŽÍK, J. *Základy didaktiky dospělých*. Praha: Mowshe pro Katedru andragogiky a personálního řízení Filozofické fakulty Univerzity Karlovy v Praze, 2008, s.79. Edice celoživotního vzdělávání. ISBN 978-80-254-2505-3.

**Učení se akci** – pozitivní je, že účastníci vykonávají skutečnou činnost, učí se vzájemně jeden od druhého prostřednictvím otázek, realizují to, co se naučili.

**Rozvoj založený na práci** – jedná se o variantu „učení se akci“, která představuje funkcionální, přirozené získávání pracovních zkušeností bez evidentní záměru zvenčí.

**Smluvní vzdělávání** – uskutečňuje zadání objednatele. Vzdělávací aktivita se vyznačuje: flexibilitou, participací, relevantností, strukturovaností<sup>29</sup>.

V rámci procesu plánování vzdělávání je nutné rozhodnout jakými formami a metodami bude vzdělávání realizováno. Z pohledu místa výuky lze plánovat vzdělávání formou:

- interní – zaměstnanec se účastní vzdělávací aktivity v prostorách úřadu,
- externí – zaměstnanec je vyslán na vzdělávací akci pořádanou externí vzdělávací organizací mimo svoje pracoviště
- kombinované – zaměstnanec se účastní vzdělávání jak interní, tak i externí formou.

Z pohledu způsobu výuky lze plánovat vzdělávání formou: vzdělávání externími lektory, vzdělávání interními lektory, vzdělávání samostudiem, e-learningem.

## 1.5 HODNOCENÍ VE VZDĚLÁVÁNÍ DOSPĚLÝCH

Hodnocení je v rámci vzdělávací akce samotný vrchol ledovce. Měly by být poskytnuty informace o tom, jakých cílů bylo dosaženo.

Celý cyklus podnikového vzdělávání se skládá z identifikace vzdělávacích potřeb, plánování vzdělávání, realizací vzdělávání a vyhodnocování vzdělávání. Vyhodnocování podnikového vzdělávání je poslední a zároveň nejdůležitější fází podnikového vzdělávání.

Systematické vzdělávání pracovníků je nejefektivnějším prostředkem k dobře organizovanému vzdělávání v rámci určité organizace. Jedná se o opakující se cyklus, vycházející ze zásad politiky vzdělávání opírající se o strategické cíle organizace v oblasti

---

<sup>29</sup> BARTÁK, J. *Personální řízení, současnost a trendy*. Praha: Univerzita Jana Amose Komenského, 2011, s.272. ISBN 978-80-7452-020-4.

vzdělávání, jinak řečeno, jaké úrovně vzdělanosti svých pracovníků chce organizace dosáhnout.

Umíme-li dobře hodnotit pracovníky a jejich pracovní výsledky a nasazení, získáváme dobrý základ pro účelný a efektivní způsob jejich rozmístování, tedy dosahování toho, abychom měli správné pracovníky na správných pracovních místech<sup>30</sup>.

Velmi podstatný (v andragogice i didaktice však nejméně propracovaný) je problém zjišťování efektivnosti vzdělávání dospělých. Otázka, která je do jisté míry klíčová pro další rozvoj vzdělávací činnosti, zatím nemá v teorii patřičné zázemí. Praxe, zejména na podnikové či jiné komerční bázi, však hledá různé přístupy. Prvním předpokladem, aby se všichni partneři – tj. lektor, organizátor, účastník či vzdělávací zařízení – mohli tímto problémem zabývat, je kvalitní projekt jednotlivých vzdělávacích akcí<sup>31</sup>.

Základním nástrojem hodnocení účinnosti je pro lektora sledování reakce účastníků – základem je tzv. mikrodiagnóza<sup>32</sup>. Je krátkodobá, reflexivní, vteřinová. Jedná se vlastně o reakci na určitou vzniklou situaci (účastník začíná usínat) a na jejím základě se lektor sám, nebo ve spolupráci s dalším účastníkem následně orientuje tím správným směrem (pokračuje ve výkladu atd.).

Mužík ve své knize uvádí: „*skutečnost komplikovanosti hodnocení lze doložit poznatky Kirpatricka (1991), který vymezuje čtyři úrovně hodnocení efektivity profesního vzdělávání dospělých*“<sup>33</sup>.

Kirkpatrickův model hodnocení je poměrně často využíván hodnotiteli v oblasti vzdělávání a rozvoje v podnicích. Model je postaven na čtyřech stupních, avšak ne každý stupeň je k hodnocení efektivity v podnicích používán.

---

<sup>30</sup> BARTÁK, J. *Personální řízení, současnost a trendy*. Praha: Univerzita Jana Amose Komenského, 2011, s.272. ISBN 978-80-7452-020-4.

<sup>31</sup> MUŽÍK, J. *Androdidaktika. 2.*, přeprac. vyd. Praha: ASPI, 2004, s.148. ISBN 80-7357-045-9.

<sup>32</sup> PALÁN, Z. *Lidské zdroje: výkladový slovník*. Praha: Academia, 2002. ISBN 80-200-0950-7.

<sup>33</sup> MUŽÍK, J. *Androdidaktika. 2.*, přeprac. vyd. Praha: ASPI, 2004, s.115. ISBN 80-7357-045-9.

### První stupeň – reakce

Tato část hodnocení z řad účastníků vzdělávacího programu ve své podstatě reaguje na to, jaký dojem v nich vzdělávací program zanechal, zda byli s průběhem aktivity spokojeni. Odezva se získává ve většině případech tzv. „smilelshet“ (smajlíkový list). Sběr dat je proto velice jednoduchý a stejně tak i jeho následné zpracování. Pokud má reakce účastníků pozitivní ohlas, lze předpokládat, že se tento krok jeví pro vzdělávání jako efektivní. Toto však nebývá jednoznačně potvrzeno, neboť na tento stupeň navazuje stupeň druhý.

### Druhý stupeň – učení

Tato část hodnocení je zaměřena na nárůstu ve znalostech, postojích a dovednostech účastníků, které by měli být výsledným výstupem toho stupně. Výsledek následně hodnotí pouze přínos znalostí a dovedností, ale nenavazuje na jeho výkon nebo práci. Získat data druhého stupně lze dotazníkem nebo rozhovorem. Zpravidla se jedná o testy vědomostní, kde by měl být patrný pokrok v oblasti dovedností, znalostí a postojů.

### Třetí stupeň – přenos

Tento stupeň hodnotí změnu v pracovní chování a jednání účastníka vzdělávacího programu po jeho ukončení. Kirkpatrick definuje tuto úroveň jako změnu v chování, která se projevila, protože jedinec absolvoval vzdělávací program. Toto hodnocení musí být prováděno s určitým časovým odstupem. Měření tohoto stupně je vázáno na spolupráci jak samotných účastníků vzdělávání, tak i vedoucích pracovníků. Z hlediska zaměstnavatele můžeme na tomto stupni hodnocení hovořit o efektivitě ve vzdělávání. Výsledná data získáváme formou pohovorů nebo pozorování<sup>34</sup>.

### Čtvrtý stupeň - výsledky

O měření úspěšnosti vzdělávacího programu na tomto stupni lze hovořit v konečných výsledcích společnosti jako takové. Charakterizujeme-li ji tedy jako zhodnocení finálních výsledků, které se objevily po absolvování vzdělávacího programu. Tento stupeň

---

<sup>34</sup> MUŽÍK, J. *Androdidaktika*. 2., přeprac. vyd. Praha: ASPI, 2004, s.148. ISBN 80-7357-045-9.



vyhodnocování vychází z předpokladu, že nárůstem hodnoty lidského kapitálu dochází zároveň ke zvyšování efektivity práce.

Neopomenutelnou součástí celého procesu vzdělávání je i posouzení návratnosti investic, které byly do samotného programu vzdělávání vloženy.

## 2 DRUHY VZDĚLÁVÁNÍ U HZS ČR

Vzdělávání zaměstnanců probíhá podle Pravidel vzdělávání zaměstnanců ve správních úřadech vydaných v příloze usnesení vlády č. 1542 z roku 2005, které stanoví obsah vzdělávání zaměstnanců tak, aby odpovídal potřebám celé státní správy v České republice<sup>35</sup>. Toto vzdělávání je zaměřeno na specifické potřeby příslušníků a zaměstnanců HZS ČR a týká se především jazykové přípravy, počítačové gramotnosti, právní, finanční, mzdové, daňové problematiky a oblasti mediální komunikace. Konkrétní duhy vzdělávání, rozsah, obsah, způsob provádění, termíny provádění a způsob evidence stanovuje koncepce vzdělávání. Tato koncepce zahrnuje:

### **Vstupní vzdělávání úvodní**

Všichni nově přijatí zaměstnanci, bez ohledu na jejich pracovní (služební) zařazení jsou povinni absolvovat vstupní vzdělávání úvodní. Cílem vstupního vzdělávání úvodního je zprostředkovat nově přijímanému zaměstnanci informace a znalosti vedoucí k osvojení základních dovedností pro způsobilost vykonávat činnosti u HZS, včetně seznámení s právními normami a specifickou problematikou HZS.

Vstupní vzdělávání se zahajuje bezprostředně po vzniku zaměstnaneckého vztahu a ukončuje se do tří měsíců od jeho vzniku. Zaměstnanec se formou samostudia na svém pracovišti seznámí s výukovým materiálem a nejpozději do tří měsíců vzdělávání ukončuje.

### **Vstupní vzdělávání následné**

Vstupní vzdělávání následné se zahajuje nejdříve po absolvování vstupního vzdělávání úvodního a ukončuje se nejpozději do 12 měsíců od vzniku zaměstnaneckého vztahu. Toto vzdělávání zprostředkovává zaměstnancům základní znalosti a vědomosti orientované na společné potřeby státní správy včetně základních dovedností pro způsobilost vykonávat činnosti ve státní správě a jejich seznámení se s právními předpisy.

---

<sup>35</sup> Koncepce vzdělávání – HZS ČR [online]. [cit.2017-01-05]. Dostupné z: [www.hzscr.cz/soubor/koncepce-vzdelavani-hzs-pdf.aspx](http://www.hzscr.cz/soubor/koncepce-vzdelavani-hzs-pdf.aspx)

Rozsah a obsah vstupního vzdělávání následného je tvořen osnovami vzdělávacích zařízení ve kterých je prováděno<sup>36</sup>.

Realizace a vedení vstupního vzdělávání následného pro příslušníky je součástí vstupní přípravy příslušníků. Tato je prováděna ve vzdělávacích zařízení MV – generálního ředitelství HZS ČR. Přihlašování příslušníků provádí pracovnice krajského ředitelství příslušného kraje neprodleně po nástupu k HZS ČR. Tato následně vede agendu a evidenci související se vstupní přípravou příslušníků, včetně zakládání Osvědčení o absolvování vstupní přípravy příslušníků do osobních spisů příslušníků.

### **Prohlubující vzdělávání**

Prohlubující vzdělávání vytváří předpoklady pro výkon manažerských funkcí – rozvíjet získané znalosti a dovednosti a efektivně je uplatňovat v praxi. Vybraní zaměstnanci po absolvování získají a osvojí si základní obecné kompetence pro výkon manažerské profese, mezi které řadíme pracovní kompetence, sociální kompetence, rozvoj osobnostních předpokladů a ucelené znalosti o procesech manažerského řízení a rozhodování.

## **2.1 VZDĚLÁVÁNÍ PŘÍSLUŠNÍKŮ**

Legislativní základ a rámec vzdělávání v HZS ČR tvoří právní řád České republiky. Systém vzdělávání respektuje ustanovení zákonů a norem nižší právní síly upravujících problematiku požární ochrany, Hasičského záchranného sboru ČR, integrovaného záchranného systému, ochrany obyvatelstva a krizového řízení, služebního poměru příslušníků bezpečnostních sborů, školství a dalších<sup>37</sup>. Dále systém koresponduje s interními akty řízení vydávanými Ministerstvem vnitra nebo generálním ředitelem HZS ČR.

Vzdělávání příslušníků a zaměstnanců HZS ČR probíhá v rámci komplexního systému, který pružně reaguje na potřeby výkonu služby. Důležité je, aby každý příslušník a zaměstnanec získal komplexní informace a poznatky o HZS ČR jako o

---

<sup>36</sup> Koncepce vzdělávání – HZS ČR [online]. [cit.2017-01-05]. Dostupné z: [www.hzscr.cz/soubor/koncepce-vzdelavani-hzs-pdf.aspx](http://www.hzscr.cz/soubor/koncepce-vzdelavani-hzs-pdf.aspx)

<sup>37</sup> Koncepce vzdělávání – HZS ČR [online]. [cit.2017-01-05]. Dostupné z: [www.hzscr.cz/soubor/koncepce-vzdelavani-hzs-pdf.aspx](http://www.hzscr.cz/soubor/koncepce-vzdelavani-hzs-pdf.aspx)

bezpečnostním sboru, seznámil se s působností HZS ČR jako celku i s působností jeho jednotlivých organizačních složek a chápal svůj vlastní podíl na plnění úkolů HZS ČR. Konkrétní druhy vzdělávání, rozsah, obsah, způsob provádění, termíny provádění a způsob evidence stanovuje koncepce vzdělávání.

Současný systém vzdělávání v HZS ČR v sobě zahrnuje<sup>38</sup>:

### **Vzdělání k získání stupně a zaměření vzdělání v oblasti požární ochrany**

- v resortních vzdělávacích zařízeních
- v mimoresortních vzdělávacích zařízeních

### **Resortní odbornou přípravu a prohlubující vzdělávání**

- odborná příprava k získání odborné způsobilosti, k prodloužení platnosti osvědčení o odborné způsobilosti
- specializační kurzy
- příprava k vykonání služební zkoušky
- pravidelná odborná příprava

### **Vzdělávání úředníků státní správy a územní samosprávy**

- kurzy zaměřené na získání teoretických znalostí
- odborné praxe a stáže.

Většina kurzů byla dosud organizována prezenční formou a v uplynulých letech byla do systému odborné přípravy zavedena nová distanční forma odborné přípravy s využitím e-learningu.

---

<sup>38</sup> Koncepce vzdělávání – HZS ČR [online]. [cit.2017-01-05]. Dostupné z: [www.hzscr.cz/soubor/koncepce-vzdelavani-hzs-pdf.aspx](http://www.hzscr.cz/soubor/koncepce-vzdelavani-hzs-pdf.aspx)

## **Institucionální zajištění systému vzdělávání HZS ČR**

Vzdělávání k získání stupně a zaměření vzdělání v oblasti požárních ochrany zabezpečují jak rezortní, tak mimorezortní školy.

### **Střední vzdělání s maturitní zkouškou (rezortní škola)**

Resortní škola: Střední odborná škola požární ochrany Frýdek – Místek. Škola poskytuje úplné střední odborné vzdělání a vyšší odborné vzdělání pro výkon odborných činností na úseku požární ochrany, krizového řízení a ochrany obyvatelstva, realizace odborných kurzů a odborné přípravy pro získání a prodloužení odborné způsobilosti na úseku požární ochrany, krizového řízení a ochrany obyvatelstva<sup>39</sup>.

### **Střední vzdělání s maturitní zkouškou (mimorezortní školy)**

Na základě dohody o spolupráci při přípravě žáků v oboru vzdělání Požární ochrany uzavřely s Ministerstvem vnitra-generálním ředitelstvím HZS ČR (dále jen MV-GŘ HZS ČR) tyto mezirezortní střední odborné školy:

- Střední odborná škola a Střední odborné učiliště, Dubno
- Střední odborná škola a Střední odborné učiliště Kladno
- Střední škola techniky a služeb Karviná
- Integrovaná střední škola energetická a stavební Chomutov
- Střední průmyslová škola chemická Pardubice
- Integrovaná střední škola stavební České Budějovice
- Vyšší odborná škola zdravotnická a Střední zdravotnická škola Praha

Na těchto školách je výuka zaměřená na znalosti a dovednosti v oblasti požární ochrany, činnosti související s provozem a údržbou požární techniky a dovednosti potřebné pro údržbu silničních vozidel. Studijní obor „Strojník požární techniky“ připravuje žáky pro výkon středních řídicích a technických funkcí v HZS ČR a pro službu,

---

<sup>39</sup> SOŠ PO a VOŠ PO [online]. Úřední deska © 2017 Generální ředitelství Hasičského záchranného sboru ČR, všechna práva vyhrazena [cit. 2017-01-05]. Dostupné z: <http://www.hzscr.cz/clanek/menu-uredni-deska-uredni-deska.aspx>

kde součástí provozování je nezbytná požární ochrana cílená na strojní službu jednotek PO v organizačním a operačním řízení.

### **Vyšší odborné vzdělání ukončené absolutoriem (rezortní škola)**

Resortní škola: Vyšší odborná škola požární ochrany Frýdek – Místek. Jediná vyšší odborná škola v České republice poskytující vyšší odborné vzdělání se zaměřením na požární ochranu a záchranářství v akreditovaném vzdělávacím programu „Prevence rizik a záchranářství“. Za významný mezník v historii školy lze považovat rok 2002, kdy bylo otevřeno studium na Vyšší odborné škole, prováděné kombinovanou formou („dálkové studium“). Vyšší odborné vzdělání s titulem diplomovaný specialista (DiS.) získává od roku 2006 v průměru 27 specialistů ročně. Tato škola připravuje odborníky především pro HZS ČR<sup>40</sup>.

### **Vysokoškolské vzdělání**

Vysoká škola Báňská – Technická univerzita Ostrava. V současné době jako jediná splňuje podmínky pro uznávání odborné způsobilosti na úseku požární ochrany, který specifikuje požadavky HZS ČR na vysokoškolsky vzdělaného odborníka, který po ukončení studia splňuje požadavky pro získání osvědčení o odborné způsobilosti k výkonu služby v HZS ČR, HZS podniků a JSDH obcí nebo podniků<sup>41</sup>.

## **2.1.1 NÁSTUPNÍ KURZY**

„Nástupní odborný výcvik“ (dále jen „NOV“) je určen pro příslušníky HZS ČR, kteří jsou zařazení v jednotkách PO a mohou samostatně vykonávat službu při zdolávání požárů a jiných mimořádných událostí, popřípadě pro příslušníky HZS ČR, kteří mohou být zařazeni k výkonu služby v jednotkách HZS ČR<sup>42</sup>.

---

<sup>40</sup>Koncepce vzdělávání – HZS ČR [online]. [cit. 2017-01-05]. Dostupné z: [www.hzscr.cz/soubor/koncepce-vzdelavani-hzs-pdf.aspx](http://www.hzscr.cz/soubor/koncepce-vzdelavani-hzs-pdf.aspx)

<sup>41</sup>Koncepce vzdělávání – HZS ČR [online]. [cit. 2017-01-05]. Dostupné z: [www.hzscr.cz/soubor/koncepce-vzdelavani-hzs-pdf.aspx](http://www.hzscr.cz/soubor/koncepce-vzdelavani-hzs-pdf.aspx)

<sup>42</sup> § 72 odst. 1 zákona č. 133/1985 Sb., o požární ochraně, ve znění pozdějších předpisů.

Náročnost a složitost činností hasičů na místě zásahu, používané věcné a technické prostředky požární ochrany a stále dokonalejší technologické a taktické postupy nutí k zamýšlení nad formami výcviku, kterými musí hasiči projít. V rámci odborné přípravy mají hasiči získávat nejenom potřebné teoretické znalosti; z hlediska jejich bezpečnosti při výkonu služby je důležité rozvíjet jejich dovednosti a návyky.

Doba kurzu je 15 týdnů. Po jeho absolvování získá příslušník potřebné znalosti a dovednosti, aby bezpečně zvládal výkon činností hasiče v organizačním a operačním řízení, a to samostatně i v družstvu.

Tabulka č. 1: Časová dotace kurzu

<b>Organizační část kurzu / Předmět</b>		<b>Počet hodin</b>
	Organizační část kurzu – zahájení kurzu, vstupní přezkoušení (e- learning), závěrečná zkouška	32
1.	Organizace HZS ČR a výkon státní správy	29
2.	Zdolávání mimořádných událostí	96
3.	Technické prostředky	39
4.	Technický výcvik	348
5.	Zdravotní příprava a psychologická příprava	40
6.	Spojení a komunikace	16
<b>CELKEM</b>		<b>600 hodin</b>

Zdroj: ŠVZ HZS ČR Brno, online, cit. 2017-01-05<sup>43</sup>

Hlavním cílem kurzu je získání odborných znalostí, dovedností a návyků nových příslušníků HZS ČR a vytvoření předpokladů pro výkon služby na jimi zastávaných služebních místech. K trendům vyspělých zemí dnes patří, že formy vzdělávání a výcviku se stále více přibližují podmínkám, se kterými se hasiči setkávají při reálném zásahu.

Tradičním posledním výcvikem před závěrečnými zkouškami je absolvování nočního výcviku. Ten je zaměřen na komplexní řešení modelových situací. Hasiči

43SOŠ PO a VOŠ. O nás [online] © 2017 Generální ředitelství Hasičského záchranného sboru ČR, všechna práva vyhrazena [cit. 2017-01-05]. Dostupné z: <http://www.hzscr.cz/clanek/sos-po-a-vos-po-frydek-mistek-menu-o-nas-o-nas.aspx>

musí postupovat jako při reálném zásahu ve ztížených nočních podmínkách a musí prokázat své znalosti a dovednosti jako jednotlivci, tak při týmové spolupráci<sup>44</sup>.

### 2.1.2 KURZY PRO ZÍSKÁNÍ ODBORNÉ ZPŮSOBILOSTI

V souladu se zákonem č. 133/1985 Sb., o požární ochraně, v platném znění, vykonávají příslušníci HZS ČR své funkce s požadovanou odbornou způsobilostí na služební místo, na které jsou ustanoveni.

Jako příklad níže uvádím příslušníka oddělení KOPIS, konkrétně operačního důstojníka. V rámci své profese absolvoval úspěšně Základní odbornou přípravu (dále jen „ZOP“)<sup>45</sup>, kde získal odborné znalosti, dovednosti a návyky pro výkon služby takovým způsobem, aby bezpečně zvládal výkon činností hasiče v organizačním a operačním řízení, a to samostatně i v družstvu. Vytvořil si ucelený přehled o oblastech působnosti HZS ČR. Následně v rámci kurzu pro získání odborné způsobilosti „Takticko-strategického řízení“ získal potřebné znalosti k výkonu funkce operačních důstojníka včetně řízení HZS kraje na úseku KOPIS.

Zná hlavní úkoly a postupy činnosti jednotek PO a složek IZS při rozsáhlejších zásazích, včetně úkolů a činností velitele zásahu. Účastníci do kurzu nastupují již se znalostí jednotlivých aplikací používaných na operačních a informačních střediscích a telefonních centrech tísňového volání HZS ČR. Těžištěm výuky v samotném kurzu je zejména teoretická příprava. Kurz je určen k získání odborné způsobilosti příslušníků HZS ČR, kteří budou vykonávat odborné činnosti na úseku operačního řízení a obsluhy jednotného systému varování.

Platnost osvědčení o odborné způsobilosti je omezena na dobu 5 let, je tedy nezbytné platnost osvědčení o odborné způsobilosti prodloužit vždy na další pětileté období<sup>46</sup>. K získání odborné způsobilosti nebo prodloužení platnosti osvědčení je příslušník

---

<sup>44</sup>ŠVZ HZS ČR Hasičský sbor České republiky. *Informační servis* [online] © 2017 Školní a výcvikové zařízení HZS ČR [2017-05-01]. Dostupné z: <http://www.hzscr.cz/clanek/skolni-a-vycvikove-zarizeni-hzs-cr-menu-informacni-servis-zpravodajstvi-2016-brno-frydek-mistek-22-12-2016-nocni-vycviky-novacku.aspx>

<sup>45</sup> MV GŘ HZS ČR Hasiči vzdělávání. *Přehled učebních osnov kurzů k získání odborné způsobilosti nebo k prodloužení (platnosti) odborné způsobilosti*. [online]. Copyright © 2013-2017 SOŠ PO a VOŠ PO [cit. 2017-01-05]. Dostupné z <https://www.hasici-vzdelavani.cz/jpo/jednotky-hzs-cr>

<sup>46</sup> Sbírnka interních aktů řízení (dále jen SIAŘ) generálního ředitele HZS ČR č.3/2013 k odborné způsobilosti příslušníků Hasičského záchranného sboru České republiky



povinen zúčastňovat se v předepsaném rozsahu odborné přípravy, která je stanovena pro jeho odborné zaměření.

### **2.1.3 KURZY SPECIALIZAČNÍ**

Specializační kurzy jsou vzdělávací programy určené pro příslušníky HZS ČR, zaměstnance HZS podniku, členy sboru dobrovolných hasičů obcí (dále jen „SDH“) nebo členy SDH podniku. Studující ve specializačních kurzech získávají specializaci pro výkon speciálních činností. Nabídka těchto specializačních kurzů se mění dle potřeb výkonu služby. Mezi specializační kurzy patří:

- potápěč I. stupně,
- potápěč II. stupně,
- potápěč III. stupně,
- instruktor potápění,
- potápění s dýchací směsí NITROX,
- kyslíkové dýchací přístroje,
- kurz pro obsluhu přenosných motorových pil v jednotce PO Z,
- kurz pro obsluhu přenosných motorových pil v jednotce PO P,
- kurz pro instruktora obsluhy přenosných motorových pil Z,
- kurz pro instruktora obsluhy přenosných motorových pil P,
- základní odborná příprava hasičů se specializací pro práce ve výšce a nad volnou hloubkou,
- základní odborná příprava hasičů instruktorů pro práce ve výšce a nad volnou hloubkou.

Pro představu uvádím několik druhů těchto kurzů a jejich krátkou charakteristiku:

#### **Potápěč 1.stupně**

Kurz je určen pro příslušníky HZS ČR určené k používání potápěčských dýchací přístrojů se stlačeným vzduchem. Pro zařazení do tohoto kurzu je nezbytné potvrzení o zdravotní způsobilosti (nesmí být starší než 3 měsíce) a splnění vstupních plaveckých testů.

Časová dotace kurzu je 40 hodin a účastník obdrží po ukončení kurzu potvrzení o jeho absolvování. Platnost tohoto dokladu není časově stanovena. Po absolvování kurzu získá účastník základní vědomosti o teorii potápění. Je schopen se v doprovodu potápěče II. stupně potápět s přístrojem na stlačený vzduch do malých hloubek (max. 10 metrů). V doprovodu potápěče III. stupně je schopen potápět se i do středních hloubek (max. 30 metrů). Je prakticky seznámen se záchranou druhého potápěče pod hladinou i na hladině<sup>47</sup>.

### **Kurz pro obsluhu přenosných motorových pil v jednotce PO**

Kurz je určen pro příslušníky HZS ČR, zaměstnance HZS podniků, členy jednotek SDH obcí a členy jednotek SDH podniků, kteří budou při výkonu služby obsluhovat přenosné motorové řetězové a rozbrušovací pily.

Časová dotace kurzu je 66 hodin a účastník obdrží po ukončení kurzu potvrzení o jeho absolvování a kvalifikační průkaz k obsluze přenosných motorových pil. Platnost tohoto dokladu je časově stanovena na 2 roky. Po absolvování kurzu příslušník ovládá obsluhu motorových pil, zná zásady práce s motorovou pilnou na místě zásahu, předpisy pro bezpečnost práce, technologické postupy pro práce prováděné motorovými pilami při výkonu služby v jednotce PO, konstrukci a údržbu motorových pil a základy stavebních konstrukcí.

### **Vůdce malého plavidla**

Kurz je určen pro příslušníky HZS ČR, zaměstnance HZS podniků určené k vedení a obsluze malých plavidel. Časová dotace kurzu je 32 hodin a účastník obdrží po ukončení kurzu potvrzení o jeho absolvování. Platnost tohoto dokladu není časově stanovena. Po absolvování kurzu má oprávnění k vedení a obsluze malých plavidel, tj. loď, jejíž délka nepřesahuje 20 m a jejíž objem, vyjádřený jako součin délky, šířky a ponoru je méně než 100 m<sup>3</sup>.

---

<sup>47</sup> MV GR HZS ČR čj. MV-42369-1/PO-PVP-2012 Katalog specializačních, doplňkových a jiných kurzů HZS ČR ve znění aktualizace č. 1/2012

### **Neodkladná zdravotnická pomoc**

Kurz je určen pro příslušníky HZS ČR, kteří si potřebují k výkonu své funkce prohloubit teoretické znalosti a praktické dovednosti v poskytování první pomoci, s využitím technický prostředků první pomoci dostupných u jednotek PO. Důraz je kladen na praktický nácvik a třídění raněných. Časová dotace kurzu je 80 hodin a účastník obdrží po ukončení kurzu potvrzení o jeho absolvování. Platnost tohoto dokladu není časově stanovena. Absolvování kurzu si příslušník rozšířil znalosti a dovednosti v oblasti anatomie a fyziologie lidského těla, prvotního vyšetření a posouzení stavu postiženého, resuscitaci, základního ošetření při úrazových i nepoúrazových stavech, bezpečnosti práce a v oblasti přednemocniční neodkladné péče.

#### **2.1.4 KURZY DOPLŇKOVÉ**

Doplňkové kurzy jsou zaměřené na doplnění nezbytných znalostí, dovedností a návyků potřebných pro výkon činností, jimiž je charakterizováno služební místo. V těchto kurzech nezískává příslušník odbornou způsobilost ani specializaci. Mezi doplňkové kurzy řadíme:

- doplňkový kurz 1 – kontrolní činnost,
- doplňkový kurz 2 – stavební prevence,
- doplňkový kurz 3 – vyšetřování požárů,
- doplňkový kurz 4 - preventivně výchovná činnost,
- doplňkový kurz 5 - krizové řízení a ochrana obyvatelstva,
- dokumentace při vyšetřování požárů,
- obsluha programového balíku SEOD HZS,
- obsluha programového balíku SEOD HZS P,
- psychologické aspekty řízení lidských zdrojů v HZS ČR,
- vyprošťování zraněných osob z havarovaných vozidel,
- radiační ochrana Z,
- radiační ochrana P,
- práce v divoké vodě,
- dekontaminace hasičů,
- detekce, monitorování a odběr vzorků nebezpečných chemických látek,

- aplikace přetlakové ventilace,
- varování a tísňové vyrozumění obyvatelstva v podmínkách jednotného systému varování a vyrozumění – systému selektivního radiového návštěvního pro orgány HZS,
- varování a tísňové vyrozumění obyvatelstva v podmínkách jednotného systému varování a vyrozumění – systému selektivního radiového návštěvního pro orgány obcí,
- krizové řízení pro specialisty na havárie s únikem nebezpečných látek,
- kurz pro pracovníky chemických laboratoří HZS krajů – chemická část,
- kurz pro pracovníky chemických laboratoří HZS krajů – radiační část.

### **2.1.5 PŘÍPRAVA NA VYKONÁNÍ SLUŽEBNÍ ZKOUŠKY**

Příprava na vykonání služební zkoušky probíhá v souladu s právními předpisy a interními akty řízení HZS ČR.

Každý nově přijatý uchazeč je přijat do služebního poměru na dobu určitou, tj. na dobu 3 let. Před uplynutím této doby musí příslušník vykonat služební zkoušku. Příslušník má povinnost podat si přihlášku k vykonání služební zkoušky. Na služební zkoušku se každý příslušník připravuje samostatně. Zkouška má ověřit, zda příslušník získal v průběhu let nejen znalosti, ale disponuje-li vlastnostmi pro zařazení do služebního poměru na dobu neurčitou. Úspěšné vykonání služební zkoušky je jednou z podmínek pro zařazení příslušníka do služebního poměru na dobu neurčitou. Druhou podmínkou je podle závěru služebního hodnocení dosáhnout alespoň dobých výsledků ve výkonu služby.

Pokud příslušník služební zkoušku nevykoná ve stanovené době nemůže být ustanoven do služebního poměru na dobu neurčitou a služební poměr k uvedenému datu končí<sup>48</sup>.

---

<sup>48</sup> Portál veřejné správy, *Informace pro občany České republiky* [online.] 2017 © Ministerstvo vnitra Informace jsou poskytovány v souladu se zákonem č. 106/1999 Sb., o svobodném přístupu k informacím [cit.2017-01-05]. Dostupné z: <https://portal.gov.cz/app/zakony/zakon.jsp?page=0&nr=361~2F2003&rpp=15#seznam>

## 2.1.6 PRAVIDELNÁ ODBORNÁ PŘÍPRAVA

V celoživotním vzdělávání příslušník HZS ČR hraje nezastupitelnou roli pravidelná odborná příprava, které probíhá v souladu se správními předpisy a interními akty řízení („dále jen SIAŘ“)<sup>49</sup> GŘ HZS ČR. V závislosti na měnících se požadavcích výkonu služby bývá její obsah aktualizován. Za organizování, řízení a vyhodnocování v rámci ÚO HZS kraje zodpovídá ředitel územního odboru. Za provádění v rámci požární stanice zodpovídá velitel stanice HZS kraje. Za provádění v rámci směny zodpovídá na požárních stanicích typu velitel čtyři, na požárních stanicích typu velitel družstva.

## 2.1.7 VZDĚLÁVACÍ ZAŘÍZENÍ

V současné době je vzdělávání organizováno ve vzdělávacích a účelových zařízeních. Kapacita těchto vzdělávacích zařízení pokrývá zejména v posledních obdobích především požadavky na vzdělávání příslušníků HZS ČR.

### **Střední odborná škola požární ochrany a vyšší odborná škola ve Frýdku – Místku**

Třídami školy prošla v minulosti podstatná část dnešních příslušníků a pracovníků požární ochrany. Mnozí z nich zastávají v požární ochraně významné funkce. Od svého zřízení škola sloužila především potřebám profesionálních hasičů a záchranářů. V roce 1991 bylo zavedeno čtyřleté denní studium pro absolventy základních škol jako forma nepřetržité a systematické přípravy na výkon povolání<sup>50</sup>. Škola je také pověřena zpracováním dokumentace k vydávání osvědčení o odborné způsobilosti fyzických osob a techniků požární ochrany podle § 11 zákona č. 133/1985 Sb., o požární ochraně, ve znění pozdějších předpisů.

Škola disponuje výukovými zařízeními a simulátory, které souvisejí s její stávající činností a daným zaměřením. Jedná se především o specializovanou chemickou laboratoř, simulátor požárně-bezpečnostních zařízení a mobilní ohňový simulátor Fierepocket ECO II. Nově využívá simulaci na bázi virtuální reality pro výuku v kurzech taktického a takticko-strategického řízení. Dále škola používá mnoho typů specializovaného

---

<sup>49</sup> SIAŘ – sbírka interních aktů řízení. Interní předpisy HZS ČR (Generálního ředitele, Krajských ředitelů) související s činností HZS ČR až po interní předpisy ministerstva vnitra – generálního ředitelství HZS ČR.

<sup>50</sup> SOŠ PO a VOŠ. O nás [online] © 2017 Generální ředitelství Hasičského záchranného sboru ČR, všechna práva vyhrazena [cit. 2017-01-05]. Dostupné z: <http://www.hzscr.cz/clanek/sos-po-a-vos-po-frydek-mistek-menu-o-nas-o-nas.aspx>

softwaru pro zajištění výuky např. simulační software 3D Povodeň pro výuku v oblasti krizového řízení a ochrany obyvatelstva.

### **Školní a výcvikové zařízení HZS ČR**

ŠVZ HZS ČR, středisko Brno je dnes moderním vzdělávacím a výcvikovým zařízením, které svým personálním, materiálním a technickým vybavením dává předpoklad nejen pro kvalitní profesní přípravu příslušníků HZS ČR na výkon služby, ale i pro výcviky jednotlivých složek Integrovaného záchranného systému či mezinárodní výcviky v rámci konceptu bezpečného hašení<sup>51</sup>.

Toto zařízení disponuje především trenažery pro základní a specializovaný výcvik hasičů zařazených v jednotkách PO a na úseku IZS a operačního řízení. V nové organizační struktuře působí ŠVZ HZS ČR od 1.ledna 2011<sup>52</sup>.

Zařízení organizuje a provádí kurzy pro získání a prodloužení odborné způsobilosti příslušníků HZS ČR, zaměstnance podniků a velitele, strojníky a techniky speciálních ostatních jednotek požární ochrany (dále jen JPO). Organizuje a provádí specializační kurzy pro HZS ČR, jednotky PO a složky IZS a provádí další formy vzdělávání (např. odborné semináře, instrukčně metodická zaměstnání, instruktáže a školení, přednášky) v oblasti požární ochrany, IZS, ochrany obyvatelstva a krizového řízení a zabezpečuje odborné konference pro HZS ČR a základní i ostatní složky IZS. Podílí se na tvorbě předpisů, učebních osnov, skript, ediční činnosti či vytváření učebních a metodických pomůcek. Spolupracuje s resortními a jinými vzdělávacími zařízeními či institucemi, zejména s těmi, která poskytují odborné vzdělání v oboru požární ochrany, ekonomicky zabezpečuje výuku a výcvik v rozsahu vyčleněných rozpočtových prostředků a dispozičních oprávnění zálohované jednotky ředitelství.

- Zabezpečuje provoz a údržbu budov, trenažerů, mobilní techniky, věcných prostředků a dalšího zařízení a vybavení.

---

<sup>51</sup> ŠVZ HZS ČR. *O nás* [online]. © 2017 Školní a výcvikové zařízení HZS ČR [cit.2017-01-05]. Dostupné z: <http://www.hzscr.cz/clanek/svz-hzs-cr-stredisko-brno.aspx>

<sup>52</sup> Koncepce vzdělávání – HZS ČR [online]. [cit.2017-01-05]. Dostupné z: [www.hzscr.cz/soubor/koncepce-vzdelavani-hzs-pdf.aspx](http://www.hzscr.cz/soubor/koncepce-vzdelavani-hzs-pdf.aspx)

- Garantuje a zabezpečuje mezinárodní výcviky v rámci konceptu bezpečného hašení (obsluha a nasazení vysokotlakého hasicího a řezacího zařízení CCS Cobra s využitím termovize a přetlakové ventilace).

V tomto středisku se v rámci vzdělávacích aktivit používá: ohňový dům, flashover kontejner, simulátor na hašení hořlavých kapalin a plynů, sklepní trenažér, trenažéry pro simulaci úniku nebezpečných látek v kapalně i plynné fázi, krytá hala, cvičný výkop, cvičná plocha, cvičná věž pro práce ve výšce a nad volnou hloubkou a požární sport, cvičné dílny chemické služby, polygon pro výcvik v dýchací technice, specializované učebny pro strojní a chemickou službu, učebna pro nácvik neodkladné zdravotnické pomoci, simulační technologie založené na virtuální realitě pro výcvik zejména rozhodovacího procesu v taktické rovní řízení zásahu.

**ŠVZ HZS ČR, středisko Frýdek-Místek** probíhají zde kurzy jako „Nástupní odborný výcvik“ pro hasiče, kteří byli zařazeni do výjezdu k hašení požáru. „Taktické řízení“ pro velitelské kádry. „Operační řízení“ pro operační techniky na Operačních a informačních střediscích a Telefonních centrech tísňového volání. „Strojní služba“, „Chemická služba, „Technická služba“, „Radiační ochrana“ a další a další kurzy. Délka a učební plán všech kurzů jsou stanoveny osnovami kurzů<sup>53</sup>. V tomto středisku se v rámci vzdělávacích aktivit používá: polygon pro výcvik v dýchací technice, simulátor operačního střediska, specializované učebny chemické služby, obsluhy motorových pil, spojové služby, sklepní trenažér, trenažér pro manipulaci s nebezpečnými látkami, cvičná věž, učebny pro teoretickou přípravu.

ŠVZ HZS ČR v roce 2015 rozšířilo svoji působnost o pracoviště ve Zbirohu. Tento krok byl učiněn z důvodu nezbytného navýšení kapacity ŠVZ.

**Středisko Zbiroh** disponuje např. flashover kontejner, komplex ohňových trenažerů, cvičný produktovod, cvičná vodíková technologie.

---

<sup>53</sup> ŠVZ HZS ČR, *O nás* [online]. © 2017 Školní a výcvikové zařízení HZS ČR [cit.2017-01-05]. Dostupné z: <http://www.hzscr.cz/clanek/svz-hzs-cr-stredisko-frydek-mistek.aspx>

## **Institut ochrany obyvatelstva Lázně Bohdaneč**

Zabezpečuje především specializační kurzy týkající se problematiky radiačních ochrany, jednotného systému varování a vyrozumění, detekce, monitorování a odběru vzorků nebezpečných chemických látek. Je odborným orgánem Ministerstva vnitra Generálního ředitelství HZS ČR, pro vědecko-výzkumnou, vzdělávací, výcvikovou a informační činnost ve věcech ochrany obyvatelstva<sup>54</sup>. Semináře, odborné konference a další akce pořádá také pro subjekty mimo HZS ČR.

K dispozici má:

- výcvikové a experimentální centrum umožňující výcvik v oblasti protichemických opatření s ostrými bojovými látkami a nebezpečnými chemickými látkami,
- laboratoř – učebnu pro oblast varování a vyrozumění, umožňující provádět v rámci vzdělávání praktický nácvik předmětné problematiky s přímou kontrolou zadání na koncové prvky systému,
- víceúčelovou učebnu s IT vybavením umožňujícím výuku a výcvik v oblasti GIS HZS a provádění výcviku účetních operací v podmínkách MV ČR.
- vlastní jednoduchý a řadu drobných zdrojů ionizujícího záření - je držitelem povolení k nakládání se zdroji ionizujících záření podle § 9 odst. 1 písm. i) zákona č. 18/1997 Sb., o mírovém využívání jaderné energie a ionizujícího záření. Na základě této skutečnosti je oprávněn provádět výcvik personálu HZS v zacházení s dozimetrickou technikou.

## **Záchranný útvar HZS ČR v Hlučíně**

Součástí HZS ČR je od 1. 1. 2009<sup>55</sup>. K datu 1.1. 2010 došlo ke vzniku 3. záchranné roty ZÚ HZS ČR s dislokací ve Zbirohu (Plzeňský kraj). Následně k 1.1.2016 z důvodu zvýšení dosažitelnosti a efektivního využití sil a prostředků na území České republiky byla zřízena v Jihlavě 4. záchranná rota (Kraj Vysočina).

---

<sup>54</sup> Koncepce vzdělávání – HZS ČR [online]. [cit.2017-01-05] Dostupné z: [www.hzscr.cz/soubor/koncepce-vzdelavani-hzs-pdf.aspx](http://www.hzscr.cz/soubor/koncepce-vzdelavani-hzs-pdf.aspx)

<sup>55</sup> Koncepce vzdělávání – HZS ČR [online]. [cit.2017-01-05] .Dostupné z: [www.hzscr.cz/soubor/koncepce-vzdelavani-hzs-pdf.aspx](http://www.hzscr.cz/soubor/koncepce-vzdelavani-hzs-pdf.aspx)



Záchranný útvar částečně plní též úkoly v systému vzdělávání, organizuje vybrané specializační kurzy pro oblast obsluhy motorových pil, vedení malých plavidel, manipulace se zvířaty při mimořádných událostech, dekontaminace hasičů, obsluhy zemních a stavebních stroj, obsluhy elektrocentrál, dále vede kurzy jeřábníků a vazačů a potápěčů. Disponuje výukovými zařízení a simulátory, které souvisejí s její stávající činností a daným zaměřením. Jedná se především o specializovanou chemickou laboratoř, simulátor požárně-bezpečnostních zařízení a mobilní ohňový simulátor Fierepocket ECO II. Nově využívá simulaci na bázi virtuální reality pro výuku v kurzech taktického a takticko-strategického řízení.

Dále škola používá mnoho typů specializovaného softwaru pro zajištění výuky např. simulační software 3D Povodeň pro výuku v oblasti krizového řízení a ochrany obyvatelstva.

### 3 HASIČSKÝ ZÁCHRANNÝ SBOR A POŽÁRNÍ OCHRANA

Příslušníci HZS ČR se od 1.1.2007 řídí zákonem č. 361/2003 Sb. o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů. Úkoly HZS ČR jsou vymezeny zákonem č. 238/2000 Sb., o Hasičském záchranném sboru. HZS ČR je základní složkou integrovaného záchranného systému (dále jen "IZS"), který je vymezen zákonem č.239/2000 Sb., o integrovaném záchranném systému. IZS zabezpečuje koordinovaný postup při přípravě na mimořádné události a při provádění záchranných a likvidačních prací. Základní složky IZS zajišťují nepřetržitou pohotovost pro příjem ohlášení vzniku mimořádné události, její vyhodnocení a neodkladný zásah v místě událostí. HZS ČR zajišťuje nepřetržitou pohotovost pro příjem jednotné evropské tísňové linky 112 a národní tísňové linky 150. Zákon o IZS vymezuje základní pojmy integrovaného záchranného systému, stanoví složky IZS a jejich působnost, působnost a pravomoc státních orgánů a samosprávy, práva a povinnosti právnických a fyzických osob při přípravě na mimořádnou událost, při záchranných a likvidačních pracích a při ochraně obyvatelstva před a po vyhlášení krizových stavů<sup>56</sup>.

Hasičský záchranný sbor ČR je základní složkou integrovaného záchranného systému (IZS), který zabezpečuje koordinovaný postup při přípravě na mimořádné události a při provádění záchranných a likvidačních prací. Základní složky IZS zajišťují nepřetržitou pohotovost pro příjem ohlášení vzniku mimořádné události, její vyhodnocení a neodkladný zásah v místě událostí.

Základní složky IZS tvoří:

- Hasičský záchranný sbor České republiky
- Jednotky požární ochrany zařazené do plošného pokrytí kraje jednotkami PO
- Poskytovatelé zdravotnické záchranné služby
- Policie České republiky

---

<sup>56</sup> VILÁŠEK, J., FIALA, M. a VONDRÁŠEK, D. Integrovaný záchranný systém ČR na počátku 21. století. 1. vyd. Praha: Nakladatelství Karolinum, 2014. ISBN 978-80-2477-8

Ostatní složky IZS poskytují při záchranných a likvidačních prací plánovanou pomoc na vyžádání. V době krizových stavů se stávají ostatními složkami IZS také odborná zdravotnická zařízení na úrovni fakultních nemocnic pro poskytování specializované péče. Pokud ovšem tito poskytovatelé uzavřou se zdravotnickou záchrannou službou nebo krajským úřadem Dohodu o plánované pomoci na vyžádání, jsou zařazeni hasičským záchranným sborem do poplachového plánu IZS a stanou se ostatními složkami i pro období mimo krizový stav.

Mezi ostatní složky IZS patří<sup>57</sup>:

- obecní/městské policie,
- vyčlenění síly a prostředky ozbrojených sil,
- ostatní ozbrojené bezpečnostní sbory,
- ostatní záchranné sbory,
- orgány ochrany veřejného zdraví,
- havarijní, pohotovostní, odborné a jiné služby,
- záchranný tým Českého červeného kříže,
- zařízení civilní ochrany,
- neziskové organizace a sdružení občanů, která lze využívat k záchranným a likvidačním pracím. např. Akademie dobrovolných záchranářů ČR z.s.,
- horská služba České republiky.

Při plnění svých úkolů dále spolupracuje s ostatními složkami IZS i se správními úřady a jinými státními orgány, orgány samosprávy, právníckými a fyzickými osobami, neziskovými organizacemi a sdružením občanů.

V současné době hraje HZS ČR stěžejní roli i v přípravách státu na mimořádné události. Od roku 2001, kdy došlo ke sloučení HZS ČR s Hlavním úřadem civilní ochrany, má HZS ČR ve své působnosti i ochranu obyvatelstva – podobně, jak tomu je i v některých dalších evropských státech<sup>58</sup>. Základním posláním je chránit životy, zdraví obyvatel a majetek před požáry a poskytovat účinnou pomoc při mimořádných

---

<sup>57</sup> Hasičský sbor Pustá Polom, *co je IZS* [online] SDH hasičský sbor Pustá Polom, 2008 [2017-01-05]. Dostupné z: [http://pustapolom.cz/hasici/index.php?option=com\\_content&task=view&id=60&Itemid=1](http://pustapolom.cz/hasici/index.php?option=com_content&task=view&id=60&Itemid=1)

<sup>58</sup> Veřejná správa. Hasičský záchranný sbor [online]. [2017-0501]. Dostupné z: <https://turbo.cdv.tul.cz/mod/page/view.php?id=3158>

událostech, ať již se jedná o živelné pohromy, průmyslové havárie či teroristické útoky. HZS ČR plní úkoly v oblasti integrovaného záchranného systému, krizového řízení a požární ochrany. Pokud zvláštní právní předpisy stanoví v mezích úkolů hasičského záchranného sboru působnost ministerstva, vykonává ji generální ředitelství. Úkoly HZS plní příslušníci ve služebním poměru a občanští zaměstnanci HZS v pracovním poměru<sup>59</sup>.

### 3.1 ORGANIZAČNÍ STRUKTURA HZS ČR

Jak jsem již dříve zmiňovala Hasičský záchranný sbor je základním a nejdůležitějším článkem integrovaného záchranného systému České republiky a má stěžejní roli v přípravách státu na mimořádné události. Stejně jako ostatní složky IZS má HZS ČR svou nezaměnitelnou organizační strukturu. Hasičský záchranný sbor ČR tvoří Generální ředitelství HZS ČR, které je součástí Ministerstva vnitra ČR, 14 hasičských záchranných sborů ČR, Střední odborná škola a Vyšší odborná škola požární ochrany ve Frýdku – Místku a HZS ČR v Hlučíně. Dále jsou pak součástí HZS ČR také vzdělávací (Frýdek Místek, Brno, Zbiroh) technická (Praha, Olomouc) a účelová zařízení (Lázně Bohdaneč)<sup>60</sup>.

V první řadě se zaměřím na samotné vedení celého HZS ČR, a to na Generální ředitelství HZS ČR. Zde je nejvyšší orgánem generální ředitel, dalším článkem jsou jednotliví náměstci generálního ředitele, a to náměstek pro prevenci a civilní nouzovou připravenost, náměstek pro IZS a operační řízení, náměstek pro ekonomiku, náměstek pro lidské zdroje, pracoviště stížností a kontroly a záchranný útvar GŘ HZS ČR<sup>61</sup>. Česká republika je rozdělena na 14 krajských hasičských sborů. I zde u krajských ředitelství hasičského záchranného sboru jsou různé odbory a oddělení. Organizační struktura krajského ředitelství by se dala popsat asi takto: v čele každého krajského ředitelství stojí logicky krajský ředitel HZS kraje. Do jeho působnosti patří, stejně jako u GŘ HZS ČR

---

<sup>59</sup> Zákon č. 238/2000 ze dne 28.6.2000 o Hasičském záchranném sboru a o změně některých zákonů. [cit. 2017-01-05]. Dostupné z: [http://www.firebrno.cz/uploads/legislativa/238\\_2000.pdf](http://www.firebrno.cz/uploads/legislativa/238_2000.pdf)

<sup>60</sup> VILÁŠEK, J., FIALA, M. a VONDRÁŠEK, D. *Integrovaný záchranný systém ČR na počátku 21. století*. 1. vyd. Praha: Nakladatelství Karolinum, 2014. ISBN 978-80-2477-8

<sup>61</sup> Hasičský záchranný sbor České republiky, [online]. © 2017 Generální ředitelství Hasičského záchranného sboru ČR, všechna práva vyhrazena [cit.2017-01-05]. Dostupné z: <http://www.hzscr.cz/clanek/utvary-mv-generalniho-reditelstvi-hzs-cr-sekce-integrovaneho-zachranneho-systemu-a-operacniho-rizeni-generalniho-reditelstvi-hzs-cr.aspx>

náměstci. V případě KŘ jsou to náměstci pro prevenci a CNP, pro IZS a operační řízení, pro ekonomiku a kancelář ředitele<sup>62</sup>.

- náměstek pro prevenci a CNP administrativně řídí oddělení stavební prevence, oddělení kontrolní činnosti a ZPP a oddělení ochrany obyvatelstva a krizového řízení.
- náměstek pro IZS a operační řízení vede oddělení IZS a služeb, oddělení KIS, oddělení KOPIS a na některých KŘ i vzdělávací zařízení.
- náměstek pro ekonomiku je nadřízen oddělení finančnímu a oddělení provoznímu a správě majetku.
- kancelář ředitele, v jejímž čele stojí kancléř a ten je nadřízen oddělení personálnímu a PaM, oddělení právnímu a organizačnímu a psychologickému pracovišti.

Posledním, ale neméně důležitým článkem organizační struktury HZS ČR jsou územní odbory. Tyto územní odbory jsou složeny z ředitele územního odboru, pracoviště prevence, ochrany obyvatelstva a krizového řízení, pracoviště IZS a služeb, pracoviště provozní a požárních stanic<sup>63</sup>.

### **3.1.1 POHLED DO HISTORIE**

Jedním z důležitých bodů v historii HZS v Československu je rok 1953. V tomto roce byl přijat zákon o státním požárním dozoru a požární ochraně. Díky tomu došlo k zásadní reorganizaci dosavadní požární ochrany. Výkonnými jednotkami se staly veřejné a závodní jednotky a celá požární ochrana byla vybudována na principu vojensky organizované složky. S přijetím zákona nastala postupná decentralizace a oslabení požární ochrany. Nakonec došlo k tomu, že velké množství státních funkcí bylo předáno

---

<sup>62</sup> Hasičský záchranný sbor České republiky, [online]. © 2017 Generální ředitelství Hasičského záchranného sboru ČR, všechna práva vyhrazena [cit.2017-01-05]. Dostupné z: <http://www.hzscr.cz/clanek/utvary-mv-generalniho-reditelstvi-hzs-cr-sekce-integrovaného-zachranneho-systemu-a-operacniho-řízení-generalniho-reditelstvi-hzs-cr.aspx>

<sup>63</sup> GENERÁLNÍ ŘEDITELSTVÍ HASIČSKÉHO ZÁCHRANNÉHO SBORU ČR. Organizační struktura. [online]. © 2016 [2017-01-05]. Dostupné z: <http://www.hzscr.cz/clanek/uvod-hasickeyzachranny-sbor-cr-organizacni-struktura.aspx>

dobrovolné organizaci – československému svazu požární ochrany a 60. léta jsou charakteristická jako doba, kdy byla snaha o změnu legislativy tohoto oboru.

Významným milníkem požární ochrany byl rok 1967. V tomto roce vznikla škola požární ochrany Ministerstva vnitra ve Frýdku – Místku. Rok 1984 přinesl přejmenování na Střední odbornou školu požární ochrany MV ČSR a v roce 2002 na Střední odbornou školu požární ochrany a vyšší odbornou školu požární ochrany MV ve Frýdku – Místku. Velmi významnými změnami, ale prošla požární ochrana až v posledních třiceti letech. Počátkem 70. let se začal radikálně měnit podíl zásahů u požárů a technických zásahů.

V dnešní době jsou hlavními činnostmi hasičů kromě hašení požárů také zásahy u dopravních nehod, při živelných pohromách nebo zásahu pomocného charakteru, jako je odstraňování nejrůznějších překážek, vyprošťování atd.

Jako o Hasičském záchranném sboru ČR se o jednotkách požární ochrany začalo hovořit v roce 1995 a vše vyvrcholilo na přelomu tisíciletí. Nová legislativní úprava zákon č. 238/2000 Sb., o Hasičském záchranném sboru vstoupila v platnost k 1.lednu 2001 a znamenala velkou změnu v postavení, působnosti a organizaci HZS ČR. Hasičský záchranný sbor České republiky je tím nejhlavnějším článkem integrovaného záchranného systému, který v případě krizových stavů slučuje všechny složky.

Česká republika vznikla v roce 1993, od té doby zde byla myšlenka sjednotit záchranné složky působící na území naší země. Dlouhá léta se však nedařilo vytvořit takovou legislativu, která by při ohrožení vznikem nebo po vzniku mimořádných situací, jasně určila úlohu státu, samosprávy, soukromého sektoru i občanů. Významný zlom nastal po ničivých povodních na Moravě v roce 1997, které výrazně urychlily přijetí a zavedení připravovaných legislativních dokumentů. Dnem 1.1.2001 vstoupil v platnost zákon č. 239/2000 Sb., o integrovaném záchranném systému. Tento zákon vymezuje základní pojmy IZS stanoví složky IZS a jejich působnost, působnost a pravomoc státních orgánů a samosprávy, práva a povinnosti právnických a fyzických osob při přípravě na mimořádnou událost, při záchranných a likvidačních pracích a při ochraně obyvatelstva před a po vyhlášení krizových stavů<sup>64</sup>.

---

<sup>64</sup> zákony pro lidi [online]. *Zákon o integrovaném záchranném systému a o změně některých zákonů*. © AION CS, s.r.o. 2010-2017 [2017-01-05] dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2000-239>

## **4 VSTUPNÍ PŘÍPRAVA PŘÍSLUŠNÍKŮ**

Vstupní příprava příslušníků tvoří základ v systému celoživotního vzdělávání příslušníků HZS ČR a absolventům umožní jak orientaci ve všech oblastech činnosti působnosti HZS ČR, tak i získání základních odborných vědomostí a dovedností pro výkon služby. Normy znalostí přizpůsobují obecné požadavky na odborné znalosti a dovednosti k výkonu práce hasičů v zastávané funkci tak, aby odpovídaly potřebám plnění standardních úkolů v jednotkách PO.

V souladu se zákonem č. 133/1985 Sb., o požární ochraně, v platném znění, vykonávají příslušníci HZS ČR své funkce s požadovanou odbornou způsobilostí na služební místo, na které jsou ustanoveni. Povinnost mít odbornou způsobilost odpovídající zastávané funkci, platí pro všechny příslušníky HZS ČR bez rozdílu. Týká se tedy nejen příslušníků ve výkonu, kteří působí na místě zásahu, ale i těch kteří jsou mimo něj nebo plní své úkoly v kancelářích.

### **4.1 VSTUPNÍ KURZY**

Po přijetí do služebního poměru v HZS ČR musí každý nově nastupující příslušník absolvovat vstupní přípravu příslušníků HZS ČR. Podle zákona lze „hasiče“ obecně rozdělit na dvě velké skupiny. Jednu skupinu tvoří ti, kteří působí přímo na místě zásahu, tj. hasiči, kteří jsou v přímém výkonu a do druhé skupiny patří ostatní, kteří jsou mimo místo zásahu.

Hlavním cílem kurzů je získání odborných znalostí, dovedností a návyků nových příslušníků HZS ČR a vytvoření předpokladů pro výkon služby na jimi zastávaných služebních místech. Účastník získá komplexní přehled o oblastech působnosti HZS ČR, o jeho struktuře a úkolech a připraví se zejména k plnění služebních úkolů v jednotce PO na místě zásahu.

### **4.2 NÁSTUPNÍ ODBORNÝ VÝCVIK**

Kurz „Nástupní odborný výcvik“ (dále jen „NOV“) je určen pro příslušníky HZS ČR, kteří jsou zařazení v jednotkách PO a mohou samostatně vykonávat službu při zdolávání

požárů a jiných mimořádných událostí<sup>65</sup>, popřípadě pro příslušníky HZS ČR, kteří mohou být zařazeni k výkonu služby v jednotkách HZS ČR.

Cílem tohoto kurzu je získání odborných znalostí, dovedností a návyků nových příslušníků HZS ČR a vytvoření předpokladů pro výkon služby na jimi zastávaných služebních místech. Účastník získá ucelený přehled o oblastech působnosti HZS ČR, o jeho struktuře a úkolech a připraví se zejména k plnění služebních úkolů v jednotce PO na místě zásahu.

Tabulka č. 2: Nástupní odborný výcvik, délka kurzu 15 týdnů

<b>Organizační část kurzu / Předmět</b>		<b>Počet hodin</b>
	Organizační část kurzu – zahájení kurzu, vstupní přezkoušení (e- learning), závěrečná zkouška	32
1.	Organizace HZS ČR a výkon státní správy	29
2.	Zdolávání mimořádných událostí	96
3.	Technické prostředky	39
4.	Technický výcvik	348
5.	Zdravotní příprava a psychologická příprava	40
6.	Spojení a komunikace	16
<b>CELKEM</b>		<b>600 hodin</b>

Zdroj: ŠVZ HZS ČR Brno, online, cit. 2017-01-05<sup>66</sup>

Příslušník je v rámci kurzu seznámen s:

- organizací požární ochrany v ČR,
- se základní dokumentací a evidencí, která je vedena a uložena u jednotky PO,
- s obsahem a formou dokumentace zdolávání požáru,
- s úkoly v oblasti ochrany obyvatelstva,
- s úkoly a působností HZS ČR při výkonu státní správy,

<sup>65</sup> zákony pro lidi [online]. *Zákon České národní rady o požární ochraně*. © AION CS, s.r.o. 2010-2017 [2017-01-05] dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/1985-133>

<sup>66</sup> SOŠ PO a VOŠ. O nás [online] © 2017 Generální ředitelství Hasičského záchranného sboru ČR, všechna práva vyhrazena [cit. 2017-01-05]. Dostupné z: <http://www.hzscr.cz/clanek/sos-po-a-vos-po-frydek-mistek-menu-o-nas-o-nas.aspx>



- se systémem vnitřní bezpečnosti ČR, zejména s principy IZS a krizového řízení,
- se systémem plošného pokrytí území jednotkami PO a s výkonem služby v jednotkách PO,
- se systémem požární prevence,
- s organizací jednotlivých služeb v jednotkách PO,
- s rozdělením stavebních hmot a konstrukcí z hlediska požárně technických vlastností, s požárně bezpečnostními zařízeními (např. EPS, SHZ, ZOTK),
- s dělením hořlavých látek a charakterem jejich nebezpečí,
- s obvyklou konstrukcí dveří a oken, mříží, rolet a zámků používaných v objektech,
- se zásadami nošení služebního stejnokroje, s věcnými prostředky požární ochrany,
- s fyziologií dýchání a účinky zplodin hoření,
- se systémem psychologické služby HZS ČR.

Ukončení kurzu: Po celou dobu odborné přípravy je účastník kurzu průběžně přezkušován a hodnocen. Vyučující uzavře klasifikaci ve svém předmětu na základě účasti a na základě průběžného hodnocení výkonů účastníka kurzu a provede o tom zápis do dokumentace kurzu vedené vzdělávacím zařízením. Ukončení kurzu se provádí formou ústní a praktické závěrečné zkoušky. Závěrečná zkouška se koná před zkušební komisí jmenovanou ředitelem vzdělávacího zařízení<sup>67</sup>.

Pro představu uvádím, co vše po absolvování kurzu zvládá profesionální hasič:

Hasič – v rámci své profese absolvoval úspěšně „Nástupní odborný výcvik“, kde získal odborné znalosti, dovednosti a návyky pro výkon služby takovým způsobem, aby bezpečně zvládal výkon činností hasiče v organizačním a operačním řízení, a to samostatně i v družstvu. Vytvořil si ucelený přehled o oblastech působnosti HZS ČR, o jeho struktuře a je připraven k plnění služebních úkolů v jednotce PO a na místě zásahu.

---

<sup>67</sup> Čl. 13 odst. 2 Pokynu generálního ředitele HZS ČR č. 7/2013, kterým se upravuje organizace odborné přípravy ve vzdělávacích zařízeních Ministerstva vnitra-generálního ředitelství HZS ČR, Střední odborné škole požární ochrany a Vyšší odborné škole požární ochrany ve Frýdku-Místku a v Záchraném útvaru HZS ČR.

Na základě této odbornosti může samostatně vykonávat službu při zdolávání požárů a jiných mimořádných událostí.

Činnosti, které vykonává: technika hašení požárů, zajišťování spojení na požární stanici, komunikace při zásazích, zajišťování provozuschopnosti věcných prostředků PO, účast na pravidelném výcviku a odborné přípravě s přidělenou technikou, provádění oprav, údržby a čištění přidělení hasičské techniky, obsluha vyprošťovací techniky při požárech, živelných pohromách, dopravních nehodách, zajišťování spojení při nasazování jednotek požární ochrany a složek integrovaného záchranného systému, provádění hasebních a záchranných prací, uplatňuje speciální odbornosti s uplatněním samostatného rozhodování, zvládá stres a práci na směnách, při řešení problémů je schopen přizpůsobit své chování okolnostem.

Je vystaven významné zátěži teplem, prací ve výškách, prací v omezeném nebo uzavřeném prostoru, prací v nevhodných pracovních polohách, riziku úrazu, riziku obecného ohrožení, prachu, chemickými látkami a invazivními alergeny. Je nutné počítat také s možným vystavením zátěže neionizujícím zářením a elektromagnetickým polem včetně laserů, chladu, pracovní dobou na směny, hlukem, vibracemi a biologickými činiteli způsobujícími onemocnění<sup>68</sup>.

### **4.3 ZÁKLADNÍ ODBORNÁ PŘÍPRAVA**

Kurz „Základní odborná příprava“ (dále jen „ZOP“) je určen pro příslušníky HZS ČR, kteří nejsou zařazení v jednotkách PO, ale mohou samostatně vykonávat službu při zdolávání požárů a jiných mimořádných událostí<sup>69</sup>. Další podmínky k vykonání základní odborné způsobilosti příslušníků jsou zakotveny ve sbírce interních aktů řízení „dále jen SIAŘ“ GŘ HZS ČR.

Cílem tohoto kurzu je získání odborných znalostí, dovedností a návyků nových příslušníků v oblastech působnosti HZS ČR, vytvoření předpokladů pro výkon služby na jimi zastávaných služebních místech a příprava na plnění služebních úkolů vyplývajících

---

<sup>68</sup> NÁRODNÍ SOUSTVA POVOLÁNÍ [online]. © Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR [2016-12-19]. Dostupné z: <http://katalog.nsp.cz/uvod.aspx>

<sup>69</sup> SIAŘ GŘ HZS ČR Pokyn č. 3 ze dne 16.1.2013 k odborné způsobilosti příslušníků Hasičského záchranného sboru České republiky

ze zastávaného služebního místa. U těchto příslušníků na plnění služebních úkolů na místě zásahu bez zařazení do jednotky PO a při zásahu v době mimo službu.

Tabulka č. 3: Základní odborný výcvik, délka kurzu 4 týdny

<b>Organizační část kurzu / Předmět</b>	<b>Počet hodin</b>
Organizační část kurzu – zahájení kurzu, vstupní přezkoušení (stát. správa, e- learning), závěrečná zkouška	11
1. Organizace HZS ČR a výkon státní správy	29
2. Zdolávání mimořádných událostí	23
3. Základy pořadové přípravy, technického výcviku a technických prostředků	37
4. Zdravotní příprava a psychologická příprava	20
<b>CELKEM</b>	<b>120 hodin</b>

Zdroj: ŠVZ HZS ČR Brno, online, cit. 2017-01-05<sup>70</sup>

Příslušník je v rámci kurzů seznámen:

- s úkoly a působností HZS ČR při výkonu státní správy,
- se systémem vnitřní bezpečnosti ČR, zejména s fungováním IZS a krizového řízení,
- se systémem plošného pokrytí a s problematikou výkonu služby v jednotkách PO,
- se systémem požární prevence,
- s obecnými činnostmi prováděnými při bojových rozvinutích,
- se základními druhy požární techniky a věcných prostředků požární ochrany,
- s úkoly v oblasti ochrany obyvatelstva,
- se systémem psychologické služby HZS ČR,
- s pravidly používání informačních a komunikačních prostředků u HZS ČR,
- se zásadami nošení služebního stejnokroje<sup>71</sup>.

---

<sup>71</sup> GENERÁLNÍ ŘEDITELSTVÍ HASIČSKÉHO ZÁCHRANNÉHO SBORU ČR. *Informační servis*. [online]. © 2017 [2017-01-05]. Dostupné z: <http://www.hzscr.cz/clanek/generalni-reditel-odpovida.aspx>

Po absolvování základní odborné přípravy umí:

- provést základní opatření v případě vzniku požáru (použití hasících přístrojů a jednoduchých hasebních prostředků),
- provést základní opatření na místě dopravní nehody před příjezdem jednotky PO,
- poskytnout první pomoc,
- používat vybrané osobní ochranné prostředky ve vybavení jednotek PO,
- používat vybrané komunikační prostředky ve výbavě jednotek PO.

# PRAKTICKÁ ČÁST

## 5 VÝZKUMNÁ ČÁST

Praktická část bakalářské práce je zaměřena na provedení výzkumu v oblasti efektivit kurzů vstupní přípravy příslušníků. Dále zde budou stanoveny hypotézy, které se v závěru práce potvrdí či vyvrátí. V konečné fázi bude provedeno zhodnocení výzkumu a shrnutí důležitých bodů této praktické části práce.

### 5.1 Cíle, výzkumné otázky a hypotézy

Cílem praktické části zjistit, zda příslušníci v rámci vstupní přípravy získali v dostatečné míře odborné vědomosti a dovednosti pro výkon služebních činností dle jejich zařazení a zda byli v dostatečné míře připraveni k závěrečné zkoušce.

Před realizací výzkumného šetření byly stanoveny níže uvedené hypotézy:

Hypotéza č. 1: Obsahová stránka vstupní přípravy splňuje očekávání příslušníků i jejich nadřazených.

Hypotéza č. 2: Doba trvání kurzu je vhodná k pochopení souvislostí probírané látky.

Hypotéza č. 3: Doba od podání přihlášky do kurzu vyhovuje době k zařazení do kurzu.

### 5.2 Metoda výzkumu

Pro toto výzkumné šetření byla zvolena metoda kvantitativní výzkumu. Tento typ výzkumu se nejčastěji provádí pomocí dotazníkových šetření. Dotazník je sestaven z různých typů uzavřených otázek, kdy jsou nabídnuty možnosti odpovědí, a kromě nich je poskytnuta možnost odpovědět volně. Na základě dotazníku budou potvrzeny nebo vyvráceny předem stanovené hypotézy.

Dalším nástrojem šetření je polostandardizovaný rozhovor. Tento nástroj bude použit u výzkumného vzorku č. 2 následně po provedeném dotazníkovém šetření. Rozhovory s respondenty výzkumného vzorku č. 2 se uskuteční za účelem upřesnění již zodpovězených otázek v dotazníku.

#### 5.2.1 Popis vzorku osob, organizace dat, šetření

Pro zpracování praktické části bakalářské práce byly vytvořeny dva výzkumné vzorky. Osloveni byli příslušníci z vybraných odborů HZS Plzeňského kraje. Praktická

část je z tohoto důvodu rozdělena na dvě části. Výzkumné vzorky jsou homogenizované a záměrné.

#### Výzkumný vzorek č. 1

Tento vzorek tvořili respondenti HZS Plzeňského kraje, skládající se z krajského ředitelství, krajského operačního a informačního střediska a 16 požárních stanic dislokovaných na území Plzeňského kraje. Jednalo se o příslušníky na různých stupních řízení, kteří se v průběhu 5 let zúčastnili kurzů vstupní přípravy příslušníků a následně byli ustanoveni v rámci karierního řádů na různé funkční pozice.

Vzorek č. 1 tvoří 60 respondentů. Vzorek byl zastoupen jak ženami, tak muži. V tomto případě se jedná o systematický výběr vzorku, byl vybrán personalistkou, která vede příslušnou evidenci zaměstnanců HZS Plzeňského kraje. Otázky jsou rozděleny do tří oblastí, i když tyto nejsou zastoupeny početně stejně. Pro výzkumný vzorek č. 1 byl v rámci praktické části zvolen dotazník. Dotazník je sestaven z 12 různých uzavřených otázek, kde jsou nabídnuty možnosti odpovědi, a kromě nich je poskytnuta možnost odpovědět volně. Dotazníky byly předány v měsíci květnu 2016 nadřízenému služebnímu funkcionáři a ten je následně předal vybraným příslušníkům se sdělením, k jaké druhu šetření budou použity. Rozdáno bylo celkem 60 dotazníků. Dotazníky se vraceli postupně v průběhu měsíce května – července roku 2016. Zpět se vrátilo všech 60 dotazníků. Respondenti vraceli dotazníky bez problému, nevyvstal žádný problém s neochotou respondentů při vyplňování dotazníků. Všechny dotazníky byly řádně vyplněny a žádný z nich nebyl z průzkumu vyřazen.

#### Výzkumný vzorek č. 2

Vzorek č. 2 tvořili příslušníci, kteří zastávají pozici liniového manažera – velitelé 16 požárních stanic HZS Plzeňského kraje a vedoucí oddělení krajského operačního a informačního střediska HZS Plzeňského kraje. Pro výzkumný vzorek č. 2 byl v rámci praktické části zvolen dotazník a doplňující rozhovor. Dotazník tvořilo 6 uzavřených otázek, kdy jsou nabídnuty možnosti odpovědi, a kromě nich je poskytnuta možnost odpovědět volně. Tento vzorek byl zastoupen pouze muži. Dotazníky byly rozdány v měsíci květnu velitelům všech 16 požárních stanic včetně vedoucího KOPIS se sdělením, k jaké druhu šetření budou použity. Velitelé stanic byli informováni o možnosti doplňujícího rozhovoru. Rozdáno bylo celkem 17 dotazníků. V průběhu měsíce května a

června 2016 byly dotazníky od příslušníků osobně vybrány. S každým z příslušníků byl následně proveden doplňující rozhovor. Žádný z příslušníků neměl s vyplňováním problém a bez problému všichni provedli doplňující rozhovor. Všechny dotazníky byly řádně vyplněny a žádný z nich nebyl z průzkumu vyřazen. Data získaná z rozhovorů byla zaznamenána na rubovou stranu dotazníku, který byl od každého vybrán. Tyto rozhovory byly přepsány a tvoří součást přílohového materiálu. Otázky bylo možno tematicky rozdělit do tří oblastí, i když tyto nejsou zastoupeny početně stejně.

### 5.2.2 ANALÝZA VÝSLEDKŮ

Data z jednotlivých dotazníků byla kompletně shromážděna v měsíci červenci a poté v měsíci září zpracována. Na základě zjištěných údajů byla následně vyhodnocena.

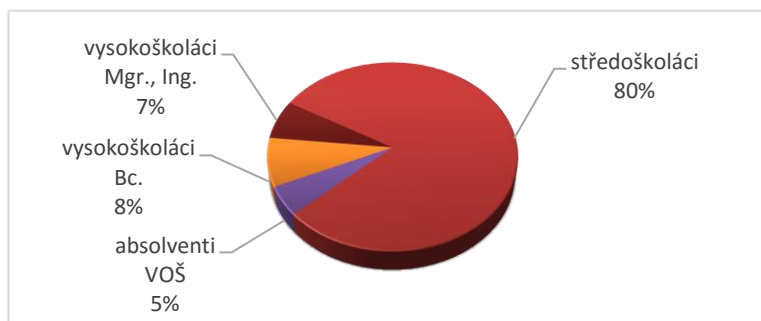
#### Rozbor získaných dat šetření – výzkumný vzorek č. 1

Položka dotazníků č. 1: **Jaké je vaše pohlaví?** Výběrový vzorek byl zastoupen ženami 6,67 % (4) a muži 93,33 % (56) respondentů.

Položka dotazníku č. 2: **Jaký je váš věk?** Věkové složení respondentů je tvořeno především mladšími příslušníky. Konkrétně 55 % (33) tvoří věková skupina mezi 20–30 lety, 35 % (21) tvoří věková skupina 31–40 a 10 % (6) tvoří věková skupina mezi 40–50 lety.

Položka dotazníku č. 3: **Jaké je vaše nejvyšší dosažené vzdělání?**

Graf 1: Nejvyšší dosažené vzdělání respondentů

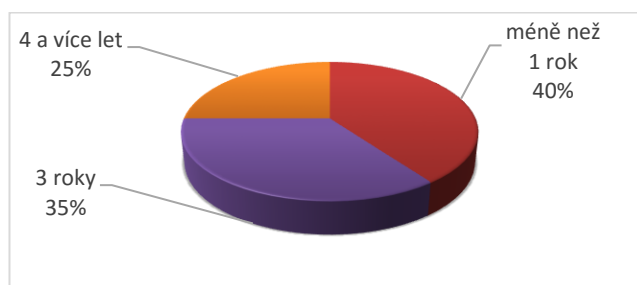


**zdroj: vlastní šetření**

Na následujícím grafu je znázorněn zastoupení nejvyššího dosaženého vzdělávání respondentů. Největší část představuje ukončené středoškolské vzdělání – z celého výběrového vzorku tvoří 80 % (48) středoškoláci s maturitou, následuje vyšší odborné vzdělání 5 % (3), dále 8,33 % (5) vysokoškolské bakalářského typu a 6,67 % (4) vysokoškolského typu magisterského a inženýrského typu.

**Položka dotazníku č. 4: Jakou dlouhou dobu máte po absolvování Vstupního přípravy příslušníků?**

**Graf 2: Doba od absolvování vstupní přípravy příslušníků**

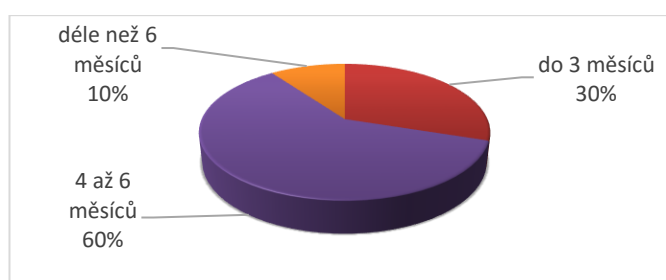


**zdroj: vlastní šetření**

Na otázku, jak dlouhou dobu máte od ukončení VPP respondenti odpověděli následující: Dobu méně, než rok od ukončení kurzu má 40 % (24) respondentů, dobu 3 roky od ukončení 35 % (21) respondentů a dobu 4 roky 25 % (14) respondentů.

**Položka dotazníku č. 5: Jak dlouho dobu od podání přihlášky jste čekal/a na zařazení do kurzu?**

**Graf 3: Doba čekání na přijetí do kurzu**



**zdroj: vlastní šetření**



Na otázku, jak dlouhou dobu od podání přihlášky jste čekali/a na zařazení do kurzu odpověděli respondenti následující: do 3 měsíců od podání přihlášky bylo k nástupu zařazeno 30 % (18) respondentů, dobu delší než 3 měsíce uvedlo 60 % (36) respondentů a na zařazení do kurzu půl roku a déle čekalo 10 % (6) respondentů.

**Položka dotazníku č. 6: Obsahovala vstupní příprava příslušníků všechny potřebné oblasti pro výkon vaší funkce?**

Na otázku, zda obsahovala vstupní příprava příslušníků všechny potřebné oblasti pro výkon vaší funkce ano odpovědělo 90 % (54) respondentů, odpověď ne uvedlo 10 % (6) respondentů.

**Položka dotazníku č. 7: Jak hodnotíte časovou dotaci vstupního vzdělávání?**

Na otázku, jak hodnotí časovou dotaci vstupního vzdělávání odpověděli respondenti následující: Časové dotace se 95 % (57) respondentům jeví jako dostatečná a 5 % (3) respondentů uvádí dobu příliš dlouhou.

**Položka dotazníku č. 8: Byl praktický výcvik v rámci vstupní přípravy dostatečný?**

Na otázku týkající se provádění praktického výcviku odpovědělo 95 % (57) respondentů, že byl praktický výcvik prováděný v rámci vstupní přípravy dostatečný, 5 % (3) respondentů uvedlo, že nebyl dostatečný.

**Položka dotazníku č. 9: Jak hodnotíte úroveň získaných znalostí?**

Na otázku úrovně získaných znalostí odpovědělo, že ji hodnotí velmi dobře 80 % (48) respondentů 20 % (12) respondentů ji hodnotí jako dobrou.

**Položka dotazníků č. 10: Jak náročná pro vás byla závěrečná zkouška?**

Náročnost závěrečné zkoušky byla pro 10 % (6) respondentů obtížná, 90 % (54) respondentů ji zvládlo bez větších problémů.

**Položka dotazníků č. 11: Jak jste byl/a spokojen/a s úrovní teoretické a praktické stránky lektorů?**

S prací lektora bylo 13,33 % (8) respondentů velmi spokojeno, 80 % (48) respondentů ji hodnotí jako vyhovující a 6,67 % (4) respondentů hodnotí jako nevhovující.

**Položka dotazníků č. 12: Obrátilo se na vás vzdělávací zařízení s dotazem, zda vstupní příprava splnila to, co jste očekával/a?**

Respondenti vyjádřili, že po ukončení VPP byl pouhým 30 % (18) předložen dotazník k zhodnocení celého komplexu u 70 % (42) respondentům nebyl tento dotazník předložen.

## **Rozbor získaných dat šetření – výzkumný vzorek č. 2**

**Položka dotazníku č. 1: Splnila vstupní příprava příslušníků účel pro výkon činnosti příslušníků, které řídíte?**

Na tuto otázku odpovědělo 88,24 % (15) respondentů, že byl splněn účel vstupní přípravy příslušníků a 11,76 % (2) respondentů odpovědělo, že nebyl splněn účel pro výkon činnosti příslušníků, které řídí.

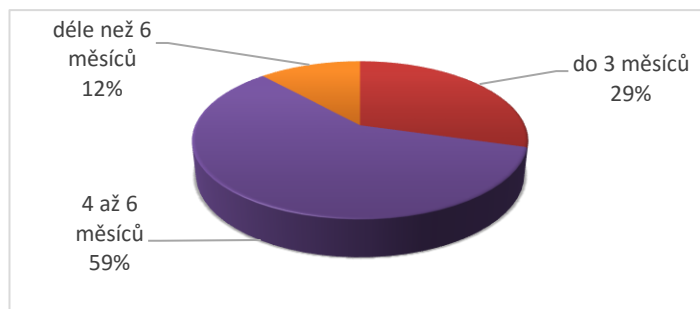
**Položka dotazníku č. 2: Jak hodnotíte časovou dotaci kurzu vstupní příprava příslušníků?**

Na otázku, jak hodnotí časovou dotaci vstupního vzdělávání odpověděli respondenti následující: Časové dotace se 94,12 % (16) respondentům jeví jako dostatečná a 5,88 % (1) respondentů uvádí dobu příliš dlouhou.

**Položka dotazníku č. 3: Jak dlouhou dobu čeká příslušník na přijetí do kurzu vstupní přípravy?**

Na tuto otázku odpovědělo 29,41 % (5) respondentů, že doba od podání přihlášky na zařazení do kurzu je do 3 měsíců, 58,82 % (10) respondentů uvedlo, že doba na zařazení do kurzu VPP je delší než 6 měsíců a 11,76 % (2) z respondentů uvedlo, že čekací doba na zařazení do kurzu je delší než půl roku.

Graf 4: Doba čekání na přijetí do kurzu



Položka dotazníku č. 4: **Máte možnost ovlivnit úroveň teoretické a praktické stránky vstupní přípravy z hlediska uplatnění nabytých znalostí a dovedností příslušníků v praxi?**

Na tuto otázku odpovědělo 47,05 % (8) respondentů, že mají možnost ovlivnit úroveň teoretické a praktické strany vstupní přípravy příslušníků, 52,94 % (9) respondentů uvedlo, že nemá možnost ovlivnit úroveň teoretické a praktické strany vstupní přípravy příslušníků.

Položka dotazníku č. 5: **Chybí vám v organizaci určitý druh vzdělávání?**

Na tuto otázku odpovědělo 76,47 % (13) respondentů, že by uvítala například manažerský kurz, zbylých 23,53 % (4) nepocítuje potřebu dalšího vzdělávacího kurzu.

Položka dotazníku č. 6: **Oslovilo Vás vzdělávací zařízení s dotazem, zda splnila vstupní příprava příslušníků účel pro výkon funkce příslušníků, které řídíte?**

Na tuto otázku odpovědělo 17,64 % (3) respondentů, že je oslovilo vzdělávací zařízení s dotazem, zda splnila vstupní příprava příslušníků účel pro výkon funkce příslušníků, které řídí a 82,36 % (14) respondentů odpovědělo, že je vzdělávací zařízení neoslovilo.

### 5.2.3 SHRnutí VÝSLEDKŮ

#### Výzkumný vzorek č. 1:

Cílem výzkumné části práce bylo analyzovat provedení výzkumu v oblasti efektivity kurzů vstupní přípravy příslušníků.

Prostřednictvím dotazníků byli osloveni vybraní příslušníci HZS Plzeňského kraje. K realizaci výzkumného šetření byla využita kvantitativní výzkumná metoda, kdy technikou sběru dat bylo dotazníkové šetření. U výzkumného vzorku č. 1 dotazník obsahoval celkem 12 otázek. Souhrn získaných dat je uveden v příloze A.

**Hypotéza č. 1:** Obsahová stránka vstupní přípravy splňuje očekávání příslušníků i jejich nadřízených. Šetřením bylo zjištěno, že obsahová stránka kurzu naplnila očekávání respondentů, a to na základě zodpovězené otázky č. 6 („Obsahovala vstupní příprava příslušníků všechny potřebné oblasti pro výkon vaší funkce?“), možnost odpovědi „ano“ uvedlo 54 respondentů (tj. 90 %) a „ne“ uvedlo 6 respondentů (tj. 10 %). V souhrnu respondentů se jedná o 100 %. Na základě zodpovězené otázky č. 8 („Byl praktický výcvik v rámci vstupní přípravy dostatečný?“), možnost odpovědi „ano“ uvedlo 57 respondentů (tj. 95%) a „ne“ 3 respondenti (tj. 5%). V souhrnu respondentů se jedná o 100 %. Na základě zodpovězené otázky č. 9 („Jak hodnotíte úroveň znalostí“), možnost odpovědi „velmi dobře“ uvedlo 48 respondentů (tj. 80 %) a „spíše dobrá“ uvedlo 12 respondentů (tj. 20 %). V souhrnu respondentů se jedná o 100 %. Na základě zodpovězené otázky č. 10 („Jak náročná pro vás byla závěrečná zkouška?“), možnost odpovědi „zvládnutelná“ uvedlo 54 respondentů (tj. 90%) a „obtížně zvládnutelná“ uvedlo 6 respondentů (tj. 10 %). V souhrnu respondentů se jedná o 100 %. V konečném výsledku jej respondenti považují za dobře propracovaný program vzdělávání, který jim poskytuje nejen teoretické, ale také praktické znalosti, které jsou nezbytné pro jejich další profesní činnost.

**Hypotéza č. 2:** Doba trvání kurzu vyhovuje k pochopení souvislostí probírané látky. Šetřením bylo zjištěno, že délka kurzu vyhovuje k pochopení souvislostí probírané látky na základě zodpovězené otázky č. 7 („Jak hodnotíte časovou dotaci vstupní přípravy příslušníků“), možnost odpovědi „dostatečná“ uvedlo 57 respondentů (tj. 95 %) a „příliš dlouhá“ uvedli 3 respondenti (5 %). V souhrnu respondentů se jedná o 100 %. Na základě zodpovězené otázky č. 10 („Jak náročná pro vás byla závěrečná zkouška?“), možnost odpovědi „zvládnutelná“ uvedlo 54 respondentů (tj. 90%) a „obtížně zvládnutelná“ uvedlo 6 respondentů (tj. 10 %). V souhrnu respondentů se jedná o 100 %. Na základě zodpovězené otázky č. 11 („Jak jste byl/a spokojen/a s úrovní výkladu a praktických ukázek lektorů?“), možnost odpovědi „velmi spokojen“ uvedlo 8 respondentů

(tj. 13,33 %) a „vyhovující“ 48 respondentů (tj. 80 %), odpovědí. V souhrnu respondentů se jedná o 100 %. Lze vyvodit zjištění, že respondenti považují dobu vstupní přípravy příslušníků jako dostatečnou pro pochopení přednášené látky, pouhý nepatrný zlomek hodnotí časovou dotaci jako příliš dlouhou. Se složením závěrečné zkoušky neměl nikdo z respondentů zásadní problém. Pouze nepatrný zlomek uvádí, že byla obtížně zvládnutelná.

**Hypotéza č. 3:** Doba od podání přihlášky do kurzu vyhovuje době k zařazení do kurzu. Šetřením bylo zjištěno, že doba od podání přihlášky do kurzu nevyhovuje době k zařazení do kurzu, a to na základě odpovědi respondentů na otázku č. 5 („Jak dlouhou dobu od podání přihlášky jste čekal/a na zařazení do kurzu?“), možnost odpovědi „do 3 měsíců“ uvedlo 18 respondentů (tj. 30 %), „3 a více měsíců“ uvedlo 36 respondentů (tj. 60 %) a „půl roku a více“ uvedlo 6 respondentů (tj. 10%). V souhrnu respondentů se jedná o 100 %. Lze vyvodit zjištění, že dobu od podání přihlášek na zařazení do kurzu nevyhovuje době k zařazení do kurzu. V době „mezidobí“ nemohou respondenti bez vstupní přípravy vykonávat v rámci svého funkčního zařazení samostatně všechny činnosti, které jsou spjaty s místem, které zastávají.

#### **Výzkumný vzorek č. 2:**

Cílem výzkumné části práce bylo analyzovat provedení výzkumu v oblasti efektivity kurzů vstupní přípravy příslušníků.

Prostřednictvím dotazníků byli osloveni velitele 16 stanic a vedoucí KOPIS HZS Plzeňského kraje. K realizaci výzkumného šetření byla využita kvantitativní výzkumná metoda, kdy technikou sběru dat bylo dotazníkové šetření a následně doplňující rozhovor. U výzkumného vzorku č. 2 dotazník obsahoval celkem 6 otázek. Souhrn získaných dat je uveden v příloze.

**Hypotéza č. 1:** Obsahová stránka vstupní přípravy splňuje jejich nadřazených. Šetřením bylo zjištěno, že obsahová stránka kurzu naplnila očekávání respondentů, a to na základě zodpovězené otázky č. 1 („Obsahovala vstupní příprava příslušníků účel pro výkon činností příslušníků, které řídíte?“), možnost odpovědi „ano“ uvedlo 15 respondentů (tj. 88,24 %) a „ne“ uvedli 2 respondenti (tj. 11,76 %).

**Hypotéza č. 2:** Doba trvání kurzu vyhovuje k pochopení souvislostí probírané látky. Šetřením bylo potvrzeno, že délka kurzu vyhovuje k pochopení souvislostí probírané látky na základě zodpovězené otázky č. 2 („Jak hodnotíte časovou dotaci vstupní přípravy příslušníků“), možnost odpovědi „dostatečná“ uvedlo 16 respondentů (tj. 94,12 %) a „nedostatečná“ uvedl 1 respondent (5,88 %). Z výsledků lze vyvodit následující zjištění. Respondenti považují časovou dotaci kurzu vstupní přípravy příslušníků za dostatečně dlouhou pro pochopení přednášené látky, pouhý nepatrný zlomek hodnotí časovou dotaci jako nedostatečnou. Jako důvod uvádí, že po návratu příslušníků z těchto kurzů musí v rámci odborné přípravy na pracovišti provádět doškolení i z oblastí, které byly součástí osnov kurzů vstupního vzdělávání.

**Hypotéza č. 3:** Doba od podání přihlášky do kurzu vyhovuje době k zařazení do kurzu. Šetřením nebylo potvrzeno, že doba od podání přihlášky do kurzu vyhovuje době k zařazení do kurzu, a to na základě odpovědi respondentů na otázku č. 3 („Jak dlouhou dobu od podání přihlášky do kurzu čekal příslušník na přijetí do kurzu vstupní přípravy příslušníků?“), možnost odpovědi „měsíc“ uvedlo 5 respondentů (tj. 29,41 %), „3 a více měsíců“ uvedlo 10 respondentů (58,82 %) a „půl roku a více“ uvedli 2 respondenti (tj. 11,76%). Lze vyvodit zjištění, že dobu od podání přihlášek na zařazení do kurzu nevyhovuje době k zařazení do kurzu. V době „mezidobí“ nemohou respondenti bez vstupní přípravy vykonávat v rámci svého funkčního zařazení samostatně všechny činnosti, které jsou spjaty s místem, které zastávají.

Cílem výzkumné části práce bylo analyzovat provedení výzkumu v oblasti efektivity kurzů vstupní přípravy příslušníků. Prostřednictvím dotazníků byly osloveni vybraní příslušníci HZS Plzeňského kraje. K realizaci výzkumného šetření byla použita kvantitativní výzkumná metoda, kdy technikou sběru dat bylo dotazníkové šetření. U výzkumného vzorku č. 1 dotazník obsahoval celkem 12 otázek, které byly rozděleny do dvou částí: otázky identifikační a zaměřující se na výzkum. Souhrn získaných dat je uveden v příloze.

### **Shrnutí výsledků šetření vzorku č. 1 a vzorku č. 2**

Z výsledků dat šetření obou vzorků lze konstatovat, že je potvrzena Hypotéza č.1. Příslušníci, kteří absolvovali základní odbornou přípravu i jejich služebním funkcionáři se shodují v tom, že vstupní příprava příslušníků splňuje účel, pro které je

určena. Vysoké procento příslušníků se domnívá, že poskytnutá časová dotace výuky je dostatečná. Nové poznatky a znalosti, které příslušníci v rámci kurzu získali a zúročili je při skládání závěrečné zkoušky je opravňují k zařazení do výkonu dle funkce pro kterou byli v rámci své jednotky ustanoveni. Příslušníci uvádějí, že na tuto zkoušky byli náležitě připraveni a většina z nich neměla problém s jejím složením. Závěrečnou zkoušku zvládli příslušníci bez větších problémů.

Z výsledků dat šetření obou vzorků lze konstatovat, že je potvrzena Hypotéza č.2. Doba výuky (časová dotace), která je věnována činnostem spjatým s funkcí hasiče se jeví optimální příslušníkům, kteří základní odbornou přípravu a nástupní odborný výcvik absolvovali, stejně tak i jejich nadřízeným.

Z výsledků dat šetření obou vzorků lze konstatovat, že nebyla potvrzena Hypotéza č. 3. Ve výsledku obou výzkumných vzorků docházíme k závěru, že příslušníci čekají od doby přijetí do služebního poměru (od podání přihlášky) do kurzu déle než 6 měsíců. Tato doba je neadekvátně dlouhá.

Z výsledků šetření dat lze konstatovat, že soubor respondentů vzorku č. 1 tvoří 60 příslušníků různých věkových kategorií. Tento vzorek byl zastoupen jak ženami, tak muži. Ženy byly zastoupeny pouze v 6,66 %. Lze předpokládat, že HZS ČR je tvořen ve větší míře zástupci mužského pohlaví. Vzhledem k tomu, že neopomenutelným požadavkem k přijetí do služebního poměru je středoškolské vzdělání s maturitou, je evidentní, že středoškoláci s maturitou tvořili 80 %, celkem 48 respondentů. Respondenti s vysokoškolským vzděláním (bakalářského a magisterského typu) tvořili 15 %, celkem 9 respondentů. Dobu méně než 1 rok od absolvování nástupního odborného výcviku uvedlo 40 % respondentů, celkem 24. Více než 60 % respondentů, celkem 36 čekalo na zařazení do více než 3 měsíce. Úroveň nově získaných znalostí hodnotí velice pozitivně v 80 %, celkem 48 respondentů jako velmi dobrou a obtížnost závěrečné zkoušky v 90 %, celkem 54 respondentů jako zvládnutelnou.

Pokud vyhodnotíme oba zkoumané vzorky docházíme k závěru, že příslušníci mohou pouze v omezené míře ovlivnit obsah a rozsah vstupní přípravy příslušníků. Po absolvování kurzů byla v posledních letech po ukončení kurzu oslovena vzdělávacím zařízením pouze část příslušníků účastnících se těchto vzdělávacích aktivit. Následně dalším šetřením pomocí rozhovoru s příslušníky bylo zjištěno, že náplň, dobu a rozsah praktického výcviku nástupního odborného kurzu zpracovává a navrhuje vzdělávací

komise Generálního ředitelství HZS ČR. Tato komise sporadicky shromažďuje přes jednotlivé odborné úseky HZS požadavky na úpravu osnov vzdělávacích kurzů.

Setkáváme se zde s rozporem mezi kvalitou a rozsahem vstupní přípravy a nerealizovanou zpětnou vazbou vzdělávacích zařízení ke zjištění kvality a požadavků na obsah vzdělávacích nástupních kurzů. Příslušníci hovoří o kvalitě vyučovacího procesu, kdy jsou lektory v rámci praktické části seznámeni s obsluhou věcných prostředků, s výškovou technikou, s prací ve výškách, s prováděním základní práce na vodní hladině a ve výsledku získají odborné znalosti a pracovní návyky. Praktická výuka probíhá také na simulačních trenažerech, které jsou velmi vhodnou didaktickou pomůckou. Pro nováčky byl teoretický výklad lektorů srozumitelný a rovněž praktická část výuky byla zajímavě a srozumitelně podána. Velmi spokojeno s lektorem bylo 13,33 % respondentů, celkem 8 respondentů a činnost lektora jako vyhovující se jeví 80 %, celkem 48 respondentům. Po ukončení kurzu odborné přípravy jsou příslušníci schopni vykonávat plnohodnotnou činnost hasiče v rámci své jednotky. Dotazovaní příslušníci, se domnívají, že vstupní příprava příslušníků splňuje jak po teoretické, tak po praktické stránce požadavky na ně kladené. Dle sdělení příslušníků, kteří absolvovali nástupní odborný výcvik před rokem neměli mnozí z nich zpočátku představu o tom, jak náročná je profese hasiče.

V každém systému vzdělávání by měla fungovat zpětná vazba od účastníků vzdělávacích kurzů a jejich nadřízených. Vhodným řešením se jeví návrh, aby vzdělávací instituce byla povinna po ukončení kurzů (v časovém intervalu jedenkrát ročně) realizovat sběr dat s jeho následným vyhodnocením. Taková to zpětná vazba by efektivněji a rychleji přispěla k vyhodnocení kvality nejen vstupní přípravy, ale i dalších kurzů a zároveň rozpoznala nové požadavky a potřeby pro další vzdělávání a rozvoj příslušníků.

Nevyhovující požadavkům nástupního odborného výcviku a základní odborné přípravy se jeví čekací doba na zařazení do kurzu. Součástí každého procesu je „doba čekání“, ale mezitím, kdy příslušníci více než půl roku čekají na zařazení do kurzu je ve výsledku vysoce neefektivní. V návaznosti na zkvalitnění celého systému je tato čekací doba nedostačující, a to nejen s ohledem na přijímání nových příslušníků, ale také těch, kteří čekají na zařazení do kurzu na jejich úspěšném absolvování získají odbornou způsobilost pro výkon funkce, na kterou byli přijati. Zařazování do kurzu se uskutečňuje



v půlročních intervalech, a to je příliš dlouhá doba. Jako optimální doba k zařazení do kurzu se zdá být doba 3-4 měsíce.

Za další slabé místo současného systému vzdělávání lze považovat absenci kurzu manažerského vzdělávání. Vhodným řešením se jeví možnost doplnit vzdělávání dospělých o kurzy s tímto zaměřením. U manažerů, kteří mají vysokoškolské vzdělání nepůjde o zprostředkování odborných kompetencí, ale o rozvoj jejich komunikačních dovedností, strategického myšlení, schopností zvládnání stresových situací, asertivního chování a celého komplexu dovedností při řízení svých pracovníků.

Kurzy nejen pro příslušníky zastávající manažerské posty, ale také pro nižší linii příslušníků jako jsou velitele družstev a vedoucí oddělení, také oni řídí, motivují a organizují své přímé podřízené v průběhu pracovních činností.

Z výsledku práce je zcela patrné, že v zavedeném vzdělávacím systému chybí zpětná vazba s vyhodnocením celého kurzu a zúročení poznatků k potvrzení funkčnosti kurzů. Vzdělávací kurzy jsou hodnoceny samotnými lektory po ukončení příslušného kurzu, bohužel nikdo již nehodnotí přínos do praxe na pracovišti účastníků kurzů.

Ve finálním zhodnocení šetření docházíme k závěrům, že i přes tato zjištění je systém vzdělávání příslušníků HZS ČR nastaven správným směrem. Současný systém vzdělávání umožňuje příslušníkům a zaměstnancům možnost profesního vzdělávání, které je nezbytné ke zdokonalování v rámci jejich odbornosti a k získávání nových specializací.



## ZÁVĚR

Bakalářská práce se věnovala vzdělávání Hasičského záchranného sboru ČR z pohledu profesního vzdělávání. Na základě našich zkušeností a prostudované literatury bylo zjištěno, že vzdělávání HZS ČR není jednoduché. Vzdělávání této skupin je tvořeno komplexem celé řady odborných způsobilostí a dalších speciálních činností, které jsou spojeny s profesí hasiče. Cílem firemního vzdělávání není jen předávání vědomostí, ale jde především o seberealizaci jedince, při kterém dochází ke spojení cílů zaměstnavatele tak, aby bylo dosaženo konkrétního cíle. Bakalářská práce poukázala na nezbytnost podnikového vzdělávání ve smyslu realizace cílů kladených si samotnou organizací. V tomto případě se jedná o naplnění základních úkolů HZS ČR, kterým je chránit životy, zdraví obyvatel a majetek před požáry a poskytovat účinnou pomoc při mimořádných událostech, ať již se jedná o živelné pohromy, průmyslové havárie, či teroristické útoky.

Úvodní část bakalářské práce byla zaměřena na vzdělávání dospělých, vymezení základních pojmů jako jsou andragogika, profesní vzdělávání, vzdělání a vzdělávání.

V první části bakalářské práce byla popsána analýza vzdělávacích potřeb formy a metody vzdělávání a hodnocení ve vzdělávání. Toto povolání klade vysoké nároky nejen na odborné vzdělávání a jeho neustálý růst, ale také na fyzickou a psychickou stránku samotného jedince.

Druhá část bakalářské práce byla zaměřena na institucionální zajištění vzdělání v oblasti požární ochrany. Vzdělání k získání stupně a zaměření vzdělávání v oblasti požární ochrany v současné době zabezpečují jak rezortní, tak mimorezortní školy. Jedná se o střední školy, vyšší odborné školy a vysokou školu. Nejvyšší odbornost se zaměřením v oblasti požární ochrany poskytuje Vysoká škola Báňská – Technická univerzita Ostrava. Vzdělávání příslušníků je v současné době organizováno ve vzdělávacích a účelových zařízeních. Toto je zajištěno kvalitou výuky, systematičností vzdělávání a použitím modernizované techniky. Školní a výcvikové zařízení Brno zajišťuje vzdělávání v oblasti požární ochrany a integrovaného záchranného systému. Významnou měrou tak přispívá k profesní úrovni HZS ČR. Branou tohoto zařízení projdou ročně všichni příslušníci HZS ČR a zaměstnanci HZS podniků, a to nejen v rámci kurzů k získání a prodloužení odborné způsobilosti, ale také v rámci dalších specializačních a doplňkových kurzů, které tato zařízení nabízejí. Výuka probíhá na moderních simulátorech a trenažerech, které co nejdříve přibližují praktický výcvik

reálným podmínkám. Cílem těchto zařízení je i nadále zvyšování kvality vzdělávání a výcviku ve vazbě na požadavky výkonu služby a zvyšování motivace ke vzdělávání.

Třetí část bakalářské práce charakterizuje činnosti a poslání HZS ČR, jeho organizační strukturu a historii požárních sborů. HZS ČR zabezpečuje koordinovaný postup při přípravě na mimořádné události a při provádění záchranných a likvidačních prací. Zároveň zajišťuje nepřetržitou pohotovost pro příjem ohlášení vzniku mimořádné události na tísňové lince 112 a 150. Hasičský záchranný sbor ČR tvoří Generální ředitelství HZS ČR, které je součástí Ministerstva vnitra ČR, 14 hasičských záchranných sborů ČR, Střední odborná škola a Vyšší odborná škola požární ochrany ve Frýdku – Místku a HZS ČR v Hlučíně. Dále jsou pak součástí HZS ČR také vzdělávací (Frýdek Místek, Brno, Zbiroh) technická (Praha, Olomouc) a účelová zařízení (Lázně Bohdaneč). Při plnění svých úkolů HZS ČR spolupracuje s ostatními složkami IZS, se správními úřady, orgány samosprávy, právníckými a fyzickými osobami, neziskovými organizacemi a sdružením občanů.

Čtvrtá část bakalářské práce je cílena na vstupní přípravu příslušníků. Mnozí z nově přijatých příslušníků neměli zpočátku představu o tom všem, jak náročným je povolání hasiče. Pro práci hasiče je na tzv. pomyslné startovní čáře nezbytné absolvovat vstupní přípravu příslušníků. Po ukončení nástupního odborného kurzu nebo základní odborné přípravy je příslušník schopen vykonávat plnohodnotnou činnost v rámci svého zařazení. Profesně růst, získat nové znalosti a dovednosti pro pracovní postup a lepší uplatnění, to je jedním z hlavních motivů proč se vzdělávat.

Výzkumná část bakalářské práce se věnovala představení realizovanému výzkumnému šetření, při kterém byla využita kvantitativní metoda pomocí dotazníkového sběru dat a doplňujícího rozhovoru. Před realizací výzkumného šetření byly stanoveny následující hypotézy. Výsledky šetření je měly potvrdit nebo vyvrátit.

Hypotéza č. 1: Obsahová stránka vstupní přípravy splňuje očekávání příslušníků i jejich nadřízených.

Hypotéza č. 2: Doba trvání kurzu je vhodná k pochopení souvislostí probírané látky.

Hypotéza č. 3: Doba od podání přihlášky do kurzu vyhovuje době k zařazení do kurzu.

Výsledky šetření potvrdily hypotézu č. 1 a hypotézu č. 2 a nepotvrdily hypotézu č. 3.

Cíl práce provedení výzkumu v oblasti efektivity kurzů vstupní přípravy příslušníků byl splněn.

Současný model vzdělávání využívá moderních vzdělávacích prvků, zajišťujících odbornou připravenost k získání znalostí systému odborné přípravy. Vzdělávací systém zajišťuje odpovídající vzdělávání ve smyslu formování profesionálního záchranáře a příslušníka bezpečnostního sboru. Domnívám se, že vzdělávání příslušníků HZS ČR je věnována velká pozornost, vzhledem k náročným požadavkům, které jsou kladeny na výkon jejich profese. Je nutné zajistit, aby tento systém vzdělávání zdrojem kvalitně připravených lidí pro plnění úkolů v působnosti HZS ČR a byl jedním ze strategických nástrojů, který příslušníky a zaměstnance HZS ČR povede k profesionalitě.

Z pohledu andragogiky, která je vědou zaměřenou na vzdělávání a učení se dospělých shledávám tuto bakalářskou práci za přínosnou. Je zde poukázáno na fakt, že současná doba, není v žádném případě nakloněna vzdělávání pouze dětské populaci, ale stává se opravdu celoživotním učením každého z nás. Obsluhovat techniku, kterou dnes disponují příslušníci v rámci své pracovní činnosti není rozhodně jednoduché a je potřeba naučit se ji správně používat. Nejnovější modely automobilů jsou vybaveny ochrannými a bezpečnostními prvky pro naši bezpečnost, ale mnohokrát se již stalo, že není jednoduché z takového automobilu vystříhat při záchraně života člověka nacházejícího se uvnitř vozu. Je tedy nezbytně nutné, aby okruh vzdělávání příslušníků postihl co nejširší oblast pro rozvoj jejich schopností a dovedností ve vazbě na činnosti spjaté s jejich povoláním. Vzdělávání tedy nezůstane stát na určitém bodě, ale neustále se bude posouvat vpřed. Ve vzdělání a učení je budoucnost nejen naše, ale následně i našich potomků.

Cesta, která se nám všem díky „vzdělávání a učení se dospělých“ otevírá obohatí náš život nejen po pracovní stránce, ale i po lidské stránce. Člověku bylo dáno, aby se v důsledku různých vlivů v průběhu lidské existence naučil reagovat na změny. Bez touhy po poznání, objevování nepoznaného a jeho vlastním přičiněním by ještě dnes seděl kdesi v jeskyni. Proto abychom se někam posunuli, udělali krok správným směrem nestačí jen to, co umíme a známe, ale je potřeba načerpat nové informace, znalosti, vědomosti a naučit se mnohdy i přidat ruku „k dílu“. To hlavní je však na každém z nás a záleží také na podmínkách, které nám budou vytvořeny pro úspěšnou realizaci našich snů a plánů. Na vlastní kůži sama poznávám, jakým způsobem se v průběhu studia změnil můj život

a dnes se dívám na svět trochu jinýma očima. Měla jsem potřebu něčeho dosáhnout, zvládnout, posunout se o krok dál...a jsem ráda, že se tak stalo.

# SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ

## Seznam použitých českých zdrojů

BARTÁK, J. *Personální řízení, současnost a trendy*. Praha: Univerzita Jana Amose Komenského, 2011, 271 s. ISBN 978-80-7452-020-4.

BARTÁK, J. *Aktuální problémy vzdělávání a rozvoje zaměstnanců v organizacích*. Praha: Univerzita Jana Amose Komenského Praha, 2015. ISBN 978-80-7452-113-3.

BENEŠ, M. *Andragogika. 2.*, aktualizované a rozšířené vydání. Praha: Grada, 2014, s. 176. ISBN 978-80-247-4824-5.

MUŽÍK, J. *Androdidaktika. 2.*, přeprac. vyd. Praha: ASPI, 2004, s.148. ISBN 80-7357-045-9.

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

MUŽÍK, J. *Profesní vzdělávání dospělých*. Praha: Mowshe pro Katedru andragogiky a personálního řízení Filozofické fakulty Univerzity Karlovy v Praze, 2009, s. 53 ISBN 978-80-904-4261-0.

MUŽÍK, J. *Základy didaktiky dospělých*. Praha: Mowshe pro Katedru andragogiky a personálního řízení Filozofické fakulty Univerzity Karlovy v Praze, 2008, s.79. Edice celoživotního vzdělávání. ISBN 978-80-254-2505-3.

PALÁN, Z. *Celoživotní učení*. In: KALOUS, Jaroslav a Arnošt VESELÝ, ed. *Vybrané problémy vzdělávací politiky*. Praha: Karolinum, 2006, s.23-25. ISBN 80-246-1262-3.

PALÁN, Z. *Lidské zdroje: výkladový slovník*. Praha: Academia, 2002. ISBN 80-200-0950-7.

PRŮCHA, Jan, Jiří MAREŠ a Eliška WALTEROVÁ. *Pedagogický slovník*. 4. aktualiz. vyd. Praha: Portál, 2003. ISBN 80-717-8772-8.

RABUŠICOVÁ, Milada a Ladislav RABUŠIC, ed. *Učíme se po celý život?: o vzdělávání dospělých v České republice*. Brno: Masarykova univerzita, 2008, s.339. ISBN 978-80-210-4779-2.

VETEŠKA, Jaroslav. *Přehled andragogiky: úvod do studia vzdělávání a učení se dospělých*. Praha: Portál, 2016, s.320. ISBN 978-80-262-1026-9.

VILÁŠEK, J., FIALA, M. a VONDRÁŠEK, D. *Integrovaný záchranný systém ČR na počátku 21. století*. 1. vyd. Praha: Nakladatelství Karolinum, 2014. ISBN 978-80-2477-8

## Seznam použitých internetových zdrojů

GENERÁLNÍ ŘEDITELSTVÍ HASIČSKÉHO ZÁCHRANNÉHO SBORU ČR. *Informační servis*. [online]. © 2017 [2017-01-05]. Dostupné z: <http://www.hzscr.cz/clanek/generalni-reditel-odpovida.aspx>

GENERÁLNÍ ŘEDITELSTVÍ HASIČSKÉHO ZÁCHRANNÉHO SBORU ČR. Organizační struktura. [online]. © 2016 [2016-11-26]. Dostupné z: <http://www.hzscr.cz/clanek/uvod-hasicskyzachranny-sbor-cr-organizacni-struktura.aspx>

Hasičský záchranný sbor České republiky, [online]. © 2017 Generální ředitelství Hasičského záchranného sboru ČR, všechna práva vyhrazena [cit.2017-01-05]. Dostupné z: <http://www.hzscr.cz/clanek/utvary-mv-generalniho-reditelstvi-hzs-cr-sekce-integrovaneho-zachranneho-systemu-a-operacniho-rizeni-generalniho-reditelstvi-hzs-cr.aspx>

Hasičský sbor Pustá Polom. *Co je IZS*: [online]. SDH hasičský sbor Pustá Polom, 2008 [2017-01-05]. Dostupné z: [http://pustapolom.cz/hasici/index.php?option=com\\_content&task=view&id=60&](http://pustapolom.cz/hasici/index.php?option=com_content&task=view&id=60&)

Koncepce vzdělávání – HZS ČR [online]. [2017-01-05]. Dostupné z: [www.hzscr.cz/soubor/koncepce-vzdelavani-hzs-pdf.aspx](http://www.hzscr.cz/soubor/koncepce-vzdelavani-hzs-pdf.aspx)

NÁRODNÍ SOUSTVA POVOLÁNÍ [online]. © Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR [2016-12-19]. Dostupné z: <http://katalog.nsp.cz/uvod.aspx>

Portál veřejné správy, *Informace pro občany České republiky* [online.] 2017 © Ministerstvo vnitra Informace jsou poskytovány v souladu se zákonem č. 106/1999 Sb., o svobodném přístupu k informacím [cit.2017-01-05]. Dostupné z: <https://portal.gov.cz/app/zakony/zakon.jsp?page=0&nr=361~2F2003&rpp=15#seznam>

SOŠ PO a VOŠ PO [online]. Úřední deska © 2017 Generální ředitelství Hasičského záchranného sboru ČR, všechna práva vyhrazena [cit. 2017-01-05]. Dostupné z: <http://www.hzscr.cz/clanek/menu-uredni-deska-uredni-deska.aspx>

SOŠ PO a VOŠ. O nás [online] © 2017 Generální ředitelství Hasičského záchranného sboru ČR, všechna práva vyhrazena [cit. 2017-01-05]. Dostupné z: <http://www.hzscr.cz/clanek/sos-po-a-vos-po-frydek-mistek-menu-o-nas-o-nas.aspx>

Zákon č. 238/2000 ze dne 28.6.2000 o Hasičském záchranném sboru a o změně některých zákonů. Dostupné z: [http://www.firebrno.cz/uploads/legislativa/238\\_2000.pdf](http://www.firebrno.cz/uploads/legislativa/238_2000.pdf)

Zákony pro lidi [online]. *Zákon České národní rady o požární ochraně*. © AION CS, s.r.o. 2010-2017 [2017-01-05] dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/1985-133>



Zákony pro lidi [online]. *Zákon o integrovaném záchranném systému a o změně některých zákonů*. © AION CS, s.r.o. 2010-2017 [2017-01-05] dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2000-239>

### **Seznam ostatních použitých zdrojů**

SIAŘ GŘ HZS ČR Pokyn č. 3 ze dne 16.1.2013 k odborné způsobilosti příslušníků Hasičského záchranného sboru České republiky

## SEZNAM ZKRATEK

CNP	-	civilní nouzová připravenost
EPS	-	elektrická požární signalizace
GŘ HZS ČR	-	generální ředitelství hasičského záchranného sboru
HZS ČR	-	Hasičský záchranný sbor České republiky
IT	-	informační technologie
IZS	-	Integrovaný záchranný systém
JSDH	-	Jednotka sboru dobrovolných hasičů
KIS	-	krajské informační středisko
KOPIS	-	krajské operační a informační středisko
KŘ	-	krajské ředitelství
MV	-	Ministerstvo vnitra České republiky
NOV	-	nástupní odborný výcvik
PaM	-	práce a mezd
PO	-	požární ochrana
SDH	-	sbor dobrovolných hasičů
SHZ	-	stabilizační hasicí zařízení
ŠVZ	-	školní výcvikové středisko
ÚO	-	územní odbor
ZOP	-	základní odborná příprava
ZOTK	-	zařízení pro odvod tepla a kouře
ZPP	-	zjišťování příčin požárů

# SEZNAM OBRÁZKŮ, TABULEK A GRAFŮ

## Seznam tabulek

Tabulka 1: Časová dotace kurzu .....	31
Tabulka 2: Nástupní odborný výcvik .....	48
Tabulka 3: Základní odborný výcvik.....	51

## Seznam grafů

Graf 1: Nejvyšší dosažené vzdělání respondentů .....	56
Graf 2: Doba od absolvování vstupní přípravy.....	56
Graf 3: Doba čekání na přijetí k nástupu do kurzu .....	57

## SEZNAM PŘÍLOH

<b>Příloha A - Dotazníky .....</b>	<b>III</b>
<b>Příloha B - Přepsané rozhovory.....</b>	<b>XII</b>
<b>Příloha C - Datová matice č. 1 včetně kódovacího klíče .....</b>	<b>XVI</b>
<b>Příloha D – Datová matice č. 2 včetně kódovacího klíče .....</b>	<b>XVI</b>

## **Příloha A – Dotazník**

### **Vzorek č. 1**

#### **1. Jaké je vaše pohlaví?**

- a) žena
- b) muž

#### **2. Jaký je váš věk?**

.....

#### **3. Jaké je vaše nejvyšší dosažené vzdělání?**

- a) Středoškolské s maturitou
- b) Vyšší odborná škola
- c) Vysokoškolské bakalářského typu
- d) Vysokoškolské magisterského typu

#### **4. Jakou dlouhou dobu máte od absolvování vstupní přípravy?**

- a) méně než jeden rok
- b) do 3 let
- c) 4 a více let

#### **5. Jak dlouhou dobu od podání přihlášky jste čekal/a na zařazení do kurzu?**

- a) do 3 měsíců
- b) 3 a více měsíců
- c) půl roku a déle

#### **6. Obsahovala vstupní příprava příslušníků všechny potřebné oblasti pro výkon vaší funkce?**

- a) ano
- b) ne
- c) pokud neobsahovala, uveďte prosím, jaká konkrétní oblast vám chybí

.....

**7. Jak hodnotíte časovou dotaci vstupní přípravy příslušníků?**

- a) příliš dlouhá
- b) dostatečná
- c) nedostatečná

pokud se vám časová dotace jeví jako nedostatečná, uveďte prosím důvod.....

**8. Byl praktický výcvik v rámci vstupní přípravy dostatečný?**

- a) ano
- b) ne

**9. Jak hodnotíte úroveň získaných znalostí?**

- a) velmi dobrá
- b) spíše dobrá
- c) nedostatečná

**10. Jak náročná pro vás byla závěrečná zkouška?**

- a) obtížně zvládnutelná
- b) zvládnutelná

**11. Jak jste byl/a spokojen s úrovní lektorů?**

- a) velmi spokojen
- b) vyhovující
- c) nevyhovující
- d) máte-li k činnosti lektorů nějaké připomínky, uveďte prosím jaké.....

**12. Oslovilo vás po ukončení kurzu vzdělávací zařízení s dotazem, zda kurz splnil svůj účel po praktické i teoretické stránce výuky?**

- a) ano
- b) ne

## Vzorek č. 2

**1. Splnila vstupní příprava účel pro výkon činností příslušníků, které řídíte?**

- a) ano
- b) ne

Pokud ne, uveďte důvod .....

**2. Jak hodnotíte časovou dotaci vstupní přípravy příslušníků?**

- d) příliš dlouhá
- e) dostatečná
- f) nedostatečná

pokud se vám časová dotace jeví jako nedostatečná, uveďte prosím

důvod.....

**3. Jak dlouhou dobu od podání přihlášky do kurzu čekal příslušník na přijetí do kurzu vstupní přípravy příslušníků?**

- a) měsíc
- b) 3 měsíce
- c) půl roku a déle

**4. Máte možnost ovlivnit úroveň teoretické a praktické stránky vstupní přípravy z hlediska uplatnění nabytých zkušeností příslušníků v praxi?**

- a) ano
- b) ne

**5. Chybí vám manažerské vzdělávání?**

- a) Ne
- b) Ano

**6. Oslovilo Vás vzdělávací zařízení s dotazem, zda splnily kurzy účel pro výkon funkce příslušníků, které řídíte?**

- a) Ano
- b) Ne

**Přepsané rozhovory s veliteli požárních stanic HZS Plzeňského kraje – součást praktické části výzkumu k bakalářské práci.**

Nejprve velitele vyplnili dotazník, při sběru dat byl proveden doplňující rozhovor.

Respondent 1

**Splnila vstupní příprava účel pro výkon činností příslušníků, které řídíte?**

Ano, splnila.

**Jak hodnotíte časovou dotaci vstupní přípravy příslušníků?**

Dostatečná.

**Jak dlouhou dobu od podání přihlášky do kurzu čeká příslušník na přijetí do kurzu vstupní přípravy příslušníků?**

cca 3 měsíce, do půl jsou ve Frýdku.

**Máte možnost ovlivnit úroveň teoretické a praktické stránky vstupní přípravy z hlediska uplatnění nabytých zkušeností příslušníků v praxi?**

Ano, určitě.

**Chybí vám manažerské vzdělávání?**

Chybí. Kurz pro velitele stanice ve smyslu nejen vedení podřízených ale i další oblastí by nás jistě některé posunulo dál. Někteří by ho potřebovali...

**Oslovilo Vás vzdělávací zařízení s dotazem, zda splnily kurzy účel pro výkon funkce příslušníků, které řídíte?**

Ne, neoslovilo. Někoho snad ano?

Respondent 2

**Splnila vstupní příprava účel pro výkon činností příslušníků, které řídíte?**

Ano, splnila.

**Jak hodnotíte časovou dotaci vstupní přípravy příslušníků?**

Dostačená. Nepatrně zkrátit.

**Jak dlouhou dobu od podání přihlášky do kurzu čeká příslušník na přijetí do kurzu vstupní přípravy příslušníků?**

Cca 3 měsíce, možná 4.

**Máte možnost ovlivnit úroveň teoretické a praktické stránky vstupní přípravy z hlediska uplatnění nabytých zkušeností příslušníků v praxi?**

Ano, z pozice velitele stanice to prvotně řešit u ředitele územka, ten přes náměstka IZS, pak krajskej...no a vidělo by se. V současné době není co řešit, kurzy fungují, lektoři vyučují, spokojenost na všech frontách.



**Chybí vám manažerské vzdělávání?**

Chybí. Jasně, že chybí. Rád bych se dozvěděl z této oblasti to, co ještě nevím, neznám... Všechno se dneska hodí i takový kurz manažerů. Dneska jsem tady a zítra můžu být jinde. (smích).

**Oslovilo Vás vzdělávací zařízení s dotazem, zda splnily kurzy účel pro výkon funkce příslušníků, které řídíte?**

Ne, zatím ne, nikdy.

Respondent 3

**Splnila vstupní příprava účel pro výkon činností příslušníků, které řídíte?**

Ano, splnila.

**Jak hodnotíte časovou dotaci vstupní přípravy příslušníků?**

Dostatečně dlouhá. Upravil bych výuku teorie a praxe. Více praxe.

**Jak dlouhou dobu od podání přihlášky do kurzu čeká příslušník na přijetí do kurzu vstupní přípravy příslušníků?**

cca 3 měsíce.

**Máte možnost ovlivnit úroveň teoretické a praktické stránky vstupní přípravy z hlediska uplatnění nabytých zkušeností příslušníků v praxi?**

Ne.

**Chybí vám manažerské vzdělávání?**

Chybí. Manažerské vzdělávání probíhá i v menších organizacích, než je ta naše. Manželka zrovna nedávno byla na týden v rámci manažerského kurzu z domu pryč.

**Oslovilo Vás vzdělávací zařízení s dotazem, zda splnily kurzy účel pro výkon funkce příslušníků, které řídíte?**

Ne

Respondent 4

**Splnila vstupní příprava účel pro výkon činností příslušníků, které řídíte?**

Splnila, ano.

**Jak hodnotíte časovou dotaci vstupní přípravy příslušníků?**

Dostatečně dlouhá doba.

**Jak dlouhou dobu od podání přihlášky do kurzu čeká příslušník na přijetí do kurzu vstupní přípravy příslušníků?**

3 a více měsíců. Do půl roku určitě.

**Máte možnost ovlivnit úroveň teoretické a praktické stránky vstupní přípravy z hlediska uplatnění nabytých zkušeností příslušníků v praxi?**

Ano, možnost je, ale trvalo by to nějakou dobu. Není potřeba, systém je nastavený a nejsou s ním žádné zásadní problémy.

**Chybí vám manažerské vzdělávání?**

Nechybí.

**Oslovilo Vás vzdělávací zařízení s dotazem, zda splnily kurzy účel pro výkon funkce příslušníků, které řídíte?**

Ne, neoslovilo.

Respondent 5

**Splnila vstupní příprava účel pro výkon činností příslušníků, které řídíte?**

Ano, splnila.

**Jak hodnotíte časovou dotaci vstupní přípravy příslušníků?**

Dostatečná. Zaměřil bych ji ještě víc na praxi.

**Jak dlouhou dobu od podání přihlášky do kurzu čeká příslušník na přijetí do kurzu vstupní přípravy příslušníků?**

3 a více měsíců.

**Máte možnost ovlivnit úroveň teoretické a praktické stránky vstupní přípravy z hlediska uplatnění nabytých zkušeností příslušníků v praxi?**

Ne.

**Chybí vám manažerské vzdělávání?**

Chybí. Na tohle téma jsme narazili a Petr P. říkal, že tohle bude v nové koncepci vzdělávání zakotveno. Nakonec to bude spíše pro ty, co sedí na ředitelství. Uvidíme, kam se to posune.

**Oslovilo Vás vzdělávací zařízení s dotazem, zda splnily kurzy účel pro výkon funkce příslušníků, které řídíte?**

Ne. Zatím se tak nestalo.

Respondent 6

**Splnila vstupní příprava účel pro výkon činností příslušníků, které řídíte?**

Ano, splnila a splňuje

.

**Jak hodnotíte časovou dotaci vstupní přípravy příslušníků?**

Dostatečná.

**Jak dlouhou dobu od podání přihlášky do kurzu čeká příslušník na přijetí do kurzu vstupní přípravy příslušníků?**

Okolo 3-4 měsíců.

**Máte možnost ovlivnit úroveň teoretické a praktické stránky vstupní přípravy z hlediska uplatnění nabytých zkušeností příslušníků v praxi?**

Ano, mám. Jsem v odborech a taky v komisi, která má oblast vzdělávání na starost. Pokud by vyvstal nějaký zásadní problém, určitě by se řešil.

**Chybí vám manažerské vzdělávání?**

Ano, tohle je také téma, které bude v nové Koncepci vzdělávání pořešeno.

**Oslovilo Vás vzdělávací zařízení s dotazem, zda splnily kurzy účel pro výkon funkce příslušníků, které řídíte?**

Oslovilo, tak před ¾ rokem přišel mail s informací, že na stránkách jsou dotazníky, které máme vyplnit a informaci o dotaznících předat podřízeným.

Respondent 7

**Splnila vstupní příprava účel pro výkon činností příslušníků, které řídíte?**

Ano.

**Jak hodnotíte časovou dotaci vstupní přípravy příslušníků?**

Dostatečná.

**Jak dlouhou dobu od podání přihlášky do kurzu čeká příslušník na přijetí do kurzu vstupní přípravy příslušníků?**

Cca 3 měsíce. Záleží na tom, kdy je přihlásí a hlavně, kdy se na ně dostane řada. Soňa by měla kluky přihlašovat na základě naší žádosti obratem. Jak ji znám, tak to, tak dělá. Jde o to, do jakého období se zrovna trefíme, když příslušník nastoupí. Když se zrovna celorepublikově nabírají kluci ve větším počtu, tak je to náročnější z pohledu kapacity vzdělávacího zařízení.

**Máte možnost ovlivnit úroveň teoretické a praktické stránky vstupní přípravy z hlediska uplatnění nabytých zkušeností příslušníků v praxi?**

Ano, určitě. Nikdy jsem to řešit nemusel, ale ano určitě je to možné. Musí se jít ale přes náměstka k řediteli a dál...

**Chybí vám manažerské vzdělávání?**

Chybí, nějaký kurz pro nás by to určitě chtělo.

**Oslovilo Vás vzdělávací zařízení s dotazem, zda splnily kurzy účel pro výkon funkce příslušníků, které řídíte?**

Ne.

Respondent 8

**Splnila vstupní příprava účel pro výkon činností příslušníků, které řídíte?**

Ano, splnila.

**Jak hodnotíte časovou dotaci vstupní přípravy příslušníků?**

Dostatečná.

**Jak dlouhou dobu od podání přihlášky do kurzu čeká příslušník na přijetí do kurzu vstupní přípravy příslušníků?**

3 a více měsíců. Do půl roku tam jsou zařazeni určitě.

**Máte možnost ovlivnit úroveň teoretické a praktické stránky vstupní přípravy z hlediska uplatnění nabytých zkušeností příslušníků v praxi?**

Ne.

**Chybí vám manažerské vzdělávání?**

Ano.

**Oslovilo Vás vzdělávací zařízení s dotazem, zda splnily kurzy účel pro výkon funkce příslušníků, které řídíte?**

Ne, nikdo se neptá.

Respondent 9

**Splnila vstupní příprava účel pro výkon činností příslušníků, které řídíte?**

Ano, splnila

**Jak hodnotíte časovou dotaci vstupní přípravy příslušníků?**

Tak ta je dostatečná.

**Jak dlouhou dobu od podání přihlášky do kurzu čeká příslušník na přijetí do kurzu vstupní přípravy příslušníků?**

3 měsíce, do půl roku je určitě zařazují.

**Máte možnost ovlivnit úroveň teoretické a praktické stránky vstupní přípravy z hlediska uplatnění nabytých zkušeností příslušníků v praxi?**

Ne, tak to si nemyslím. Funguje to, tak co řešit.

**Chybí vám manažerské vzdělávání?**

Nechybí, za ta leta už mám praxi ve vedení lidí.

**Oslovilo Vás vzdělávací zařízení s dotazem, zda splnily kurzy účel pro výkon funkce příslušníků, které řídíte?**

Ne.

Respondent 10

**Splnila vstupní příprava účel pro výkon činností příslušníků, které řídíte?**

Splňuje.

**Jak hodnotíte časovou dotaci vstupní přípravy příslušníků?**

OK. je dostatečná.

**Jak dlouhou dobu od podání přihlášky do kurzu čeká příslušník na přijetí do kurzu vstupní přípravy příslušníků?**

Řekl bych tak 3-4 měsíce, do půl roku určitě.

**Máte možnost ovlivnit úroveň teoretické a praktické stránky vstupní přípravy z hlediska uplatnění nabytých zkušeností příslušníků v praxi?**

Mám. Tedy pokud bychom řešili nějaké zásadní nedostatky. Zatím jsem nepotřeboval nic takového řešit.

**Chybí vám manažerské vzdělávání?**

Chybí. Určitě by bylo zajímavé a podnětné.

**Oslovilo Vás vzdělávací zařízení s dotazem, zda splnily kurzy účel pro výkon funkce příslušníků, které řídíte?**

Ne, to se ještě nestalo.

Respondent 11

**Splnila vstupní příprava účel pro výkon činností příslušníků, které řídíte?**

Ano, splnila.

**Jak hodnotíte časovou dotaci vstupní přípravy příslušníků?**

Dostatečně dlouhá doba.

**Jak dlouhou dobu od podání přihlášky do kurzu čeká příslušník na přijetí do kurzu vstupní přípravy příslušníků?**

Tak 3-4 měsíce.

**Máte možnost ovlivnit úroveň teoretické a praktické stránky vstupní přípravy z hlediska uplatnění nabytých zkušeností příslušníků v praxi?**

Ne, nemám.

**Chybí vám manažerské vzdělávání?**

Docela bych to bral. Říkali jsme si s Dušanem a Štefanem, že by bylo dobrý nějaký kurz pro velitele absolvovat.

**Oslovilo Vás vzdělávací zařízení s dotazem, zda splnily kurzy účel pro výkon funkce příslušníků, které řídíte?**

Oslovilo, asi před ¾ rokem. Přišlo mi do mailu asi z Brna (teď fakt nevím, zda to bylo Brno nebo Frýdek), ať se podívám na naše stránky. Na stránkách jsou dotazníky k vyjádření spokojenosti s absolvovaným kurzem. Je to asi taková první vlašťovka.

Respondent 12

**Splnila vstupní příprava účel pro výkon činností příslušníků, které řídíte?**

O.K. splnila.

**Jak hodnotíte časovou dotaci vstupní přípravy příslušníků?**

Dostatečná. Vyhovuje.

**Jak dlouhou dobu od podání přihlášky do kurzu čeká příslušník na přijetí do kurzu vstupní přípravy příslušníků?**

Půl roku a déle. Ještě musí na jazyk, a to chvíli trvá.

**Máte možnost ovlivnit úroveň teoretické a praktické stránky vstupní přípravy z hlediska uplatnění nabytých zkušeností příslušníků v praxi?**

Ne, nebyla potřeba to řešit.

**Chybí vám manažerské vzdělávání?**

Ano, chybí.

**Oslovilo Vás vzdělávací zařízení s dotazem, zda splnily kurzy účel pro výkon funkce příslušníků, které řídíte?**

Ne, za dobu, co jsem na téhle pozici nebyl ze strany vzdělávacího zařízení vznesen dotaz, jak jsem spokojený s tím, co se naučili podřízení v kurzu.

Respondent 13

**Splnila vstupní příprava účel pro výkon činností příslušníků, které řídíte?**

Nesplnila, neříkám že pokaždé, ale pár kluků jsme museli na stanici v rámci odborné přípravy doškolit i z oblastí, které jsou součástí osnov.

**Jak hodnotíte časovou dotaci vstupní přípravy příslušníků?**

Nedostatečná. Tedy jak u koho. Kluci to prostě praxí potřebují dostat do krve.

**Jak dlouhou dobu od podání přihlášky do kurzu čeká příslušník na přijetí do kurzu vstupní přípravy příslušníků?**

Půl roku, ale bylo to tak před rokem. Začalo se víc nabírat a lektoři nestíhali.

**Máte možnost ovlivnit úroveň teoretické a praktické stránky vstupní přípravy z hlediska uplatnění nabytých zkušeností příslušníků v praxi?**

Ne, to ze své pozice neovlivním. Muselo by se to řešit přes někoho kdo je na vyšším postu.

**Chybí vám manažerské vzdělávání?**

Chybí i v téhle oblasti člověk potřebuje získat nové informace. Praxe je praxe, ale nemuselo by to být špatné.

**Oslovilo Vás vzdělávací zařízení s dotazem, zda splnily kurzy účel pro výkon funkce příslušníků, které řídíte?**

Ne, nikdy.

Respondent 14

**Splnila vstupní příprava účel pro výkon činností příslušníků, které řídíte?**

Ano, splnila.

**Jak hodnotíte časovou dotaci vstupní přípravy příslušníků?**

Dostatečně dlouhá.

**Jak dlouhou dobu od podání přihlášky do kurzu čeká příslušník na přijetí do kurzu vstupní přípravy příslušníků?**

Tak ty 3 měsíce.

**Máte možnost ovlivnit úroveň teoretické a praktické stránky vstupní přípravy z hlediska uplatnění nabytých zkušeností příslušníků v praxi?**

Bylo by to možné, ale ne hned. Chtělo by to vzít přes náměstka a pak ředitele, kdybychom chtěli něco měnit.

**Chybí vám manažerské vzdělávání?**

Docela jo, je to zase jiná oblast a mohli bychom probrat i s klukama z jiných krajů co jim dělá těžkou hlavu.

**Oslovilo Vás vzdělávací zařízení s dotazem, zda splnily kurzy účel pro výkon funkce příslušníků, které řídíte?**

Neoslovilo.

Respondent 15

**Splnila vstupní příprava účel pro výkon činností příslušníků, které řídíte?**

Ano, splnila.

**Jak hodnotíte časovou dotaci vstupní přípravy příslušníků?**

Je dostatečná.

**Jak dlouhou dobu od podání přihlášky do kurzu čeká příslušník na přijetí do kurzu vstupní přípravy příslušníků?**

Do půl roku je zařazují.

**Máte možnost ovlivnit úroveň teoretické a praktické stránky vstupní přípravy z hlediska uplatnění nabytých zkušeností příslušníků v praxi?**

Ne.

**Chybí vám manažerské vzdělávání?**

Nechybí.

**Oslovilo Vás vzdělávací zařízení s dotazem, zda splnily kurzy účel pro výkon funkce příslušníků, které řídíte?**

Neoslovilo.

Respondent 16

**Splnila vstupní příprava účel pro výkon činností příslušníků, které řídíte?**

Splnila.

**Jak hodnotíte časovou dotaci vstupní přípravy příslušníků?**

Dostatečná.

**Jak dlouhou dobu od podání přihlášky do kurzu čeká příslušník na přijetí do kurzu vstupní přípravy příslušníků?**

cca 3 měsíce.

**Máte možnost ovlivnit úroveň teoretické a praktické stránky vstupní přípravy z hlediska uplatnění nabytých zkušeností příslušníků v praxi?**

Ano, ale nebylo by to jednoduché. Před pár lety komplet vstupní přípravu překopali, trochu se změnilo uspořádání. Pokud by tam byly dlouhodobé nedostatky určitě by to bylo možné.

**Chybí vám manažerské vzdělávání?**

Nechybí. Kluky už řídím několik let a nemyslím si, že blbě. Někteří by ho ale potřebovali...

**Oslovilo Vás vzdělávací zařízení s dotazem, zda splnily kurzy účel pro výkon funkce příslušníků, které řídíte?**

Neoslovilo, to nikdo nedělá.

Respondent č. 17

**Splnila vstupní příprava účel pro výkon činností příslušníků, které řídíte?**

Splnila, splnila. Kluci ještě potřebují projít praxí, a tak se poměrně dost věcí řeší za pochodu. Mají tady vždycky někoho, kdo jim vše dovysvětlí a předvede, pokud jim to není zcela jasné. Ale jo, splnila.

**Jak hodnotíte časovou dotaci vstupní přípravy příslušníků?**

Dostatečná. Času mají v rámci kurzu poměrně dost. Jsou tam skoro 4 měsíce. Bylo by vhodné některé části lépe zorganizovat. Víc praxe, fakt důležitá.

**Jak dlouhou dobu od podání přihlášky do kurzu čekal příslušník na přijetí do kurzu vstupní přípravy příslušníků?**

Jde o to, kdy kluci nastoupí do sboru. Moment přihlášení do kurzu a nástupu jsou dva pojmy a někdy je to fakt delší dobu, než na ně dojde řada. Okolo 3 měsíců.

**Máte možnost ovlivnit úroveň teoretické a praktické stránky vstupní přípravy z hlediska uplatnění nabytých zkušeností příslušníků v praxi?**

Někdo si říká, že má, ale realita je jiná. Všechno je pevně dané, před pár lety komplet vstupní přípravu překopali, trochu se změnilo uspořádání. Ze své pozice ne.

**Chybí vám manažerské vzdělávání?**

Nebyl by špatný manažerský kurz. Ano, chybí.

**Oslovilo Vás vzdělávací zařízení s dotazem, zda splnily kurzy účel pro výkon funkce příslušníků, které řídíte?**

Ano, ale bylo to tak před půl rokem. Přišel odkaz ať se podívám na stránky a ohodnotím kurz.



Pořadové číslo respondenta	Znak											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1	1	2	4	1	3	1	2	1	1	2	2	2
2	1	2	3	1	3	2	2	1	1	2	2	2
3	1	2	1	2	3	1	2	1	1	2	1	2
4	1	2	4	2	3	2	2	1	1	2	2	2
5	2	1	2	1	2	1	2	1	1	2	2	2
6	2	1	1	1	2	2	2	1	1	2	1	2
7	2	2	3	2	2	1	2	1	2	1	2	2
8	2	1	1	1	1	1	2	1	1	2	2	1
9	2	1	1	3	1	1	2	1	1	2	1	2
10	2	2	1	2	1	1	2	2	1	2	3	2
11	2	1	1	1	2	1	2	1	1	2	2	2
12	2	1	2	1	2	1	2	1	1	2	2	2
13	2	1	1	3	1	1	2	1	1	2	2	2
14	2	1	3	2	2	1	2	1	1	2	2	2
15	2	2	1	3	2	1	2	1	1	2	2	2
16	2	2	1	2	2	1	1	2	2	1	1	2
17	2	1	1	3	1	1	2	1	1	2	2	2
18	2	3	1	3	1	1	2	1	1	2	2	2
19	2	3	1	3	1	1	2	1	1	2	2	2
20	2	3	3	3	3	1	1	1	1	2	2	2
21	2	1	1	1	1	1	2	1	1	2	2	1
22	2	3	4	3	3	2	2	1	1	2	2	2
23	2	3	1	3	1	1	2	1	1	2	1	2
24	2	2	2	3	1	2	2	1	1	2	3	2
25	2	1	1	1	1	1	2	1	1	2	2	2
26	2	2	1	2	2	1	1	1	2	1	2	2
27	2	1	1	1	1	1	2	1	1	2	2	1
28	2	2	4	2	2	1	2	1	1	2	2	2
29	2	3	1	2	2	1	2	1	1	2	1	2
30	2	2	3	2	2	2	2	1	1	2	3	2
31	2	1	1	3	2	1	2	1	1	2	2	2
32	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2
33	2	2	1	2	2	1	2	1	1	2	1	2
34	2	1	1	2	2	1	2	1	2	2	2	2
35	2	1	1	1	2	1	2	1	1	2	1	2
36	2	1	1	3	1	1	2	1	1	2	2	2
37	2	2	1	1	2	1	2	1	2	1	2	2
38	2	1	1	3	2	1	2	1	1	2	2	2
39	2	1	1	1	1	1	2	1	1	2	2	2
40	2	1	1	3	2	1	2	1	1	2	2	2
41	2	1	1	1	2	1	2	1	1	2	2	2
42	2	1	1	3	1	1	2	1	1	2	2	2
43	2	2	1	2	2	1	2	1	2	2	2	2
44	2	1	1	1	2	1	2	1	1	2	2	2
45	2	1	1	1	2	1	2	1	1	2	2	2
46	2	1	1	1	2	1	2	1	1	2	2	2
47	2	2	1	1	2	1	2	1	1	2	2	2
48	2	1	1	2	2	1	2	1	2	2	2	2
49	2	2	1	1	2	1	2	1	1	2	2	2
50	2	1	1	2	2	1	2	1	1	2	2	2
51	2	1	1	2	2	1	2	1	1	2	2	2
52	2	1	1	1	1	1	2	1	1	2	2	2
53	2	1	1	2	1	1	2	1	2	1	2	2
54	2	1	1	2	2	1	2	1	1	2	2	2
55	2	2	1	2	2	1	2	1	2	2	3	2
56	2	1	1	1	2	1	2	1	1	2	2	2
57	2	1	1	1	2	1	2	1	1	1	2	2
58	2	1	1	1	1	1	2	1	1	2	2	2
59	2	2	1	2	2	1	2	1	2	2	2	2
60	2	2	1	1	2	1	2	1	2	2	2	2

## **Kódovací klíč – vzorek č. 1**

Znak 1 = Jaké je vaše pohlaví?

žena = 1

muž = 2

Znak 2 = Jaký je váš věk?

20–30 = 1

31–40 = 2

41–50 = 3

Znak 3 = Jaké je vaše nejvyšší dosažené vzdělání?

středoškolské s maturitou = 1

vyšší odborná škola = 2

vysokoškolské bakalářského typu = 3

vysokoškolské magisterského typu = 4

Znak 4 = Jak dlouhou dobu máte od absolvování vstupní přípravy?

méně než jeden rok = 1

2 roky = 2

4 roky = 3

Znak 5 = Jak dlouhou dobu od podání přihlášky jste čekal/a na zařazení do kurzu?

do 3 měsíců = 1

3 a více měsíců = 2

půl roku a déle = 3

Znak 6 = Obsahovala vstupní příprava příslušníků všechny potřebné oblasti pro výkon vaší funkce?

ano = 1

ne = 2

Znak 7 = Jak hodnotíte časovou dotaci vstupní přípravy příslušníků?

příliš dlouhá = 1

dostatečná = 2

nedostatečná = 3

Znak 8 = Byl praktický výcvik v rámci vstupní přípravy dostatečný?

ano = 1

ne = 2

Znak 9 = Jak hodnotíte úroveň získaných znalostí?

velmi dobrá = 1

spíše dobrá = 2

nedostatečná = 3

Znak 10 = Jak náročná pro vás byla závěrečná zkouška?

obtížně zvládnutelná = 1

zvládnutelná = 2

Znak 11 = Jak jste byl/a spokojen/a s úrovní lektorů?

velmi spokojen/a = 1

vyhovující = 2

nevyhovující = 3

pokud nevyhovující, můžete uvést důvod = 4

Znak 12 = Oslovilo vás po ukončení kurzu vzdělávací zařízení s dotazem, zda kurz splnil svůj účel po praktické a teoretické stránce výuky?

ano = 1

ne = 2

## Datová matice – vzorek č. 2

Respondent č.	Znak					
	1	2	3	4	5	6
1.	1	1	2	1	1	2
2	1	1	2	1	1	2
3	1	1	1	1	1	2
4	1	1	2	2	2	2
5	1	1	2	1	1	2
6	1	1	2	2	1	1
7	1	1	1	1	1	2
8	1	1	2	1	1	2
9	1	1	2	2	2	2
10	1	1	1	2	1	2
11	1	1	2	1	1	1
12	1	1	3	2	1	2
13	2	2	3	2	1	2
14	1	1	1	2	1	2
15	1	1	2	1	2	2
16	1	1	2	2	1	1
17	1	1	1	1	1	2

## Kódovací klíč – vzorek č. 2

Znak 1 = Splnila vstupní příprava účel pro výkon činností příslušníků, které řídíte?

ano = 1

ne = 2

pokud ne, uveďte důvod = 3

Znak 2 = Jak hodnotíte časovou dotaci vstupní přípravy příslušníků?

dostatečná = 1

nedostatečná = 2

Znak 3 = Jak dlouhou dobu od podání přihlášky do kurzu čeká příslušník na přijetí do kurzu vstupní přípravy příslušníků?

do 3 měsíců = 1

3 a více měsíců = 2

půl roku a déle = 3

Znak 4 = Máte možnost ovlivnit úroveň teoretické a praktické stránky vstupní přípravy z hlediska uplatnění nabytých zkušeností příslušníků v praxi?

ano = 1

ne = 2

Znak 5 = Chybí vám manažerské vzdělávání?

ano = 1

ne = 2

Znak 6 = Oslovilo vás vzdělávací zařízení s dotazem, zda splnily kurzy VPP účel pro výkon funkce příslušníků, které řídíte?

ano = 1

ne = 2

## **BIBLIOGRAFICKÉ ÚDAJE**

**Jméno autora: Lenka Lamiová**

**Obor: Vzdělávání dospělých**

**Forma studia: kombinované studium**

**Název práce: Vzdělávání příslušníků HZS ČR**

**Rok: 2017**

**Počet stran textu bez příloh: 59**

**Celkový počet stran příloh: 17**

**Počet titulů českých použitých zdrojů: 13**

**Počet titulů zahraničních použitých zdrojů: 0**

**Počet internetových zdrojů: 12**

**Vedoucí práce: PhDr. Marie Farková, Ph.D.**