

**UNIVERZITA JANA AMOSE KOMENSKÉHO PRAHA**  
**MAGISTERSKÉ KOMBINOVANÉ STUDIUM**  
**2014–2016**

**DIPLOMOVÁ PRÁCE**

**Lenka Vančurová**

**Jazykové vzdělávání jako součást systému vzdělávání  
státních zaměstnanců Ministerstva obrany**

Praha 2016  
Vedoucí diplomové práce:  
PhDr. Miroslav Kostka

**JAN AMOS KOMENSKY UNIVERSITY PRAGUE**

**MASTER PART-TIME STUDIES**

**2014–2016**

**DIPLOMA THESIS**

**Lenka Vančurová**

**Language Education as a Part of the Education System  
of the civil servants of the Ministry of Defence**

Prague 2016

The Diploma Thesis Work Supervisor:

PhDr. Miroslav Kostka

### **Prohlášení**

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

Souhlasím s prezenčním zpřístupněním své práce v univerzitní knihovně.

V Praze dne

.....  
Lenka Vančurová

## **Poděkování**

Chtěla bych touto cestou poděkovat PhDr. Miroslavu Kostkovi za jeho cenné rady, připomínky a odborné vedení mé diplomové práce. Dále bych chtěla poděkovat Mgr. Vladimíru Teturovi za odborné konzultace a poskytnutí studijních materiálů a podkladů.



## **Anotace**

Diplomová práce se ve své teoretické části zabývá základními pravidly vzdělávání zaměstnanců ve správních úřadech vztahující se na ministerstva a jiné správní úřady. Rozebírá zde zejména systém jazykového vzdělávání na Ministerstvu obrany. Praktická část na základě dotazníkového šetření a statistických dat odpovídá na otázku: Zda je stávající systém jazykového vzdělávání v rezortu Ministerstva obrany účinný a to jak ve vztahu k potřebám zaměstnavatele, tak ve vztahu k rozvoji zaměstnanců a zda jsou zaměstnanci tohoto rezortu se stávajícím systémem jazykového vzdělávání spokojeni.

## **Klíčová slova**

Jazyková pracoviště, jazyková zkouška, jazykové vzdělávání, prohlubující vzdělávání, správní úřad, STANAG 6001, rámcová pravidla, vojenské školy, vstupní vzdělávání, vzdělávání, vzdělávání představených.

## **Annotation**

The theoretical part of this dissertation applies basic rules for education of employees in administrative offices connected to ministries and other administrative offices. It especially analyses the system of language education at the Ministry of Defence (MoD). The practical part of this dissertation, which is done based on the survey and statistical data, answers the question whether the current system of the language education at the MoD is effective not only in relation to employer requirements, but also to employee career growth and whether the employees of MoD are satisfied with this language education system.

## **Keywords**

Administrative office, education, education of board of civil servants, enhancing education, entrance education, general rules, language education, language exam, language departments, military schools, STANAG 6001.

# OBSAH

ÚVOD.....	9
<b>TEORETICKÁ ČÁST .....</b>	<b>11</b>
<b>1 VYMEZENÍ ZÁKLADNÍCH POJMŮ.....</b>	<b>11</b>
1.1 Pojetí a význam pojmu lidský zdroj a lidský kapitál .....	11
1.2 Dovednosti, znalosti, schopnosti, kompetence.....	12
1.3 Vzdělávání a rozvoj zaměstnanců .....	13
<b>2 SYSTÉM VZDĚLÁVÁNÍ ZAMĚSTNANCŮ VE SPRÁVNÍCH ÚŘADECH.....</b>	<b>19</b>
2.1 Geneze vzdělávání zaměstnanců ve správních úřadech na přelomu tisíciletí ...	19
2.2 Pravidla vzdělávání z roku 2001 .....	22
2.3 Pravidla vzdělávání z roku 2005 .....	25
2.4 Zákon o státní službě.....	31
2.5 Služební předpis náměstka ministra vnitra pro státní službu, kterým se stanoví Rámcová pravidla vzdělávání státních zaměstnanců ve služebních úřadech .....	33
2.6 Rámcová pravidla vzdělávání zaměstnanců ve správních úřadech .....	35
2.7 Pravidla vzdělávání zaměstnanců státu v Ministerstvu obrany.....	36
<b>3 JAZYKOVÉ VZDĚLÁVÁNÍ V REZORTU MINISTERSTVA OBRANY .....</b>	<b>43</b>
3.1 Důvody ke změně jazykové politiky v rezortu Ministerstva obrany .....	43
3.2 Vnitřní předpis Vševojsk – 16–14.....	44
3.3 Rozkaz ministra obrany č. 15 ze dne 16. června 2004.....	48
3.4 Rozkaz ministryně obrany č. 1 ze dne 11. ledna 2007 .....	52
3.5 Koncepce přípravy personálu rezortu Ministerstva obrany na období 2012–2018 58	
3.6 Integrace jazykových pracovišť jakožto zamýšlený nástroj k větší efektivnosti jazykového vzdělávání .....	62
3.7 Několik poznámek k ingerenci státu do právního postavení vojenské vysoké školy na příkladu jazykového vzdělávání.....	64
3.8 Rozkaz ministra obrany č. 104 ze dne 25. listopadu 2014 .....	67
3.9 Shrnutí vývoje jazykového kvalifikačního požadavku na studenty vojenských škol 71	
3.10 Standardizační dohoda STANAG 6001.....	72
<b>PRAKTICKÁ ČÁST .....</b>	<b>76</b>
<b>4 PRŮZKUM.....</b>	<b>76</b>
4.1 Vymezení cíle průzkumu a formulace hypotéz.....	76
4.2 Výběr a charakteristika zkoumaného vzorku.....	76

4.3	Metoda sběru dat a časová organizace průzkumu .....	78
4.4	Vyhodnocení a výsledky dotazníkového šetření .....	79
<b>5</b>	<b>VYBRANÁ STATISTICKÁ DATA JAZYKOVÉHO VZDĚLÁVÁNÍ V REZORTU MINISTERSTVA OBRANY .....</b>	<b>100</b>
5.1	Úspěšnost při jazykových zkouškách v letech 2007-2013 ze všech čtyř dovedností .....	100
5.2	Statistika jazykové způsobilosti studentů posledních ročníků bakalářských a magisterských studijních programů fakulty ekonomiky a managementu a fakulty vojenských technologií Univerzity obrany z června 2014.....	103
<b>6</b>	<b>INTERPRETACE VÝSLEDKŮ.....</b>	<b>107</b>
	<b>ZÁVĚR.....</b>	<b>111</b>
	<b>SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ .....</b>	<b>115</b>
	<b>SEZNAM OBRÁZKŮ, GRAFŮ A TABULEK .....</b>	<b>122</b>
	<b>SEZNAM PŘÍLOH.....</b>	<b>124</b>
	<b>PŘÍLOHY .....</b>	<b>I</b>

## ÚVOD

V životě jsme vedeni snahou si porozumět. Porozumění však spočívá nejen v pochopení jeden druhého, ale zejména v dorozumění se. Což je i naším jedním z prvotních cílů, překračujeme-li hranice z jednoho státu do druhého, vstupujeme-li do jiné kultury, do jiné společnosti. Chce-li se člověk ve společnosti dorozumět, komunikuje, přičemž neverbální komunikace mu k lepšímu porozumění nepostačí, musí komunikovat verbálně, a to se nejčastěji uskutečňuje pomocí jazyka.

Jazyk a jeho znalost se v posledních několika dekádách stávají stále významnější. Do popředí zájmu takřka celé společnosti se tak nedostává jen jazyk, ale i samotné jazykové vzdělávání.

Otevření hranic po roce 1989, nesčetné studentské stáže v zahraničí a postupná inkorporace České republiky do mezinárodních organizací dává studentovi, zaměstnanci i řadovému občanovi příležitost, ba co více – nutnost rozvíjet své jazykové kompetence.

Zvyšování úrovně jazykových kompetencí zaměstnanců, zejména po vstupu České republiky do Evropské unie a NATO, tak nabývá nejen na významu, ale je téměř podmínkou kariérního růstu obyvatel ve vyspělých zemích celého světa. Znalost jazyka je nezbytná jak na evropském, tak na světovém trhu, a proto roste tlak především na kvalitu jazykového vzdělávání, a to nejen v obecném jazyce, ale i odborném.

Význam jazykového vzdělávání kromě uvedených konkrétních aspektů je bezesporu spjat s významem celoživotního učení. Důležitost celoživotního učení již zdůraznila boloňská Magna charta universitatum, kdy permanentní vzdělávání, jehož součástí je celoživotní učení, chápala pro společnost nejen jakožto významné, ale přímo nezbytné. Kde jinde, než v působnosti Ministerstva obrany nezbytnost celoživotního učení vystupuje výrazně do popředí. Kariérní systém, jenž prostupuje celým rezortem Ministerstva obrany, dříve jen u vojáků z povolání, nyní i u státních zaměstnanců, je spjat se vzdělávacími aktivitami. Jakýkoli postup v kariéře je totiž podmíněn absolvováním určitého druhu vzdělávací aktivity, jazykové vzdělávací aktivity nevyjímaje.

Námět diplomové práce, tedy Jazykové vzdělávání jako součást systému vzdělávání státních zaměstnanců Ministerstva obrany si autorka zvolila zejména proto, že byla dlouhodobou zaměstnankyní personální sekce Ministerstva obrany, do které oblast vzdělávání spadala. I přesto, že v současné době se na Ministerstvu obrany zabývá již jinou problematikou, je tato oblast pro ni zajímavá svou aktuálností

i samotným tématem. Je přesvědčena, že diplomová práce bude přínosem nejen svým uceleným přehledem ve své teoretické části, ale také zajímavými zjištěními v části praktické.

Cílem diplomové práce bude popsat systém vzdělávání státních zaměstnanců se zaměřením na jazykové vzdělávání v rezortu Ministerstva obrany a současně analyzovat účinnost stávajícího systému jazykového vzdělávání v rezortu Ministerstva obrany ve vztahu k potřebám zaměstnavatele a rozvoji zaměstnanců a navrhnout opatření ke zvýšení efektivnosti a účinnosti tohoto systému.

V teoretické části se bude autorka věnovat pojetí a významu lidských zdrojů pro organizaci se zaměřením na vzdělávání, které se stalo součástí personálních strategií všech organizací. Popíše systém vzdělávání zaměstnanců ve správních úřadech, přičemž se bude zabývat otázkou, jaká opatření přijala vláda České republiky k zajištění jednotného přístupu státního sektoru ke vzdělávání zaměstnanců, jaká pravidla stanovila a vývoji těchto pravidel a zejména jakou změnu zakotvuje v systému vzdělávání státních zaměstnanců zákon o státní službě. V neposlední řadě se bude také věnovat konkrétním pravidlům vzdělávání státních zaměstnanců ve služebních úřadech a analyzuje jednotlivé druhy vzdělávání.

Samostatná kapitola bude věnována jazykovému vzdělávání v rezortu Ministerstva obrany, zejména důvodům, které vedly ke změně jazykové politiky v tomto rezortu, dále pak vývoji systému jazykové přípravy v rezortu, jednotlivým jazykovým pracovištím, hodnocením úrovně znalostí cizích jazyků na Ministerstvu obrany podle mezinárodní standardizační dohody NATO – STANAG 6001 a jejím porovnáním s jinými jazykovými zkouškami.

V rámci praktické části provede autorka průzkum, jehož cílem bude zhodnotit účinnost stávajícího systému jazykového vzdělávání v rezortu Ministerstva obrany a zjistit subjektivní pohled zaměstnanců na tuto problematiku, tedy zda jsou spokojeni se stávajícím systémem jazykového vzdělávání na Ministerstvu obrany či nikoli. Získávání dat proběhne metodou dotazování, formou dotazníkového šetření, za použití strukturovaného dotazníku, který bude obsahovat uzavřené otázky s možností výběru z několika variant odpovědí.

Výsledky dotazníkového šetření budou konfrontovány se statistickými daty o výsledcích jazykového vzdělávání v rezortu Ministerstva obrany, respektive o úspěšnosti uchazečů při jazykových zkouškách rozčleněných podle jednotlivých úrovní.

# TEORETICKÁ ČÁST

## 1 VYMEZENÍ ZÁKLADNÍCH POJMŮ

### 1.1 Pojetí a význam pojmu lidský zdroj a lidský kapitál

I přesto, že tato diplomová práce je zaměřena především na systém vzdělávání státních zaměstnanců, respektive systém jazykového vzdělávání na Ministerstvu obrany, je vzdělávání jako takové neochvějně spjato s řízením lidských zdrojů, protože je nezbytné tento pojem provázat s vysvětlením některých obecných pojmů, se kterými se v organizacích běžně setkáváme.

Každá organizace může fungovat pouze v případě, disponuje-li informačními, materiálními, finančními, ale především lidskými zdroji. **Lidské zdroje** (*angl. human resources, fr. ressources humaines*), představují pro organizace zdroj nejcennější, protože právě tento zdroj uvádí do pohybu zdroje ostatní.<sup>1</sup> O lidském zdroji se hovoří jako o zdroji nejen nejcennějším, ale také nejdražším. Je především na zaměstnavateli uvědomit si, že právě lidé představují to největší bohatství pro firmu a že nejde o to řídit dobře pouze oblast, kterou zabezpečují ale především řídit dobře pracovníky, kteří tuto oblast zajišťují, protože jejich řízení určuje, zda bude firma úspěšná.<sup>2</sup>

Hovoříme-li o pojmu lidské zdroje, nesmíme opomenout ani pojem **lidský kapitál**. Teorie lidského kapitálu vznikla v 60 letech 20. stol. Podle ní existuje bezprostřední spojitost mezi vzděláváním (způsobilostí) a produktivitou.<sup>3</sup> Schulz tento pojem rozpracoval v roce 1981, kdy říká: „*Vezměte v úvahu všechny lidské schopnosti, ať už vrozené či získané. Vlastnosti, které jsou cenné a mohou být vhodným investováním rozšířeny, budou tvořit lidský kapitál.*“<sup>4</sup>

Dle Schulzových slov však pojem lidský kapitál nejsme s to definovat, ba co více, neexistuje přesná a výstižnější definice tohoto pojmu. Např. M. Rohrich řadí do

---

<sup>1</sup> PRŮCHA, J., VETEŠKA, J. *Andragogický slovník*. 2. akt. a rozš. vyd. Praha: Grada, 2014, s. 173. ISBN 978-80-247-4748-4.

<sup>2</sup> KOUBEK, J. *Řízení lidských zdrojů*. 2. vyd. Praha: Management Press, 1997, s. 11. ISBN 80-85943-51-4.

<sup>3</sup> PALÁN, Z. *Výkladový slovník Lidské zdroje*. 1. vyd. Praha: Academia, 2002, s. 112. ISBN 80-200-0950-7.

<sup>4</sup> ARMSTRONG, M. *Řízení lidských zdrojů*. Praha: Grada Publishing a.s., 2002, s. 72. ISBN 80-247-0469-2.

lidského kapitálu kapitál znalostní, dovednostní, emoční a intelektuální.<sup>5</sup> Bontis vnímá lidský kapitál zase následovně:

*„Lidský kapitál představuje lidský faktor v organizaci; je to kombinace inteligence, dovedností a zkušeností, co dává organizaci její zvláštní charakter. Lidské složky organizace jsou ty složky, které jsou schopny učení se, změny, inovace a kreativního úsilí, což – je-li řádně motivováno – zabezpečuje dlouhodobé přežití organizace“<sup>6</sup>*

## 1.2 Dovednosti, znalosti, schopnosti, kompetence

Požadavky a nároky na zaměstnance se v dnešní době mění. Jsou pryč doby, kdy člověku v průběhu jeho kariéry postačovalo vzdělání, které absolvoval před vstupem na trh práce. V dnešní společnosti člověk musí své dovednosti a znalosti neustále prohlubovat a tím získávat a rozšiřovat schopnosti pro výkon dalších pracovních uplatnění.<sup>7</sup> Samozřejmě, že pro účely konkrétního pracovního zařazení jsou tyto požadavky vždy specifické, avšak pro účely této práce je potřeba tyto pojmy vymežit obecněji, takže:

**Dovednosti** můžeme rozdělit na *kognitivní*, tedy schopnosti zacházet s daty a informacemi, dále na *motorické* dovednosti, respektive způsobilost pracovat s nástroji a na dovednosti *sociální*, které umožní navazovat kontakty, či se dorozumívat aj., přičemž tyto dovednosti získáme učním.<sup>8</sup>

Pojem **znalost** je pojmem, který není úplně jednoznačný. Existují dva základní výklady, jednak znalost jako poznatek, či výsledek nějakého záměrného učení, a dále jako pojem, který zahrnuje jak vědomosti, tak i dovednosti, zkušenosti, schopnosti, popřípadě **kompetence**, tedy vše co by se dalo označit jako *know-how*.<sup>9</sup>

**Schopnostmi** rozumíme především předpoklady nutné k vykonávání nějaké určité činnosti, jejich základem jsou vlohy a jejich rozvoj podmíněn učním. Schopnosti můžeme členit obecně na primární (tedy vjemové, psychomotorické a intelektové)

---

<sup>5</sup> BARTÁK, J. *Personální řízení, současnost a trendy*. 1. vyd. Praha: Univerzita Jana Amose Komenského, 2011, s. 162. ISBN 978-80-7452-020-4.

<sup>6</sup> ARMSTRONG, M. *Řízení lidských zdrojů*. Praha: Grada Publishing a.s., 2002, s. 72. ISBN 80-247-0469-2.

<sup>7</sup> KOUBEK, J. *Řízení lidských zdrojů*. 2. vyd. Praha: Management Press, 1997, s. 206-207. ISBN 80-85943-51-4.

<sup>8</sup> PRŮCHA, J., VETEŠKA, J. *Andragogický slovník*. 2. akt. a rozš. vyd. Praha: Grada, 2014, s. 89. ISBN 978-80-247-4748-4.

<sup>9</sup> Tamtéž, s. 311–312.



a sekundární (tj. schopnosti např. verbální, numerické, paměťové, umělecké apod.). Schopnosti je také možno členit na schopnosti hardwarového typu (př. schopnost obchodovat, kvalifikace, praxe) a schopnosti softwarového typu (př. etika, objektivnost, komunikace, sebekázeň).<sup>10</sup>

Pojem **kompetence** bývá používán jak pro označení rozhodovací pravomoci a z ní vyplývající odpovědnosti, tak jako vyjádření obecné schopnosti v širokém významu (znalosti, dovednosti, postoje, zkušenosti, vlastnosti).<sup>11</sup> Tedy schopnosti člověka úspěšně jednat a rozvíjet svůj potenciál. Tento komplex zahrnuje také osobní iniciativu, motivovanost, ochotu přijímat rizika apod.<sup>12</sup>

### 1.3 Vzdělávání a rozvoj zaměstnanců

Každá organizace přikládá vzdělávání různou důležitost. Organizace s pasivním přístupem ke vzdělávání se domnívají, že zaměstnanci budou sami aktivní, přijdou na to jakým způsobem se s novou činností v zaměstnání vyrovnat, případně vyzorují, jak pracují ostatní zaměstnanci. Nedostatek kvalifikovaných pracovníků pak řeší tím, že se snaží získat zaměstnance u organizací, které do vzdělávání investují. Jiné organizace zase chápou smysl a filozofii vzdělávání, a je pro ně důležité, především z důvodu konkurenční výhody, aby na pracovišti měli zaměstnance s kvalifikací, odbornou a sociální způsobilostí a do vzdělávání proto investují prostředky a věří v jejich návratnost.

Je však důležité odhadnout potřeby rozvoje a vzdělávání. Na jedné straně existují organizace, které neinvestují do zaměstnanců prostředky žádné, tedy investice do vzdělávání je nulová, na druhé straně mohou být organizace, které investují do vzdělávání mnoho, nicméně vynaložené prostředky se nesetkají s přínosem v podobě zlepšených výkonů.<sup>13</sup>

#### Plánované vzdělání

Aby náklady na vzdělávání zaměstnanců představovaly návratnou investici a mohly tak splnit požadovaný cíl, je potřeba si stanovit koncept plánování rozvoje.

---

<sup>10</sup> PALÁN, Z. *Výkladový slovník Lidské zdroje*. 1. vyd. Praha: Academia, 2002, s. 191. ISBN 80-200-0950-7.

<sup>11</sup> TURECKIOVÁ, M. *Řízení a rozvoj lidí ve firmách*. 1. vyd. Praha: Grada Publishing, a. s., 2004, s. 29. ISBN 80-247-0405-6.

<sup>12</sup> BARTÁK, J. *Aktuální problémy vzdělávání a rozvoje zaměstnanců v organizacích*. 1. vyd. Praha: Univerzita Jana Amose Komenského, 2015, s. 155. ISBN 978-80-7452-113-3.

<sup>13</sup> ARMSTRONG, M. *Řízení lidských zdrojů*. Praha: Grada Publishing a. s., 2002, s. 493. ISBN 80-247-0469-2.

„Při jeho tvorbě je třeba nalézt odpovědi na následující otázky:

- kde jsme nyní? (situační analýza),
- kam se chceme dostat? (formulace cílů),
- jak se tam dostaneme? (definice postupu, alokace zdrojů),
- směřujeme skutečně tam, kam chceme? (kontrola postupu).<sup>14</sup>

Jinými slovy, v rámci procesu plánovaného vzdělávání je nutné identifikovat a definovat potřeby vzdělávání, tedy provést analýzu, která nám ukáže, s jakými problémy se potýkáme, jaké do budoucna mohou nastat, nalézt způsob nejvhodnějšího vzdělání s maximálně efektivním využitím finančních prostředků. V této fázi provádíme analýzu potřeb jednotlivců, týmů i celku.

Následuje definování dovedností a znalostí jakých mají lidé dosáhnout, respektive jaké schopnosti mají lidé rozvíjet, co je potřeba změnit, a tedy vytvořit takové vzdělávací programy, které budou vhodnou kombinací pro splnění požadovaných cílů. Nedílnou součástí tohoto systémového přístupu plánovaného vzdělávání je také rozhodnutí o tom, kde se bude vzdělávání uskutečňovat, zda na pracovišti, či mimo něj, stěžejní pak jakých metod se použije, respektive jak bude probíhat samotná realizace vzdělávání a stanovit míru odpovědnosti.

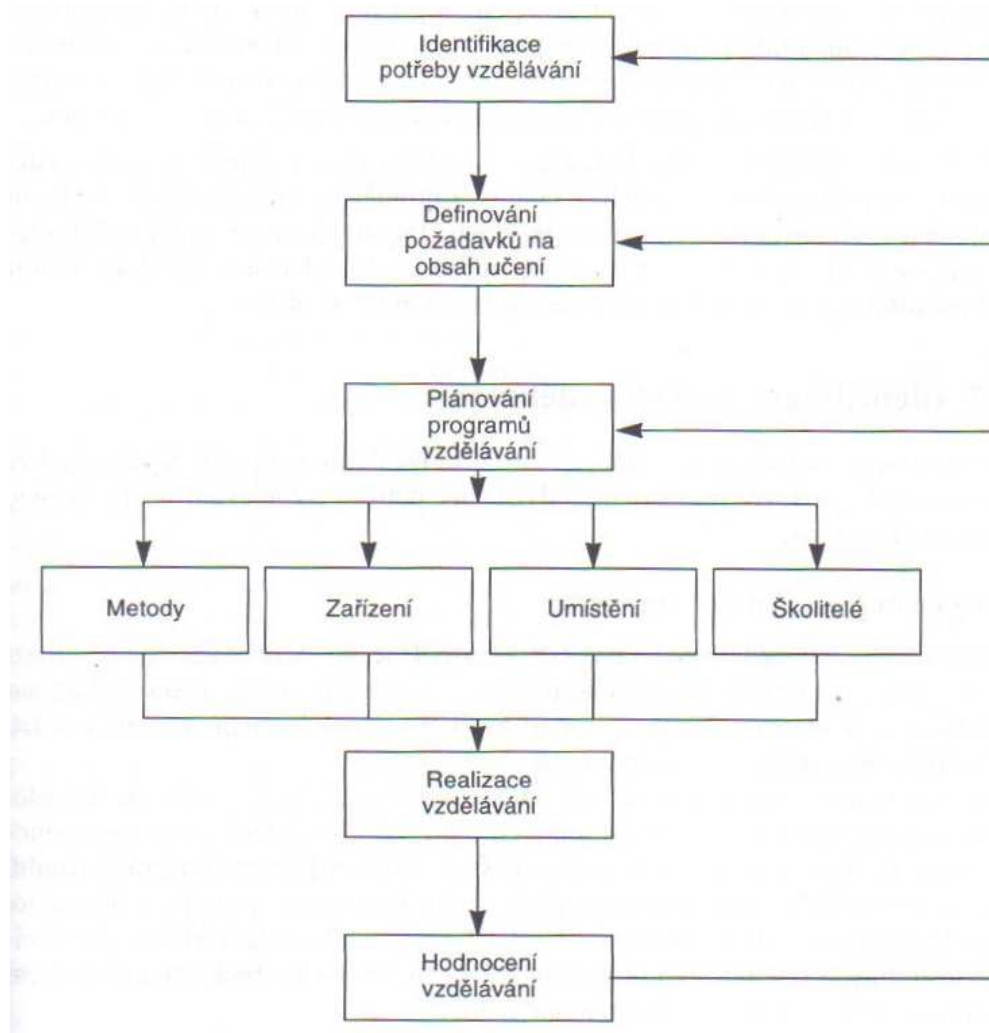
Po samotné realizaci provést vyhodnocení vzdělávání, případně přijmout příslušná opatření v případě, že cílů nebylo dosaženo.<sup>15</sup>

---

<sup>14</sup> BARTÁK, J. *Personální řízení, současnost a trendy*. 1. vyd. Praha: Univerzita Jana Amose Komenského, 2011, s. 67. ISBN 978-80-7452-020-4.

<sup>15</sup> ARMSTRONG, M. *Řízení lidských zdrojů*. Praha: Grada Publishing a.s., 2002, s. 496-497. ISBN 80-247-0469-2.

Obrázek 1: Proces plánovaného vzdělávání



Zdroj<sup>16</sup>

### Metody vzdělávání a jejich použitelnost

Metod, kterých můžeme využít při vzdělávání pracovníků, je celá řada. Nejčastěji se rozdělují na metody vzdělávání při výkonu práce, respektive na pracovišti a na metody vzdělávání mimo pracoviště. Existují také metody, které se dají použít jak na pracovišti, tak mimo pracoviště. Pro přehled si některé nejčastěji používané uvedeme.<sup>17</sup>

<sup>16</sup> ARMSTRONG, M. *Řízení lidských zdrojů*. Praha: Grada Publishing a. s., 2002, s. 497. ISBN 80-247-0469-2.

<sup>17</sup> Tamtéž, s. 506-507.

### **Metody vzdělávání na pracovišti:**

- 1) *Koučování* – jedna z účinných metod, která se používá k rozvoji individuálních znalostí, postojů a dovedností. Je to metoda neformální. Je součástí procesu řízení. Jde především o to lidem pomáhat, aby si uvědomili, co se musí naučit a jak by měli pracovat. Školený pracovník je de facto neustále hodnocen.<sup>18</sup> „Řešitelem problému není a nesmí být kouč, ale koučovaný, neboť je to on, kdo je profesionálem ve svém oboru.“<sup>19</sup>
  - 2) *Mentoring* – mentora si obvykle vybírá jedinec sám, je to člověk, který je o organizaci většinou velmi dobře informován a jedinec si ho vybírá z toho důvodu, že si ho nějakým způsobem váží, ať už po lidské, či odborné stránce. Setkávají se spolu většinou v rané fázi své kariéry. Mentor svému chráněnci pomáhá s programem vzdělávání, dále radou, jak dosáhnout požadovaných znalostí a dovedností, důležitých pro výkon jeho povolání. Sdílí s ním jeho starosti a je ochoten mu naslouchat.<sup>20</sup> Je to metoda, která je obecně hodnocena pozitivněji než koučing, ale i tady samozřejmě existuje nebezpečí výběru nevhodného mentora.
  - 3) *Demonstrování* – jedna z nejvíce využívaných metod. Jedinci se ukáže, co a jak má dělat a ve většině případech se jim umožní si to hned vyzkoušet.<sup>21</sup>
- Mezi další metody na pracovišti pak patří např. také rotace práce, plánované zážitky, ostatní aktivity osobního rozvoje.<sup>22</sup>

### **Metody vzdělávání používané jak při výkonu práce, tak mimo pracoviště<sup>23</sup>**

- 1) *Učení se akcí* – (vytvořené Reginaldem Revansem 1971)<sup>24</sup> je metodou pomáhajícím především manažerům. Vystavuje je skutečným problémům. Manažeři jsou dáni do skupin (4-5 osob) a vzájemně řeší nějaký problém, či úkol. Učí se vzájemně si pomoci. Pravidelně se těchto setkání účastní i konzultant nebo jakýsi poradce skupiny, který má za úkol pomáhat členům

---

<sup>18</sup> ARMSTRONG, M. *Řízení lidských zdrojů*. Praha: Grada Publishing a. s., 2002, s. 793-794. ISBN 80-247-0469-2.

<sup>19</sup> LANGER, Z., PALÁN, Z. *Základy andragogiky*. 1. vyd. Praha: Univerzita Jana Amose Komenského, 2008, s. 158. ISBN 978-80-86723-58-7.

<sup>20</sup> ARMSTRONG, M. *Řízení lidských zdrojů*. Praha: Grada Publishing a. s., 2002, s. 794. ISBN 80-247-0469-2.

<sup>21</sup> Tamtéž, s. 793.

<sup>22</sup> ARMSTRONG, M. *Řízení lidských zdrojů*. Praha: Grada Publishing a. s., 2002, s. 506. ISBN 80-247-0469-2.

<sup>23</sup> Pozn. Někteří autoři preferují rozdělení metod pouze na metody používané na pracovišti, či mimo něj – viz např. srovnání KOUBEK, J. *Řízení lidských zdrojů*. 1997. s. 221 – 229.

<sup>24</sup> Blíže viz ACTION LEARNING ASSOCIATES. *Reg Revans – Action learning pioneer*. [online]. [2015-12-13]. Dostupné z: <http://actionlearningassociates.co.uk/action-learning/reg-revans/>  
FOLWARCZNA, I. *Rozvoj a vzdělávání manažerů*. 1. vyd. Praha: Grada Publishing, a. s., 2010. s. 54. ISBN 978-80-247-3067-7.

skupiny, aby se dokázali učit jeden od druhého, zdůrazňuje dynamičnost systému a manažeři se tak s jeho pomocí učí poznávat postup řízení tak, jak opravdu vypadá. Projekt může trvat i několik měsíců, během té doby se skupina setkává minimálně jednou týdně. Manažeři problémy nejen analyzují, ale také podniknou příslušné kroky k řešení problému.<sup>25</sup>

- 2) *Instruktáž pro práci* – metoda, která spočívá v tom, že jedinec napodobuje, opakuje úkon pod vedením instruktora. „*Postup při instruktáži by měl mít čtyři fáze: příprava, prezentace – vysvětlení a demonstrování, procvičování a testování, používání a zdokonalování.*“<sup>26</sup>

Podle Koubka nevýhodou je, že tato metoda umožňuje zaškolení spíše u jednodušších nebo dílčích procesů a probíhá pod tlakem dalších pracovních povinností.<sup>27</sup>

Jako další metody pak Armstrong uvádí studium doporučené literatury, usměrňování při jejím výběru, pověření úkolem, vzdělávání se pomocí počítačů, e-learning, interaktivní videa, či projekty.<sup>28</sup>

#### **Metody vzdělávání mimo pracoviště**

- a) *Případová studie* – popis událostí nebo okolností u kterých jednotlivci analyzují a odhalují příčinu problému, navrhnou způsob jeho řešení. Společně si vyměňují nápady a zkušenosti. Vzdělavatelé musí dávat pozor především na to, aby účastníci zdůvodňovali své návrhy a argumenty a nevěnovali se případem jen povrchně.<sup>29</sup>
- b) *Hraní rolí* – tato metoda umožňuje rozvinout dovednosti v jednání s lidmi, ale také si zvýšit sebedůvěru. Jedná se o metodu, kdy účastníci předvádějí nějakou situaci, ve které se projevuje vzájemná interakce mezi lidmi uvnitř skupiny nebo mezi dvojicí osob. Každý z účastníků dostane jednoduchou instruktáž a popis s náčrtem své role. Role si pak po skončení mohou vyměnit. Nabízí se pak pohled na to, jaký názor jednotlivci mají. Problém této metody může spočívat

---

<sup>25</sup> ARMSTRONG, M. *Řízení lidských zdrojů*. Praha: Grada Publishing a. s., 2002, s. 795-796. ISBN 80-247-0469-2.

<sup>26</sup> Tamtéž, s. 796.

<sup>27</sup> KOUBEK, J. *Řízení lidských zdrojů*. 2. vyd. Praha: Management Press, 1997, s. 222. ISBN 80-85943-51-4.

<sup>28</sup> ARMSTRONG, M. *Řízení lidských zdrojů*. Praha: Grada Publishing a. s., 2002, s. 507. ISBN 80-47-0469-2.

<sup>29</sup> Tamtéž.

v tom, že účastníci jsou nejistí, situace je uvádí do rozpaků nebo naopak celé toto cvičení zlehčují.<sup>30</sup>

Mezi další metody vzdělávání, které se konají mimo pracoviště, zejména ve vzdělávacích institucích, patří mimo jiné přednášky, přednášky spojené s diskusí, diskuse samotná, skupinová cvičení, simulace, ale také učení se hrou, distanční vzdělávání, či semináře.<sup>31</sup>

Dávno skončilo období tzv. triády ŠKOLA – PRÁCE – DŮCHOD. Zaměstnavatelé již vědí, že lidské zdroje jsou pro ně tím největším kapitálem, nejvyšší hodnotou, a proto je zapotřebí neustále prohlubovat jejich znalosti, dovednosti a schopnosti. Vzdělávání se stalo součástí personálních strategií všech organizací. Je to fenomén, který je důležitý jak pro zaměstnance, tak pro zaměstnavatele.

---

<sup>30</sup> ARMSTRONG, M. *Řízení lidských zdrojů*. Praha: Grada Publishing a. s., 2002, s. 802. ISBN 80-47-0469-2.

<sup>31</sup> Tamtéž, s. 506.

## 2 SYSTÉM VZDĚLÁVÁNÍ ZAMĚSTNANCŮ VE SPRÁVNÍCH ÚŘADECH

### 2.1 Geneze vzdělávání zaměstnanců ve správních úřadech na přelomu tisíciletí

Obdobně jako soukromé společnosti začal věnovat vzdělávání svých zaměstnanců zvýšenou pozornost i státní, potažmo veřejný sektor. Vláda České republiky přijala k zajištění jednotného přístupu státního sektoru základní pravidla vzdělávání zaměstnanců ve správních úřadech vztahující se na ministerstva a jiné správní úřady.

Rezortismus, který prosakoval činností jednotlivých správních úřadů při přípravě svých zaměstnanců pro efektivní výkon státní správy, s sebou přinášel odlišné přístupy jednotlivých ministerstev či správních úřadů k problematice vzdělávání. Některé správní úřady inspirující se v soukromém sektoru vytvářely ve své působnosti vzdělávací instituce neakreditovaného charakteru, vzpomeňme například Ministerstvo zahraničních věcí a jeho Diplomatickou akademii<sup>32</sup>, či využívání akreditovaných vzdělávacích pracovišť k celoživotnímu vzdělávání např. Ministerstvo obrany (Vojenská akademie v Brně, Vojenská lékařská akademie Jana Evangelisty Purkyně v Hradci Králové a Vysoká vojenská škola pozemního vojska ve Vyškově, od roku 2004 pak jediná státní vojenská vysoká škola – Univerzita obrany v Brně) až po nahodilý nákup vzdělávacích aktivit (kurzů) pro zaměstnance. V neposlední řadě právě rozříštěnost přípravy zaměstnanců státu přiměla vládu České republiky přijmout obecné zásady vzdělávání zaměstnanců státu ve správních úřadech.

Dne 25. srpna 1999 ukládá vláda usnesením č. 841 členům vlády a vedoucím ostatních ústředních orgánů státní správy zajistit u svých náměstků, vrchních ředitelů, ředitelů odborů a vybraného okruhu pracovníků, jejichž funkční postavení je nutné specifikovat vnitřním předpisem:

1) do 31. srpna 2000 proškolení v evropských záležitostech podle metodiky zpracované Ministerstvem zahraničních věcí České republiky, zejména v problematice komunitárního práva, a toto školení průběžně zajišťovat pro pracovníky nově zařazované do uvedených funkcí,

---

<sup>32</sup> MINISTERSTVO ZAHRA NIČNÍCH VĚCÍ. *Diplomatické vzdělávání*. 27.8.2010. [online]. [2015-12-13]. Dostupné z: [http://www.mzv.cz/jnp/cz/o\\_ministerstvu/diplomaticka\\_akademie/diplomaticke\\_vzdelani/index.html](http://www.mzv.cz/jnp/cz/o_ministerstvu/diplomaticka_akademie/diplomaticke_vzdelani/index.html)

2) kvalitní jazykové vzdělávání u pracovníků ústředních orgánů státní správy zakončené povinně standardizovanými zkouškami, které bude v souladu se systémem, pokud se složením uvedených zkoušek nemohou prokázat; tento systém měl připravit ministr vnitra ve spolupráci s ministrem školství, mládeže a tělovýchovy, ministrem zahraničních věcí a ministrem obrany.<sup>33</sup>

Dále pak vláda uložila svým členům a vedoucím ústředních správních úřadů zajistit prostřednictvím vnitřního předpisu, aby absolvování kurzů k problematice evropských záležitostí bylo považováno od 1. ledna 2001 a složení jazykové zkoušky od 1. ledna 2003 za kvalifikační požadavky pro výkon vedoucí funkce u pracovníků ústředních orgánů státní správy.<sup>34</sup>

Vláda pak uložila též ministru zahraničních věcí zpracovat ve spolupráci s místopředsedou vlády a předsedou Legislativní rady vlády a ministrem vnitra a vládě do 31. prosince 1999 předložit návrh jednotné metodiky vzdělávání pracovníků v evropských záležitostech, včetně úvodu do práva Evropských společenství/Evropské unie ve formě právního minima.<sup>35</sup>

V návaznosti na uvedené usnesení vlády České republiky předložil ministr zahraničních věcí Jednotnou metodiku vzdělávání pracovníků v evropských záležitostech.<sup>36</sup>

Všechny rezorty úkoly stanovené v uvedeném usnesení vlády České republiky splnily, přičemž z hlediska finančního zabezpečení v roce 2000 byly základním zdrojem prostředky získané v rámci programu PHARE a ze státního rozpočtu. Využita byla též spolupráce s Technical Assistance Information Exchange Office (TAIEX) a bilaterální pomoci jednotlivých členských států Evropské unie. Z projektů PHARE bylo proškoleno 730 zaměstnanců (např. 25 dvoudenních kurzů o Evropské unii – tzv. Abeceda Evropské unie), ze státního rozpočtu cca 1 550 úředníků (např. školení o negociačních technikách) a TAIEX připravil školení pro 500 zaměstnanců, např. v oblasti aproximace legislativy jednotného trhu. Bilaterální pomoc přišla zejména z Francie a Dánska.<sup>37</sup>

Dne 26. dubna 2000 pak vláda České republiky schválila své usnesení č. 410, kterým se stanoví systém standardizovaných jazykových zkoušek a systém

---

<sup>33</sup> Usnesení vlády České republiky ze dne 25. srpna 1999 č. 841 k Souhrnné zprávě o stavu zabezpečení příprav na vstup do Evropské unie na ministerstvech a ústředních orgánech státní správy. Dostupné z: [http://kormoran.odok.cz/usneseni/usneseni\\_webtest.nsf/0/8A0B01E5476AE641C12571B6006D25E2](http://kormoran.odok.cz/usneseni/usneseni_webtest.nsf/0/8A0B01E5476AE641C12571B6006D25E2)

<sup>34</sup> Tamtéž.

<sup>35</sup> Tamtéž.

<sup>36</sup> Usnesení vlády České republiky ze dne 12. ledna 2000 č. 46 k Návrhu jednotné metodiky vzdělávání pracovníků v evropských záležitostech. Dostupné z: [http://racek.odok.cz/usneseni/usneseni\\_webtest.nsf/0/7EF806C731B14BEEC12571B6006AF823](http://racek.odok.cz/usneseni/usneseni_webtest.nsf/0/7EF806C731B14BEEC12571B6006AF823)

<sup>37</sup> VACHULOVÁ, K. a kol. *Zpráva o zahraniční politice České republiky za období od ledna 2000 do prosince 2000*. Ministerstvo zahraničních věcí České republiky, 2001. s. 34. ISBN 80-86345-18-1.



prokazování jazykové kvalifikace pro náměstky ministrů, vrchní ředitele, ředitele odborů a vybraný okruh zaměstnanců ministerstev a ostatních ústředních orgánů státní správy.<sup>38</sup>

Tento systém upravoval obecné standardy pro účely stanovení jednotlivých úrovní znalostí cizího jazyka pro náměstky ministrů, vrchní ředitele, ředitele odborů a vybraný okruh zaměstnanců ministerstev a ostatních ústředních orgánů státní správy podle požadovaných cílových kompetencí, přičemž tyto standardy byly rozděleny do tří úrovní. Dále pak obsahoval funkční kategorie zaměstnanců a povinných úrovní jazykových znalostí, jakož i příklady zkoušek a jazykových kvalifikací, jejichž úspěšné složení a dosažení bude možno považovat za splnění jazykové kvalifikace podle standardů.<sup>39</sup>

Pokud by pracovník nepředložil osvědčení o odpovídající jazykové kvalifikaci, měl mu zaměstnavatel umožnit zvolit podle reálných podmínek resortu jednu nebo více zkoušek, ke kterým je možno organizovat přípravné kurzy ukončené příslušnou zkouškou, přičemž příprava na tuto standardizovanou jazykovou zkoušku se považovala za prohlubování kvalifikace podle § 141a zákoníku práce. Datum 1. ledna 2004 měl být přelomovým v tom smyslu, že složení standardizované zkoušky nebo prokázání jazykové kvalifikace jiným v systému uvedeným způsobem mělo být považováno za jeden z kvalifikačních požadavků pro výkon vedoucích funkcí u zaměstnanců ústředních orgánů státní správy.<sup>40</sup>

Pokud by zaměstnavatel zajistil vedoucím zaměstnancům a dalšímu okruhu vybraných zaměstnanců jazykové vzdělávání, toto vzdělávání měl v plném rozsahu hradit. V případě, že by zaměstnanec nevyužil možnosti navštěvovat vzdělávání zajišťované jeho zaměstnavatelem a zvolil by individuální způsob přípravy, měl zaměstnavatel přispívat na toto vzdělávání částkou, která by odpovídala průměru nákladů na cizojazyčné vzdělávání jednoho zaměstnance navštěvujícího jazykové vzdělávání organizované zaměstnavatelem. Příprava ke zkoušce, pokud měla být realizována zaměstnavatelem, měla probíhat v pracovní době. V případě, že by

---

<sup>38</sup> Usnesení vlády České republiky ze dne 26. dubna 2000 č. 410, kterým se stanoví systém standardizovaných jazykových zkoušek a systém prokazování jazykové kvalifikace pro náměstky ministrů, vrchní ředitele, ředitele odborů a vybraný okruh zaměstnanců ministerstev a ostatních ústředních orgánů státní správy. Dostupné z:

[http://kormoran.odok.cz/usneseni/usneseni\\_webtest.nsf/0/EE1776DF9F932235C12571B6006C4A20](http://kormoran.odok.cz/usneseni/usneseni_webtest.nsf/0/EE1776DF9F932235C12571B6006C4A20)

<sup>39</sup> Příloha k usnesení vlády České republiky ze dne 26. dubna 2000 č. 410, kterým se stanoví systém standardizovaných jazykových zkoušek a systém prokazování jazykové kvalifikace pro náměstky ministrů, vrchní ředitele, ředitele odborů a vybraný okruh zaměstnanců ministerstev a ostatních ústředních orgánů státní správy. Dostupné z:

[http://kormoran.odok.cz/usneseni/usneseni\\_webtest.nsf/0/EE1776DF9F932235C12571B6006C4A20](http://kormoran.odok.cz/usneseni/usneseni_webtest.nsf/0/EE1776DF9F932235C12571B6006C4A20)

<sup>40</sup> Tamtéž.

zaměstnanec zvolil individuální přípravu ke zkoušce, měl být uvolňován podle dohody se zaměstnavatelem ze zaměstnání, avšak jen tehdy, pokud byla dohoda uzavřena písemně.<sup>41</sup>

Schválený systém standardizovaných jazykových zkoušek a prokazování jazykové kvalifikace upravoval i financování tohoto druhu vzdělávání. Stanovený poplatek za vykonání standardizované jazykové zkoušky měl hradit zaměstnavatel. V případě, že zaměstnanec ve zkoušce neuspěl, měl zaměstnavatel hradit při druhém pokusu o složení jazykové zkoušky za zaměstnance 50 % poplatku. Pokud by se bez vážného důvodu zaměstnanec ke standardizované jazykové zkoušce nedostavil, měl hradit poplatek za novou zkoušku sám zaměstnanec v plném rozsahu. Poplatky za třetí a další pokus o složení standardizované jazykové zkoušky měl zaměstnanec již hradit v plném rozsahu.<sup>42</sup>

## 2.2 Pravidla vzdělávání z roku 2001

Dne 10. října 2001 schválila vláda svým usnesením č. 1028 Pravidla, kterými se stanoví způsob přípravy zaměstnanců ve správních úřadech a v Úřadu vlády.<sup>43</sup>

Tímto usnesením vláda uložila členům vlády a vedoucím ostatních ústředních orgánů státní správy a vedoucímu Úřadu vlády zajistit v ministerstvech a v ostatních správních úřadech a v Úřadu vlády rozpracovat pravidla na podmínky jimi řízených úřadů, přičemž do 31. prosince 2002 realizovat postupně přípravnou etapu systému vzdělávání a zároveň do 28. února 2003 uskutečnit analýzu této přípravné etapy, včetně vyhodnocení nákladovosti a od 1. července 2003 pak uvádět v život realizační etapu tohoto systému.<sup>44</sup>

Během přípravné etapy měly být v Institutu státní správy, jakož i v příslušných správních úřadech a vzdělávacích zařízeních zpracovány vzdělávací programy, bloky nebo moduly a zahájeno jejich pilotní ověřování a proces akreditací.<sup>45</sup>

---

<sup>41</sup> Tamtéž.

<sup>42</sup> Tamtéž.

<sup>43</sup> Usnesení vlády České republiky ze dne 10. října 2001 č. 1028 o Pravidlech, kterými se stanoví způsob přípravy zaměstnanců ve správních úřadech a v Úřadu vlády. Dostupné z: [http://www.vlada.cz/assets/za-premierem-a-vladou/pravidla\\_pripavy\\_zam.pdf](http://www.vlada.cz/assets/za-premierem-a-vladou/pravidla_pripavy_zam.pdf)

<sup>44</sup> Příloha k usnesení vlády České republiky ze dne 10. října 2001 č. 1028 o Pravidlech, kterými se stanoví způsob přípravy zaměstnanců ve správních úřadech a v Úřadu vlády. Dostupné z: [http://www.vlada.cz/assets/za-premierem-a-vladou/pravidla\\_pripavy\\_zam.pdf](http://www.vlada.cz/assets/za-premierem-a-vladou/pravidla_pripavy_zam.pdf)

<sup>45</sup> Tamtéž, s. 3.

Pravidla rozlišovala tzv. programy povinného vzdělávání, kam spadalo vstupní vzdělávání, průběžné vzdělávání jakožto prohlubující a aktualizací vzdělávací moduly, vzdělávání středního managementu a vzdělávání vrcholového managementu. Dalšími vzdělávacími programy mělo být tzv. aktualizací vzdělávání, tj. vzdělávací programy vyhlášené na základě poptávky správních úřadů, průběžná jazyková příprava zaměstnanců a vzdělávací programy v podobě priorit vlády (vzdělávání v evropských záležitostech a jazyková kvalifikace).<sup>46</sup>

Aby byla zajištěna vysoká úroveň vzdělávání zaměstnanců správních úřadů, podléhaly vzdělávací programy, bloky nebo moduly akreditaci. V rámci akreditačního procesu je totiž posuzována kvalita vzdělávacího programu, bloku nebo modulu a udělením akreditace bylo možné zajišťovat uznávání dokladů o absolvování konkrétního programu ve všech správních úřadech. O akreditace mohly žádat správní úřady, Institut státní správy a samostatná vzdělávací zařízení, a to jednak jako právnické osoby, jednak i jako osoby fyzické.<sup>47</sup>

O udělení, zamítnutí či odebrání akreditace rozhodoval vedoucí Ústředního útvaru pro personální a vzdělávací činnosti ve státní správě na Úřadu vlády České republiky na základě návrhu akreditační komise, přičemž tato akreditační komise sestávala ze 7 členů, odborníků zaměřených na problematiku státní správy a vzdělávání dospělých.<sup>48</sup>

Dne 6. listopadu 2002 schvaluje vláda České republiky usnesení o Systému stanovování jazykových kvalifikačních požadavků (předpokladů) u vybraného okruhu míst ve správních úřadech a prokazování jazykové kvalifikace. Tímto usnesením vlády byla zrušena usnesení vlády ze dne 26. dubna 2000 č. 410, kterým se stanoví systém standardizovaných jazykových zkoušek a systém prokazování jazykové kvalifikace pro náměstky ministrů, vrchní ředitele, ředitele odborů a vybraný okruh zaměstnanců ministerstev a ostatních ústředních orgánů státní správy. Zároveň vláda tímto usnesením mj. uložila všem svým členům, vedoucím ostatních ústředních orgánů státní správy a předsedům Českého telekomunikačního úřadu a Rady pro rozhlasové a televizní vysílání vydat vnitřní předpis, kterým by se stanovil seznam vybraných míst s kvalifikačním požadavkem (předpokladem) standardizované jazykové zkoušky.<sup>49</sup>

---

<sup>46</sup> Tamtéž, s. 3-8.

<sup>47</sup> Tamtéž, s. 9-11.

<sup>48</sup> Tamtéž, s. 9.

<sup>49</sup> Usnesení vlády České republiky ze dne 6. listopadu 2002 č. 1088 o Systému stanovování jazykových kvalifikačních požadavků (předpokladů) u vybraného okruhu míst ve správních úřadech a prokazování jazykové kvalifikace. Dostupné z:

[https://racek.vlada.cz/usneseni/usneseni\\_webtest.nsf/0/29A4564C7BE88F28C12571B6006BA5BA](https://racek.vlada.cz/usneseni/usneseni_webtest.nsf/0/29A4564C7BE88F28C12571B6006BA5BA)

Dne 1. října 2003 pak vláda schvaluje svým usnesením č. 965 Strategii přípravy zaměstnanců ve správních úřadech v souvislosti se vstupem České republiky do Evropské unie.<sup>50</sup>

Ve strategii se stanovily v oblasti vzdělávání zaměstnanců v záležitostech Evropské unie tři strategické cíle:

- 1) zvýšit kvalitu a efektivnost vzdělávání zaměstnanců v záležitostech EU, včetně znalostí o strukturální politice EU,
- 2) usnadnit všem zaměstnancům přístup ke vzdělávání v záležitostech EU,
- 3) otevřít oblast vzdělávání v záležitostech EU také uchazečům o místa ve státní službě.<sup>51</sup>

Vzdělávání bylo roztríděno pro tři cílové skupiny:

- 1) všichni nově nastupující zaměstnanci s výjimkou zaměstnanců, kteří vykonávali pouze pomocné, servisní nebo manuální práce, jakož i zaměstnanců, kteří pouze řídili, organizovali a kontrolovali výkon pomocných, servisních nebo manuálních prací,
- 2) zaměstnanci, do jejichž činnosti se v obecné rovině promítaly souvislosti s členstvím České republiky v Evropské unii,
- 3) zaměstnanci, jejichž činnost se přímo týkala evropské agendy a zahraniční spolupráce (příprava podkladů, návrhů mezinárodních smluv, účast na jednání výborů Evropské unie, obhajoba zahraničních zájmů České republiky, sbližování a sjednocování práva České republiky a práva Evropských společenství, využívání finančních prostředků Evropské unie, navazování bilaterální a multilaterální zahraniční spolupráce, úkoly související s členstvím České republiky v mezinárodních organizacích, orgánech, institucích a programech).<sup>52</sup>

Významnou součástí této strategie se stalo prohlubování znalostí cizích jazyků. Důraz bylo potřeba klást nejen na průběžnou jazykovou přípravu, ale také na specifickou terminologii Evropské unie. Prioritou pro cílovou skupinu zaměstnanců ve správních úřadech mělo být jazykové vzdělávání podle Systému stanovování jazykových kvalifikačních požadavků (předpokladů) u vybraného okruhu

---

<sup>50</sup> Usnesení vlády České republiky ze dne 1. října 2003 č. 965 ke Strategii přípravy zaměstnanců ve správních úřadech v souvislosti se vstupem České republiky do Evropské unie. Dostupné z: <http://www.vlada.cz/assets/za-premierem-a-vladou/strategie.pdf>

<sup>51</sup> Příloha k usnesení vlády České republiky ze dne 1. října 2003 č. 965 ke Strategii přípravy zaměstnanců ve správních úřadech v souvislosti se vstupem České republiky do Evropské unie. Dostupné z: <http://www.vlada.cz/assets/za-premierem-a-vladou/strategie.pdf>

<sup>52</sup> Tamtéž, s. 6.

systemizovaných míst ve správních úřadech a prokazování jazykové kvalifikace, přijatých usnesením vlády České republiky ze dne 6. listopadu 2002 č. 1088. Tento systém umožňoval aktivně využívat nástroje vyvinuté Radou Evropy - Společného referenčního rámce pro jazyky.<sup>53</sup>

### 2.3 Pravidla vzdělávání z roku 2005

V roce 2005 schválila vláda České republiky svým usnesením ze dne 30. listopadu 2005 č. 1542 Pravidla vzdělávání zaměstnanců ve správních úřadech (dále jen pro tuto kapitolu „Pravidla“),<sup>54</sup> jejichž platnost byla stanovena na 1. leden 2006.

Důvodem tohoto kroku byly především změny, ke kterým došlo během pětiletého období v souvislosti s požadavky na vzdělávání zaměstnanců ve správních úřadech, jako jsou např. vstup České republiky do Evropské unie, ad hoc stanovené priority vlády k jazykovému vzdělávání, vzdělávání v záležitostech Evropské unie, environmentálnímu vzdělávání a vzdělávání k rovným příležitostem žen a mužů.

Cílem Pravidel zavedených k 1. lednu 2006 bylo zdokonalit systém vzdělávání, který měl být nástrojem pro získávání, udržování a prohlubování kvalifikace každého jednotlivého zaměstnance v souladu s kvalifikačními požadavky kladenými na zaměstnance ve správních úřadech. Pravidla vymezovala jednotný rámec přístupu a principy uplatňované ve vzdělávání zaměstnanců ve správních úřadech. Zahrnovala ty vzdělávací aktivity, které byly realizované jako další vzdělávání a představovaly proces cílevědomého zprostředkování, osvojování a upevňování znalostí a dovedností zaměstnanců.

Cílem nových pravidel tedy bylo zjednodušit a zlepšit stávající systém vzdělávání zaměstnanců správních úřadů. Nově byl v nich vymezen jednotný rámec přístupu ke vzdělávání této skupiny zaměstnanců veřejné správy a principy při něm uplatňované.

Zároveň jimi byla stanovena nová struktura, obsah a rozsah jednotlivých forem vzdělávání zaměstnanců správních úřadů, která lépe odpovídala tehdejšími potřebám a požadavkům.

---

<sup>53</sup> Tamtéž, s. 2.

<sup>54</sup> Usnesení vlády České republiky ze dne 30. listopadu 2005 č. 1542 o Pravidlech vzdělávání zaměstnanců ve správních úřadech. Dostupné z: [http://racek.vlada.cz/usneseni/usneseni\\_webtest.nsf/web/cs?Open&2005&11-30](http://racek.vlada.cz/usneseni/usneseni_webtest.nsf/web/cs?Open&2005&11-30)

Jednalo se o rozhodnutí vlády, které ukládalo jak členům vlády, tak vedoucím ostatních ústředních orgánů státní správy a předsedovi Rady pro rozhlasové a televizní vysílání zabezpečit ve své působnosti dodržování těchto Pravidel, vedoucímu Úřadu vlády pak podávat informace o samotném vzdělávání zaměstnanců a jejich dodržování.

Přijetím uvedeného dokumentu vláda současně zrušila svá usnesení ze dne 10. října 2001 č. 1028 o Pravidlech, kterými se stanoví způsob přípravy zaměstnanců ve správních úřadech a v Úřadu vlády, jakož i usnesení vlády ze dne 6. listopadu 2002 č. 1088 o Systému stanovování jazykových kvalifikačních požadavků (předpokladů) u vybraného okruhu míst ve správních úřadech a prokazování jazykové kvalifikace a dále usnesení vlády ze dne 1. října 2003 č. 965 o Strategii přípravy zaměstnanců ve správních úřadech v souvislosti se vstupem České republiky do Evropské unie.

Vzdělávání bylo pravidly koncipováno jako vzdělávání vstupní, obecné a specializační.

Struktura vzdělávání je stanovena v článku 4 pravidel následovně:

**„1. Vzdělávání zaměstnanců zahrnuje:**

- vstupní vzdělávání,
- prohlubující vzdělávání.

**2. Vstupní vzdělávání zahrnuje:**

- vstupní vzdělávání úvodní
- vstupní vzdělávání následné.

**3. Prohlubující vzdělávání zahrnuje:**

- manažerské vzdělávání,
- jazykové vzdělávání,
- vzdělávání v dalších oblastech.<sup>55</sup>

**Vstupní vzdělávání úvodní**

Bylo povinné a bylo v gesci příslušného správního úřadu. Zahajovalo se bezprostředně po vzniku zaměstnaneckého vztahu a ukončovalo se do tří měsíců od jeho vzniku a jeho cílem bylo umožnit novým zaměstnancům získat takové základní informace, díky kterým by byli způsobilí vykonávat činnosti ve státní správě. Byli tedy seznámeni pouze s vybranými právními a vnitřními předpisy a dále se specifickou

---

<sup>55</sup> Příloha k usnesení vlády České republiky ze dne 30. listopadu 2005 č. 1542 o Pravidlech vzdělávání zaměstnanců ve správních úřadech. s. 2. Dostupné z: [http://kormoran.odok.cz/usneseni/usneseni\\_webtest.nsf/0/B750713A4287CB34C12571B6006D3D2C/\\$FILE/w051130a.1542.doc](http://kormoran.odok.cz/usneseni/usneseni_webtest.nsf/0/B750713A4287CB34C12571B6006D3D2C/$FILE/w051130a.1542.doc)

problematikou správního úřadu. Pravidla ve svém obsahu, explicitně vymezovaly výčet oblastí, které musely být součástí úvodního vzdělávání.

Obsahem vstupního vzdělávání úvodního určeného pro zaměstnance přijímané do zaměstnaneckého poměru, s výjimkou zaměstnanců vykonávajících pouze pomocné, servisní nebo manuální práce (dělnické profese), byly:

- základní informace o výkonu činností ve správním úřadu a o povinnostech zaměstnanců v době krizového řízení,
- vybrané právní a vnitřní předpisy správního úřadu,
- základy práce s informačními technologiemi v daném správním úřadu a se zdroji elektronických informací,
- etický kodex,
- praxe daného správního úřadu v oblasti environmentální výchovy a osvěty,
- základní znalosti a dovednosti zaměstnance potřebné k výkonu požadovaných činností,
- další oblasti, jestliže tak rozhodne vedoucí správního úřadu.<sup>56</sup>

#### **Vstupní vzdělávání následné**

Po absolvování úvodního vzdělání se zahajovalo vzdělání následné, které se ukončovalo maximálně do 12 měsíců od vzniku zaměstnaneckého vztahu. Po jeho ukončení byl zaměstnanec obeznámen nejen se základy právního řádu České republiky, včetně problematiky veřejných financí, ale také měl získat ucelené znalosti o procesech fungování veřejné správy, včetně základních znalostí o fungování Evropské unie a základní znalosti o komunikaci. Vstupní vzdělávání následné zajišťoval Institut státní správy a správní úřady podle prováděcí metodiky vydané tímto institutem.<sup>57</sup>

#### **Manažerské vzdělávání**

Zahajovalo se zpravidla po absolvování vstupního vzdělávání, tzn. po základním seznámení se s činností správního úřadu. Vzdělávacím cílem pro výkon manažerských funkcí bylo především získat a osvojit si pracovní a sociální kompetence, rozvoj osobnostních předpokladů pro výkon funkce, získat znalosti o procesech manažerského řízení a umět se rozhodovat.<sup>58</sup> Vybrané formy, metody a tematické okruhy byly vymezeny v příloze č. 2 uvedených Pravidel. Forma tohoto druhu vzdělávání měla být prezenční teoretická příprava, přednáška, distanční studium

---

<sup>56</sup> Tamtéž, s. 3.

<sup>57</sup> Prováděcí metodika k Pravidlům vzdělávání zaměstnanců ve správních úřadech z února 2006. Dostupné z: [http://www.vlada.cz/assets/za-premierem-a-vladou/provadeci\\_metodiky\\_\\_ISS.pdf](http://www.vlada.cz/assets/za-premierem-a-vladou/provadeci_metodiky__ISS.pdf)

<sup>58</sup> Tamtéž, s. 4.

a samostudium, popř. partikulární využívání e-learningu. Pravidla stanovovala tyto okruhy:

- 1) „manažer a manažerské role, osobnost manažera,
- 2) řízení, řídicí styly, strategické řízení, řízení procesů,
- 3) *teambuilding*, vedení týmů, *leadership*,
- 4) řízení projektů a změn,
- 5) řízení podle cílů,
- 6) řízení lidských zdrojů – personální řízení,
- 7) komunikace, informační toky, řízení znalostí,
- 8) motivování,
- 9) *time management*, zvládání stresu,
- 10) kontrola, řízení kvality, finanční řízení.<sup>59</sup>

### **Jazykové vzdělávání**

Jazykové vzdělávání měly správní úřady zajišťovat k získání a prokázání jazykové kvalifikace zaměstnanců podle Systému jazykové kvalifikace zaměstnanců ve správních úřadech (příloha těchto pravidel). Jiné jazykové vzdělávání stanovuje vedoucí správního úřadu.<sup>60</sup>

Podle ustanovení čl. 1 se Systém jazykové kvalifikace zaměstnanců ve správních úřadech (dále pro účely této kapitoly jen „systém“) měl vztahovat na místa ve správním úřadu, jež vyžadovala aktivní používání cizího jazyka zejména pro přípravu návrhů mezinárodních smluv, obhajoby zahraničních zájmů České republiky, plnění úkolů souvisejících se členstvím České republiky v Evropské unii, NATO, mezinárodních organizacích, orgánech, institucích a programech, zabezpečování činnosti při harmonizaci práva České republiky s právem Evropských společenství, koordinaci a dohled nad využíváním finančních prostředků Evropské unie spojené s komunikací s příslušnými orgány Evropské unie, pro přípravu a realizaci projektů pomoci České republice v rámci spolupráce s Evropskou unií nebo s jejími jednotlivými členskými státy, pro navazování a realizaci bilaterální a multilaterální zahraniční spolupráce, jakož i pro další činnosti podle potřeb a specifík činnosti správního úřadu, které určí vedoucí správního úřadu vnitřním předpisem.<sup>61</sup>

---

<sup>59</sup> Příloha k usnesení vlády České republiky ze dne 30. listopadu 2005 č. 1542 o Pravidlech vzdělávání zaměstnanců ve správních úřadech. s. 11. Dostupné z: [http://kormoran.odok.cz/usneseni/usneseni\\_webtest.nsf/0/B750713A4287CB34C12571B6006D3D2C/\\$FILE/w051130a.1542.doc](http://kormoran.odok.cz/usneseni/usneseni_webtest.nsf/0/B750713A4287CB34C12571B6006D3D2C/$FILE/w051130a.1542.doc)

<sup>60</sup> Tamtéž, s. 4.

<sup>61</sup> Tamtéž, s. 12.



Ustanovení čl. 2 pak stanovilo, že jazykovým kvalifikačním požadavkem pro výkon činností na místech splňující výše uvedená kritéria, mělo být složení standardizované jazykové zkoušky z angličtiny, francouzštiny nebo němčiny, nebo z jakékoliv kombinace těchto jazyků.<sup>62</sup>

V souladu s ustanovením čl. 2 odst. 4 tohoto systému měl vedoucí správního úřadu stanovit vnitřním předpisem seznam vybraných míst, druh jazyka a předepsaný stupeň standardizované jazykové zkoušky podle specifik vykonávané činnosti.<sup>63</sup>

Uvolněné nebo nově vytvořené vybrané místo mohlo být obsazeno pouze uchazečem, který předložil doklad o složení standardizované jazykové zkoušky příslušného stupně nebo prokázal požadovanou úroveň jazykových znalostí odpovídající předepsanému stupni standardizované jazykové zkoušky. Způsob prokázání jazykových znalostí měl stanovit vedoucí správního úřadu. Pokud zaměstnanec nepředložil doklad o složení standardizované jazykové zkoušky příslušného stupně, byl povinen jej předložit nejpozději do 12 měsíců od obsazení vybraného místa.<sup>64</sup>

Pokud bylo místo obsazené zaměstnancem zařazeno nově do seznamu vybraných míst nebo u něj došlo ke změně jazykového požadavku, měl správní úřad zajistit tomuto zaměstnanci jazykové vzdělávání ke složení příslušné standardizované jazykové zkoušky. Současně měl vedoucí správního úřadu rozhodnout o termínu, k němuž nejpozději musel zaměstnanec standardizovanou jazykovou zkoušku složit. Stanovený termín však nesměl být kratší než 12 měsíců ode dne, kdy jazykové vzdělávání zaměstnanec zahájil. Náklady spojené s jazykovým vzděláváním zaměstnance hradil správní úřad. Pokud zaměstnanec skládal jazykovou zkoušku opakovaně, rozhodl vedoucí správního úřadu, na kolik se zaměstnanec na těchto nákladech bude podílet. Důsledky nepředložení příslušného dokladu o splnění jazykových kvalifikačních požadavků pak stanovilo ustanovení čl. 3 odst. 5, podle kterého pak vedoucí správního úřadu postupuje v souladu s právními předpisy upravujícími zaměstnanecký vztah.<sup>65</sup> Tím de facto vláda řekla, že by měl vedoucí správního úřadu postupovat v duchu tehdy účinného ustanovení § 46 odst. 1 písm. e) zákona č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, podle kterého zaměstnavatel může dát zaměstnanci výpověď, pokud zaměstnanec nesplňuje bez zavinění zaměstnavatele požadavky pro řádný výkon této práce.

---

<sup>62</sup> Tamtéž, s. 12-13.

<sup>63</sup> Tamtéž, s. 13.

<sup>64</sup> Tamtéž, s. 13.

<sup>65</sup> Tamtéž, s- 13–14.

Prolomením těchto pravidel je pak ustanovení čl. 3 odst. 6 systému, podle kterého vedoucí správního úřadu může ve výjimečných případech ponechat setrvání zaměstnance na vybraném místě i pokud příslušné jazykové kvalifikační požadavky nesplnil. Správní úřady měly vést evidenci takto zařazených zaměstnanců.<sup>66</sup>

Usnesením vlády č. 1232 ze dne 25. října 2006 o přesunu problematiky personálních a vzdělávacích činností ve státní správě, koordinace regulatorní reformy v České republice a reformy a modernizace ústřední státní správy z Úřadu vlády na Ministerstvo vnitra, došlo k převzetí úkolu vedoucího Úřadu vlády předkládat informaci o vzdělávání podle Pravidel ministrem vnitra.<sup>67</sup>

Od roku 2007 do roku 2015 předkládalo Ministerstvo vnitra vládě informace o realizaci těchto pravidel.

Informace spočívaly zejména v analýze dotazníků, které vyplňovaly jednotlivé správní úřady. Nejdříve se vyhodnocovalo vzdělávání vstupní, pak následné, manažerské a jazykové. Pak následovala analýza vzdělávání v dalších oblastech (např. příprava na předsednictví České republiky v Radě Evropské unie, environmentální studium, rovné příležitosti mužů a žen apod.). Vyhodnocovala se dokumentace vzdělávacích akcí, evidence o absolvování vzdělání či ověřování dodržování pravidel, jakož i plánované a vydané finanční prostředky na vzdělávání.

Vyhodnocovala se též analýza vzdělávacích potřeb, např. v roce 2006 ve 47 správních úřadech (tj. 85 %) byly vypracovávány na základě analýzy vzdělávacích potřeb plány vzdělávacích akcí, které ve většině z nich (71 %) byly určeny na jeden kalendářní rok, ve 13 % správních úřadů se plány vzdělávacích akcí vytvářejí na jeden semestr a v 9 % správních úřadů na dva roky. Delší období plánování bylo výjimečné, ve dvou případech na tři roky a v jednom na pět let.<sup>68</sup>

V roce 2014 již z provedeného dotazníkového šetření Ministerstva vnitra vyplynulo, že analýzu vzdělávacích potřeb vypracovává a následně stanovuje plán vzdělávacích akcí 90 % správních úřadů. Analýzu nezpracovávalo pouze Ministerstvo spravedlnosti, Ministerstvo zdravotnictví a Ústav pro státní kontrolu veterinárních biopreparátů a léčiv. Plány vzdělávacích akcí byly naprostou většinou úřadů

---

<sup>66</sup> Tamtéž, s. 14.

<sup>67</sup> Usnesení vlády České republiky ze dne 25. října 2006 č. 1232 o přesunu problematiky personálních a vzdělávacích činností ve státní správě, koordinace regulatorní reformy v České republice a reformy a modernizace ústřední státní správy z Úřadu vlády na Ministerstvo vnitra. Dostupné z: [http://kormoran.odok.cz/usneseni/usneseni\\_webtest.nsf/0/2160EA226E9E7920C12572110025E394/\\$FILE/uv061025.1232.doc](http://kormoran.odok.cz/usneseni/usneseni_webtest.nsf/0/2160EA226E9E7920C12572110025E394/$FILE/uv061025.1232.doc)

<sup>68</sup> Informace o vzdělávání podle „Pravidel vzdělávání zaměstnanců ve správních úřadech“ a o jejich dodržování za kalendářní rok 2006 předložena dne 18. dubna 2007 vládě České republiky pro informaci. Dostupné z: [https://racek.odok.cz/ODOK/eklep3.nsf/form\\_Material.xsp?documentId=252756](https://racek.odok.cz/ODOK/eklep3.nsf/form_Material.xsp?documentId=252756)

připravovány na období 12 měsíců (nemusí se shodovat s kalendářním rokem), některé úřady stanovují však plány vzdělávání častěji (pololetně). Jednalo se např. o Akademii vězeňské služby České republiky, Generální ředitelství hasičského záchranného sboru a Generální finanční ředitelství.<sup>69</sup>

## 2.4 Zákon o státní službě

Mezitím však došlo k zásadní změně podmínek. Byl přijat zákon č. 234/2014 Sb., o státní službě,<sup>70</sup> který v ustanovení § 13 odst. 1 písm. d) stanoví, že Ministerstvo vnitra koordinuje vzdělávání státních zaměstnanců a připravuje vzdělávací programy a rámcová pravidla pro vzdělávání státních zaměstnanců.

Podle ustanovení § 77 odst. 1 písm. e) zákona o státní službě má státní zaměstnanec povinnost prohlubovat si vzdělání podle pokynů služebního orgánu,<sup>71</sup> zároveň podle ustanovení § 79 odst. 2 písm. d) téhož zákona má státní zaměstnanec právo prohlubovat si vzdělání. Z uvedených ustanovení je tedy zřejmé, že k prohlubování vzdělání může dojít jak z iniciativy služebního orgánu, tak i z iniciativy státního zaměstnance.

Vzdělávání státních zaměstnanců se věnuje hlava čtvrtá (Vzdělávání státních zaměstnanců) části páté (podmínky výkonu služby), v níž se upravuje jednak prohlubování vzdělání (§ 107), jednak zvýšení vzdělání (§ 109) a služební volno k individuálním studijním účelům (§ 108).

Ustanovení § 107 sice nedefinuje, co se považuje za prohlubování vzdělání, lze však dovodit, že státní zaměstnanec nezískává nové vzdělání, pouze si své dosavadní vzdělání doplňuje, udržuje či obnovuje. To může vyplývat z nutnosti získat nové poznatky např. v důsledku nové právní úpravy či nových služebních úkolů. Podle ustanovení § 77 odst. 1 písm. e) má státní zaměstnanec povinnost prohlubovat si vzdělání podle pokynů služebního orgánu. Služební orgán tedy může státnímu

---

<sup>69</sup> Informace o vzdělávání podle Pravidel vzdělávání zaměstnanců ve správních úřadech a o jejich dodržování za kalendářní rok 2014 projednána vládou České republiky dne 8. dubna 2015 pro informaci. Dostupné z: [https://racek.odok.cz/ODOK/eklep3.nsf/form\\_Material.xsp?documentId=483A96](https://racek.odok.cz/ODOK/eklep3.nsf/form_Material.xsp?documentId=483A96)

<sup>70</sup> Zákon č. 234 ze dne 6. listopadu 2014 o státní službě. In *Sbírka zákonů České republiky*. 2014, částka 99, s. 2634-2692. Dostupné z <http://aplikace.mvcr.cz/sbirka-zakonu/ViewFile.aspx?type=c&id=6724>

<sup>71</sup> V tomto případě služebním orgánem v ministerstvu je služebním orgánem podle ustanovení § 10 odst. 1 písm. d) státní tajemník vůči vedoucímu podřízeného služebního úřadu a podle ustanovení § 10 odst. 1 písm. f) zákona o státní službě vůči podřízeným státním zaměstnancům v ministerstvu.

zaměstnanci uložit povinnost účastnit se stanovené formy prohlubování vzdělání a státní zaměstnanec musí tuto povinnost naplnit.<sup>72</sup>

Ustanovení § 109 a násl. zákona o státní službě upravují zvýšení vzdělání, kterým je studium na vyšší odborné škole, na vysoké škole anebo vyslání na studijní pobyt. Pokud požaduje státní zaměstnanec zvýšení vzdělání, musí mu jej povolit příslušný služební orgán, který by měl především posoudit, zda zvýšení vzdělání státního zaměstnance je využitelné pro výkon služby ve služebním úřadě. Pokud služební orgán studium povolí, náklady na zvýšení vzdělání nese služební úřad.<sup>73</sup>

Z iniciativy služebního úřadu lze tedy realizovat pouze prohlubování vzdělání (§ 107 zákona o státní službě) na vlastní náklady úřadu. Z iniciativy státního zaměstnance lze zvýšit vzdělání (§ 109 zákona o státní službě) na náklady úřadu, na náklady státního zaměstnance lze realizovat služební volno k individuálním studijním účelům (§ 108 zákona o státní službě).

Státnímu zaměstnanci může být též přerušen výkon státní služby za účelem dalšího vzdělávání nebo stáže, a to v souladu s § 69 zákona o státní službě. Podmínkou je výkon státní služby bez přerušení po dobu alespoň 5 let. Přerušení výkonu státní služby může trvat až 12 měsíců, přičemž po tuto dobu státnímu zaměstnanci nepřísluší plat.<sup>74</sup>

Výsledky vzdělávání jsou jedním z komponentů služebního hodnocení státního zaměstnance [§ 155 odst. 3 písm. d) zákona o státní službě]. Podle § 2 odst. 1 písm. d) a § 2 odst. 2 písm. d) nařízení vlády č. 134/2015 Sb., o podrobnostech služebního hodnocení státních zaměstnanců a vazbě výsledku služebního hodnocení na osobní příplatek státního zaměstnance, se výsledky vzdělávání podílí na výsledku služebního hodnocení státního zaměstnance pouze 5 %. Podle § 3 odst. 2 téhož nařízení vlády se výsledky vzdělávání při služebním hodnocení hodnotí body „1“ – hodnocení oblast plněna, resp. „0“ – hodnocená oblast plněna nedostatečně. Nesystémovým paradoxem se jeví ustanovení § 3 odst. 5 tohoto nařízení vlády, poněvadž nebylo-li vzdělávání po státním zaměstnanci vyžadováno, hodnotí se u něj tato oblast také jedním bodem. Nadto podle § 3 odst. 6 tohoto nařízení vlády se pro všechny státní zaměstnance při prvním služebním hodnocení tato hodnocená oblast hodnotí taktéž jedním bodem

---

<sup>72</sup> PICHRT, J. et al. *Zákon o státní službě: Komentář*. 1. vydání. Praha: Wolters Kluwer, a. s., 2015, s. 372. ISBN 978-80-7478-843-7

<sup>73</sup> Tamtéž, s. 331.

<sup>74</sup> § 69 zákona č. 234 ze dne 6. listopadu 2014 o státní službě. In *Sbírka zákonů České republiky*. 2014, částka 99, s. 2634-2692. Dostupné z: <http://aplikace.mvcr.cz/sbirka-zakonu/ViewFile.aspx?type=c&id=6724>

(1. čtvrtletí roku 2016), tj. že hodnocenou oblast plnili bez ohledu, zda se takto opravdu stalo.<sup>75</sup>

## 2.5 Služební předpis náměstka ministra vnitra pro státní službu, kterým se stanoví Rámcová pravidla vzdělávání státních zaměstnanců ve služebních úřadech

K provedení ustanovení § 13 odst. 1 písm. d) zákona o státní službě zákona náměstek ministra vnitra pro státní službu vydal svůj služební předpis č. 9 ze dne 29. října 2015<sup>76</sup>.

Obrázek 2: Služební předpis náměstka ministra vnitra pro státní službu č. 9 ze dne 29. října 2015



Zdroj<sup>77</sup>

<sup>75</sup> § 155 zákona č. 234 ze dne 6. listopadu 2014 o státní službě. In *Sbírka zákonů České republiky*. 2014, částka 99, s. 2634-2692. Dostupné z: <http://aplikace.mvcr.cz/sbirka-zakonu/ViewFile.aspx?type=c&id=6724>

Nařízení vlády č. 134 ze dne 8. června 2015 o podrobnostech služebního hodnocení státních zaměstnanců a vazbě výsledku služebního hodnocení na osobní příplatek státního zaměstnance. In *Sbírka zákonů České republiky*. Částka 58, s. 1850-1855. Dostupné z: <http://aplikace.mvcr.cz/sbirka-zakonu/ViewFile.aspx?type=z&id=29975>

<sup>76</sup> Služební předpis náměstka ministra vnitra pro státní službu ze dne 29. října 2015, kterým se stanoví Rámcová pravidla vzdělávání státních zaměstnanců ve služebních úřadech. Dostupné z: <http://www.mvcr.cz/sluzba/soubor/sluzebni-predpis-namestka-ministra-vnitra-pro-statni-sluzbu-c-9.aspx>

<sup>77</sup> MINISTERSTVO VNITRA. *Služební předpis*. 2015 [online]. [cit. 2016-01-01]. Dostupné z: <file:///C:/Users/Internet/Downloads/obal-9-SSP.pdf>.

Služební předpis definuje pouze minimální požadavky na vzdělávání ve správních úřadech. Především pak proces vzdělávání, jeho jednotlivé druhy a způsob, jakým se vede dokumentace jednotlivých vzdělávacích akcí.<sup>78</sup>

V souladu se zákonem o státní službě pak služební předpis stanovuje cíl vzdělávání státních zaměstnanců, kterým je osvojení si a další rozvíjení potřebných znalostí a dovedností státního zaměstnance v těch oborech služby, ve kterých službu ve služebním úřadu vykonává.<sup>79</sup>

Cílovou skupinou jsou státní zaměstnanci a zaměstnanci v pracovním poměru, kteří jsou zařazeni na služebních místech (např. zástup za státního zaměstnance na mateřské či rodičovské dovolené).<sup>80</sup>

*„Vzdělávání státních zaměstnanců je uskutečňováno postupně v těchto 4 fázích:*

- 1) *identifikace vzdělávacích potřeb,*
- 2) *plánování vzdělávání,*
- 3) *realizace vzdělávacího procesu,*
- 4) *vyhodnocování výsledků vzdělávání.*<sup>81</sup>

Pro identifikaci vzdělávacích potřeb hrají důležitou roli služební hodnocení státního zaměstnance a posouzení nově přijatých či připravovaných změn právních předpisů, které mají vliv na výkon služby státního zaměstnance. Takto identifikované vzdělávací potřeby se zakomponují do vzdělávacího plánu státního zaměstnance, který dále obsahuje cíl vzdělávání, jeho obsahové téma a předpokládaný termín. Služební orgán pak na základě vzdělávacích plánů všech státních zaměstnanců vytvoří komplexní plán vzdělávacích akcí služebního úřadu.<sup>82</sup>

Konkrétní vzdělávací akce jsou průběžně realizovány podle plánu a vede se o nich příslušná spisová dokumentace, která obsahuje informace o vzdělávací akci, seznam zaměstnanců, kteří se jí účastnili, vyhodnocení akce a přehled vydaných osvědčení.<sup>83</sup>

Jednotlivé druhy vzdělávání jsou služebním předpisem stanoveny následovně:

- 1) *„vstupní vzdělávání úvodní,*
- 2) *vstupní vzdělávání následné,*

---

<sup>78</sup> Služební předpis náměstka ministra vnitra pro státní službu ze dne 29. října 2015, kterým se stanoví Rámcová pravidla vzdělávání státních zaměstnanců ve služebních úřadech. Dostupné z:

<http://www.mvcr.cz/sluzba/soubor/sluzebni-predpis-namestka-ministra-vnitra-pro-statni-sluzbu-c-9.aspx>

<sup>79</sup> Tamtéž, s. 1.

<sup>80</sup> Tamtéž, s. 1.

<sup>81</sup> Tamtéž, s. 2.

<sup>82</sup> Tamtéž, s. 2-3.

<sup>83</sup> Tamtéž, s. 2-3.

- 3) *průběžné vzdělávání,*
- 4) *vzdělávání představených,*
- 5) *jazykové vzdělávání.*<sup>84</sup>

Cíle a obsah jednotlivých druhů vzdělávání jsou obdobné, jako byly stanoveny Pravidly vzdělávání zaměstnanců ve správních úřadech, kterým je věnována podkapitola 2.3.

## **2.6 Rámcová pravidla vzdělávání zaměstnanců ve správních úřadech**

Kromě toho vláda dne 26. října 2015 schválila usnesení o Rámcových pravidlech vzdělávání zaměstnanců ve správních úřadech.<sup>85</sup>

Vláda schválila Rámcová pravidla vzdělávání zaměstnanců ve správních úřadech, uvedená v příloze tohoto usnesení a zároveň zrušila usnesení vlády České republiky ze dne 30. listopadu 2005 č. 1542 o Pravidlech vzdělávání zaměstnanců ve správních úřadech. Vláda tímto svým usnesením uložila členům vlády a vedoucím ostatních ústředních orgánů státní správy zajistit ve správních úřadech ve své působnosti dodržování předemtných rámcových pravidel a ministru vnitra předkládat vládě vždy ke dni 30. dubna každého kalendářního roku informaci o vzdělávání zaměstnanců ve správních úřadech a státních zaměstnanců ve služebních úřadech podle Pravidel s tím, že první informace bude předložena do 30. dubna 2017 za kalendářní rok 2016.<sup>86</sup>

Tato rámcová pravidla, podobně jako služební předpis náměstka ministra vnitra pro státní službu, kterým se stanoví rámcová pravidla vzdělávání státních zaměstnanců ve služebních úřadech, obsahují pouze minimální požadavky na vzdělávání ve správních úřadech. Především pak proces vzdělávání, jeho jednotlivé druhy a způsob, jakým se vede dokumentace jednotlivých vzdělávacích akcí.<sup>87</sup>

Cílovou skupinou zmíněného usnesení vlády jsou zaměstnanci, kteří jsou v pracovním poměru podle zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, zařazení na místech systemizovaných jako pracovní, včetně

---

<sup>84</sup> Tamtéž, s. 5.

<sup>85</sup> Usnesení vlády č. 865 ze dne 26. října 2015 o Rámcových pravidlech vzdělávání zaměstnanců ve správních úřadech. Dostupné z: <https://apps.odok.cz/attachment/-/down/VPRAA3VAU5QR>

<sup>86</sup> Příloha k usnesení vlády č. ze dne 26. října 2015 č. 865 o Rámcových pravidlech vzdělávání zaměstnanců ve správních úřadech. Dostupné z: <https://apps.odok.cz/attachment/-/down/VPRAA3VAU7VL>

<sup>87</sup> Tamtéž, s. 1.

zaměstnanců zařazených v bezpečnostních sborech, jedná-li se o správní úřad. Zmíněné usnesení vlády se tak nevztahuje na vojáky z povolání služebně zařazené ve služebních úřadech.<sup>88</sup>

Cílem vzdělávání zaměstnanců je osvojit si a dále rozvíjet potřebné znalosti a dovednosti pro výkon práce, kterou má zaměstnanec ve správním úřadu vykonávat.<sup>89</sup>

Druhy vzdělávání podle těchto rámcových pravidel je vstupní vzdělání úvodní, vstupní vzdělávání následné, průběžné vzdělávání, vzdělávání vedoucích zaměstnanců a jazykové vzdělávání.<sup>90</sup>

Obsah těchto rámcových pravidel je téměř totožný s rámcovými pravidly vzdělávání státních zaměstnanců.

Podrobněji tedy pouze k jazykovému vzdělávání.

Cílem jazykového vzdělávání je osvojení si znalostí cizího jazyka pro prokázání úrovně znalosti cizího jazyka požadovaného pro pracovní místo a dále při respektování potřeb a možností správního úřadu prohlubování jazykových znalostí realizované v rámci průběžného vzdělávání za předpokladu, že na pracovním místě je stanoven požadavek úrovně znalosti cizího jazyka. Seznam standardizovaných jazykových zkoušek, které jsou považovány za prokázání úrovně znalosti cizího jazyka požadovaného pro pracovní místo, je stanoven Seznamem standardizovaných jazykových zkoušek pro účely systému jazykové kvalifikace zaměstnanců ve správních úřadech. I náklady spojené s jazykovým vzděláváním a složením standardizované jazykové zkoušky hradí správní úřad.<sup>91</sup>

## **2.7 Pravidla vzdělávání zaměstnanců státu v Ministerstvu obrany**

K datu 12. ledna 2016 Ministerstvo obrany ještě nemělo zpracováno vlastní pravidla pro vzdělávání státních zaměstnanců. Ministerstvo obrany vycházelo z dílčích aktivit přijatých v souladu s Konceptí přípravy personálu rezortu Ministerstva obrany na

---

<sup>88</sup> Tamtéž, s. 1.

<sup>89</sup> Tamtéž, s. 1.

<sup>90</sup> Tamtéž, s. 4-6.

<sup>91</sup> Tamtéž, s. 6-7.



období 2012-2018.<sup>92</sup> Tato pravidla jsou stanovena pro všechny druhy zaměstnanců státu.<sup>93</sup>

System vzdělávání zaměstnanců státu lze tedy prozatím subsumovat pod systém celoživotního vzdělávání. Obsah vzdělávání vychází z popisu typových pozic tak, aby bylo zaručeno plnění potřeb rezortu Ministerstva obrany ve vzdělávání zaměstnanců státu. Povinnou součástí vzdělávání je získání potřebných znalostí o rezortu, jeho úkolech a organizaci. Příslušný představený (vedoucí zaměstnanec, nadřízený voják z povolání) stanovuje povinný obsah vzdělávání vyplývající z konkrétního zařazení zaměstnance státu a zaměřeného na jeho odborný růst. Vedle toho je vzdělávání zaměřeno podle pozic na problematiku korupce, genderové politiky, pravidel a nástrojů řízení a vedení lidí, týmové spolupráce, efektivní komunikace, metod motivace, řešení konfliktů a vyjednávání, procesů manažerského řízení a rozhodování, na informační a komunikační technologie. Např. i pro civilní personál je důležitou součástí vzdělávání v rámci možností i základní seznámení s činností vojsk, velitelů a štábů na jednotlivých stupních velení a se systémem přípravy jednotlivců a jednotek pro působení v operacích s cílem chápat alespoň v nezbytném rozsahu požadavky a potřeby vojsk.

Základní formy vzdělávání civilního personálu jsou vstupní a průběžné. Vstupní vzdělávání má obecnou část, jejíž obsah je shodný pro všechny nové státní zaměstnance, a odbornou část, která je zaměřena k výkonu služby na příslušném systemizovaném místě. Hlavní součástí průběžného vzdělávání je vzdělávání k prohlubování kvalifikace, které zahrnuje odborné (podle specializace státního zaměstnance), jazykové a manažerské vzdělávání. Jazykové vzdělávání je zatím realizováno v souladu s vnitřními předpisy. Manažerské vzdělávání je určeno představeným, vedoucím zaměstnancům, nebo zaměstnancům, kteří jsou pro výkon těchto činností připravováni.

Civilní personál se může též účastnit vybraných částí kariérových kurzů. Odborných kurzů se účastní podle požadavků výkonu jejich služby či práce. Vybraný civilní personál se účastní vzdělávacích programů v zahraničí.

Plánovací a kontrolní mechanismus vzdělávání zaměstnanců státu vychází z právních předpisů a vnitřních předpisů rezortu.

---

<sup>92</sup> MINISTERSTVO OBRANY. *Koncepce přípravy personálu rezortu Ministerstva obrany na období 2012-2018*. 2011 [online]. [cit. 2015.12.12]. Dostupné z: <http://vzdelavani.tetur.net>

<sup>93</sup> Pod pojmem zaměstnanci státu se zde rozumí jak vojáci z povolání, státní zaměstnanci, zaměstnanci v pracovněprávních vztazích zařazení ve správních úřadech a občanskí zaměstnanci.

Těmito vnitřními předpisy jsou následující normativní výnosy Ministerstva obrany za poslední tři roky:

- normativní výnos Ministerstva obrany č. 47 ze dne 20. září 2012 *Vzdělávací a výcvikové aktivity v roce 2013*,<sup>94</sup>
- normativní výnos Ministerstva obrany č. 97 ze dne 30. září 2013 č. 97 *Vzdělávací a výcvikové aktivity v roce 2014*,<sup>95</sup>
- normativní výnos Ministerstva obrany č. 55 ze dne ze dne 22. května 2015 *Plánování vzdělávacích a výcvikových aktivit a vzdělávací a výcvikové aktivity v roce 2015*<sup>96</sup> (dále jen NVMO č. 55/2015 Věstníku“).

Podle NVMO č. 55/2015 Věstníku odborní gestoři předkládají požadavky na přípravu vojáků z povolání, státních zaměstnanců, zaměstnanců ve správním úřadu nebo občanských zaměstnanců, jakož i vojáků v aktivní záloze sekci státního tajemníka Ministerstva obrany v termínu stanoveném ročním plánem činnosti rezortu Ministerstva obrany (dále jen „roční plán“). Tyto požadavky v odborném kurzu musejí obsahovat:

- 1) název rezortního vzdělávacího zařízení<sup>97</sup>, v němž se požaduje odborný kurz zabezpečit,
- 2) název (zaměření) odborného kurzu,
- 3) čísla vojenských oborů a odborností, pro které se mají vojáci z povolání v odborném kurzu připravovat,
- 4) datum zahájení a ukončení odborného kurzu, popř. jeho délku a přibližný termín konání,
- 5) maximální možný počet účastníků odborného kurzu,
- 6) požadovaný počet absolventů odborného kurzu,
- 7) příslušný představený či vedoucí zaměstnanec (pro vojáky služební orgán), který je gestorem odborného kurzu,

---

<sup>94</sup> MINISTERSTVO OBRANY. Normativní výnos Ministerstva obrany č. 47 ze dne 20. září 2012 *Vzdělávací a výcvikové aktivity v roce 2013*. 2013 [online]. [cit. 2015-12-13].

Dostupné z: <http://vzdelavani.tetur.net>

<sup>95</sup> MINISTERSTVO OBRANY. Normativní výnos Ministerstva obrany č. 97 ze dne 30. září 2013 *Vzdělávací a výcvikové aktivity v roce 2014*. 2014 [online]. [cit. 2015-12-13].

Dostupné z: <http://vzdelavani.tetur.net>

<sup>96</sup> MINISTERSTVO OBRANY. Normativní výnos Ministerstva obrany č. 55 ze dne 22. května 2015 *Plánování vzdělávacích a výcvikových aktivit a vzdělávací a výcvikové aktivity v roce 2015*. 2015 [online]. [cit. 2015-12-13]. Dostupné z: <http://vzdelavani.tetur.net>

<sup>97</sup> Rozumí se – Vojenská střední škola a Vyšší odborná škola Ministerstva obrany v Moravské Třebové, Univerzita obrany, Vojenský obor při Fakultě tělesné výchovy a sportu Univerzity Karlovy v Praze, Velitelství výcviku-Vojenská akademie a vzdělávací a výcviková zařízení Ministerstva obrany.

- 8) podmínky pro účastníky odborného kurzu, kteří jsou vojáky z povolání nebo vojáky v aktivní záloze.<sup>98</sup>

Ministerstvo obrany zašle požadavky odborných gestorů rezortním vzdělávacím zařízením k posouzení možnosti jejich realizace a po dohodě s nimi a odbornými gestory zpracuje přehled odborných kurzů na následující kalendářní rok.<sup>99</sup>

Vzdělávacími aktivitami k získání kvalifikačního předpokladu jsou studijní programy, které poskytuje Univerzita obrany a Vojenský obor při Fakultě tělesné výchovy a sportu Univerzity Karlovy v Praze, členěné na studijní obory a moduly, a obory středního vzdělání s maturitní zkouškou a vyššího odborného vzdělání, které lze studovat na Vojenské střední škole a Vyšší odborné škole Ministerstva obrany v Moravské Třebové.<sup>100</sup>

Vzdělávacími aktivitami k získání kvalifikačního požadavku jsou vojenské kariérové kurzy<sup>101</sup>, odborné kurzy<sup>102</sup> a jazykové kurzy.

Dalšími vzdělávacími aktivitami jsou aktivity k rekvalifikaci vojáků z povolání (rekvalifikace vojáků se uskutečňuje před zánikem služebního poměru, nejde-li o propuštění ze služebního poměru z důvodu dosažení důchodového věku vojáka, formou krátkodobých rekvalifikačních kurzů v trvání do tří měsíců. Tyto kurzy zabezpečují akreditovaná rekvalifikační zařízení) a zahraniční vzdělávací a výcvikové aktivity. Příklady odborných kurzů, jazykových kurzů v tuzemsku i v zahraničí jsou uvedeny níže.

---

<sup>98</sup> MINISTERSTVO OBRANY. Normativní výnos Ministerstva obrany č. 55 ze dne 22. května 2015 Plánování vzdělávacích a výcvikových aktivit a vzdělávací a výcvikové aktivity v roce 2015. 2015 [online]. [cit. 2015-12-13]. Dostupné z: <http://vzdelavani.tetur.net>

<sup>99</sup> Tamtéž.

<sup>100</sup> Tamtéž.

<sup>101</sup> Vojenský kariérový kurz je základním kvalifikačním požadavkem potřebným pro výkon služby a stanovuje se podle vojenské hodnosti, která se požaduje na daném systemizovaném místě (např. poddůstojnický kurz, důstojnický kurz, kurz Generálního štábu apod.).

<sup>102</sup> Odbornými kurzy se rozumí kurzy k získání odborných znalostí, které jsou nezbytné pro výkon služby nebo pracovní činnost.

Obrázek 3: Příklad odborných kurzů pro rok 2013

Typ kurzu	Škola	Poř. čís.	Zaměření kurzu	VO	Délka Zahájení	Kapacita Požadovaný počet míst	Odborná gesce Realizátor kurzu Poznámka
Odborný	Univerzita obrany Brno	1.	Aktuální problémy veřejných financí	83	březen 2013 3.běh kurzu – 2 semestry (2 dny v měsíci, mimo 7., 8. a 12. měsíc)	20 – 25 2 VeSpS	SE MO UO FEM - K102
		2.			září 2013 4. běh kurzu – 2 semestry (2 dny v měsíci, mimo 12. měsíc)	20 - 25	
		3.	Kurz logistiky pro absolventy KVD	26-39	8 týdnů 4.2.2013	10 útvary a zařízení AČR	SLog MO UO FEM - K104
		4.	Zrušeno				
		5.	Kurz řízení ženijní podpory	17	3 týdny 26.8.2013	10 útvary a zařízení AČR 1 VeSPod 3 VeSpS	SRDS-OS MO UO FEM - K108
		6.	Projektový management		3 týdny 1.t. 4.3.2013 2.t. 8.4.2013 3.t. 13.5.2013	15 NUV MO	NUV MO UO FEM - K109, K110
		7.	Zrušeno				
		8.	Zrušeno				
		9.	Základy projektového managementu		1 týden 3.6.2013	15 10 útvary a zařízení AČR 2 VZ 1 IMO 1 VeSPod 1 SOC MO	UO FEM - K110

Zdroj<sup>103</sup>

<sup>103</sup> MINISTERSTVO OBRANY. *Normativní výnos Ministerstva obrany č. 47 ze dne 20. září 2012 Vzdělávací a výcvikové aktivity v roce 2013*. 2013 [online]. [cit. 2015-12-13]. Dostupné z: <http://vzdelavani.tetur.net>

Obrázek 4: Příklady jazykových kurzů v tuzemsku pro rok 2013

Jazyk	Škola (místo)	Poř. čís.	Typ kurzu	Termín	Kapacita Počet míst	Vstupní požadavky, poznámka
Anglický	ÚJP Vyškov	1.	Intenzivní, cílová způsobilost 2222 <sup>104)</sup>	28.1.2013 až 7.6.2013	10	aktuální ALCPT min. 50 (nutno absolvovat nejpozději 3 měsíce před zahájením kurzu) ubytování zajištěno
		2.		28.1.2013 až 7.6.2013	10	
		3.		28.1.2013 až 7.6.2013	10	
		4.		2.9.2013 až 10.1.2014	10	
		5.		2.9.2013 až 10.1.2014	10	
		6.	Zdokonalovací, cílová způsobilost 2222	14.1.2013 až 8.3.2013	10	min SLP 2211 dle STANAG 6001 (nebo součet všech dovedností „6“) ubytování zajištěno
		7.		20.5.2013 až 12.7.2013	10	
		8.		29.10.2013 až 20.12.2013	10	
		9.	Intenzivní, cílová způsobilost 3333 <sup>104)</sup>	11.2.2013 až 19.7.2013	8	aktuální ALCPT min. 70 (nutno absolvovat nejpozději 3 měsíce před zahájením kurzu) ubytování zajištěno
		10.		11.2.2013 až 19.7.2013	8	
		11.		2.9.2013 až 7.2.2014	8	
		12.		2.9.2013 až 7.2.2014	8	

Zdroj<sup>104</sup>

<sup>104</sup> MINISTERSTVO OBRANY. *Normativní výnos Ministerstva obrany č. 47 ze dne 20. září 2012* *Vzdělávací a výcvikové aktivity v roce 2013*. 2013 [online], [cit. 2015-12-13].  
Dostupné z: <http://vzdelavani.tetur.net>

Obrázek 5: Příklad jazykových kurzů v zahraničí pro rok 2013

Typ studia	Škola	Poř. čís.	Studijní obor -specializace	Kód kurzu	Délka Zahájení	Počet studujících	Poznámka, stanovené jazykové znalosti, stupeň utajení
		3.	Zdokonalovací kurz anglického jazyka pro zaměstnance rezortu MO pro úroveň SLP-3322 a vyšší dle STANAG 6001	00	5 týdnů termíny kurzu pro rok 2013: 4.3.-5.4. 15.4.-17.5. 20.5.-21.6. 2.9.-4.10. 7.10.-8.11. 11.11.-13.12.	30 podle výběru (á 5 osob)	AJ – SLP 3333 dle STANAG 6001,
	Inlingua Cheltenham, Velká Británie	4.	Specializovaný kurz – testování (metodici a členové testovacích komisí) pro členy jazykových testovacích komisí	00	2 týdny 20.5.-31.5.2013	2 podle výběru,	AJ – SLP 3333 dle STANAG 6001, jen pro akreditované členy jazykových testovacích komisí
		5.	Zdokonalovací kurz anglického jazyka pro učitele – zaměstnance rezortu MO pro úroveň SLP-3333 až SLP 4444 dle STANAG 6001	00	2 týdny termíny kurzu pro rok 2013 3.6.-14.6. 9.9.-20.9.	4 podle výběru (á 2 osoby)	AJ – SLP 3333 dle STANAG 6001, jen pro lektory AJ
		6.	Zdokonalovací intenzivní kurz „1-1“ (1 učitel - 1 student) anglického jazyka SLP 2222 a vyšší pro vrcholové zaměstnance rezortu MO	00	5 týdnů termíny kurzu pro rok 2013 1.4.-3.5. 6.5.-7.6. 2.9.-4.10.	3 podle výběru (á 1 osoba)	AJ – SLP 2222 až 3333 dle STANAG 6001, plk. - generál,
	Jazyková škola Sans Frontiers, Montpellier, Francie	7.	Zdokonalovací kurz francouzského jazyka SLP-2211 a vyšší pro zaměstnance rezortu MO	00	4 týdny 20.5.-14.6.2013	3 podle výběru,	FJ – SLP 2211 až 3333 dle STANAG 6001

Zdroj<sup>105</sup>

Od roku 2013 se tyto aktivity již nepublikují jako příloha k příslušnému vnitřnímu předpisu, ale jako tabulky on-line upravované a publikované v rámci intranetu.

<sup>105</sup> MINISTERSTVO OBRANY. *Normativní výnos Ministerstva obrany č. 47 ze dne 20. září 2012 Vzdělávací a výcvikové aktivity v roce 2013*. 2013 [online], [cit. 2015-12-13]. Dostupné z: <http://vzdelavani.tetur.net>

### 3 JAZYKOVÉ VZDĚLÁVÁNÍ V REZORTU MINISTERSTVA OBRANY

#### 3.1 Důvody ke změně jazykové politiky v rezortu Ministerstva obrany

Konec studené války, rozpad Sovětského svazu a rozpuštění Varšavské smlouvy přinesl Evropě nevídanou geopolitickou změnu. Pád sovětského svazu definitivně ukončil jeho zásadní geopolitický vliv a završil éru dělení světa na dva geopolitické bloky. Na druhou stranu se však objevila nová geopolitická nejistota mocenské vakuum v oblasti střední a Východní Evropy. Severoatlantická aliance, primárně defenzivní pakt proti sovětské hrozbě, ztratila jediného protivníka, přičemž se pro ni však objevily nové a rozptýlené hrozby vyplývající z nestability a mocenského vakuu v oblasti postsovětských států.<sup>106</sup> Jak se s tímto stavem muselo vypořádat Československo, potažmo Česká republika. Geopolitickou stabilizaci naší země a střeoevropského regionu vůbec mohl přinést pouze vstup České republiky do společných struktur v evropském či transatlantickém prostředí. Kromě procesu přistoupení do Evropské unie se stalo nemožné, Česká republika zamířila do NATO.

Mnozí předpokládali, a to nejen laici, ale i mnozí odborníci, že vstup do NATO se týká pouze ministerstev zahraničí a obrany. Proces přistoupení je však vyvedl z omylu, týkal se všech orgánů státní správy a samosprávy. Příprava na vstup do NATO se tak musela stát celospolečenskou otázkou, bylo nutné velmi rychle adaptovat státní správu a související procesy na standardy NATO.<sup>107</sup>

Jedním z formálních závazků, které Česká republika přijala v průběhu akcesních rozhovorů v roce 1997, bylo nejen zřízení stálé delegace v rámci NATO HQ v Bruselu, ale i Úřadu národního vojenského představitele na strategických velitelstvích v Evropě a také obsazení příslušného počtu pozic v integrované velitelské struktuře NATO. Jednalo se o více než 100 míst.<sup>108</sup>

Obsazení těchto míst se nemohlo obejít, aniž by byli připraveni jak vojáci z povolání, tak i civilní zaměstnanci v jazykové oblasti.

---

<sup>106</sup> KLÍMKOVÁ, A. a DOKULILOVÁ, V. *Geopolitika rozšiřování NATO*. Global Politics. Časopis pro politiku a mezinárodní vztahy [online]. [cit. 2016-01-03]. Dostupné z:

<http://www.globalpolitics.cz/clanky/geopolitika-rozsirovani-nato>

BORKOVEC, Z. *Proces vstupu ČR do NATO a jeho vliv na utváření bezpečnostního systému ČR*, *Vojenské rozhledy*, 2014, roč. 23 (54), č. 1, s. 9, ISSN 1210-3292.

<sup>107</sup> BORKOVEC, Z. *Proces vstupu ČR do NATO a jeho vliv na utváření bezpečnostního systému ČR*, *Vojenské rozhledy*, 2014, roč. 23 (54), č. 1, s. 11-12, ISSN 1210-3292.

<sup>108</sup> BORKOVEC, Z. *Proces vstupu ČR do NATO a jeho vliv na utváření bezpečnostního systému ČR*, *Vojenské rozhledy*, 2014, roč. 23 (54), č. 1, s. 14, ISSN 1210-3292.

S uvedeným historickým faktem se muselo postupně vypořádávat i Ministerstvo obrany. Ministerstvo obrany a Armáda České republiky již tak nepotřebovaly zejména ruský jazyk jako společný dorozumivací jazyk, ale muselo se přeorientovat na jazyk anglický, popřípadě francouzský.

A vzhledem k tomu, že vojenský personál se od počátku devadesátých let zapojil do nejrůznějších vojenských operací v zahraničí, stala se jazyková příprava jednou z hlavních priorit na přelomu tisíciletí. Navíc k uvedenému v souvislosti s konflikty na Balkáně píše Hilary Footitt, že příprava vojenského personálu nejen ke kulturním, ale i jazykovým výzvám ve vojenském konfliktu jsou klíčovým faktorem úspěchu jakékoli vojenské intervence.<sup>109</sup>

### 3.2 Vnitřní předpis Vševojsk – 16–14

Již 20. srpna 1996 schvaluje vrchní ředitel sekce personální a sociální politiky Ministerstva obrany vnitřní předpis nazvaný Jazyková příprava v rezortu Ministerstva obrany pod evidenční značkou Vševojsk – 16–14.<sup>110</sup>

Tento předpis obsahoval základní ustanovení o jazykové přípravě a o udržování a možnostech rozvoje jazykových znalostí vojáků z povolání a občanských zaměstnanců<sup>111</sup> v rezortu Ministerstva obrany.

Předpis řešil problematiku výuky cizích jazyků, zajištění jazykové způsobilosti vojáků z povolání a občanských zaměstnanců v rezortu Ministerstva obrany a obsahoval pokyny k provádění jazykových zkoušek.

Předpis byl určen vedoucím funkcionářům, kteří odpovídali za organizování a řízení jazykové přípravy ve své podřízenosti, vojákům z povolání a občanským zaměstnancům, kteří se ucházeli o zařazení do jazykové přípravy, a to v souladu s výkonem funkcí, pro které se požadovala znalost cizích jazyků.

Předpis nabyl účinnosti dnem 1. ledna 1997, tímž dnem pozbyl účinnosti předpis ještě z komunistické éry - Studium cizích jazyků v Československé lidové armádě (evidenční značka Škol-1-6) vydaný v roce 1982.

---

<sup>109</sup> FOOTITT, H. a KELLY, M. *Languages at War. Policies and Practices of Language Contacts in Conflict*. 1. vydání. Nakladatelství Palgrave Macmillan UK, 2012, s. 71. ISBN 978-0-230-36877-4.

<sup>110</sup> MINISTERSTVO OBRANY. *Jazyková příprava v rezortu Ministerstva obrany (Vševojsk-16-14)*. 2013 [online]. [cit. 2015-12-13]. Dostupné z: <http://vzdelavani.tetur.net>

<sup>111</sup> Pod pojmem občanský zaměstnanec se rozumí zaměstnanec, který na základě pracovní smlouvy, dohody o pracovní činnosti nebo dohody o provedení práce je zařazen u zaměstnavatele – Česká republika – Ministerstvo obrany.



Jazykové vzdělávání či jak se v uvedeném období hovořilo – jazyková příprava se uskutečňovalo jednak v rámci studia na vojenských školách, jednak v rámci jazykových kurzů, které zřizoval Institut jazykové přípravy v Brně, školicí a vzdělávací útvary a zařízení rezortu, v rámci samostatného studia a studia v civilních jazykových školách, popřípadě v zahraničí. Anglický jazyk se například studoval na Nizozemské vojenské vysoké škole v Ypenburgu či ve speciálních jazykových institutech v Kanadě (Borden, Saint-Jean-sur-Richelieu).

Požadovaná znalost cizího jazyka byla u vojáků z povolání a občanských zaměstnanců součástí kvalifikačních požadavků s ohledem na zastávané místo, přičemž úroveň znalosti cizích jazyků se hodnotilo podle mezinárodní jazykové normy NATO - STANAG (Standardization Agreement) 6001, která rozlišuje pět stupňů znalosti cizího jazyka. Blíže k této normě viz níže.

Jaký byl při výuce jazyků ve vojenských školách? V rámci studia ve vojenských školách bylo nutné připravit jak žáky vojenských středních škol, tak i studenty vojenských vysokých škol. Žáci měli být připraveni ke složení jazykové zkoušky pro 1. stupeň znalostí podle standardizační dohody STANAG 6001 a studenti vojenských vysokých škol ke složení jazykové zkoušky podle standardizační dohody STANAG 6001 - první stupeň u jazyka, který si student zvolil z nabídky vyučovaných jazyků a druhý stupeň u jazyka, který si student zvolil na základě předcházejícího studia. V rámci jazykových kurzů byli posluchači připravováni na zvládnutí jazykové zkoušky podle standardizační dohody STANAG 6001 druhého a třetího stupně, popřípadě i čtvrtého.

Jazykovou přípravu řídilo Ministerstvo obrany, konkrétně sekce personální a sociální politiky. To dohlíželo na systém výuky cizích jazyků, vytvářelo koncepční práce a řídilo systém jazykové přípravy.

Kromě toho úlohu ústřední instituce jazykové přípravy pro síť škol, školicích a vzdělávacích útvarů (zařízení) rezortu plnil Institut jazykové přípravy v Brně (dále jen „institut“).

Jazykové kurzy v rámci tohoto institutu zřizovalo rozhodnutím ministerstvo. Institut se podílel na výběru a přípravě studijních materiálů a na zpracování a produkci učebních textů, tvořil a obnovoval testy a uskutečňoval vlastní testování. Byl povinen zaručovat požadovanou úroveň jazykové přípravy a objektivní hodnocení znalostí žáků, posluchačů a studentů.

Studium v jazykových kurzech se organizovalo jak ve formě denního studia, tak i ve formě studia při zaměstnání. Studium při zaměstnání se realizovalo formou

konzultačních soustředění a samostatné práce posluchačů v době mezi konzultačními soustředěními. Základní metodou přípravy je samostatné studium. Denní studium trvalo zpravidla tři až pět měsíců a studium při zaměstnání jeden až dva roky. Konkrétní délka studia v kurzu se stanovovala podle cílů jazykové přípravy, tj. podle jednotlivých stupňů jazykových znalostí podle standardizační dohody STANAG 6001.

Hlavními dokumenty, které určovaly obsah přípravy posluchačů, byly učební plány a učební programy. Učební plány a učební programy schvaloval ředitel institutu. Učební plány vymezovaly obsah, rozsah a organizaci studia cizího jazyka a zpracovávaly se pro všechny typy studia. Učební plány dále určovaly formu výuky, předepisovaly zápočty, zkoušky a způsob přezkoušení posluchačů z jazykových znalostí. Učební programy určovaly celkový rozsah učební látky v předmětech, které stanovoval učební plán. Tyto programy obsahovaly vzdělávací cíle, obsahovou náplň témat, rozdělení vyučovací doby podle témat a forem výuky, organizačně-metodické pokyny a seznam základní studijní literatury.

Hlavními formami kontroly v průběhu studia byla průběžná kontrola, zápočet a postupová zkouška. Přezkoušení podle standardizační dohody STANAG 6001 bylo formou závěrečné zkoušky.

Studium v jazykových kurzech se ukončovalo vykonáním jazykové zkoušky příslušného stupně podle cílů jazykové přípravy a podle učebního plánu. Jazyková zkouška měla dvě části - písemnou a ústní. Písemná část se skládala v souladu s normou STANAG 6001 z přezkoušení znalostí ze dvou receptivních dovedností – poslechu a čtení a z jedné produktivní – psaní. Ústní část jazykové zkoušky pro první a druhý stupeň znalostí se konala před dvoučlennou zkušební komisí. Objektivním principem pro složení komise byla skutečnost, že předseda komise musel být z jiného školicího a vzdělávacího útvaru nebo zařízení rezortu, popřípadě z cizince, pro něhož je daný jazyk mateřským jazykem a zkoušejícího učitele příslušného jazyka. Tento učitel však nesměl být vyučujícím zkoušených posluchačů. Ústní část jazykové zkoušky pro třetí a čtvrtý stupeň znalostí se konala před tříčlennou zkušební komisí. Složení komise kopírovalo stejný princip jako pro komisi pro první nebo druhý stupeň. Zkušební komisi jmenoval ředitel institutu.

Po úspěšném vykonání jazykové zkoušky vydával institut nebo školicí a vzdělávací útvar či zařízení rezortu posluchači osvědčení o dosažené úrovni znalosti cizího jazyka, ve kterém byl uveden výsledek jazykové zkoušky. Osvědčení potvrdzovalo celkový dosažený stupeň znalosti cizího jazyka a hodnocení jednotlivých jazykových dovedností posluchače. Hodnocení se řídilo zkušebním řádem pro

jazykové zkoušky podle standardizační dohody STANAG 6001 (maximálně 100 bodů v příslušném stupni znalosti cizího jazyka). Platnost osvědčení byla časově omezena, a to po dobu pěti let.

Všechny výsledky jazykové zkoušky se zaznamenávaly do databáze institutu nebo příslušného školicího a vzdělávacího útvaru či zařízení rezortu, ve kterém se jazyková zkouška konala. Do jednoho měsíce od ukončení jazykové zkoušky se výsledky zasílaly do centrální personální evidence, kde se měly ukládat v databázi po dobu pěti let. Naštěstí nelogické ustanovení o časovém omezení uložených dat se nikdy nerealizovalo, poněvadž bychom v současné době neměli podklady k tomu, který ze zaměstnanců dosáhl kdy příslušné úrovně znalosti v jazykové zkoušce podle standardizační dohody STANAG 6001.

Zajímavým omezením, které se pak stalo absolutním standardem, bylo možnost opakovat jazykovou zkoušku. Pokud posluchač nedosáhl při jazykové zkoušce nebo přezkoušení stanovený počet bodů, mohl jazykovou zkoušku nebo přezkoušení opakovat nejdříve za tři měsíce, přičemž jazykovou zkoušku na stejné úrovni mohl opakovat nejvýše dvakrát v průběhu jednoho kalendářního roku.

Vysoká pozornost byla věnována též zabezpečení jazykových testů, a to jak jejich integritě tak utajení.

Ke studiu v jazykových kurzech se vybírali vojáci z povolání a občanští zaměstnanci na základě směrných čísel. Směrná čísla pro jednotlivé jazykové kurzy a pro každý výcvikový rok stanovovalo ministerstvo na základě požadavků vedoucích zaměstnanců na jazykovou přípravu a podle kapacitních možností jednotlivých vzdělávacích subjektů.

Studium cizích jazyků ve vojenských vysokých školách se organizovalo v souladu s tehdy účinným zákonem č. 172/1990 Sb., o vysokých školách, ve znění pozdějších předpisů,<sup>112</sup> a statutem fakult. Výuka cizích jazyků ve vojenských středních školách se organizovala v souladu se zákonem č. 29/1984 Sb., o soustavě základních, středních škol a vyšších odborných škol (školský zákon), ve znění pozdějších předpisů.<sup>113</sup> Jazykové znalosti se u studentů vojenských vysokých škol hodnotily zápočtem, klasifikovaným zápočtem nebo zkouškou v souladu s učebním plánem, u žáků vojenských středních škol průběžnou klasifikací nebo maturitní zkouškou

---

<sup>112</sup> Zákon č. 172 ze dne 4. května 1990 o vysokých školách. In: *Sbírka zákonů České republiky*. 1990, částka 30, s. 682-691. Dostupné z: <http://aplikace.mvcr.cz/sbirka-zakonu/ViewFile.aspx?type=c&id=2341>

<sup>113</sup> Zákon č. 29 ze dne 22. března 1984. In: *Sbírka zákonů Československé socialistické republiky*. 1984, částka 5, s. 110-121. Dostupné z: <http://aplikace.mvcr.cz/sbirka-zakonu/ViewFile.aspx?type=c&id=2104>

v souladu s učebním plánem. Student nebo žák však mohl vykonat na základě žádosti i závěrečnou jazykovou zkoušku podle standardizační dohody STANAG 6001.

### 3.3 Rozkaz ministra obrany č. 15 ze dne 16. června 2004

Platnost vnitřního předpisu Vševojsk-16-14 přetrvala téměř 8 let. Dne 16. června 2004 podepisuje tehdejší ministr obrany Miroslav Kostelka svůj rozkaz nazvaný *Jazyková příprava v rezortu Ministerstva obrany* (dále jen „RMO č. 15/2004 Věstníku“).<sup>114</sup> Rozkaz ministra obrany svým charakterem je vnitřní předpis zavazující subjekty v rámci hierarchie podřízenosti, tzn., že byl závazný pro všechny vojáky z povolání a občanské zaměstnance.

Jazyková příprava podle tohoto vnitřního předpisu byla určena všem kategoriím personálu, a to jak vojákům z povolání, tak i občanským zaměstnancům, jakož i a žákům a studentům vojenských škol, a to k dosažení jazykové způsobilosti, která byla kvalifikačním požadavkem ke služebnímu zařazení, resp. k zastávání systemizovaného místa, nebo k prohlubování či zvyšování již získaných jazykových dovedností.

Každé systemizované místo jak v Ministerstvu obrany, Armádě České republiky, tak v ostatních subjektech rezortu měl svou vnitřní systemizací stanoven stupeň jazykových znalostí podle standardizační dohody STANAG 6001 (první, druhý či třetí stupeň, popřípadě žádný).

Jazyková příprava se uskutečňovala v rámci výuky ve vojenských školách a v jazykových kurzech, které organizovaly:

- Ústav jazykové přípravy (ústřední rezortní jazykové vzdělávací a metodické zařízení),
- Školící a vzdělávací středisko Ministerstva obrany,
- další vzdělávací zařízení rezortu [např. Např. Vojenská akademie Vyškov a Centrum anglického jazyka Defense Language Institute Praha (Dům armády)],
- vojenské útvary, vojenská zařízení a vojenské záchranné útvary.

V odůvodněných případech ji bylo možné zabezpečit i v mimorezortních jazykových kurzech v České republice a v zahraničí.

---

<sup>114</sup> MINISTERSTVO OBRANY. *RMO č. 15 ze dne 16. června 2004 Jazyková příprava v rezortu Ministerstva obrany*. 2013 [online]. [cit. 2015-12-13]. Dostupné z: <http://vzdelavani.tetur.net>

Nic se nezměnilo ani v posuzování jazykové způsobilosti. Jazyková způsobilost se hodnotila podle standardizační dohody STANAG 6001.

Poprvé se objevuje konkrétní možnost srovnání s jinými jazykovými zkouškami. Podle Vševojsk-16-14 sice bylo možné také uznat i jiné zkoušky, ale pouze na obecné úrovni. Jazyková způsobilost dosažená jinak než vykonáním zkoušky podle standardizační dohody STANAG 6001 pro první, druhou a třetí úroveň se začala posuzovat podle seznamu standardizovaných jazykových zkoušek, který vydávalo Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy.

Cílem jazykové přípravy ve vojenských školách bylo připravit žáky vojenských středních škol k vykonání jazykové zkoušky podle standardizační dohody STANAG 6001 pro první úroveň jazykové způsobilosti, pro studenty vojenských vysokých škol k vykonání jazykové zkoušky podle standardizační dohody STANAG 6001 pro druhou úroveň jazykové způsobilosti z prvního zvoleného jazyka v bakalářském a magisterském studijním programu a pro první úroveň jazykové způsobilosti z druhého zvoleného jazyka v magisterském studijním programu a pro studenty doktorského studijního programu k vykonání jazykové zkoušky podle standardizační dohody STANAG 6001 pro druhou úroveň jazykové způsobilosti.

Cílem jazykové přípravy posluchačů v jazykových kurzech bylo dosáhnout jazykové způsobilosti podle stanoveného kvalifikačního požadavku (jazykové zkoušky pro získání jazykové způsobilosti), popřípadě prohloubit nebo zlepšit získané jazykové dovednosti.

Odpovědnost za organizaci, řízení a realizaci jazykové přípravy byla rozdělena mezi ředitele sekce personální Ministerstva obrany, ředitele Ředitelství personální podpory a ředitele Ústavu jazykové přípravy. Ředitel sekce personální Ministerstva obrany byl v oblasti jazykové přípravy koncepčním a normotvorným subjektem, ředitel Ředitelství personální podpory byl zejména subjektem odpovědným za řízení jazykové přípravy. Ředitel Ústavu jazykové přípravy je v tomto vnitřním předpise chápán zejména jakožto hlavní metodický orgán v oblasti jazykové přípravy.

Jazyková příprava se nově organizuje i ve vojenských útvarech, vojenských zařízeních a vojenských záchranných útvarech. Kromě denní formy studia (tzv. intenzivní jazykové kurzy) a studia při zaměstnání, které se organizovalo jako soustředění v rezortních vzdělávacích zařízeních, a samostatné práce posluchačů v době mezi soustředěními (tzv. kombinované jazykové kurzy) byla doplněna forma studia při zaměstnání, které se organizovala jako jazyková příprava ve vojenských

útvarech, přičemž tato forma spočívala ve výuce, kterou zabezpečovali učitelé jazyků, a v samostatné práci posluchačů.

Poprvé se ve vnitřním předpisu objevuje hodinová norma pro dosažení příslušného stupně jazykové způsobilosti:

- pro první úroveň jazykové způsobilosti - 400 vyučovacích hodin,
- pro druhou úroveň jazykové způsobilosti - 400 vyučovacích hodin (po dosažení prvního stupně)
- pro třetí úroveň jazykové způsobilosti - 600 vyučovacích hodin (po dosažení druhého stupně).

Je stanovena též hodinová norma k prohlubování a zvyšování jazykové způsobilosti podle standardizační dohody STANAG 6001:

a) pro první a druhou úroveň jazykové způsobilosti – po 100 vyučovacích hodinách,

b) pro třetí úroveň jazykové způsobilosti - 200 vyučovacích hodin.

Dále se v předmětném vnitřním předpisu stanoví maximální počet posluchačů v jedné studijní skupině, a to aby výuka byla efektivní jak k dosažení, či prohloubení jazykových znalostí. Tento maximální počet posluchačů se odvíjel od úrovně jazykové způsobilosti podle standardizační dohody STANAG 6001:

- pro první úroveň jazykové způsobilosti - 12 osob,
- pro druhou úroveň jazykové způsobilosti - 10 osob,
- pro třetí úroveň jazykové způsobilosti - 8 osob.

Pro jazykové kurzy se již nezpracovávaly učební programy a učební plány, ale pouze učební programy, které obsahovaly vzdělávací cíle, obsahové náplně témat, rozdělení vyučovací doby podle témat a forem výuky, organizačně-metodické pokyny a seznamy základní studijní literatury. Učební programy platily zpravidla pro více kurzových cyklů.

Žadatelé se i nadále zařazovali do jazykových kurzů k dosažení úrovně první až třetí jazykové způsobilosti podle standardizační dohody STANAG 6001 na základě směrných čísel, popřípadě podle výsledků posouzení jejich vstupní jazykové způsobilosti.

Do jazykových kurzů však nebylo možné zařadit zaměstnance, který již dříve na náklady Ministerstva obrany absolvoval kurz k dosažení jazykové způsobilosti stejné úrovně a při jazykové zkoušce neprokázal jazykové dovednosti stanovené pro tuto úroveň jazykové způsobilosti nebo se k této zkoušce bez řádné omluvy nedostavil.

Zajímavostí je skutečnost, že RMO č. 15/2004 Věstníku již neobsahoval možnost zřizování jazykových kurzů pro čtvrtou úroveň jazykové způsobilosti podle standardizační dohody STANAG 6001. Po osmi letech integrace normy STANAG 6001 se zjistilo, že čtvrtá úroveň je natolik obtížná k přípravě a k dosažení, že k jejímu získání vyjížděli s výjimkami pouze pedagogové a lektori do zahraničí do anglicky mluvících zemí (Velká Británie, Kanada), popřípadě uchazeče přezkušoval mobilní tým lektorů NATO.

I nadále se jazykové kurzy zakončovaly zkouškou podle standardizační dohody STANAG 6001, která měla dvě části – ústní a písemnou. Pravidla pro složení komise byla téměř totožná jako pravidla stanovená ve vnitřním předpisu z roku 1996.

Po úspěšném vykonání jazykové zkoušky vydával vedoucí zaměstnanec příslušného rezortního vzdělávacího zařízení absolventovi kurzu osvědčení o dosažené úrovni jazykové způsobilosti v jednotlivých dovednostech - v poslechu s porozuměním, ústní projev, čtení s porozuměním a písemný projev.

Ke zkoušce se bylo možné přihlásit i individuálně, a to v termínu, který byl uveřejněn ve Věstníku Ministerstva obrany<sup>115</sup>. Podmínkou bylo podání písemné přihlášky k jazykové zkoušce rezortnímu vzdělávacímu zařízení nejpozději čtyři týdny před termínem jejího konání.

Základní změnou oproti vnitřnímu předpisu z roku 1996 byla skutečnost, že platnost osvědčení již nebyla časově omezena. Další změnou bylo to, že v osvědčení musela být uvedena srovnatelná úroveň jazykové způsobilosti podle Věstníku Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy, ve kterém se vydává seznam standardizovaných jazykových zkoušek.

I nadále byl aplikován stejný přístup k opakování jazykových zkoušek, pouze s tím rozdílem, že posluchač, resp. žadatel nevykonal jazykovou zkoušku v jedné nebo ve dvou dovednostech, byl opakovaně přezkoušen pouze z těchto dovedností, nemusel tedy opakovat jazykovou zkoušku v plném rozsahu ze čtyř výše uvedených dovedností.

Do předmětného vnitřního předpisu byla zakomponována i zásady hospodárnosti, efektivnosti a účelnosti vynakládání rozpočtových prostředků – vojáci z povolání a občanskí zaměstnanci se mohli vysílat ke studiu cizích jazyků v mimorezortních vzdělávacích zařízeních pouze tehdy, pokud jejich jazyková příprava nemohla být zabezpečena v rezortních vzdělávacích zařízeních nebo kurzech ve

---

<sup>115</sup> Sbírka vnitřních předpisů oprávněných subjektů v okruhu působnosti Ministerstva obrany, dalších právně významných dokumentů a sdělení vydávaná jak v podobě listinné, tak i elektronické.

vojenských útvarech, vojenských zařízeních či vojenských záchranných útvarech (např. z kapacitních důvodů, z důvodu požadavků na výuku neobvyklých jazyků nebo speciální odborné terminologie).

Podrobněji se upravují i povinnosti nadřízených ve věci jazykové přípravy, a to zejména s ohledem na příslušné vládní dokumenty. Vedoucí zaměstnanci byli povinni vytvářet podmínky pro splnění stanovených jazykových kvalifikačních požadavků a pro prohlubování nebo zvyšování jazykové způsobilosti zaměstnanců podle tohoto vnitřního předpisu a v souladu se systémem stanovování jazykových kvalifikačních požadavků (předpokladů) u vybraného okruhu míst ve správních úřadech a prokazování jazykové kvalifikace, který schválila vláda České republiky svým usnesením č. 1088 ze dne 6. listopadu 2002.<sup>116</sup>

### **3.4 Rozkaz ministryně obrany č. 1 ze dne 11. ledna 2007**

V lednu 2007 schvaluje Vlasta Parkanová, tehdejší ministryně obrany, vnitřní předpis, který opětovně upravuje jazykovou přípravu v rezortu Ministerstva obrany, a to rozkaz ministryně obrany č. 1 ze dne 11. ledna 2007 *Jazykové vzdělávání zaměstnanců v rezortu Ministerstva obrany* (RMO č. 1/2007 Věstníku).<sup>117</sup>

Cíl jazykové přípravy zůstává zachován, stejně tak jako subjekty, ve kterých se jazyková příprava realizuje, už však není uveden konkrétní výčet těchto subjektů, ale jsou zobecněny jakožto organizační celky rezortu Ministerstva obrany.

Zásadní formulační změnou je název tohoto vnitřního předpisu, opouští se koncept jazykové přípravy a nastavuje koncept jazykového vzdělávání. Tato změna své opodstatnění nalezne až o pár let později, kdy se v koncepčním dokumentu ke vzdělávání v rezortu Ministerstva obrany definuje vztah mezi pojmem příprava a pojem vzdělávání.

Jazykovým kvalifikačním požadavkem na určitém systemizovaném místě mělo být i nadále složení jazykové zkoušky ve stanovené úrovni jazykových znalostí (jazykové způsobilosti) podle standardizační dohody STANAG 6001, přičemž u vybraných systemizovaných míst v rezortu Ministerstva obrany lze považovat za

---

<sup>116</sup> Usnesení vlády České republiky ze dne 6. listopadu 2002 č. 1088 o Systému stanovování jazykových kvalifikačních požadavků (předpokladů) u vybraného okruhu míst ve správních úřadech a prokazování jazykové kvalifikace. Dostupné z: [https://racek.vlada.cz/usneseni/usneseni\\_webtest.nsf/0/29A4564C7BE88F28C12571B6006BA5BA](https://racek.vlada.cz/usneseni/usneseni_webtest.nsf/0/29A4564C7BE88F28C12571B6006BA5BA)

<sup>117</sup> MINISTERSTVO OBRANY. *RMO č. 1 ze dne 11. ledna 2007 Jazykové vzdělávání zaměstnanců v rezortu Ministerstva obrany*. 2013 [online]. [cit. 2015-12-13]. Dostupné z: <http://vzdelavani.tetur.net>



splnění jazykového kvalifikačního požadavku i složení jiné jazykové zkoušky, je-li uvedena v seznamu standardizovaných jazykových zkoušek, který vydává Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy. Nedostatkem bylo, že v předmětném vnitřním předpisu nebyl uveden, byť výčet těchto systemizovaných míst, popřípadě podmínky, na základě kterých by byly určeny.

Prioritou jazykového vzdělávání je cíl výstavby sil *G 0356 Jazyková způsobilost nasaditelných sil* (ang. *EG 0356 Language Skills of the Deployable Forces*, fr. *Les compétences linguistiques des forces déployables*), jehož plnění koordinoval ředitel sekce personální Ministerstva obrany.

Cílem výstavby sil se Česká republika, potažmo Ministerstvo obrany zavázalo, že personál vysílaný do mezinárodních vojenských struktur nebo personál na Ministerstvu obrany a národních velitelstvích zajišťující spolupráci s NATO bude ovládat angličtinu v případě důstojníků na třetí úrovni jazykové způsobilosti dle normy STANAG 6001 a u ostatních vojáků alespoň na úrovni více než druhé úrovni jazykové způsobilosti podle standardizační dohody STANAG 6001 (tzv. 2+2+2+2+<sup>118</sup>, blíže viz níže v části pojednávající o normě STANAG 6001). U personálu nasazovaného do operací nebo se účastnícího mezinárodních cvičení mají mít důstojníci úroveň jazykové způsobilosti z anglického jazyka alespoň 2+2+2+2+, každý důstojník pak musí ovládat anglický jazyk alespoň na úrovni jazykové způsobilosti 2222. Vojáci od hodností odpovídajícímu NATO ekvivalentu hodnosti OR 5 (v České republice rotmistr), do jejichž povinností patří pravidelná komunikace s ostatními vojáky NATO, mají mít dosaženu úroveň jazykové způsobilosti 2222.<sup>119</sup>

Cíle jazykového vzdělávání pro studenty vojenských škol se počínaje lednem 2007 zvyšují. Vzhledem k omezení počtu vojenských škol se tyto školy v předmětném vnitřním předpisu konkretizují takto:

- 1) pro žáky a studenty Vojenské střední školy a Vyšší odborné školy Ministerstva obrany v Moravské Třebové v angličtině – druhá úroveň jazykových znalostí,
- 2) studenty Univerzity obrany v bakalářském studijním programu v angličtině – třetí úroveň jazykových znalostí podle standardizační dohody STANAG 6001

---

<sup>118</sup> První číslice znamená úroveň 2+ z řečové dovednosti POSLECH S POROZUMĚNÍM, druhá číslice znamená 2+ z řečové dovednosti MLUVENÍ, třetí ČTENÍ S POROZUMĚNÍM a poslední z dovednosti PSANÍ.

<sup>119</sup> PERNICA, Bohuslav. Profesionální armáda v České republice: prvních pět let. In: Studie národohospodářského ústavu Josefa Hlávky, Národohospodářský ústav Josefa Hlávky. 2012 [online]. [cit. 2016-01-03]. Dostupné z: [https://is.muni.cz/el/1423/podzim2015/HMV418/um/59223504/59223505/M\\_PRVNICH\\_PET\\_LET.pdf](https://is.muni.cz/el/1423/podzim2015/HMV418/um/59223504/59223505/M_PRVNICH_PET_LET.pdf)

a ve druhém zvoleném cizím jazyku - první úroveň jazykových znalostí podle standardizační dohody STANAG 6001,

- 3) studenty Univerzity obrany v magisterském a doktorském studijním programu v angličtině – třetí úroveň jazykových znalostí podle standardizační dohody STANAG 6001 a ve druhém zvoleném cizím jazyku - druhá úroveň jazykových znalostí podle standardizační dohody STANAG 6001.

Zvýšila se hodinová norma pro jazykové kurzy k získání jazykové způsobilosti druhé úrovně podle standardizační dohody STANAG 6001, a to ze 400 hodin na 500 hodin. Hodinová norma se rozšiřuje i u zdokonalovacích jazykových kurzů ze 100 hodin na 150 hodin u jazykových kurzů pro druhou úroveň jazykové způsobilosti podle standardizační dohody STANAG 6001 a na 200 hodin u jazykových kurzů pro třetí úroveň jazykové způsobilosti podle standardizační dohody STANAG 6001. Důvodem bylo podhodnocení přípravy na základě vlastních zkušeností lektorů.

Vzhledem k tomu, že prioritou jazykového vzdělávání byla příprava nasaditelných sil, jejichž požadovaná úroveň jazykových znalostí byla vyšší než druhá úroveň, zaměřila se organizace jazykových kurzů zejména na jazykové kurzy pro dosažení druhé a třetí úrovně jazykové způsobilosti podle standardizační dohody STANAG 6001. Jazykové kurzy k získání první úrovně se samostatně přestaly organizovat. Vzhledem k velké fluktuaci vojenského personálu, jakož i vzhledem k tomu, že vstupní znalost nových vojáků z povolání byla politováníhodná, muselo se Ministerstvo obrany později opětovně k těmto typům jazykových kurzů vrátit.

Velitelům útvarů ale i vedoucím zaměstnancům v Ministerstvu obrany se umožnilo realizovat jazykovou výuku k udržování, obnovování a prohlubování jazykových znalostí svých podřízených. Výuka se měla organizovat formou studia při zaměstnání, zpravidla v rozsahu dvou až čtyř hodin výuky týdně.

Vojáci z povolání a občanští zaměstnanci se zařazovali do jazykových kurzů nejen na základě stanovených směrných čísel a předložení přihlášky, ale i podle výsledků vstupního posouzení jejich jazykové způsobilosti (tzv. pretestace).

Do jazykových kurzů se přednostně zařazovali vojáci z povolání, kteří byli zařazeni nebo vybráni k zařazení do vojenských jednotek vyčleňovaných pro NATO v nasaditelných silách vysoké nebo nižší pohotovosti a kteří se v rámci plnění cíle výstavby sil G 0356 jazykově připravovali k plnění spojeneckých úkolů, a vojáci z povolání a občanští zaměstnanci, kteří byli předurčeni pro bojová uskupení Evropské unie, pro plnění úkolů ve strukturách NATO nebo v rámci přípravy na předsednictví České republiky v Radě Evropské unie.

Při posuzování přihlášky se muselo sekundárně přihlížet k jazykovým kvalifikačním požadavkům na služební zařazení vojáka z povolání nebo pracovní zařazení občanského zaměstnance, popř. k jeho předpokládanému služebnímu nebo pracovnímu zařazení, a k dosažené úrovni jazykové způsobilosti.

Jazykové kurzy se zpravidla ukončovaly absolvováním jazykové zkoušky STANAG 6001 pro první až třetí úroveň jazykových znalostí podle standardizační dohody STANAG 6001. Samostatně se již nezkoušela první úroveň jazykových znalostí podle standardizační dohody STANAG 6001 z anglického jazyka, tu bylo možné získat pouze zkouškou na druhou úroveň.

V předmětném vnitřním předpisu se též stanoví požadavky pro zkoušející. Členy zkušební komise mohly být pouze osoby, které ukončily vysokoškolské magisterské vzdělání v jazyce, jenž je předmětem zkoušky, měly minimálně dvouletou filologickou praxi a složily jazykovou zkoušku na třetí úrovni jazykové způsobilosti podle standardizační dohody STANAG 6001 v jazyce, jenž je předmětem zkoušky. Tyto požadavky se však nekladly na ty osoby, jejichž mateřským jazykem je jazyk, ze kterého se jazyková zkouška skládala.

Upřesnila se i možnost opakování jazykových zkoušek. Pokud voják z povolání nebo občanský zaměstnanec nezískal při jazykové zkoušce pro druhou a třetí úroveň jazykové způsobilosti podle normy STANAG požadovanou úroveň jazykové způsobilosti v jedné nebo ve dvou dovednostech, mohl být přezkoušen pouze z těchto dovedností, a to nejpozději do jednoho roku ode dne konání jazykové zkoušky, maximálně však ve třech opravných termínech. Po uplynutí této doby musel vykonat jazykovou zkoušku ze všech čtyř dovedností. Pokud se jazyková zkouška konala ze dvou dovedností, musela se uskutečnit v jednom termínu.

Podobně jako podle předcházejícího vnitřního předpisu, platnost osvědčení o jazykové zkoušce nebyla časově omezena. Jazykovou zkoušku požadované úrovně jazykové způsobilosti podle STANAG 6001 však byli povinni znovu opakovat pouze vojáci z povolání a občanskí zaměstnanci určení pro vyslání do struktur NATO, Evropské unie, Organizace spojených národů a jiných mezinárodních organizací, do mnohonárodních operací u vybraných velitelských a štábních systemizovaných míst od úrovně velitele roty výše nebo před vysláním k dlouhodobému studiu v zahraničí. Jazykovou zkoušku museli tito zaměstnanci opakovat zpravidla po uplynutí tří let od jejího posledního vykonání.

V roce 2010 schvaluje ministr obrany první změnu předmětného rozkazu, který nabyl účinnosti dne 27. září 2010.<sup>120</sup>

Podle této změny došlo ke změnám v uznávání dokladů o absolvování jazykové zkoušky. Doklad o složení jazykové zkoušky podle STANAG 6001, který vojáci z povolání nebo občanskí zaměstnanci získali ve vojenských vzdělávacích zařízeních NATO, členských států NATO a členských států Partnerství pro mír, nebo při přezkoušení v České republice jejich mobilním týmem, začal platit jako doklad vydaný rezortním vzdělávacím zařízením.

Další zásadní změnou bylo upřesnění, pro která systemizovaná místa se mohou občanskí zaměstnanci nebo vojáci z povolání prokázat i jiným dokladem o složení jazykové zkoušky. U systemizovaných míst ve správních úřadech v okruhu působnosti Ministerstva obrany lze považovat za splnění jazykového kvalifikačního požadavku i složení jiné jazykové zkoušky, je-li uvedena v seznamu standardizovaných jazykových zkoušek, který vydává Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy

Opětovně se měnily cíle jazykového vzdělávání v jazykových školách:

- 1) pro žáky a studenty Vojenské střední školy a Vyšší odborné školy Ministerstva obrany v Moravské Třebové – druhá úroveň jazykové způsobilosti podle standardizační dohody STANAG 6001 alespoň ve dvou dovednostech a první úroveň jazykové způsobilosti podle standardizační dohody STANAG 6001 ve druhém zvoleném cizím jazyku alespoň ve dvou dovednostech,
- 2) pro studenty Univerzity obrany v bakalářském studijním programu – alespoň druhá úroveň jazykové způsobilosti v anglickém jazyce a první úroveň ve druhém zvoleném cizím jazyku,
- 3) studenty Univerzity obrany v magisterském studijním programu – třetí úroveň jazykové způsobilosti v anglickém jazyce alespoň ve dvou dovednostech a druhá úroveň jazykové způsobilosti ve druhém zvoleném cizím jazyku alespoň ve dvou dovednostech,
- 4) pro studenty Univerzity obrany v doktorském studijním programu zůstal stejný cíl - třetí úroveň jazykových znalostí podle standardizační dohody STANAG 6001 a ve druhém zvoleném cizím jazyku - druhá úroveň jazykových znalostí podle standardizační dohody STANAG 6001.

Měnila se a upřesňovala se hodinová norma pro jednotlivé druhy jazykových kurzů:

---

<sup>120</sup> MINISTERSTVO OBRANY. *RMO č. 51 ze dne 15. září 2010, kterým se mění RMO č. 1/2007 Věstníku.* 2013 [online]. [cit. 2015-12-13]. Dostupné z: <http://vzdelavani.tetur.net>

V základních typech (pro dosažení určité úrovně) jazykových kurzů se doba studia stanovovala zpravidla takto:

- 300 vyučovacích hodin k získání první úrovně pro posluchače bez jazykové způsobilosti,
- 450 vyučovacích hodin k získání druhé úrovně pro posluchače, kteří dosáhli první úrovně jazykové způsobilosti minimálně ve dvou dovednostech,
- 600 vyučovacích hodin k získání třetí úrovně pro posluchače, kteří dosáhli druhé úrovně jazykové způsobilosti minimálně ve dvou dovednostech.

Ve zdokonalovacích typech jazykových kurzů se zrušila hodinová norma pro jazykové kurzy k dosažení první úrovně jazykových znalostí podle standardizační dohody STANAG 6001.

Zpřísnily se požadavky na zkoušející všeobecně a zvláště pak pro rodilé mluvčí. Členy zkušební komise tak mohly být pouze osoby, které ukončily vysokoškolské magisterské vzdělání v jazyce, jenž je předmětem zkoušky, přičemž rodilý mluvčí musel dosáhnout alespoň vysokoškolského vzdělání v bakalářském studijním programu. Zůstal požadavek dvouleté filologické praxe, nově se tento požadavek rozšířil i pro rodilé mluvčí. Zároveň zkoušející museli složit jazykovou zkoušku podle standardizační dohody STANAG 6001 na třetí úrovni jazykové způsobilosti v jazyce, jenž je předmětem zkoušky. Tento požadavek logicky neplatil pro rodilé mluvčí. Novým požadavkem pro všechny zkoušející byla povinnost absolvovat stanovené odborné vzdělávání organizované Ústavem jazykového vzdělávání ke zkouškám podle standardizační dohody STANAG 6001.

Zpřísnila se i možnost opakovat jazykové zkoušky – voják z povolání nebo občanský zaměstnanec mohl opakovat jazykovou zkoušku STANAG 6001 k získání stejné úrovně jazykové způsobilosti do jednoho roku ode dne konání jazykové zkoušky maximálně však dvakrát, nikoli třikrát, a to s odstupem minimálně tří měsíců.

V roce 2013 je přijata druhá, terminologická změna předmětného rozkazu,<sup>121</sup> a to v souladu s organizačními změnami v rezortu - zrušení Ředitelství personální podpory a zřízení a vytvoření Agentury plánování a rozvoje lidských zdrojů, na sklonku roku 2013 třetí změna<sup>122</sup> související s další organizační změnou – slučováním jazykových pracovišť.

---

<sup>121</sup> MINISTERSTVO OBRANY. *RMO č. 22 ze dne 22. března 2013, kterým se mění RMO č. 1/2007 Věstníku.* [online]. 2013 [cit. 2015-12-13]. Dostupné z: <http://vzdelavani.tetur.net>

<sup>122</sup> MINISTERSTVO OBRANY. *RMO č. 88 ze dne 6. srpna 2013, kterým se mění RMO č. 1/2007 Věstníku.* [online]. 2013 [cit. 2015-12-13]. Dostupné z: <http://vzdelavani.tetur.net>

### 3.5 Koncepce přípravy personálu rezortu Ministerstva obrany na období 2012–2018

Na sklonku roku 2011 schvaluje tehdejší ministr obrany Koncepci přípravy personálu rezortu Ministerstva obrany na období 2012 – 2018.

Autoři této koncepce charakterizovali tehdy platný systém přípravy personálu v rezortu Ministerstva obrany a vyhodnotili jeho dosavadní účelnost. Nastínili přípravu ke splnění kvalifikačních předpokladů a kvalifikačních požadavků, definovali soustavu subjektů pro přípravu personálu, kvantifikovali nároky přípravy personálu na finanční, personální a organizační zdroje, popsali požadavky na legislativní změny a změny vnitřních předpisů, jakož i opatření pro přechodné období a vytýčili další směry vývoje systému přípravy personálu rezortu Ministerstva obrany.<sup>123</sup>

Příprava příslušníků ozbrojených sil ve smyslu ustanovení § 29 odst. 1 zákona č. 219/1999 Sb., o ozbrojených silách, ve znění účinném ke dni 1. ledna 2012, zahrnovala vzdělávání, vojenský výcvik vojáků k plnění bojových, záchranných a humanitárních úkolů a výchovu k vlastenectví. Příprava personálu rezortu Ministerstva obrany se však neomezovala pouze na přípravu vojáků z povolání, zahrnovala též přípravu občanských zaměstnanců, vojáků v aktivní záloze, žáků a studentů vojenských škol. Součástí přípravy v rezortu Ministerstva obrany bylo také vzdělávání odborníků v oblasti bezpečnosti a obrany státu na základě požadavků vykonavatelů veřejné správy a v souladu s mezinárodními závazky České republiky také pro potřeby ostatních států.

---

<sup>123</sup> MINISTERSTVO OBRANY. *Koncepce přípravy personálu rezortu Ministerstva obrany na období 2012-2018*. [online]. [cit. 2015-12-12]. Dostupné z: <http://vzdelavani.tetur.net>

Obrázek 6: Nové pojetí přípravy personálu v rezortu



Zdroj<sup>124</sup>

V novém pojetí představovala příprava personálu probíhající v rezortu činnosti, v nichž měly být nedílně zastoupeny všechny její složky, tj. vzdělávání, výcvik i výchova.

Příprava personálu rezortu Ministerstva obrany měla být realizována především rezortní soustavou pro přípravu personálu. Pro potřeby rezortu měla být též využívána vzdělávací a výcviková zařízení na mimorezortní národní a mezinárodní úrovni. Na přípravě personálu, včetně individuální, se měly podílet i jednotlivé vojenské útvary a vojenská zařízení.

Podle koncepce soustavu institucí pro přípravu personálu rezortu Ministerstva obrany měly tvořit:

- 1) Univerzita obrany,
- 2) Katedra vojenské tělovýchovy při Fakultě tělesné výchovy a sportu Univerzity Karlovy,
- 3) Vojenská střední škola a Vyšší odborná škola Ministerstva obrany,
- 4) Vojenská akademie,
- 5) Ústav jazykové přípravy,
- 6) Vzdělávací středisko Ministerstva obrany.

Podle koncepce se rozšiřuje cíl jazykového vzdělávání nejen na splnění jazykových kvalifikačních požadavků stanovenými na systemizovaném místě personálem rezortu, ale i na udržování komunikačních kompetencí na úrovni určované

---

<sup>124</sup> MINISTERSTVO OBRANY. *Koncepce přípravy personálu v rezortu Ministerstva obrany na období 2012-2018*. [online]. [cit. 2015-12-13]. Dostupné z: <http://vzdelavani.tetur.net>

potřebami ve vztahu k plnění úkolů vyplývajících z mezinárodních závazků České republiky.<sup>125</sup>

Mělo dojít postupně k zefektivnění systému jazykového vzdělávání a úspoře finančních prostředků, a to redukcí počtu kurzů v důsledku revize jazykových požadavků. Mělo dojít ke zvýšení kvality jazykového vzdělávání zaměstnanců rezortu a vytvoření většího prostoru pro udržování a zdokonalování dosažené jazykové způsobilosti personálu rezortu.<sup>126</sup>

Ukazateli naplnění těchto cílů mělo být:

- 1) míra naplnění jazykových požadavků vojáky z povolání a občanskými zaměstnanci rezortu,
- 2) počet poskytnutých jazykových kurzů,
- 3) plnění cíle výstavby sil *G 0356 Jazyková způsobilost nasaditelných sil*,
- 4) poměr účastníků jazykových kurzů a jejich absolventů,
- 5) podíl zaměstnanců, kteří splnili jazykové požadavky bez absolvování intenzivního kurzu,
- 6) počet zaměstnanců, pro které je organizován intenzivní kurz pro získání první úrovně jazykové způsobilosti podle standardizační dohody STANAG 6001.<sup>127</sup>

Jazykové vzdělávání se realizovalo ve všech těchto subjektech s důrazem na Univerzitu obrany, Ústav jazykové přípravy a Vzdělávací středisko Ministerstva obrany.

Samostatným problémem se podle koncepce jevílo stanovování jazykových požadavků pro jednotlivá systemizovaná místa, a to jak pro vojáky, tak i pro občanské zaměstnance. Jazykové požadavky dle koncepce byly stanoveny pro příliš velký počet personálu, a to často v nejnižší úrovni jazykové způsobilosti, která je pro plnění služebních nebo pracovních povinností naprosto nedostatečná, přičemž stanovené jazykové požadavky byly plněny přibližně na 40 %.<sup>128</sup>

Koncepce taktéž poukázala na náklady spojené s jazykovým vzděláváním v letech 2006 až 2010.

---

<sup>125</sup> MINISTERSTVO OBRANY. *Koncepce přípravy personálu rezortu Ministerstva obrany na období 2012-2018*. 2011 [online], [cit. 2015.12.12]. Dostupné z <http://vzdelavani.tetur.net>. s. 29

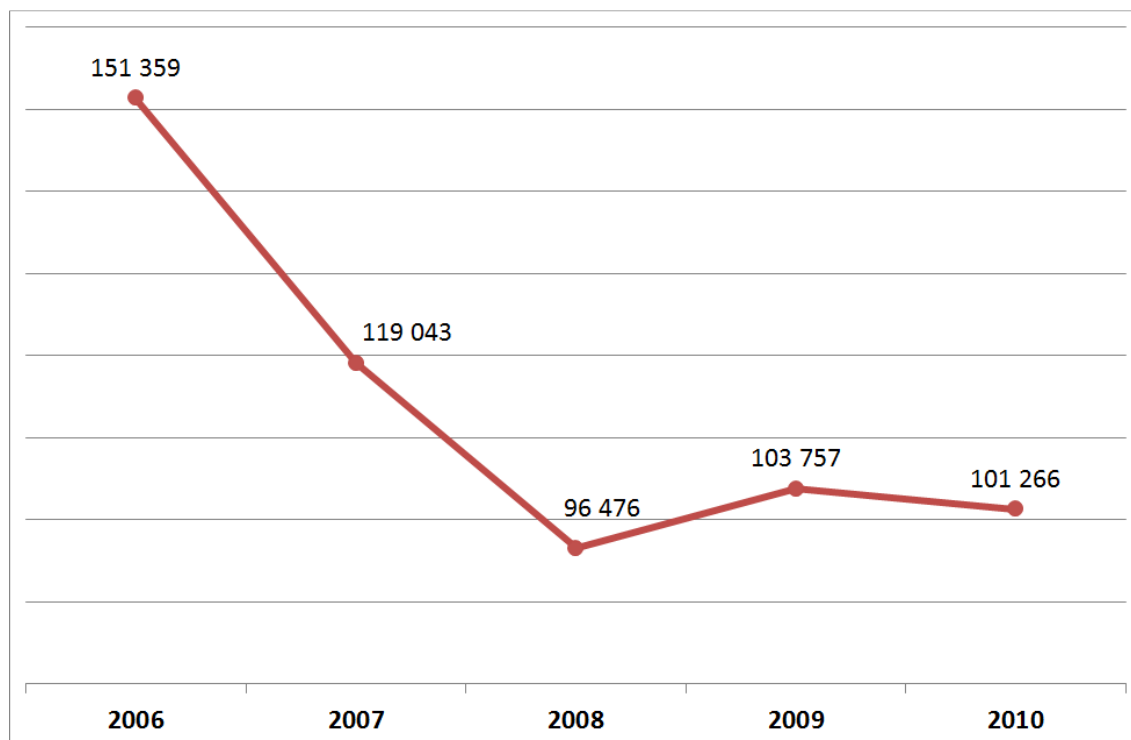
<sup>126</sup> MINISTERSTVO OBRANY. *Koncepce přípravy personálu rezortu Ministerstva obrany na období 2012-2018*. 2011 [online], [cit. 2015.12.12]. s. 31. Dostupné z <http://vzdelavani.tetur.net>.

<sup>127</sup> MINISTERSTVO OBRANY. *Koncepce přípravy personálu rezortu Ministerstva obrany na období 2012-2018*. 2011 [online], [cit. 2015.12.12]. s. 31. Dostupné z: <http://vzdelavani.tetur.net>

<sup>128</sup> MINISTERSTVO OBRANY. *Koncepce přípravy personálu rezortu Ministerstva obrany na období 2012-2018*. 2011 [online], [cit. 2015.12.12]. s. 14. Dostupné z: <http://vzdelavani.tetur.net>



Graf 1: Vývoj čerpání rozpočtových prostředků podle druhu vzdělávacích a výcvikových aktivit (v tis. Kč)



Zdroj<sup>129</sup>

Jazyková příprava v této tabulce obsahuje vedle výdajů na nákup a organizaci jazykových kurzů také výdaje spojené s činností Ústavu jazykové přípravy a Školicího a vzdělávacího střediska Ministerstva obrany. Nedostatkem těchto ekonomických údajů je absence nákladů na jazykové vzdělávání ve vojenských školách – Vojenské střední škole a Vyšší odborné škole Ministerstva obrany a na Univerzitě obrany.

Koncepce měla být realizována pomocí implementačních projektů. Ani jeden z těchto projektů se však netýkal jazykového vzdělávání.<sup>130</sup>

<sup>129</sup> MINISTERSTVO OBRANY. *Koncepce přípravy personálu v rezortu Ministerstva obrany na období 2012-2018*. 2011 [online]. [cit. 2015-12-13]. s. 12. Dostupné z: <http://vzdelavani.tetur.net>

<sup>130</sup> Např. projekt týkající se právního postavení Univerzity obrany, prohloubení spolupráce České republiky a Slovenské republiky v oblasti přípravy vojenských profesionálů, či analýza možností civilních vzdělávacích institucí pro přípravu personálu rezortu Ministerstva obrany apod.

### 3.6 Integrace jazykových pracovišť jakožto zamýšlený nástroj k větší efektivnosti jazykového vzdělávání

Ministerstvo obrany usilovalo o zefektivnění svých činností, a tím v konečném důsledku o úsporu vynakládaných rozpočtových prostředků. Současně však přitom muselo zároveň hledat cesty, jak zvyšovat kvalitu plnění svých úkolů bez zvyšujících se nároků na zdroje.

Jedním z projevů této snahy byla centralizace poskytovatelů jazykového vzdělávání v rezortu Ministerstva obrany. V roce 2012 jazykové vzdělávání v rezortu poskytoval Ústav jazykové přípravy ve Vyškově, Agentura plánování a rozvoje lidských zdrojů, Vojenská střední škola a Vyšší odborná škola v Moravské Třebové a Univerzita obrany.

Dne 27. listopadu 2012 schvaluje ministr obrany organizační změnu, na základě které se ke dni 31. srpna 2013 zrušil odbor jazykové přípravy Agentury plánování a rozvoje lidských zdrojů a samostatný Ústav jazykové přípravy; činnosti všech jazykových pracovišť tedy k 1. září 2013 převzala Univerzita obrany (Centrum jazykové přípravy).

Obrázek 7: Názvy a dislokace jazykových pracovišť v rezortu Ministerstva obrany do 31. srpna 2013



Zdroj<sup>131</sup>

<sup>131</sup> TETUR, V. *A kam/jak dál v jazykové přípravě?(prezentace)*. 2012 [online]., [cit. 2015.12.13]. Dostupné z: <http://vzdelavani.tetur.net>.

Od 1. září 2013 pak bylo poskytování jazykového vzdělávání soustředěno do Centra jazykové přípravy Univerzity obrany, které začalo zajišťovat jazykové vzdělávání pro potřeby celého rezortu, s výjimkou výuky cizích jazyků ve Vojenské střední škole a Vyšší odborné škole v Moravské Třebové.

Ústav jazykové přípravy ve Vyškově a oddělení jazykové přípravy Agentury plánování a rozvoje lidských zdrojů se sloučilo s Centrem jazykové přípravy Univerzity obrany. Sloučením nevznikl nový subjekt, ale došlo k přechodu práv a povinností na Univerzitu obrany. Centrum jazykové přípravy Univerzity obrany jednak zajišťovalo akreditovanou výuku (výuku studentů Univerzity obrany v rámci akreditovaných studijních programů), tak začalo zajišťovat v plném rozsahu neakreditovanou výuku (výuku v jazykových kurzech pro vojáky z povolání a občanské zaměstnance). Zároveň Centrum jazykové přípravy Univerzity obrany metodiku výuky a testování a současně vlastní testování začalo dnem 1. září 2013 provádět pro potřeby celého rezortu podle standardů NATO.

Vzhledem k použité právní formě spojení jazykových pracovišť došlo u všech učitelů jazyků v pracovněprávním vztahu k „přechodu výkonu práv a povinností“.<sup>132</sup> Neakreditované jazykové vzdělávání mělo být od 1. září 2013 roku zabezpečeno ve stejném rozsahu jako dosud. Ministerstvo obrany počítalo zatím se všemi jazykovými pracovišti (Brno, Vyškov, Chocerady, Olomouc, Praha).

Ministerstvo obrany si od tohoto kroku slibovalo vyšší efektivitu poskytování jazykového vzdělávání a také sjednocení a zlepšení celkové úrovně poskytování jazykové přípravy. Existoval-li jeden subjekt, který rozhodoval o vyslání do jazykových kurzů – tím byla Agentura plánování a rozvoje lidských zdrojů, bylo z hlediska řízení celého jazykového vzdělávání rezortu Ministerstva obrany systémové, aby působil pouze jeden poskytovatel. I když nadále existovala detašovaná pracoviště v místech největší potřeby realizace jazykové přípravy, mělo být díky centralizovanému řízení možné lépe využívat lidské zdroje i používaný materiál, tj. například snadněji řešit zastupitelnost, zapůjčování a sdílení pomůcek, učebních textů apod.

Sloučením všech jazykových pracovišť mělo dojít ke zvýšení kvality poskytování jazykového vzdělávání, neboť učitelé vyučující v neakreditované výuce by mohli lépe spolupracovat s učiteli vyučujícími v akreditované výuce a podílet se také na vědecké a výzkumné činnosti. S tím souvisela i lepší možnost předávání zkušeností,

---

<sup>132</sup> Nejedná se o klasický pracovněprávní institut „přechod výkonu práv a povinností“ podle § 343 až § 345a zákoníku práce – ten se realizuje mezi jednotlivými organizačními složkami státu, přičemž všechny slučované jazykové subjekty byly součástí jedné organizační složky státu.

například v oblasti zavádění metod distančního (elektronického) vzdělávání, které bylo doposud rozvíjeno do jisté míry na jednotlivých jazykových pracovištích autonomně.

### **3.7 Několik poznámek k ingerenci státu do právního postavení vojenské vysoké školy na příkladu jazykového vzdělávání**

Integrací jazykových pracovišť v roce 2013 vyvstal do popředí následně i samotný problematický vztah mezi státem, potažmo Ministerstvem obrany a Univerzitou obranou.

Podle § 2 odst. 7 zákona č. 111/1998 Sb., o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů (dále jen „zákon o vysokých školách“),<sup>133</sup> o vysokých školách existují vysoké školy veřejné, soukromé a státní, přičemž státní vysokou školou je vysoká škola vojenská nebo vysoká škola policejní. Univerzita obrany je podle ustanovení § 1 zákona č. 214/2004 Sb., o zřízení Univerzity obrany,<sup>134</sup> vojenskou vysokou školou a je podle § 95 odst. 1 zákona o vysokých školách součástí organizační složky státu Ministerstva obrany. Na Univerzitu obrany se podle ustanovení § 95 odst. 1 zákona o vysokých školách vztahují ustanovení části druhé (tj. § 5 až § 38) s taxativně vyjmenovanými výjimkami. Dále se na Univerzitu obrany nevztahuje ustanovení § 2 odst. 2 téhož zákona (vysoká škola je právnickou osobou).

Z uvedeného je tudíž zřejmé, že na Univerzitu obrany jakožto vojenskou státní vysokou školu se vztahuje i ustanovení § 6 zákona o vysokých školách, kde jsou upraveny základy akademické samosprávy vysoké školy. V odstavci prvním je upravena samosprávná působnost státní vojenské vysoké školy, mj.

- 1) vnitřní organizace,
- 2) tvorba a uskutečňování studijních programů,
- 3) organizace studia,
- 4) rozhodování o právech a povinnostech studentů,
- 5) pracovněprávní vztahy a určování počtu akademických pracovníků a ostatních zaměstnanců.

---

<sup>133</sup> Zákon č. 111 ze dne 22. dubna 1998 o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů (zákon o vysokých školách). In: *Sbírka zákonů České republiky*. 1998, částka 39, s. 5388-5419. Dostupné z: <http://aplikace.mvcr.cz/sbirka-zakonu/ViewFile.aspx?type=c&id=3146>

<sup>134</sup> Zákon č. 214 ze dne 2. dubna 2004 o zřízení Univerzity obrany. In: *Sbírka zákonů České republiky*. 2004, částka 72, s. 3474. Dostupné z: <http://aplikace.mvcr.cz/sbirka-zakonu/ViewFile.aspx?type=c&id=4376>

V § 6 odst. 2 je upraveno, že organizaci a činnost veřejné vysoké školy, jakož i postavení členů akademické obce upravují její vnitřní předpisy.

V § 6 odst. 3 je pak upraven zásadní vztah státu vůči státní vysoké škole:

*„Státní orgány mohou zasahovat do činnosti veřejné vysoké školy jen na základě a v mezích zákona a způsobem zákonem stanoveným.“*

Základní zásah státu do činnosti Univerzity obrany je upraven v ustanovení § 95 odst. 1 zákona o vysokých školách, kde je stanoveno, že Univerzita obrany není právnickou osobou a je organizační jednotkou organizační složky státu, byť ten nejdůležitější zásah státu spočívá v tom, že státní vysokou školu lze zřídit pouze zákonem.

Explicitní zásah ministra obrany do činnosti Univerzity obrany je upraven v ustanovení § 95 odst. 7 zákona o vysokých školách.

Explicitní zásah Ministerstva obrany do činnosti Univerzity obrany je upraven zejména v ustanovení § 95 odst. 8, a to např.

- 1) registruje vnitřní předpisy Univerzity obrany podle § 36 zákona o vysokých školách po vyjádření Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy,
- 2) jmenuje další členy zkušební komise podle § 53 odst. 3 zákona o vysokých školách,
- 3) poskytuje metodickou pomoc vysokým školám ve věcech přípravy statutů a dalších předpisů vysokých škol a fakult, vedení evidence studentů, statistického výkaznictví, knihovnictví, informačních systémů a zahraničních styků.

Zásadní otázkou tedy je, do jaké míry může Ministerstvo obrany, popřípadě ministr obrany zasahovat v intencích zákona o vysokých školách do vnitřních poměrů Univerzity obrany?

Jazykové vzdělávání realizované Univerzitou obrany lze dle názoru autorky subsumovat pod studium v akreditovaných studijních programech a pod studium v programech celoživotního vzdělávání (§ 2 odst. 1, § 2 odst. 4 a § 60 zákona o vysokých školách).

Organizace studia, rozhodování o právech a povinnostech studentů, pracovněprávní vztahy v rámci Univerzity obrany spadají do samosprávné působnosti této vysoké školy. Podle výše uvedeného ustanovení § 6 odst. 2 zákona o vysokých školách organizaci a činnost veřejné vysoké školy, jakož i postavení členů akademické obce upravují její vnitřní předpisy. Vnitřním předpisem podle § 17 písm. f) zákona o vysokých školách je mimo jiné i zkušební řád. Vnitřní předpisy Univerzity obrany

a jejích součástí (tj. mimo jiné i Centra jazykové přípravy) podle § 9 odst. 1 písm. b) schvaluje akademický senát Univerzity obrany.

Jazyková zkouška podle standardizační dohody STANAG 6001 je tedy součástí programů celoživotního vzdělávání (jazykových kurzů).

Může tedy Ministerstvo obrany direktivně stanovit vnitřním předpisem, jakým způsobem bude vykonávána činnost Univerzity obrany, např. realizace jazykové zkoušky podle STANAG 6001, bez ohledu na to, zda má vůbec možnost se k tomu vyjádřit akademický senát Univerzity obrany?

Výše uvedený rozkaz ministryně obrany č. 1/2007 Věstníku *Jazykové vzdělávání zaměstnanců v rezortu Ministerstva obrany* (dále jen „RMO č. 1/2007 Věstníku“) upravoval realizaci jazykových zkoušek podle STANAG 6001 a podrobnosti dokonce stanovil zkušební řád, který schvalovala podle ustanovení čl. 40 tohoto vnitřního předpisu náměstkyně ministra obrany pro personalistiku a který není vnitřním předpisem. Ve vnitřním předpise není ani zmínka o tom, že se na tvorbě či schvalování těchto pravidel podílí akademický senát Univerzity obrany.

Předmětný rozkaz taktéž stanovil, kdo má oprávnění zkoušet v rámci jazykové zkoušky podle STANAG 6001. Tento vnitřní předpis stanovil i to, že seznam zkoušejících vydával personální ředitel Ministerstva obrany.

Příčemž analogicky v ustanovení § 95 odst. 8 písm. h) zákon o vysokých školách hovoří o tom, že Ministerstvo obrany má právo jmenovat další členy zkušební komise podle § 53 odst. 3 zákona o vysokých školách, tj. další členy zkušební komise pro státní zkoušku, a to z významných odborníků v daném oboru. To znamená, že zákon o vysokých školách explicitně stanoví zásah státu do činnosti vysoké školy.

Může tedy Ministerstvo obrany prostřednictvím svého vedoucího zaměstnance stanovit seznam zkoušejících pro jazykovou zkoušku podle STANAG 6001, je-li v samosprávné působnosti školy vydat zkušební řád Univerzity obrany [§ 6 odst. 2 ve spojení s § 9 odst. 1 b) a § 17 odst. 1 písm. f) zákona o vysokých školách]?

Ustanovení čl. 34 a 35 RMO č. 1/2007 Věstníku stanovila kvalifikační předpoklady a požadavky zkoušejícího oprávněného realizovat jazykovou zkoušku podle STANAG 6001. V samosprávné působnosti Univerzity obrany jsou pracovněprávní vztahy [§ 6 odst. 1 písm. g) zákona o vysokých školách]. Dle názoru autorky se jedná o problém, který je vnímán jakožto vztah mezi univerzitou jako veřejnoprávní korporací a univerzitou jako státním ústavem.

Novelizacemi zákona o vysokých školách nedošlo k omezení samosprávné působnosti vojenské vysoké školy v oblasti pracovněprávních vztahů, byť k tomu byla po přijetí zákona o majetku státu mnohá příležitost.

### 3.8 Rozkaz ministra obrany č. 104 ze dne 25. listopadu 2014

Dne 25. listopadu 2014 schvaluje ministr obrany svůj rozkaz č. 104 *Jazykové vzdělávání zaměstnanců v rezortu Ministerstva obrany* (dále jen „RMO č. 104/2014 Věstníku“).<sup>135</sup>

Předmětný vnitřní předpis je v současnosti stěžejní vnitřní úpravou jazykového vzdělávání v rezortu Ministerstva obrany. Tento vnitřní předpis byl vydán nejen k zabezpečení jednotného vzdělávání v cizích jazycích, ale i k zavedení standardizační dohody STANAG 6001 Ed. 4 Language Proficiency Levels (Úrovně jazykových znalostí).

Mění se dikce RMO č. 104/2014 Věstníku oproti RMO č. 1/2007 Věstníku v tom, že se stanovuje explicitní odpovědnost velitele Vojenské střední školy a vyšší odborné školy Ministerstva obrany v Moravské Třebové za zajištění studijních a vzdělávacích programů tak, aby Vojenské střední školy a Vyšší odborné školy připravovala:

- 1) žáky Vojenské střední školy a Vyšší odborné školy, kterým se poskytuje výuka v rozsahu středního vzdělání, k získání druhé úrovně jazykové způsobilosti v anglickém jazyce alespoň ve dvou dovednostech, přičemž ve zbývajících dovednostech alespoň první úrovně, a k získání první úrovně jazykové způsobilosti ve druhém zvoleném cizím jazyce alespoň ve dvou dovednostech,
- 2) studenty Vojenské střední školy a Vyšší odborné školy, kterým se poskytuje výuka v rozsahu vyššího odborného vzdělání, k získání druhé úrovně v anglickém jazyce alespoň ve dvou dovednostech, ve zbývajících dovednostech alespoň úrovně 1+.

Rektor Univerzity obrany pak podle předmětného vnitřního předpisu zajišťuje zpracování **studijních programů Univerzity obrany** tak, aby připravovala:

- 1) studenty – vojáky Univerzity obrany v magisterském studijním programu k získání alespoň druhé úrovně jazykové způsobilosti ve všech dovednostech

---

<sup>135</sup> MINISTERSTVO OBRANY. RMO č. 104 ze dne 25. listopadu 2014 Jazykové vzdělávání zaměstnanců v rezortu Ministerstva obrany. 2014 [online]. [cit. 2015-12-13]. Dostupné z: <http://vzdelavani.tetur.net>

v anglickém jazyce a k získání alespoň první úrovně ve všech dovednostech ve druhém zvoleném cizím jazyce,

- 2) studenty – vojáky Univerzity obrany v rámci doktorského studijního programu k získání třetí úrovně jazykové způsobilosti alespoň ve dvou dovednostech v anglickém jazyce, přičemž ve zbývajících dovednostech alespoň druhé úrovně, a k získání druhé úrovně jazykové způsobilosti alespoň ve dvou dovednostech ve druhém zvoleném cizím jazyce, přičemž ve zbývajících dovednostech alespoň první úrovně.

**Druhy jazykových kurzů jsou:**

- 1) jazykové kurzy k získání příslušné úrovně jazykové způsobilosti (základní a zdokonalovací),
- 2) jazykové kurzy k udržení stávající úrovně jazykové způsobilosti,
- 3) jazykové kurzy terminologické.

Jazykové kurzy probíhají formou prezenční, distanční nebo kombinovanou.

Jazykové vzdělání se nemusí realizovat izolovaně, může se uskutečňovat i jako součást kariérových (např. Kurzu Generálního štábu) a odborných kurzů.

Jazykové kurzy z cizích jazyků se v České republice organizují k získání první až třetí úrovně jazykové způsobilosti podle standardizační dohody STANAG 6001 a první až čtvrté úrovně jazykové způsobilosti podle standardizační dohody STANAG 6001 u českého jazyka pro cizince. I nadále by se měly jazykové kurzy k získání první úrovně způsobilosti podle standardizační dohody STANAG 6001 z anglického jazyka poskytovat pouze zaměstnancům se středním vzděláním s výučním listem.

Jazykové kurzy anglického, německého a francouzského jazyka konané v zahraničí se organizují pouze k získání nebo k udržení třetí a čtvrté úrovně jazykové způsobilosti podle standardizační dohody STANAG 6001 podle učebních programů zahraničních vzdělávacích zařízení.

Hodinové normy pro výuku v jazykových kurzech organizovaných v rezortu se stanovují takto:

- základní kurz k získání první úrovně jazykové způsobilosti podle standardizační dohody STANAG 6001 v prezenční formě v rozsahu 300 hodin,
- základní kurz k získání druhé úrovně jazykové způsobilosti podle standardizační dohody STANAG 6001 v prezenční formě v rozsahu 450 hodin,
- základní kurz k získání třetí úrovně jazykové způsobilosti podle standardizační dohody STANAG 6001 v prezenční formě v rozsahu 600 hodin,



- základní kurz k získání první až třetí úrovně jazykové způsobilosti podle standardizační dohody STANAG 6001 v kombinované formě v rozsahu 300 hodin,
- zdokonalovací kurz k získání druhé a třetí úrovně jazykové způsobilosti podle standardizační dohody STANAG 6001 v prezenční formě v rozsahu 200 hodin.

Tyto hodinové normy mohou být zvýšeny pro výuku v základních jazykových kurzech k získání druhé a třetí úrovně jazykové způsobilosti podle standardizační dohody STANAG 6001 až o 100 vyučovacích hodin pro zaměstnance, kteří v rámci přezkoušení standardizovaným rozřazovacím testem, zpravidla se zaměřením na dovednosti poslechu s porozuměním a čtení s porozuměním, popřípadě na gramatické struktury a slovní zásobu, které probíhá před vysláním zaměstnance do jazykového kurzu, nedosáhli minimálního počtu bodů.

Za tvorbu učebních programů je odpovědna podle RMO č. 104/2014 Věstníku Univerzita obrany, která prostřednictvím své součásti – Centra jazykového vzdělávání zpracuje před zahájením jazykového kurzu **učební program**, který obsahuje:

- 1) vzdělávací cíle,
- 2) jednotlivá témata,
- 3) rozdělení vyučovací doby podle témat a forem výuky s uvedením organizačně-metodických pokynů,
- 4) hodinovou normu,
- 5) formu závěrečné jazykové zkoušky,
- 6) seznam základní studijní literatury.

Výběr do jazykových kurzů již není realizován podle přihlášek, nýbrž probíhá z iniciativy zaměstnavatele. Ředitel Agentury plánování a rozvoje lidských zdrojů (nyní přejmenována na Agenturu profesní podpory a aktivit – dále jen „agentura“) do 31. března kalendářního roku zajistí zpracování seznamu vojáků a občanských zaměstnanců, kteří nesplňují jazykové kvalifikační požadavky, které vyplývají z mezinárodních závazků, nebo kteří nesplňují jazykové kvalifikační požadavky stanovené na systemizovaném místě, a to po jednotlivých organizačních celcích rezortu.

Následně uvedený ředitel zajistí zaslání seznamu vedoucím zaměstnancům stojícím v čele organizačních celků rezortu ke kontrole, k seřazení podle priorit plánu činnosti na následující kalendářní rok a k případnému doplnění přehledu, které musí být řádně zdůvodněno. V seznamu vedoucí zaměstnanci stojící v čele organizačních celků rezortu rovněž uvedou požadovaný termín absolvování jazykového kurzu

zaměstnanci v prvním nebo druhém pololetí následujícího kalendářního roku. Tento seznam zašlou zpět agentuře do jednoho měsíce od jeho obdržení.

Dále pak ředitel Agentury plánování a rozvoje lidských zdrojů vybere zaměstnance do jazykových kurzů v souladu s uvedenými kritérii.

Přednost mají vojáci z povolání nebo civilní zaměstnanci, kteří vyjíždějí na zahraniční pracoviště, následující vojáci vyčlenění pro nasaditelné síly popř. služebně zařazení např., v evropských bojových jednotkách. V dalším pořadí mohou být vybráni např. zaměstnanci, kteří nesplňují příslušný kvalifikační jazykový požadavek nebo je kandidátem ke studiu v zahraničí. Až v posledním pořadí může být vybrán voják z povolání nebo občanský zaměstnanec, který sice používá cizí jazyk pro plnění svých služebních či pracovních úkolů, ale příslušný kvalifikační jazykový požadavek není spojen s jeho služebním či pracovním místem.

Nedostatkem těchto pravidel se jeví skutečnost, že státní zaměstnanec vykonávající státní službu by *de facto* tak vůbec nemohl být vybrán do jazykového kurzu, poněvadž státní zaměstnanec či žadatel o přijetí do služebního poměru státního zaměstnance je povinen kvalifikační jazykový požadavek při podání žádosti o přijetí do služebního poměru nebo žádosti o jmenování na služební místo představeného splňovat. Pokud tento kvalifikační jazykový požadavek nesplňuje, musí být vyřazen z výběrového řízení.

Univerzita obrany prostřednictvím Centra jazykového vzdělání pro účely realizace jazykových zkoušek podle standardizační dohody STANAG 6001 zajišťuje:

- 1) organizaci jazykových zkoušek podle standardizační dohody STANAG 6001 z jazyka anglického, francouzského, německého, ruského a českého. Požadavky na zabezpečení jazykových zkoušek z ostatních jazyků posuzuje z hlediska účelnosti, efektivnosti a hospodárnosti ředitel agentury a po projednání s Centrem jazykového vzdělávání rozhodne o způsobu jejich případné realizace,
- 2) zpracování postupů pro konání jazykové zkoušky podle standardizační dohody STANAG 6001,
- 3) přípravu zkušebních testů v souladu s doporučeními NATO Úřadu pro mezinárodní jazykovou koordinaci,
- 4) evidenci a ochranu zkušebních testů před zneužitím,
- 5) řádný průběh jazykových zkoušek.

Jazykovou zkoušku podle standardizační dohody STANAG 6001 mohou skládat zaměstnanci, žáci a studenti vojenských škol, vojáci v aktivní záloze a jiné osoby na

základě dohod o vzdělávání personálu (například dohody s Ministerstvem vnitra či Bezpečnostní a informační službou). Na základě písemné žádosti může Univerzita obrany z důvodů hodných zvláštního zřetele povolit složit jazykovou zkoušku i jiným osobám.

K jazykové zkoušce je možné se přihlásit několika různými způsoby, a to v závislosti na žadateli.

Voják z povolání nebo občanský zaměstnanec se individuálně přihlašuje na konkrétní termín jazykové zkoušky elektronicky na internetových stránkách Univerzity obrany. Podání hromadné přihlášky za zaměstnance v jazykových kurzech, které se uskutečňují v rezortních a v mimorezortních vzdělávacích zařízeních v České republice, zajišťuje ředitel agentury. Stanovení podmínek pro přihlašování k jazykovým zkouškám zaměstnanců v jazykových kurzech organizovaných na základě dohod o vzdělávání personálu zajistí v příslušné dohodě o vzdělávání personálu osoba oprávněná k jejich uzavření. Podání přihlášek žáků a studentů Vojenské střední školy a Vyšší odborné školy zajišťuje velitel Vojenské střední školy a Vyšší odborné školy a rektor zajišťuje provoz vnitřního informačního systému Univerzity obrany k podání přihlášek studentů Univerzity obrany.

Vnitřní předpis RMO č. 108/2014 Věstníku byl v průběhu roku 2015 dvakrát změněn.<sup>136</sup> Zejména se rozšiřuje možnost uskutečnit jazykové kurzy první úrovně jazykové způsobilosti, a to tak, že jazykové kurzy k získání první úrovně jazykové způsobilosti z anglického jazyka se poskytují pouze zaměstnancům se středním vzděláním s výučním listem a zaměstnancům se středním vzděláním s maturitní zkouškou, kteří nesložili maturitní zkoušku v tomto jazyce.

### **3.9 Shrnutí vývoje jazykového kvalifikačního požadavku na studenty vojenských škol**

Pokud vyjdeme z normativů stanovených Ministerstvem obrany ve výše uvedených vnitřních předpisech, pak zjistíme, že se často měnil úroveň kvalifikačního požadavku na žáky a studenty vojenských škol od roku 1997 do roku 2014:

---

<sup>136</sup> MINISTERSTVO OBRANY. *RMO č. 61 ze dne 12. června 2015, kterým se mění RMO č. 108/2014 Věstníku*. 2015 [online]. [cit. 2016-01-03]. Dostupné z: <http://vzdelavani.tetur.net> a MINISTERSTVO OBRANY. *RMO č. 88 ze dne 6. listopadu 2015, kterým se mění RMO č. 108/2014 Věstníku*. 2015 [online]. [cit. 2016-01-03]. Dostupné z: <http://vzdelavani.tetur.net>

Tabulka 1: Vývoj jazykového kvalifikačního požadavku na studenty vojenských škol

období	žáci a studenti Vojenské střední školy	posluchači bakalářských studijních programů	posluchači magisterských studijních programů
od 1. 1. 1997 do 6. 7. 2004	1. stupeň	1. stupeň u jazyka, který si student zvolil z nabídky vyučovaných jazyků 2. stupeň u jazyka, který si student zvolil na základě předcházejícího studia	
od 7. 7. 2004 do 28. 1. 2007	1. stupeň	ÚJZ <sup>137</sup> 2 zvoleného jazyka v bakalářském a magisterském studijním programu	ÚJZ 2 z prvního zvoleného jazyka v bakalářském a magisterském studijním programu ÚJZ 1 z druhého zvoleného jazyka v magisterském studijním programu
od 29. 1. 2007 do 26. 9. 2007	ÚJZ 2222 ENG <sup>138</sup>	ÚJZ 3333 ENG ve druhém zvoleném cizím jazyku - ÚJZ 1111	ÚJZ 3333 ENG ve druhém zvoleném cizím jazyku - ÚJZ 2222
od 27. 9. 2010 do 7. 12. 2014	ÚJZ 2 ENG alespoň ve dvou dovednostech ÚJZ 1 ve druhém zvoleném cizím jazyku alespoň ve dvou dovednostech	alespoň ÚJZ 2222 ENG alespoň ÚJZ 1111 ve druhém zvoleném cizím jazyku	ÚJZ 3 ENG alespoň ve dvou dovednostech ÚJZ 2 ve druhém zvoleném cizím jazyku alespoň ve dvou dovednostech
od 8. 12. 2014	ÚJZ 2 ENG alespoň ve dvou dovednostech, přičemž ve zbývajících dovednostech alespoň ÚJZ 1 ÚJZ 1 ve druhém zvoleném cizím jazyce alespoň ve dvou dovednostech		alespoň ÚJZ 2 ENG ve všech dovednostech v anglickém jazyce a k získání alespoň ÚJZ 1 ve všech dovednostech ve druhém zvoleném cizím jazyce

Zdroj<sup>139</sup>

Z uvedeného přehledu je zřejmé, že stanovení jazykového kvalifikačního požadavku nebylo konsistentní a lze předpokládat, že podléhalo momentálním vlivům.

### 3.10 Standardizační dohoda STANAG 6001

Úřad pro mezinárodní jazykovou spolupráci vykonávající svou činnost pod hlavičkou NATO na svých internetových stránkách uvádí:

<sup>137</sup> ÚJZ – úroveň jazykových znalostí

<sup>138</sup> ENG – anglický jazyk

<sup>139</sup> TETUR, Vladimír. *Vzdělávání*. 2014 [online], [cit. 2016-01-12]. Dostupné z: <http://vzdelavani.tetur.net>

„Standardizace významně přispívá ke zvýšení efektivity kombinovaných vojenských operací v rámci Aliance a vytváří podmínky pro lepší využití ekonomických zdrojů.

Zavádění standardizačních dohod NATO, známých jako STANAG, velkou měrou napomáhá ke zlepšení spolupráce a k eliminaci duplicity v oblasti výzkumu, vývoje, výroby, nákupu a logistické podpory obranných systémů.

Realizace standardizačních dohod STANAG pomáhá zemím dosáhnout požadované úrovně interoperability, lépe plnit společné strategické, operační a taktické úkoly, pochopit a dodržovat velitelské postupy a efektivněji využívat techniku, materiál a vybavení.

STANAG 6001 (4. vydání) je jazykovým standardem ve všech zemích v rámci NATO.<sup>140</sup>

První verze standardizační dohody STANAG 6001 byla schválena v roce 1976, čtvrté vydání bylo schváleno Společným vojenským výborem pro standardizaci 12. října 2010.<sup>141</sup>

Tato standardizační dohoda upravuje šest úrovní čtyř jazykových dovedností:

- poslechu s porozuměním (*angl. listening, fr. compréhension de la langue parlée*),
  - ústní projev (*angl. speaking, fr. expression orale*),
  - čtení s porozuměním (*angl. reading, fr. compréhension de la langue écrite*),
  - písemný projev (*angl. writing, fr. expression écrite*),
- a to v následujících úrovních:
- úroveň 0 nekomunikuje (*angl. no proficiency, fr. aucune compétence*),
  - úroveň 1 komunikuje na elementární (přežívající) úrovni (*angl. survival, fr. compétence de survie*),
  - úroveň 2 komunikuje přiměřeně v každodenních situacích (*angl. functional, fr. compétence fonctionnelle*),
  - úroveň 3 komunikuje na profesionální úrovni (*angl. professional, fr. compétence professionnelle*),

---

<sup>140</sup> BUREAU FOR INTERNATIONAL LANGUAGE COORDINATION. *Standardization*. [online] [cit. 2016-01-09]. Dostupné z: <http://www.natobilc.org/STANAG6001.html>

RÝLICHOVÁ, H. *STANAG 6001*. [online]. [2016-01-08]. Dostupné z: [http://www.unob.cz/cjv/Stranky/STANAG\\_6001.aspx](http://www.unob.cz/cjv/Stranky/STANAG_6001.aspx)

<sup>141</sup> NATO. *STANAG 6001 NTG (EDITION 4) - LANGUAGE PROFICIENCY LEVELS*. NSA(JOINT)1 084(201 0)NTG/6001. 12. 10. 2010 [online]. [cit. 2016-01-04]. Dostupné z: <http://www.natobilc.org/documents/LanguageTesting/NU-ST%206001%20NTG%20ED4.pdf>

- úroveň 4 komunikuje na vysoce profesionální (expertní) úrovni (*angl. expert, fr. compétence experte*),
- úroveň 5 komunikuje jako vzdělaný rodilý mluvčí (*angl. highly-articulate native, fr. compétence du locuteur natif érudit*).

Kromě těchto šesti úrovní jsou stanoveny ještě tzv. plusové hodnoty (0+, 1+, 2+, 3+, 4+). Každou plusovou úroveň, jak je popsána v této standardizační dohodě, lze chápat jako úroveň ovládnutí jazyka, která je dál než napůl cesty mezi dvěma základními úrovněmi. Plusové úrovně ovládnutí jazyka značně přesahují požadavky základních úrovní 0 až 4, ale nesplňují všechny požadavky pro nejbližší vyšší základní úroveň.

Dále jsou v předmětné standardizační dohodě stanoveny deskriptory všech úrovní u čtyř jazykových dovedností, tedy celkově 44 (0, 0+, 1, 1+, 2, 2+, 3, 3+, 4, 4+, 5) viz přehled jednotlivých dovedností v příloze A.

Výsledné hodnocení se uvádí ve čtyřech číslicích, v pořadí

- 1) poslech s porozuměním,
- 2) ústní projev,
- 3) čtení s porozuměním,
- 4) písemný projev.

Například výsledné hodnocení 11+21 znamená první úroveň jazykové způsobilosti z poslechu s porozuměním, první a plusová úroveň jazykové způsobilosti z ústního projevu, druhá úroveň jazykové způsobilosti ze čtení s porozuměním a první stupeň jazykové způsobilosti z písemného projevu.

Podle Seznamu standardizovaných zkoušek je prvnímú stupni znalostí anglického, francouzského a německého jazyka ekvivalentní jazyková zkouška podle standardizační dohody STANAG 6001 (první úroveň), druhý stupeň pak druhé úrovni a třetí stupeň pak třetí úrovni.<sup>142</sup>

Na první pohled se jedná o banální srovnání, kdy stejnému stupni znalostí podle Seznamu standardizovaných zkoušek odpovídají stejné úrovně jazykové zkoušky podle standardizační dohody STANAG 6001.

Co je primárním cílem jazykové zkoušky podle standardizační dohody STANAG 6001?

Primárním účelem jazykové zkoušky podle standardizační dohody STANAG 6001 je testovat všeobecné dovednosti jedince v celé řadě témat bez ohledu na jejich

---

<sup>142</sup> MINISTERSTVO ŠKOLSTVÍ, MLÁDEŽE A TĚLOVÝCHOVY. *Rozhodnutí Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy, kterým se stanoví Seznam standardizovaných jazykových zkoušek.* [online]. [cit. 2016-01-02]. Dostupné z [http://www.msmt.cz/file/33259\\_1\\_1/](http://www.msmt.cz/file/33259_1_1/)

studium; primárním účelem jazykové zkoušky podle Společného evropského referenčního rámce pro jazyky<sup>143</sup> je kontrola pokroku v rozvoji komunikativní kompetence v rámci určitého studijního kurzu. Zatímco primárními informačními uživateli jazykové zkoušky podle Společného evropského referenčního rámce (CEFR) pro jazyky jsou učitelé a studenti, primárním informačními uživateli jazykové zkoušky podle standardizační dohody STANAG 6001 jsou učitelé, administrátoři testů a zaměstnanci.<sup>144</sup>

Na základě vlastního výzkumu pak Schwender představuje srovnání obou systémů:<sup>145</sup>

<b>STANAG 6001</b>		<b>CEFR</b>	
0	→	0 nebo A1	
1	→	A1 nebo A2	(převážně A2)
1+	→	A2 nebo B1	(převážně B1)
2	→	A2, B1, B2, nebo C1	(převážně B1)
2+	→	B2 nebo C1	(převážně B2)
3	→	B2 nebo C1	(převážně C1)
		<b>STANAG 6001</b>	
<b>CEFR</b>		0 nebo 1	(převážně 1)
A1	→	1, 1+ nebo 2	(převážně 1)
A2	→	1+ nebo 2	(převážně 2)
B1	→	2, 2+ nebo 3	(převážně 2)
B2	→	2, 2+ nebo 3	(převážně 3)
C1	→		

Analýzou a srovnáním deskriptorů standardizační dohody STANAG 6001 a Společného evropského referenčního rámce pro jazyky se pak zabývalo Ministerstvo obrany Spojeného království společně s Westminsterskou univerzitou (Výborem pro jazykové zkoušky). Srovnání je uvedeno v příloze B.<sup>146</sup>

<sup>143</sup> Ke Společnému evropskému referenčnímu rámci pro jazyky blíže viz COUNCIL OF EUROPE. *Common European Framework of Reference for Languages: Learning, Teaching, Assessment (CEFR)*. [online]. [cit. 2016-01-02]. Dostupné z: [https://archive.is/20120729045710/www.coe.int/t/dg4/linguistic/CADRE\\_EN.asp#selection-298.0-301.91](https://archive.is/20120729045710/www.coe.int/t/dg4/linguistic/CADRE_EN.asp#selection-298.0-301.91)

<sup>144</sup> SCHWENDER, E. *A Tale of Two Tests. STANAG and CEFR. Comparing the Results of side-by-side testing of reading proficiency (prezentace)*. 2010 [online]. [cit. 2016-01-05]. s. 10. Dostupné z: <http://www.natobilc.org/documents/Conferences/2010/MONDAY/A%20Tale%20of%20Two%20Tests%20S TANAG%20and%20CEFR.ppt>.

<sup>145</sup> Tamtéž, s. 34-35.

<sup>146</sup> MINISTRY OF DEFENCE, UNIVERSITY OF WESTMINSTER LANGUAGES EXAMINATIONS BOARD. *NATO STANAG 6001 and CEF A comparative analysis of the descriptors and levels of outcomes used in the Council of Europe Framework (CEF) and NATO STANAG 6001*. 2005 [online]. [cit. 2016-01-07]. Dostupné z: <http://www.linguapeace-europe.net/login/lpwrkspc/WP3%20-%20Training%20Materials%20Development/Materials/STANAG%206001%20and%20CEF%20Comparative%20Analysis.doc>.

# PRAKTICKÁ ČÁST

## 4 PRŮZKUM

### 4.1 Vymezení cíle průzkumu a formulace hypotéz

Cílem průzkumu bylo zhodnotit účinnost stávajícího systému jazykového vzdělávání v rezortu Ministerstva obrany a zjistit subjektivní pohled zaměstnanců na tuto problematiku, tedy zda jsou spokojeni se stávajícím systémem jazykového vzdělávání na Ministerstvu obrany.

Pro účely cíle práce byly stanoveny následující hypotézy:

**Hypotéza č. 1:** Stávající systém jazykového vzdělání v rezortu Ministerstva obrany neodpovídá potřebám rezortu Ministerstva obrany.

**Hypotéza č. 2:** Systém jazykového vzdělávání v rezortu Ministerstva obrany neodpovídá představám zaměstnanců o efektivním rozvoji jejich jazykových kompetencí.

**Hypotéza č. 3:** Výuka v jazykových kurzech v rezortu Ministerstva obrany nepřipravuje zaměstnance ke zvládnutí jazykové zkoušky adekvátního stupně.

### 4.2 Výběr a charakteristika zkoumaného vzorku

V rezortu Ministerstva obrany bylo ke dni 1. srpna 2015 zaměstnáno celkem 28755 osob. Z toho 21197 vojáků z povolání, 177 státních zaměstnanců<sup>147</sup> a 381 zaměstnanců v pracovním poměru.

Organizační členění rezortu Ministerstva obrany je následující:

1. služební úřady
  - Ministerstvo obrany České republiky, jakožto ústřední orgán státní správy zřízený zákonem č. 548/1992 Sb., o některých dalších opatřeních v soustavě

---

<sup>147</sup> Jednalo se v drtivé většině o převedení bývalých vedoucích zaměstnanců služebních úřadů na představené.



ústředních orgánů státní správy České republiky a o zřízení Kanceláře prezidenta České republiky,<sup>148</sup>

- Úřad pro obrannou standardizaci, katalogizaci a státní ověřování jakosti,
  - krajská vojenská velitelství,
  - újezdni úřady,
2. Generální štáb Armády České republiky jakožto součást Ministerstva obrany, který není součástí Ministerstva obrany jakožto služební úřadu,
  3. ozbrojené síly, které podle zákona č. 219/1999 Sb., o ozbrojených silách České republiky,<sup>149</sup> tvoří:
    - Armáda České republiky,
    - Vojenská kancelář prezidenta republiky,
    - Hradní stráž,
  4. Vojenské zpravodajství,
  5. Vojenská policie,
  6. vojenské školy (Univerzita obrany v Brně a Vojenská střední škola a Vyšší odborná škola Ministerstva obrany v Moravské Třebové).

Státní zaměstnanci v širším pojetí (zaměstnanci státu) jsou zaměstnáni ve všech výše uvedených subjektech (státní zaměstnanci ve služebním poměru podle zákona o státní službě, zaměstnanci v pracovním poměru a vojáci z povolání). Státní zaměstnanci v užším pojetí, tj. pouze státní zaměstnanci ve služebním poměru podle zákona o státní službě, působí ve služebních úřadech.

Pro zkoumaný vzorek si autorka zvolila jeden organizační útvar Ministerstva obrany jako služební úřadu, a to sekce státního tajemníka (kancelář státního tajemníka, odbor řízení státní služby, odbor řízení lidských zdrojů, odbor vzdělávací politiky, odbor platové politiky a odbor sociálního zabezpečení), kde působí zejména státní zaměstnanci v užším pojetí. Dále byli osloveni zaměstnanci sekce vyzbrojování a akvizic, Agentury profesního rozvoje a podpory aktivity, Agentury personalistiky Armády České republiky, společné operační centrum, sekce rozvoje a plánování schopností, kde působí jak státní zaměstnanci ve služebním poměru podle zákona

---

<sup>148</sup> Zákon č. 548 ze dne 20. listopadu 1992 o některých dalších opatřeních v soustavě ústředních orgánů státní správy České republiky a o zřízení Kanceláře prezidenta republiky. In: *Sbírka zákonů České a slovenské federativní republiky*. 1992, částka 110, s. 3261-3262. Dostupné z:

<http://aplikace.mvcr.cz/sbirka->

[zakonu/SearchResult.aspx?q=548/1992&typeLaw=zakon&what=Cislo\\_zakona\\_smlouvy](http://aplikace.mvcr.cz/sbirka-zakonu/SearchResult.aspx?q=548/1992&typeLaw=zakon&what=Cislo_zakona_smlouvy).

<sup>149</sup> Zákon č. 219 ze dne 12. října 1999 o ozbrojených silách České republiky. In: *Sbírka zákonů České republiky*. 1999, částka 76, s. 3693-3703. Dostupné z:

<http://aplikace.mvcr.cz/sbirka-zakonu/ViewFile.aspx?type=c&id=3293>.

o státní službě, tak i státní zaměstnanci v širším pojetí (vojáci z povolání a zaměstnanci v pracovním poměru).

### **4.3 Metoda sběru dat a časová organizace průzkumu**

Získávání dat proběhlo metodou dotazování, formou dotazníkového šetření. Strukturovaný dotazník obsahoval uzavřené otázky s možností výběru z několika variant odpovědí. Byly zde použity také otázky filtrační. U těchto typu otázek byly napsány instrukce, jakým způsobem pokračovat ve vyplňování dotazníku.

Respondenti byli seznámeni s účelem vyplnění tohoto dotazníku, tedy, že dotazník je anonymní a výstupy, respektive získaná agregovaná data budou využita jednak pro účely této diplomové práce, ale také pro další analýzu systému jazykového vzdělávání rezortu, která by měla směřovat k jejímu zefektivnění.

První část dotazníku se týkala rezortního jazykového vzdělávání. Respondenti, kteří absolvovali jazykový kurz, který zajišťovalo Ministerstvo obrany svými zaměstnanci, odpovídali na otázky, zda je absolvovaný jazykový kurz připravil ke zvládnutí jazykové zkoušky adekvátního stupně a ke zvládnutí dovedností, které mají svým zaměstnavatelem stanoveny jako kvalifikační požadavek. Stejný typ otázek byl respondentům položen i v druhé části dotazníku, pouze s tou výjimkou, že se jednalo o kurzy, které Ministerstvo obrany nezajišťovalo samo svými zaměstnanci, ale prostřednictvím soukromého subjektu.

Vzhledem k tomu, že jazykové zkoušky jsou u zaměstnanců Ministerstva obrany prováděny podle standardizační dohody NATO STANAG 6001, byla třetí část dotazníku zaměřena na znalosti zaměstnanců této dohody. Tedy zda a jakou formou byli zaměstnanci s obecnými principy hodnocení podle standardizační dohody STANAG 6001 seznámeni, a nakolik jsou pro ně srozumitelné.

Jak zaměstnanci využívají nabyté jazykové dovednosti při své práci, tedy na své konkrétní pracovní pozici, a zda jsou tyto dovednosti posuzovány i v rámci jejich hodnocení, bylo předmětem čtvrté části dotazníku.

Pátá část dotazníku byla zaměřena na informace o tazateli, aby získaná data bylo možné dále třídit podle požadovaných kritérií. Vzhledem k tomu, že zákon o státní službě nabyt účinnosti 1. července 2015, avšak podle jeho přechodných ustanovení budou státní zaměstnanci přijímáni do služebního poměru postupně až do 31. prosince

2015, byla možná forma odpovědi k otázce č. 22 dotazníku, z hlediska státních zaměstnanců

- jste státní zaměstnanec,
- jste budoucí státní zaměstnanec,

takto formulována právě proto, aby bylo možné mezi státní zaměstnance zařadit i ty osoby, které v době dotazníkového šetření sice státními zaměstnanci nebyli, avšak pouze z důvodu administrativního vyřízení jejich přijetí do služebního poměru, což podle přechodných ustanovení zákona o státní službě mohlo být realizováno průběžně, nejpozději však ke dni 31. prosince 2015.

Sběr dat dotazníkového šetření proběhl v období od 1. srpna 2015 do 25. září 2015. Dotazníky byly rozdány 210 zaměstnancům, vráceno bylo 181 vyplněných dotazníků, návratnost tak činila 86,19 %.

#### **4.4 Vyhodnocení a výsledky dotazníkového šetření**

Výsledná data byla zpracována v programu Microsoft Excel 2003 a v souladu se studijní příručkou<sup>150</sup>, a následně v procentním vyjádření převedena do grafů. Dále byla doplněna o interpretační text.

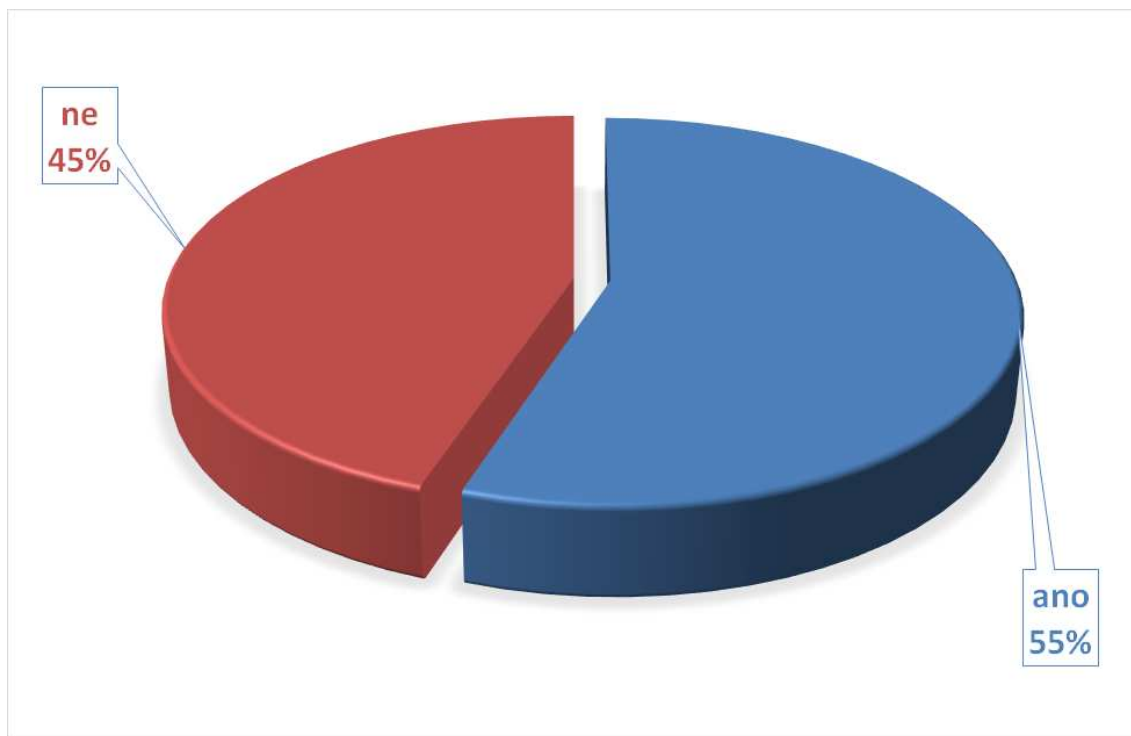
Dotazníkového šetření se zúčastnilo celkem 181 respondentů, a to v poměru 101 mužů a 80 žen, přičemž v 18 % se jednalo o vedoucí zaměstnance a v 82 % o zaměstnance řadové. Z celkového počtu bylo 64 % státních zaměstnanců, 18 % zaměstnanců v pracovním poměru a 46 % vojáků z povolání. Největší skupinu respondentů představovali muži a ženy ve věku od 46 do 60 let, a to celkem 52 % z celkového počtu. Druhá nejpočetnější věková skupina, která se šetření zúčastnila, byla ve věku od 31 do 45 let, celkem 34 % respondentů. Naopak nejmenší zastoupení měla věková skupina ve věku nad 60 let (7 %) a do 30 let (7 %) respondentů. (základní údaje o respondentech v grafech – viz příloha D)

Jazykové kurzy anglického, německého nebo francouzského jazyka, které organizovalo Ministerstvo obrany, ať už v tuzemsku či v zahraničí absolvovalo 55 % dotázaných, z toho 37 % absolvovalo kurz jeden, 35 % kurzy dva, 19 % kurzy tři a 9 % absolvovalo více než tři kurzy.

---

<sup>150</sup> PAULOVČÁKOVÁ, L. et al. *Jak vypracovat bakalářskou a diplomovou práci*. 6. akt. vyd. Praha: Univerzita Jana Amose Komenského, 2015. ISBN 978-80-7452-106-5.

Graf 2: Účast zaměstnanců v rezortních jazykových kurzech  
„Absolvoval jste již v minulosti nějaký jazykový kurz, který organizovalo  
Ministerstvo obrany, byť i v zahraničí (včetně jazykových kurzů organizovaných  
Ministerstvem obrany v soukromých jazykových školách)?“

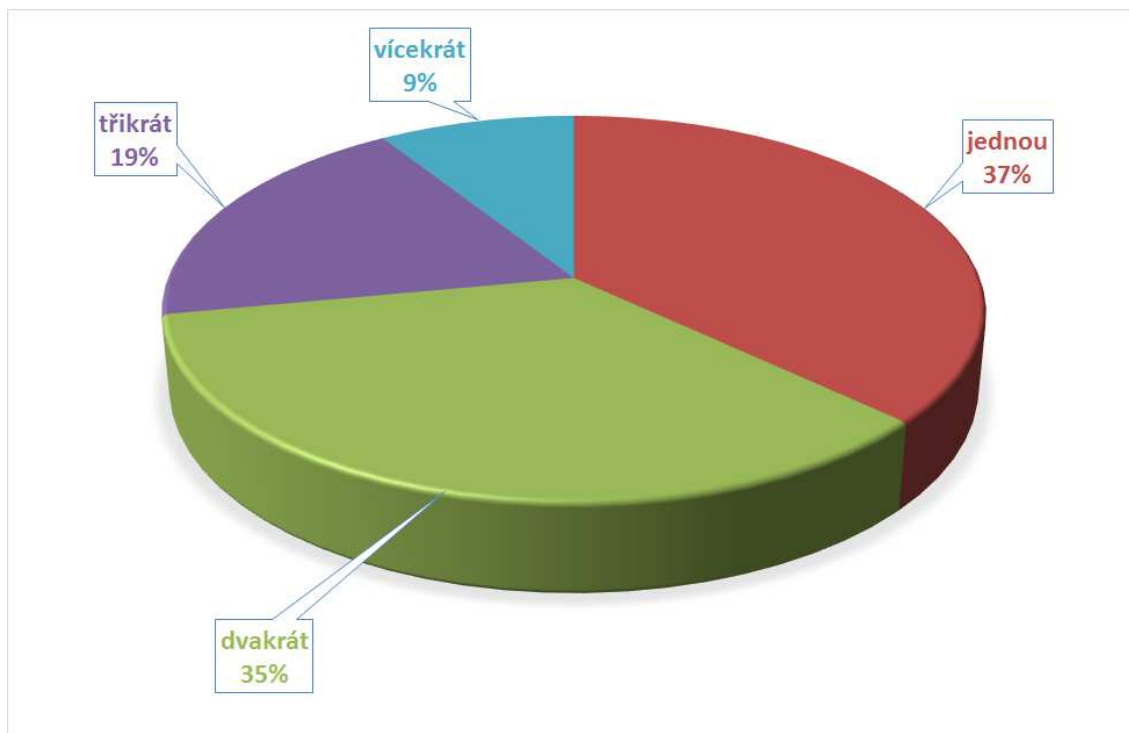


Zdroj<sup>151</sup>

---

<sup>151</sup> Autorka práce, 2016 (vlastní šetření).

Graf 3: Četnost účasti v rezortních jazykových kurzech  
„Kolikrát jste absolvoval(a) jazykový kurz?“

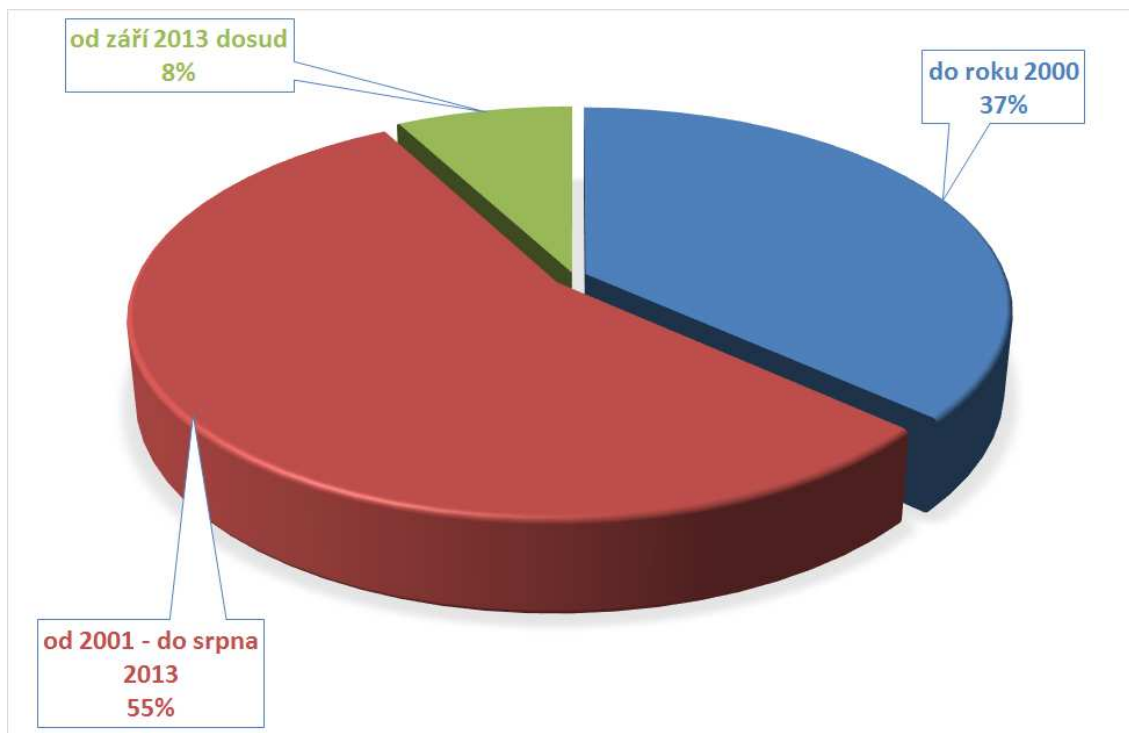


Zdroj<sup>152</sup>

---

<sup>152</sup> Autorka práce, 2016 (vlastní šetření).

Graf 4: Doba účasti v rezortních jazykových kurzech  
„Kdy jste absolvoval(a) jazykový kurz?“

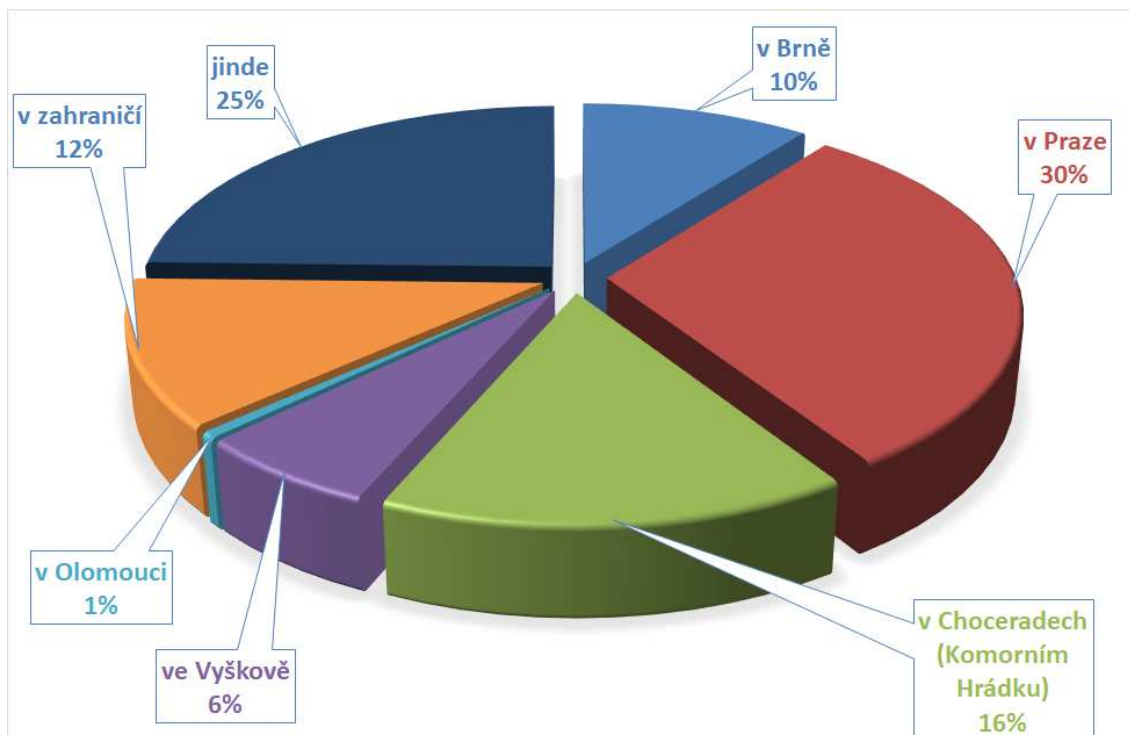


Zdroj<sup>153</sup>

Více než polovina zaměstnanců absolvovala jazykové kurzy v období od roku 2001 do srpna roku 2013. Uvedené hraniční datum bylo zvoleno z důvodu centralizace jazykových pracovišť v působnosti Ministerstva obrany. Význam má zejména proto, poněvadž se deklarovalo, že sloučení jazykových pracovišť by mělo přinést zvýšení efektivnosti jazykové výuky, vyšší počet přezkoušených uchazečů a zvýšení úspěšnosti při jazykových zkouškách.

<sup>153</sup> Autorka práce, 2016 (vlastní šetření).

Graf 5: Místa konání rezortních jazykových kurzů  
„Kde jste absolvoval(a) jazykový kurz?“



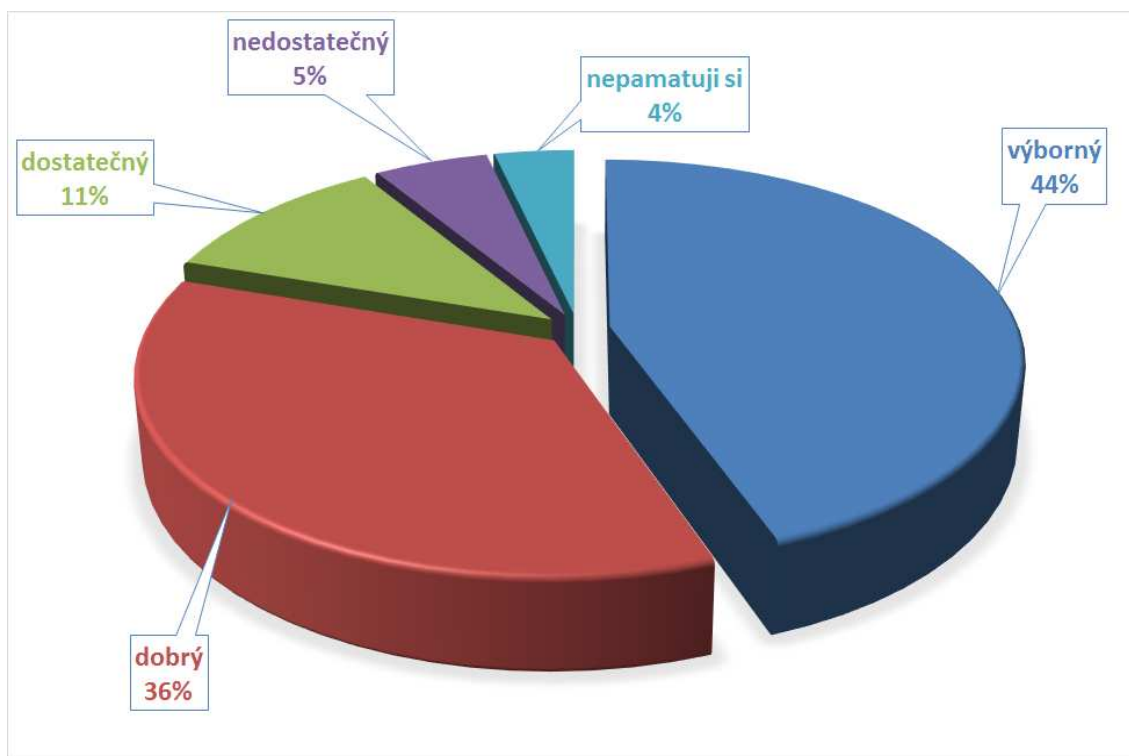
Zdroj<sup>154</sup>

Většina zaměstnanců absolvovala jazykové kurzy v České republice. Jen v Praze absolvovalo jazykový kurz 30 % respondentů. Následují Chocerady, Brno, Vyškov a Olomouc. 25 % zaměstnanců se zúčastnilo jazykových kurzů na jiných místech republiky. Zahraničních jazykových kurzů se zúčastnilo 12 % respondentů, z toho 65 % tvořili vojáci z povolání.

<sup>154</sup> Autorka práce, 2016 (vlastní šetření).

Graf 6: Hodnocení úrovně rezortních jazykových kurzů

„Jak hodnotíte úroveň 3 posledních jazykových kurzů, které jste absolvoval(a)?  
Pokud jste absolvoval(a) více kurzů, odpovězte na poslední tři jazykové kurzy.“



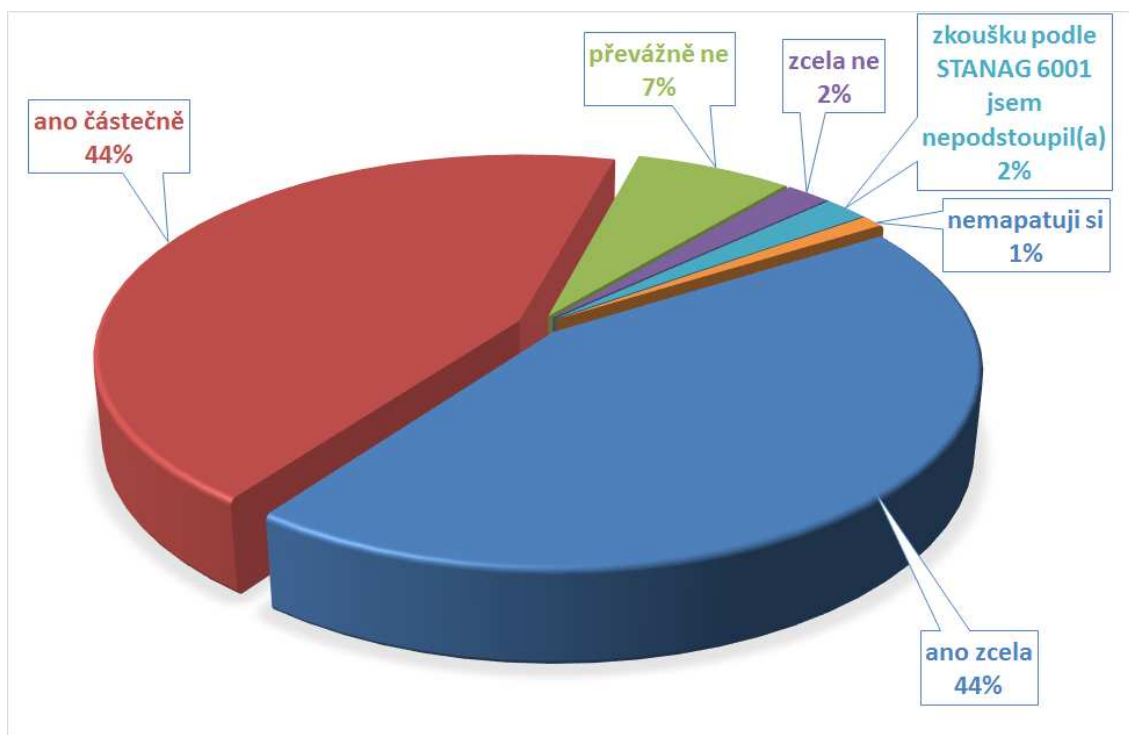
Zdroj<sup>155</sup>

Pozitivně hodnotí celkovou úroveň absolvovaných jazykových kurzů, bez ohledu na jakou úroveň standardizované zkoušky je měl kurz připravit, celkem 80 % respondentů, z toho výborně 44 % a dobře 36 % respondentů. Známkou dostatečně ohodnotilo jazykové kurzy 11 % respondentů a pouze 5 % dotázaných považuje úroveň kurzů za nedostatečnou. Odpovědi tazatelů byly velmi obdobné, bez ohledu jaký kurz s výslednou jazykovou dovedností absolvovali. Výjimku tvoří tazatelé jazykového kurzu standardizované jazykové zkoušky druhé úrovně jazykové způsobilosti, kteří převážně hodnotili známkou výborně.

<sup>155</sup> Autorka práce, 2016 (vlastní šetření).



Graf 7: Rezortní jazykový kurz jakožto příprava na adekvátní jazykovou zkoušku  
 „Připravil Vás jazykový kurz ke zvládnutí jazykové zkoušky adekvátního  
 stupně? Pokud jste jazykové kurzy absolvoval(a) vícekrát, pokuste se odpovědět  
 v průměru.“

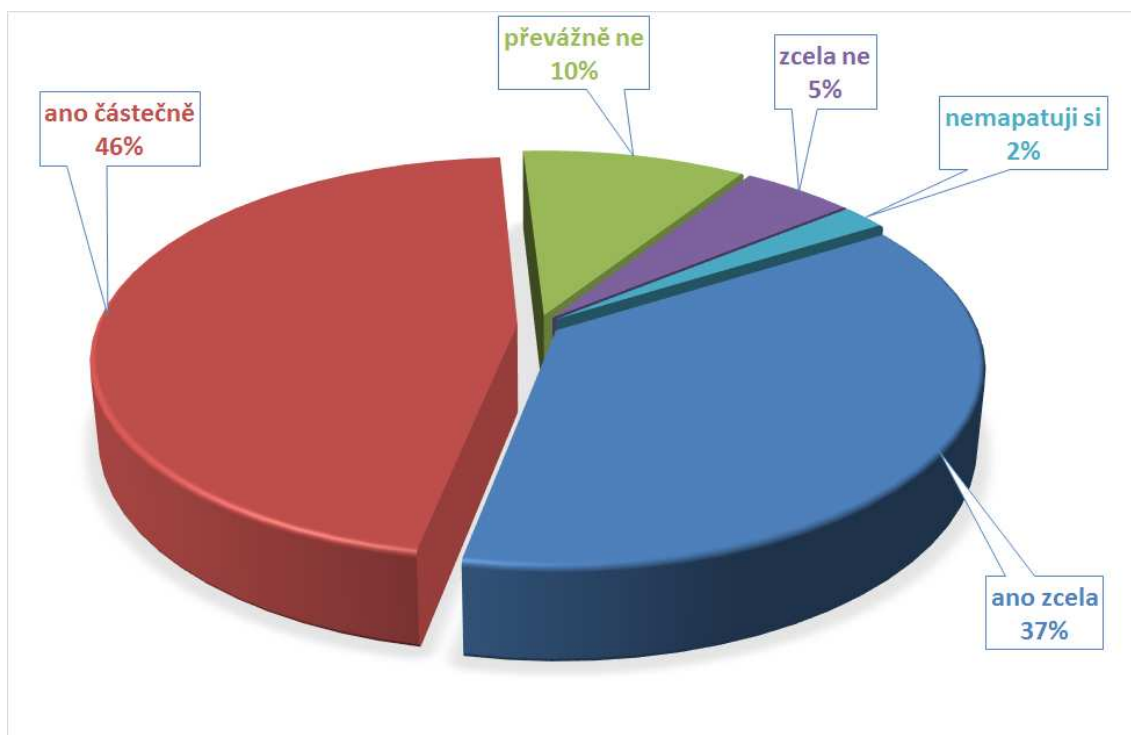


Zdroj<sup>156</sup>

Posluchači hodnotí úroveň jazykových kurzů ve vztahu ke zvládnutí jazykové zkoušky adekvátního stupně pozitivně, celkem 88 %. Z toho polovinu z nich kurz připravil zcela a polovinu částečně. Pouze 9 % respondentů se domnívá, že úroveň kurzů byla zcela nebo převážně nedostatečná a na závěrečnou zkoušku připraveni nebyli. 3 % respondentů zkoušku nepodstoupila nebo si to již nepamatují.

<sup>156</sup> Autorka práce, 2016 (vlastní šetření).

Graf 8: Rezortní jazykový kurz jakožto příprava na kvalifikační jazykový požadavek  
 „Připravil Vás jazykový kurz ke zvládnutí dovedností, které jste měl(a) či máte stanoveny v tabulce počtů? Pokud jste jazykové kurzy absolvoval(a) vícekrát, pokuste se odpovědět v průměru.“

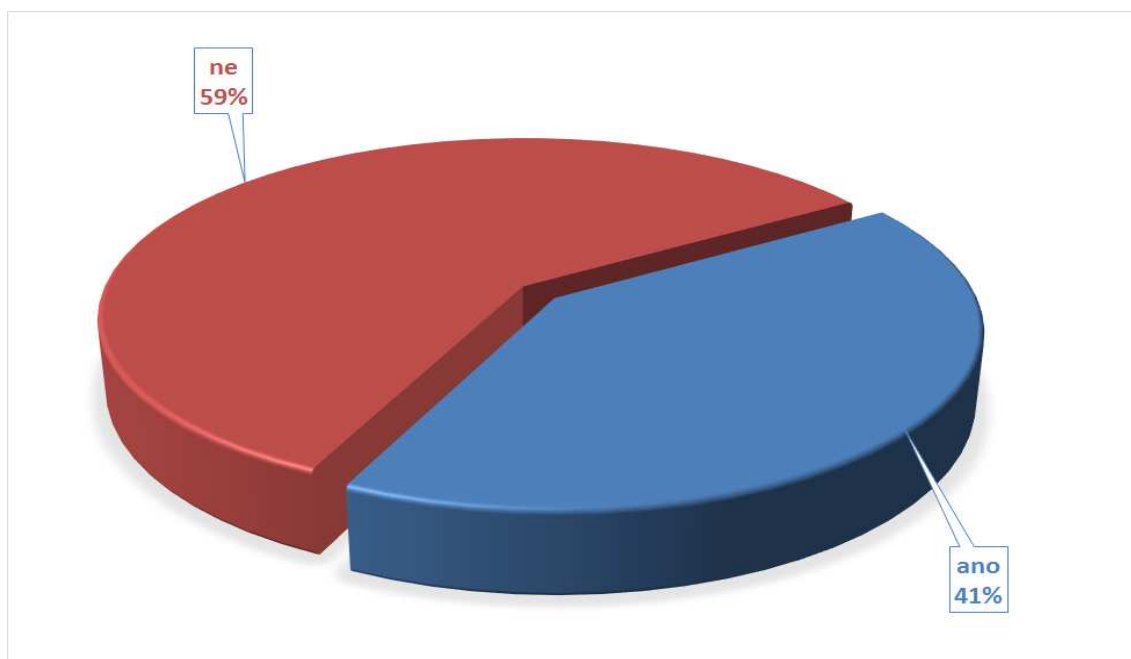


Zdroj<sup>157</sup>

Na otázku, zda jazykový kurz připravil zaměstnance ke zvládnutí dovedností, které měli či mají stanoveny jako kvalifikační požadavek, byly odpovědi obdobné jako v případě hodnocení jazykových kurzů ve vztahu ke zvládnutí jazykové zkoušky. Celkem 83 % hodnotilo kurz pozitivně. Podle 37 % respondentů je kurz připravil zcela a podle 46 % alespoň částečně. Jen 15 % zaměstnanců uvádí, že je kurz připravil nedostatečně.

<sup>157</sup> Autorka práce, 2016 (vlastní šetření).

Graf 9: Účast v mimorezortním jazykovém kurzu  
„Absolvoval jste již v minulosti nějaký jazykový kurz, který neorganizovalo  
Ministerstvo obrany, byť i v zahraničí (např. v soukromé jazykové škole“?



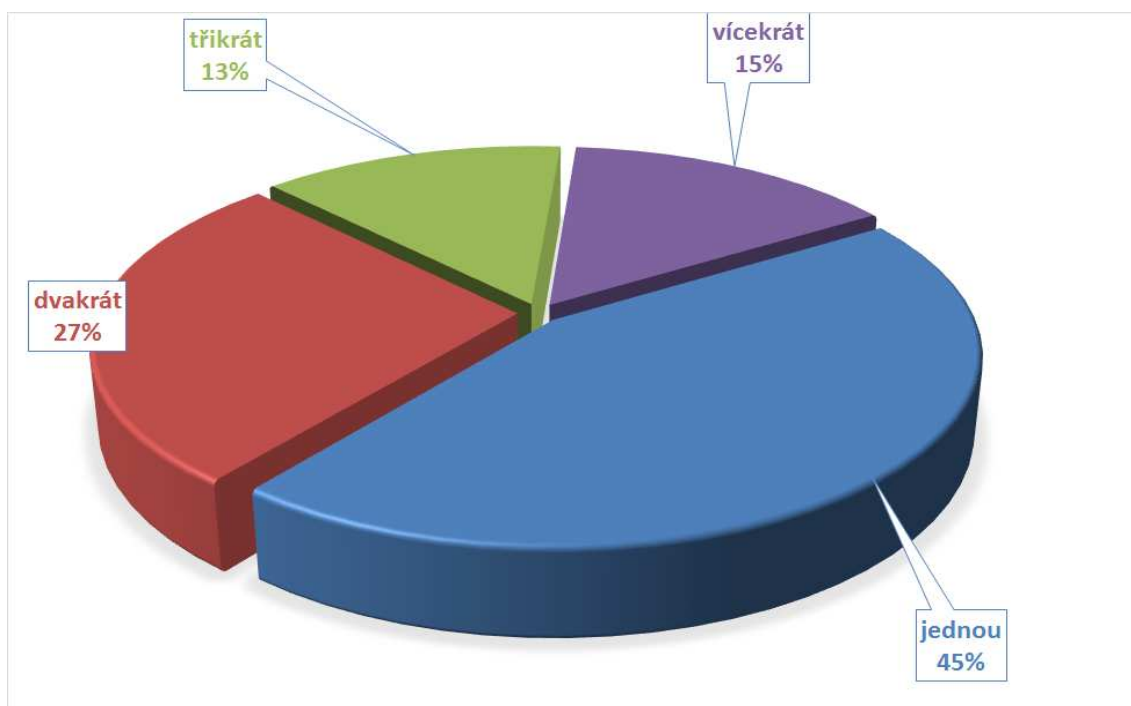
Zdroj<sup>158</sup>

Jazykové kurzy, které neorganizovalo Ministerstvo obrany, ať už v tuzemsku či v zahraničí absolvovalo 41 % dotázaných, z toho 45 % absolvovalo kurz jeden, 27 % kurzy dva, 13 % kurzy tři a 15 % absolvovalo více než tři kurzy. Z grafů dále vyplývá, že účast na jazykových kurzech, které organizovalo Ministerstvo obrany, byla ve sledovaném období vyšší o 14 %.

---

<sup>158</sup> Autorka práce, 2016 (vlastní šetření).

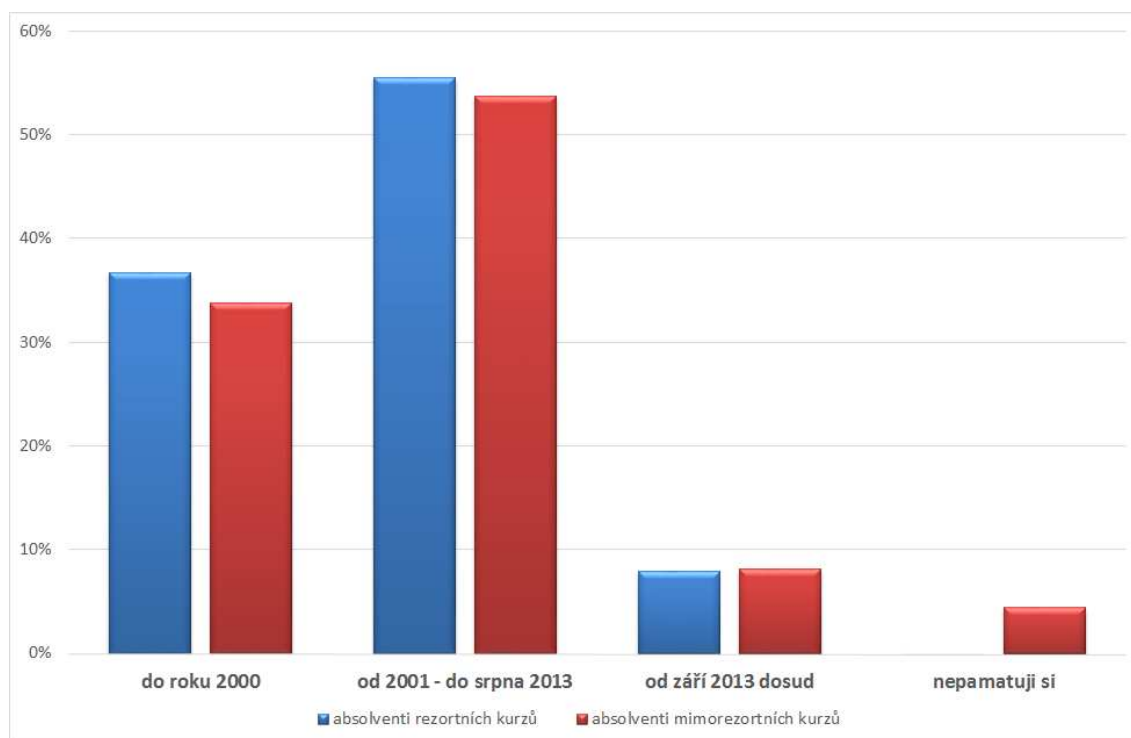
Graf 10: Četnost účasti v mimorezortním jazykovém kurzu  
„Kolikrát jste absolvoval(a) jazykový kurz?“



Zdroj<sup>159</sup>

<sup>159</sup> Autorka práce, 2016 (vlastní šetření).

Graf 11: Komparace doby účasti v jazykových kurzech  
„Kdy jste absolvoval(a) jazykový kurz?“



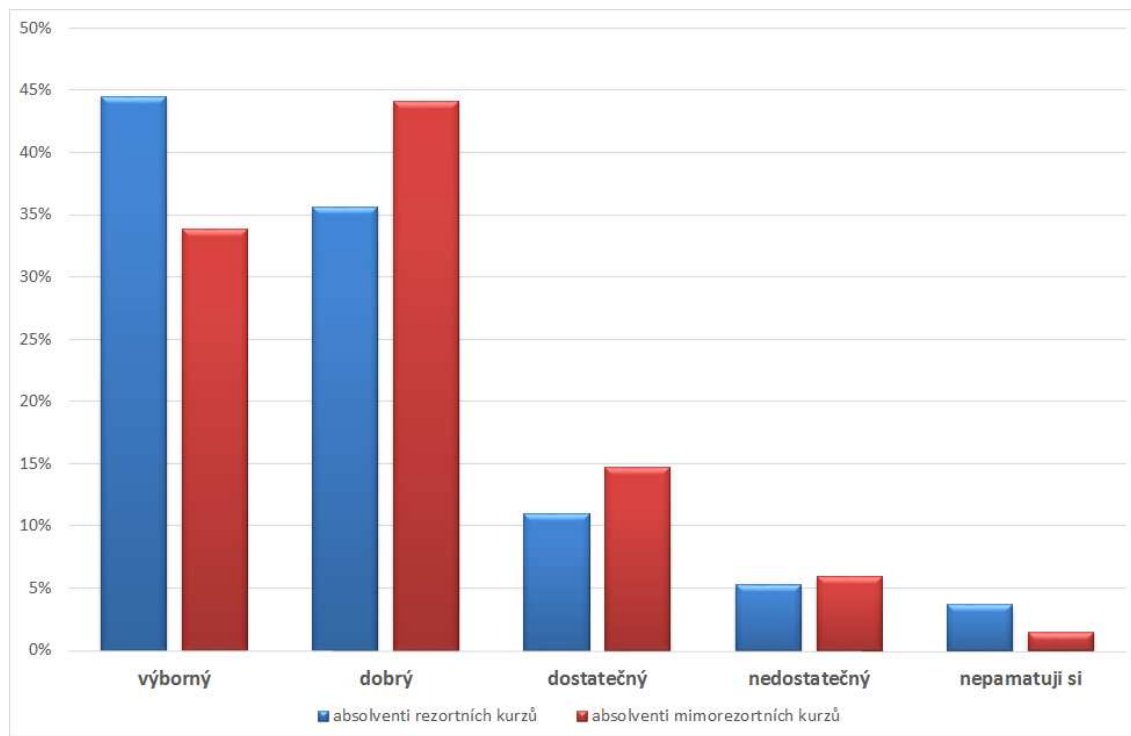
Zdroj<sup>160</sup>

Více než polovina zaměstnanců absolvovala jazykové kurzy v období od roku 2001 do srpna roku 2013.

<sup>160</sup> Autorka práce, 2016 (vlastní šetření).

Graf 12: Komparace hodnocení úrovně jazykových kurzů

„Jak byste hodnotil(a) úroveň 3 posledních jazykových kurzů, které jste absolvoval(a)? Pokud jste absolvoval(a) více kurzů, odpovězte na poslední tři jazykové kurzy.“



Zdroj<sup>161</sup>

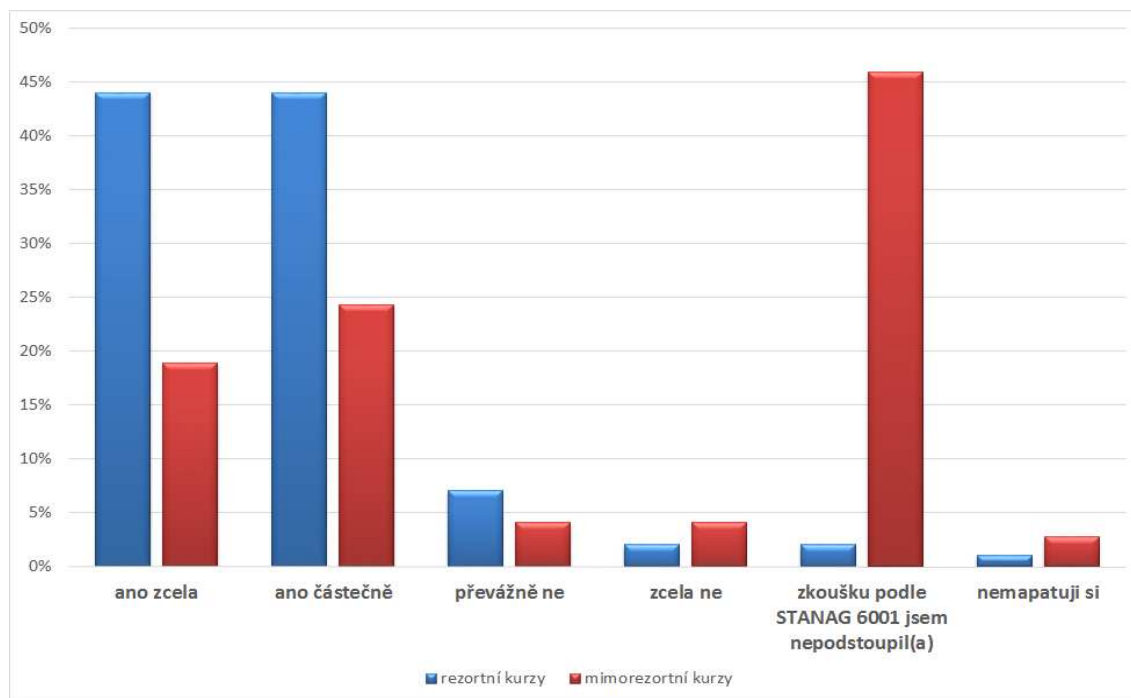
Převážná většina zaměstnanců, stejně tak jako u kurzů, které organizovalo Ministerstvo obrany, absolvovala jazykové kurzy v České republice. Zahraničních jazykových kurzů se zúčastnilo 15 % respondentů, z toho 95 % tvořili zaměstnanci v pracovním poměru a státní zaměstnanci. Zajímavé je srovnání se zahraničními jazykovými kurzy pořádanými Ministerstvem obrany. Zatímco civilní jazykové kurzy v zahraničí absolvovali především zaměstnanci v pracovním poměru či státní zaměstnanci, tak u jazykových kurzů pořádaných v zahraničí Ministerstvem obrany je to zcela naopak. Těchto kurzů se zúčastnili zejména vojáci z povolání.

Pozitivně hodnotí celkovou úroveň absolvovaných jazykových kurzů celkem 78 %, tedy téměř shodný počet respondentů jako u jazykových kurzů pořádaných Ministerstvem obrany, z toho výborně 34 % a dobře 44 % respondentů. Známkou dostatečně ohodnotilo jazykové kurzy 15 % respondentů a pouze 6 % dotázaných považuje úroveň kurzů za nedostatečnou.

<sup>161</sup> Autorka práce, 2016 (vlastní šetření).

Graf 13: Komparace jazykových kurzů jakožto přípravy k jazykové zkoušce podle STANAG 6001

„Připravil Vás jazykový kurz ke zvládnutí jazykové zkoušky adekvátního stupně? Pokud jste jazykové kurzy absolvoval(a) vícekrát, pokuste se odpovědět v průměru.“



Zdroj<sup>162</sup>

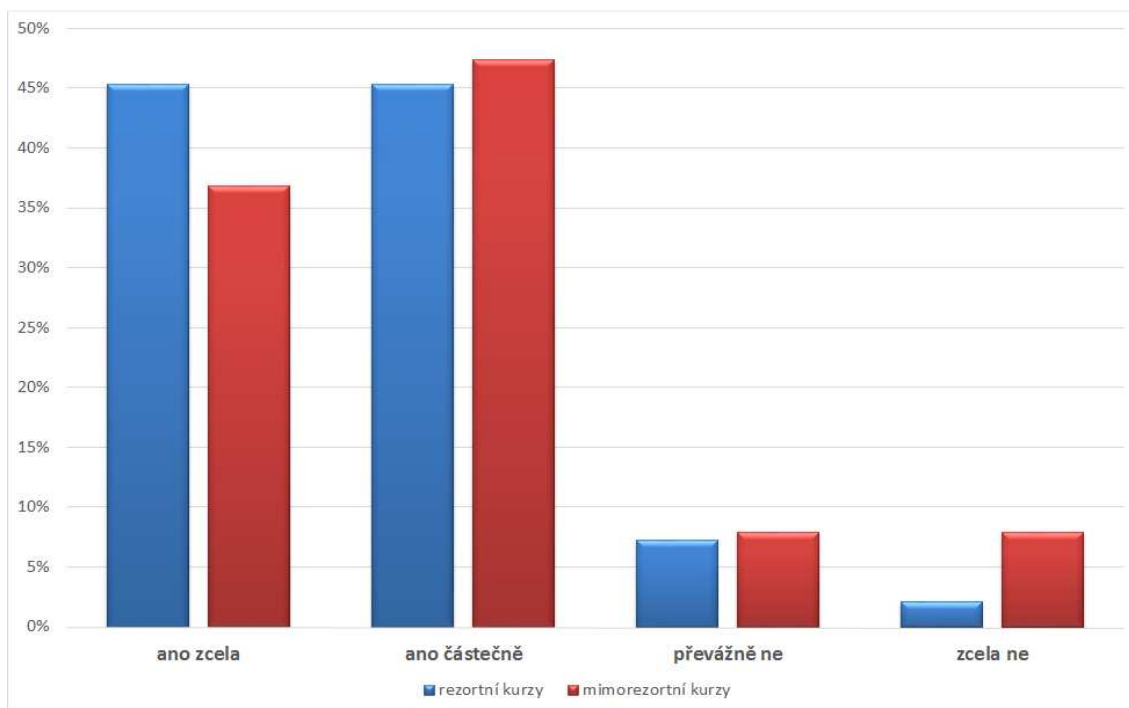
Pro účely objektivnosti výsledků je důležité uvést, že závěrečnou jazykovou zkoušku ze 74 respondentů, kteří absolvovali mimorezortní jazykové kurzy, absolvovalo pouze 38 tazatelů, respektive 51 % z celkového počtu respondentů. 49 % závěrečnou zkoušku na jazykovém kurzu nepodstoupili. Posluchači, kteří podstoupili zkoušku, hodnotí úroveň jazykových kurzů ve vztahu ke zvládnutí jazykové zkoušky pozitivně, celkem 84 % z nich. Z toho 37 % kurz připravil zcela a 47 % částečně. 16 % respondentů se domnívá, že úroveň kurzů byla zcela nebo převážně nedostatečná a na závěrečnou zkoušku připraveni nebyly. Porovnáme-li úroveň hodnocení kurzů s kurzy pořádanými Ministerstvem obrany, je hodnocení kurzů obdobné. V obou případech respondenti uvádějí více než 80 % spokojenost s absolvovanými kurzy ve vztahu přípravy ke zvládnutí jazykové zkoušky.

<sup>162</sup> Autorka práce, 2016 (vlastní šetření).

Graf 14: Komparace jazykových kurzů jakožto přípravy k jazykové zkoušce podle STANAG 6001 (bez nezúčastnivších se)

*Připravil Vás jazykový kurz ke zvládnutí jazykové zkoušky adekvátního stupně?*

*Pokud jste jazykové kurzy absolvoval(a) vícekrát, pokuste se odpovědět v průměru.*



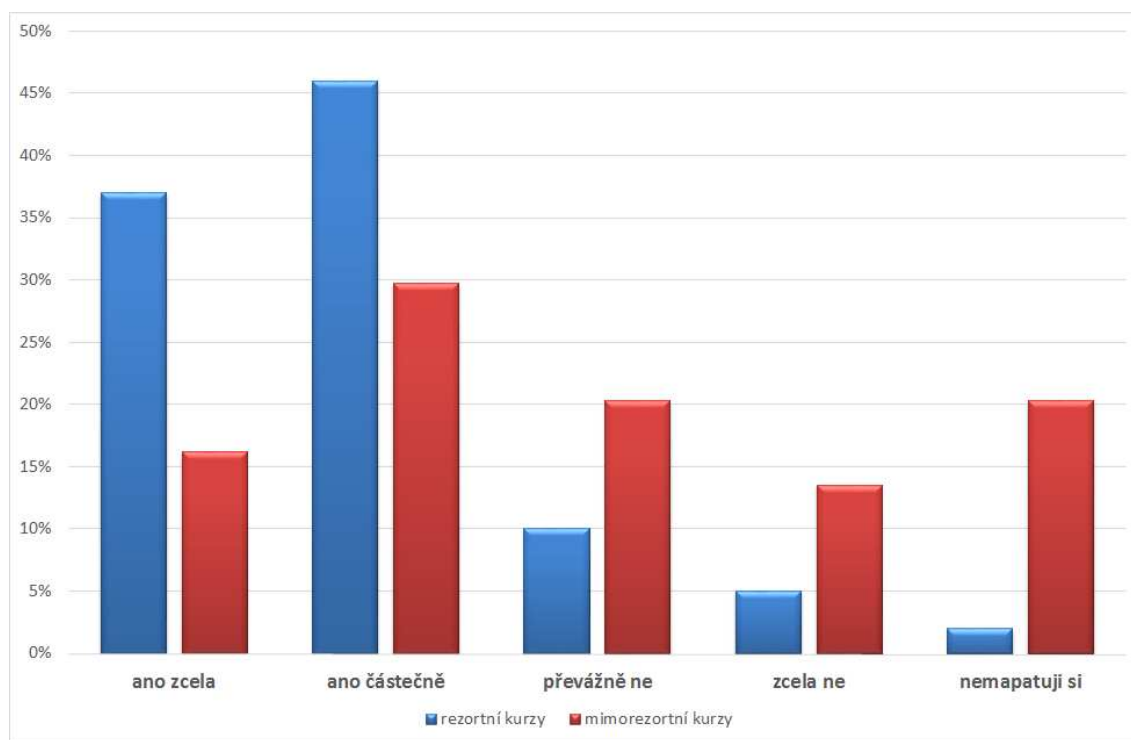
Zdroj<sup>163</sup>

<sup>163</sup> Autorka práce, 2016 (vlastní šetření).



Graf 15: Komparace jazykových kurzů jakožto přípravy na kvalifikační jazykový požadavek

„Připravil Vás jazykový kurz ke zvládnutí dovedností, které jste měl(a) či máte stanoveny v tabulce počtů? Pokud jste jazykové kurzy absolvoval(a) vícekrát, pokuste se odpovědět v průměru.“



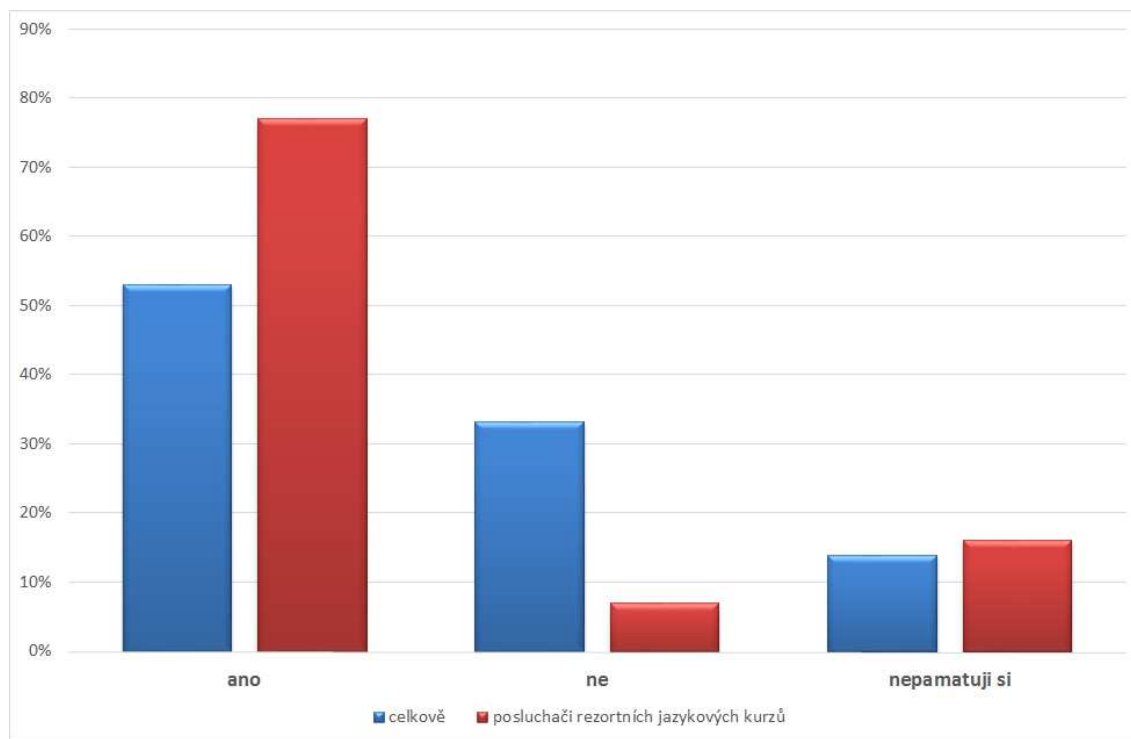
Zdroj<sup>164</sup>

Na otázku, zda jazykový kurz zaměstnance připravil ke zvládnutí dovedností, které jim stanovil jejich zaměstnavatel, byly odpovědi ve vztahu ke kurzům pořádanými Ministerstvem obrany více negativní. Celkem 34 % respondentů uvedlo, že je jazykový kurz ke zvládnutí dovedností, které jim jejich zaměstnavatel stanovil, převážně nebo zcela nepřipravil. Podle 46 % respondentů je připravil zcela nebo alespoň částečně a 20 % respondentů nedokázalo otázku vyhodnotit.

<sup>164</sup> Autorka práce, 2016 (vlastní šetření).

Graf 16: Seznámení se se standardizační dohodou STANAG 6001

*„Byl(a) jste seznámen(a), alespoň obecně s principy hodnocení podle standardizační dohody NATO STANAG 6001 k jazykovým zkouškám?“*



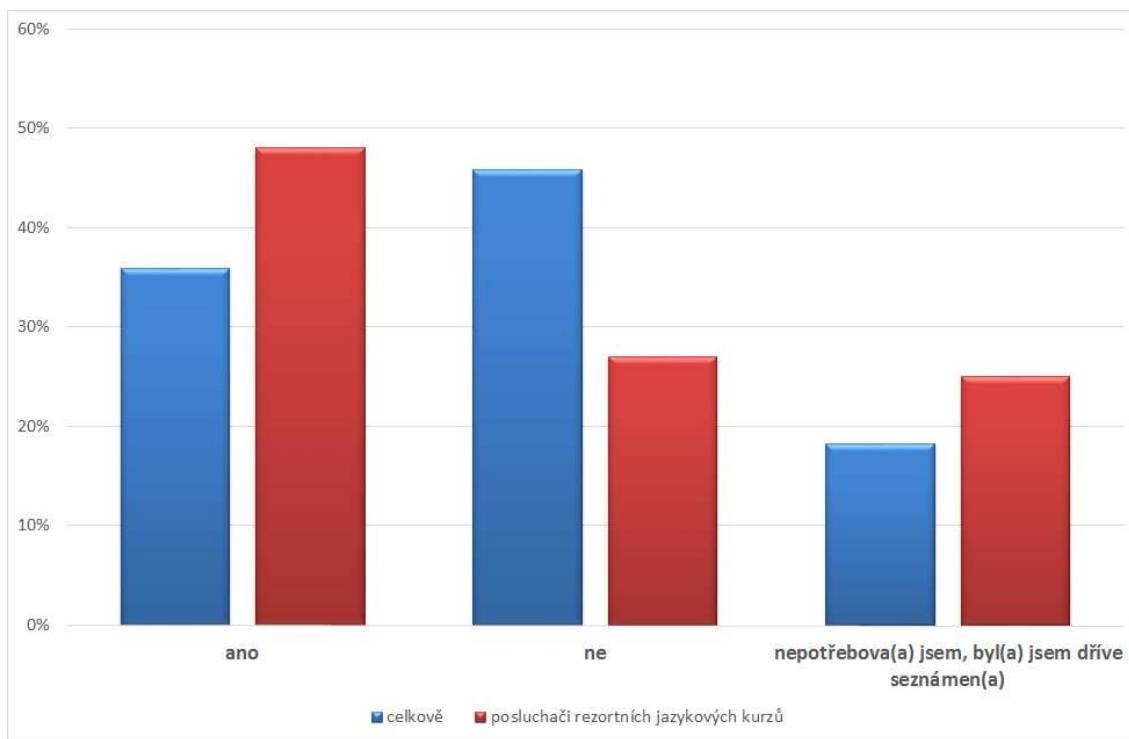
Zdroj<sup>165</sup>

Z celkového počtu respondentů, bez rozlišení zda absolvovali jazykový kurz organizovaný Ministerstvem obrany či nikoliv, 53 % z nich uvedlo, že byli seznámeni alespoň obecně s principy hodnocení podle standardizační dohody NATO STANAG 6001 k jazykovým zkouškám. 33 % respondentů seznámeno nebylo a 14 % respondentů si na to již nevzpomíná. Vzhledem k tomu, že hodnocení jazykové způsobilosti podle této standardizační dohody se v České republice provádí pouze pro Ministerstvo obrany, jsou více vypovídající odpovědi pouze těch respondentů, kteří absolvovali kurz organizovaný Ministerstvem obrany. V tomto případě bylo 77 % respondentů seznámeno s těmito principy, 7 % tazatelů uvedlo, že nikoliv a 16 % si již nevzpomíná.

<sup>165</sup> Autorka práce, 2016 (vlastní šetření).

Graf 17: Vlastní iniciativa vyhledat si principy standardizační dohody STANAG 6001

*„Vyhledal(a) jste si sám(a) alespoň obecné principy hodnocení podle standardizační dohody NATO STANAG 6001 k jazykovým zkouškám?“*

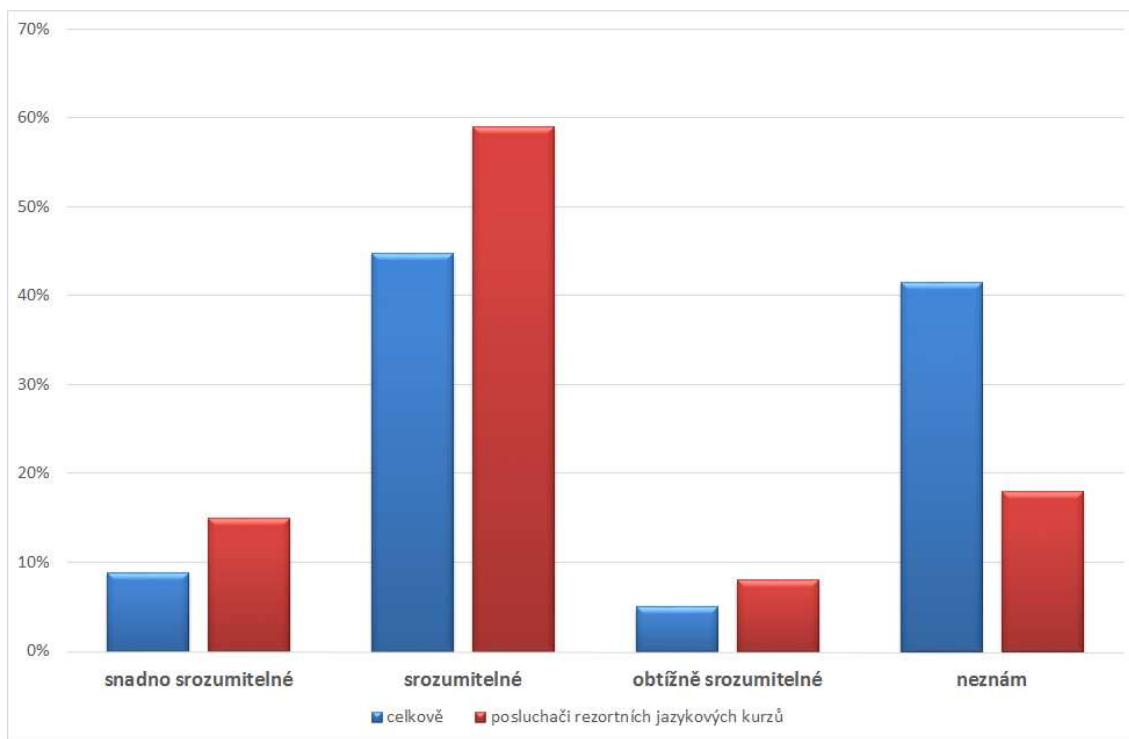


Zdroj<sup>166</sup>

Na otázku, zda si respondenti sami vyhledali obecné principy hodnocení podle standardizační dohody NATO STANAG 6001 k jazykovým zkouškám, odpovědělo 36 % z nich kladně, 46 % si tyto obecné principy nevyhledalo a 18 % respondentů s nimi bylo seznámeno dříve, než jazykový kurz absolvovali. Pro zajímavost u respondentů, kteří absolvovali jazykový kurz organizovaný Ministerstvem obrany, si samo tyto obecné principy vyhledalo 48 % respondentů, 25 % z nich s nimi bylo seznámeno již dříve a 27 % respondentů si tyto principy nevyhledalo.

<sup>166</sup> Autorka práce, 2016 (vlastní šetření).

Graf 18: Srozumitelnost standardizační dohody STANAG 6001  
 „Pokud znáte alespoň obecné principy standardizační dohody STANAG 6001,  
 jsou pro Vás:“

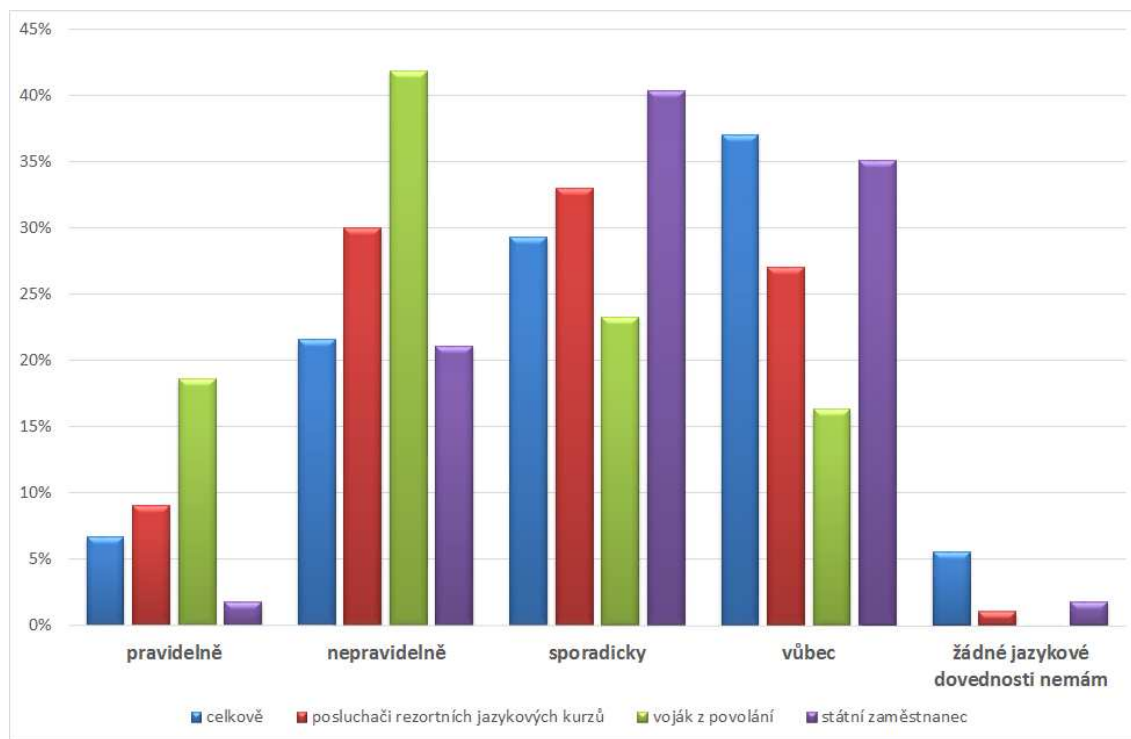


Zdroj<sup>167</sup>

Obecné principy standardizační dohody NATO STANAG 6001 jsou pro 54 % zaměstnanců srozumitelné. Za obtížně srozumitelné je považuje pouze 5 % dotázaných. 41 % z nich tyto obecné principy vůbec nezná. Pro zaměstnance, kteří absolvovali kurz organizovaný Ministerstvem obrany, jsou obecné principy většinou srozumitelné, uvedlo to 74 % respondentů. Pro 8 % respondentů jsou obtížně srozumitelné. Zajímavá je ale skutečnost, že 18 % zaměstnanců, kteří jazykový kurz absolvovali na kurzech organizovanými na Ministerstvu obrany a vykonali závěrečnou jazykovou zkoušku podle standardizační dohody STANAG 6001, tyto obecné principy vůbec nezná.

<sup>167</sup> Autorka práce, 2016 (vlastní šetření).

Graf 19: Využitelnost nabytých jazykových dovedností v rezortu Ministerstva obrany  
 „Jak využíváte nabyté jazykové dovednosti ve svém zaměstnání v rezortu  
 Ministerstva obrany?“



Zdroj<sup>168</sup>

Na otázku, jak zaměstnanci využívají nabyté jazykové dovednosti ve svém zaměstnání v rezortu Ministerstva obrany, odpovědělo pouze 7 % respondentů, že tyto dovednosti využívají pravidelně. 22 % z nich uvedlo, že nabyté jazykové dovednosti využívají nepravidelně a 66 % respondentů jazykové dovednosti nevyužívá vůbec nebo pouze sporadicky.

V souvislosti s touto otázkou je však namístě rozlišit, zda tito zaměstnanci absolvovali jazykový kurz, který organizovalo Ministerstvo obrany, protože zde je větší předpoklad, že tyto dovednosti budou více využity zaměstnanci ve svých pozicích na Ministerstvu obrany a naopak rozlišit zaměstnance, kteří absolvovali jazykový kurz, který Ministerstvo obrany nepořádalo. Co se týká zaměstnanců, kteří absolvovali kurz organizovaný Ministerstvem obrany je využití jejich dovedností následující: 9 % z nich jazykové dovednosti využívá pravidelně, 30 % nepravidelně, 33 % sporadicky a 27 %, zaměstnanců nevyužívá získané jazykové dovednosti vůbec. 1 % respondentů uvedlo, že jazykové dovednosti žádné nemají. Zajímavá je skutečnost, že využití jazykových dovedností u vojáků z povolání ať už pravidelně či alespoň nepravidelně je v tomto

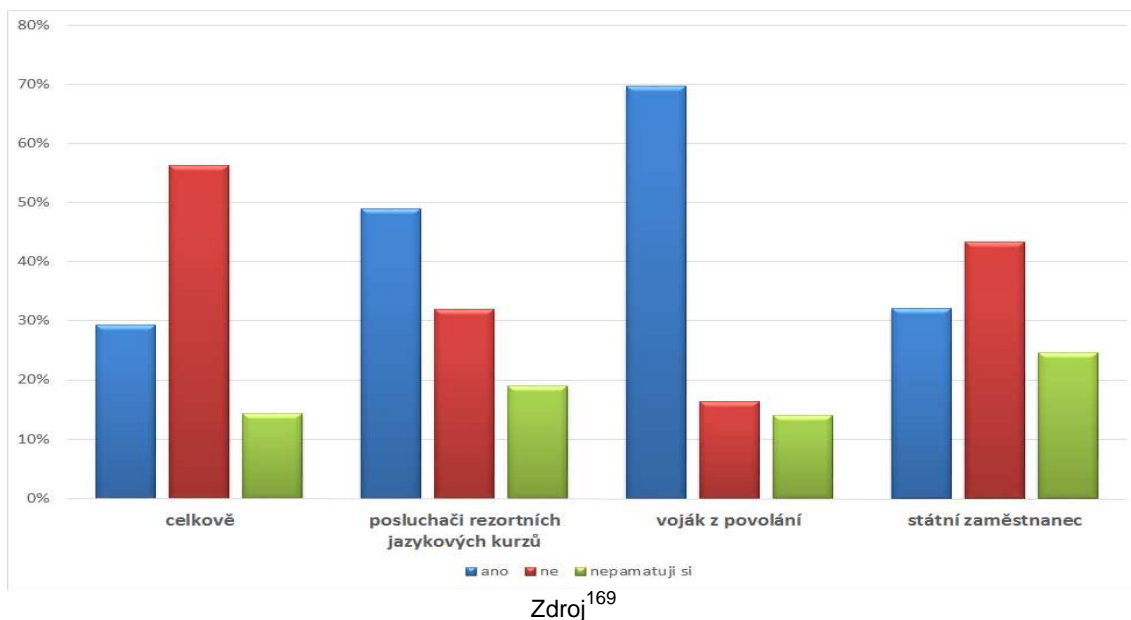
<sup>168</sup> Autorka práce, 2016 (vlastní šetření).

případě mnohem vyšší, než u státních zaměstnanců či zaměstnanců v pracovním poměru, u nichž je toto pravidelné či alespoň nepravidelné využití pouze 22 %, zatímco u vojáků z povolání se tato odpověď objevila u 60 % z nich. Pozoruhodná je i ta realita, kdy 66 % z respondentů (což čítá 60 osob) uvádí, že nabyté jazykové dovednosti nepoužívají vůbec či pouze sporadicky, avšak absolvovali celkem 107 jazykových kurzů, přičemž 19 z nich absolvovalo jazykové kurzy dva, 14 z respondentů dokonce jazykové kurzy tři, zbývajících 27 zaměstnanců absolvovalo jeden jazykový kurz, přičemž z tohoto celkového počtu bylo 81 jazykových kurzů zakončeno standardizovanou jazykovou zkouškou úrovně 1-3.

Je s podivem, že u kurzů, které Ministerstvo obrany neorganizovalo, je hodnocení podobné, kdy 7 % respondentů uvedlo, že jazykové dovednosti využívá pravidelně, 55 % z nich nepravidelně nebo sporadicky, 25 % jazykové dovednosti nevyužívá vůbec a opět 1 % uvedlo, že žádné jazykové dovednosti nemá.

Smutná je ovšem skutečnost, že téměř 8 % absolventů jazykového kurzu na třetí úroveň jazykové způsobilosti své dovednosti nepoužije vůbec nebo jen sporadicky. Dalším alarmujícím faktem je to, že z 60 respondentů, kteří uvedli, že své jazykové dovednosti využívají sporadicky či nevyužívají vůbec, 19 z nich absolvovalo dva jazykové kurzy a 14 z nich dokonce tři jazykové kurzy.

Graf 20: Nabyté jazykové dovednosti jako součást hodnocení  
 „Byly Vaše jazykové dovednosti posuzovány i v rámci Vašeho pracovního nebo  
 služebního hodnocení?“



Na otázku, zda byly získané jazykové dovednosti respondentů posuzovány v rámci jejich služebního či pracovního hodnocení, uvedlo 29 % z nich, že ano, 56 % odpovědělo ne a 14 % si neuvědomuje či nepamatuje, zda jazykové dovednosti byly posuzovány v rámci jejich služebního či pracovního hodnocení. Zde je opět na místě rozlišit, zda se jednalo o zaměstnance, kteří absolvovali jazykový kurz pořádaný Ministerstvem obrany, či se jedná o zaměstnance, kteří se zúčastnili jazykových kurzů, které neorganizovalo Ministerstvo obrany.

U zaměstnanců, kteří absolvovali jazykový kurz organizovaný Ministerstvem obrany, se u 49 % z nich hodnocení jazykových dovedností objevuje ve služebním či pracovním hodnocení, u 32 % nikoliv a 19 % respondentů si na toto hodnocení nevzpomíná. Posuzování jazykových dovedností v pracovním či služebním hodnocení bylo opět mnohem častěji provedeno u vojáků z povolání (70 %), než u státních zaměstnanců či zaměstnanců v pracovním poměru (32 %).

Zaměstnanci, kteří absolvovali jazykové kurzy, které Ministerstvo obrany neorganizovalo, uvedli, že hodnocení jejich jazykových dovedností bylo posuzováno u 19 % z nich, naopak 61 % respondentů posouzení jazykových dovedností v pracovním či služebním hodnocení nemělo a 14 % tazatelů si to již nepamatuje.

<sup>169</sup> Autorka práce, 2016 (vlastní šetření).

## 5 VYBRANÁ STATISTICKÁ DATA JAZYKOVÉHO VZDĚLÁVÁNÍ V REZORTU MINISTERSTVA OBRANY

Jak Ministerstvo obrany, tak i dříve jednotlivá jazyková pracoviště a nyní pouze Univerzita obrany zpracovává statistická data v oblasti jazykového vzdělávání v rezortu Ministerstva obrany. Jednou z baterií dat jsou data o úspěšnosti uchazečů při jazykových zkouškách rozčleněných podle jednotlivých úrovní.

Univerzita obrany si vede data týkající se dosažení příslušné jazykové kompetence u studentů. Ministerstvo obrany sleduje zejména dosaženou úroveň jazykové způsobilosti u svých zaměstnanců, zejména pak u vojáků z povolání *de iure* a *de facto*.

Pro ilustraci se uvádí úspěšnost uchazečů u jazykových zkoušek podle standardizační dohody STANAG 6001 ze všech čtyř dovedností v letech 2007 až 2013 a plnění úrovně jazykové způsobilosti u studentů fakulty ekonomiky a managementu a fakulty vojenských technologií, a to jak v bakalářských, tak i navazujících magisterských studijních programech ke dni 11. června 2014.<sup>170</sup>

### 5.1 Úspěšnost při jazykových zkouškách v letech 2007-2013 ze všech čtyř dovedností

Níže uvedená data vycházejí z toho, že uchazeč je přezkoušen ze všech čtyř dovedností najednou, nezahrnují se tedy tzv. opravy jedné či dvou dovedností. Úspěšnost se hodnotí ve vztahu k úrovni jazykové zkoušky.

Nechť  $N_i$  je počet uchazečů u jazykové zkoušky  $i$ -té úrovně jazykové způsobilosti a  $L_i$  je počet uchazečů, kteří dosáhli  $i$ -tou úroveň jazykové způsobilosti z dovednosti poslech s porozuměním,  $S_i$  je počet uchazečů, kteří dosáhli  $i$ -tou úroveň jazykové způsobilosti z dovednosti ústní projev,  $R_i$  je počet uchazečů, kteří dosáhli  $i$ -tou úroveň jazykové způsobilosti z dovednosti čtení s porozuměním a  $W_i$  je počet uchazečů, kteří dosáhli  $i$ -tou úroveň jazykové způsobilosti z dovednosti písemný projev.

---

<sup>170</sup> TETUR, V. *Vzdělávání*. 2014 [online]. [cit. 2016.01.08]. Dostupné z: <http://vzdelavani.tetur.net>.



Nechť  $FL_i$ ,  $FS_i$ ,  $FR_i$  a  $FW_i$ , kde  $i = \{1,2,3\}$  je úspěšnost z jednotlivých dovedností u jazykové zkoušky  $i$ -té úrovně jazykové způsobilosti, pak

$$FL_i = \frac{L_i}{N_i}, FS_i = \frac{S_i}{N_i}, FR_i = \frac{R_i}{N_i}, FW_i = \frac{W_i}{N_i}.$$

Na základě výše uvedených vzorců, pak dojdeme k následujícím výsledkům:

Tabulka 2: Úspěšnost při jazykových zkouškách ve všech čtyřech dovednostech podle standardizační dohody STANAG 6001 v letech 2007-2013

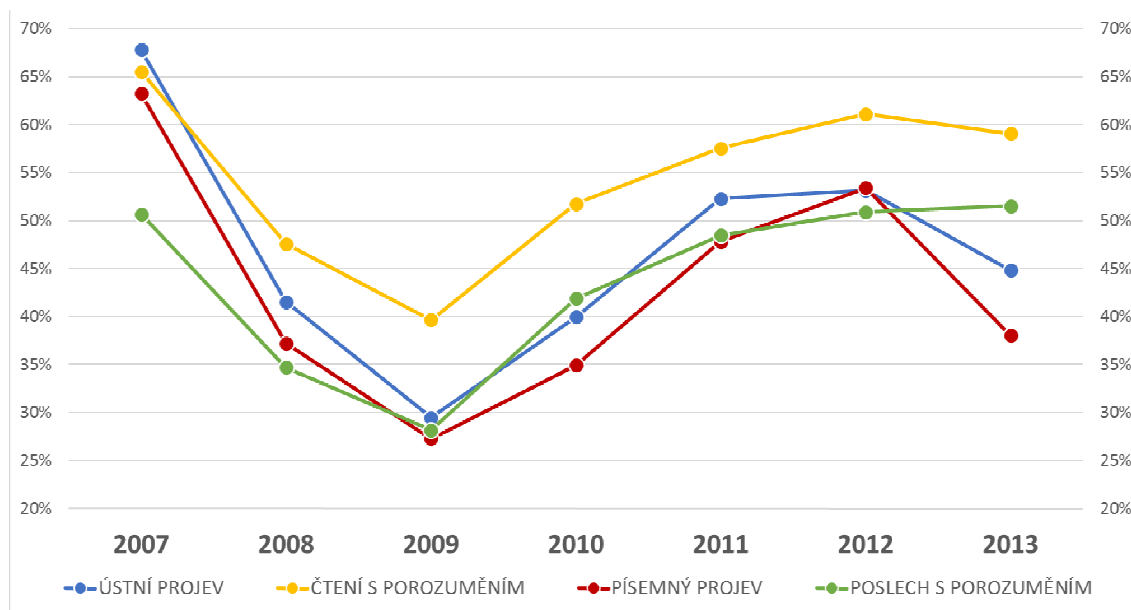
ROK/ ÚROVEŇ JAZYKOVÉ ZPŮSOBILOSTI	POČET UCHAZEČŮ	POSLECH		ÚSTNÍ PROJEV		ČTENÍ		PÍSEMNÝ PROJEV	
	$N_i$	$L_i$	$FL_i$	$S_i$	$FS_i$	$R_i$	$FR_i$	$W_i$	$FW_i$
<b>2013</b>	<b>1 622</b>	<b>836</b>	<b>52 %</b>	<b>727</b>	<b>45 %</b>	<b>958</b>	<b>59 %</b>	<b>617</b>	<b>38 %</b>
1. úroveň	217	163	75 %	173	80 %	171	79 %	172	79 %
2. úroveň	897	434	48 %	343	38 %	495	55 %	303	34 %
3. úroveň	508	239	47 %	211	42 %	292	57 %	142	28 %
<b>2012</b>	<b>2 208</b>	<b>1 124</b>	<b>51 %</b>	<b>1 174</b>	<b>53 %</b>	<b>1 350</b>	<b>61 %</b>	<b>1 180</b>	<b>53 %</b>
1. úroveň	386	296	77 %	343	89 %	339	88 %	326	84 %
2. úroveň	1 389	625	45 %	626	45 %	740	53 %	607	44 %
3. úroveň	433	203	47 %	205	47 %	271	63 %	247	57 %
<b>2011</b>	<b>2 336</b>	<b>1 132</b>	<b>48 %</b>	<b>1 222</b>	<b>52 %</b>	<b>1 345</b>	<b>58 %</b>	<b>1 117</b>	<b>48 %</b>
1. úroveň	608	382	63 %	487	80 %	445	73 %	469	77 %
2. úroveň	1 276	544	43 %	528	41 %	628	49 %	514	40 %
3. úroveň	452	206	46 %	207	46 %	272	60 %	134	30 %
<b>2010</b>	<b>2 862</b>	<b>1 199</b>	<b>42 %</b>	<b>1 144</b>	<b>40 %</b>	<b>1 481</b>	<b>52 %</b>	<b>1 000</b>	<b>35 %</b>
1. úroveň <sup>1)</sup>	x	x	x	x	x	x	x	x	x
2. úroveň	2 198	923	42 %	888	40 %	1 088	49 %	803	37 %
3. úroveň	664	276	42 %	256	39 %	393	59 %	197	30 %
<b>2009</b>	<b>2 726</b>	<b>768</b>	<b>28 %</b>	<b>804</b>	<b>29 %</b>	<b>1 081</b>	<b>40 %</b>	<b>744</b>	<b>27 %</b>
1. úroveň <sup>1)</sup>	x	x	x	x	x	x	x	x	x
2. úroveň	2 112	566	27 %	579	27 %	785	37 %	592	28 %
3. úroveň	614	202	33 %	225	37 %	296	48 %	152	25 %
<b>2008</b>	<b>2 299</b>	<b>798</b>	<b>35 %</b>	<b>955</b>	<b>42 %</b>	<b>1 094</b>	<b>48 %</b>	<b>856</b>	<b>37 %</b>
1. úroveň	10	5	50 %	8	80 %	3	30 %	7	70 %
2. úroveň	1 772	554	31 %	693	39 %	784	44 %	660	37 %
3. úroveň	517	239	46 %	254	49 %	307	59 %	189	37 %
<b>2007</b>	<b>3 107</b>	<b>1 574</b>	<b>51 %</b>	<b>2 107</b>	<b>68 %</b>	<b>2 036</b>	<b>66 %</b>	<b>1 965</b>	<b>63 %</b>
1. úroveň	1 239	640	52 %	940	76 %	788	64 %	1 002	81 %
2. úroveň	1 508	710	47 %	926	61 %	961	64 %	789	52 %
3. úroveň	360	224	62 %	241	67 %	287	80 %	174	48 %

<sup>1)</sup> V roce 2009 a 2010 se samostatně nezkoušela první úroveň jazykové způsobilosti.

Zdroj<sup>171</sup>

<sup>171</sup> TETUR, V. *Vzdělávání*. 2014 [online]. [cit. 2016-01-08]. Dostupné z: <http://vzdelavani.tetur.net>.

Graf 21: Úspěšnost při jazykových zkouškách podle standardizační dohody STANAG 6001 ve všech čtyřech dovednostech v letech 2007-2013



Zdroj<sup>172</sup>

Uvedená tabulka a graf znázorňuje prudký pokles úspěšnosti v letech 2008 a 2009 a pozvolný nárůst úspěšnosti od roku 2009, přičemž v roce 2013 již opětovně dochází k mírnému sestupu. Nejúspěšnější dovedností dlouhodobě je čtení s porozuměním a nejméně úspěšnou je písemný projev. Alarmující je však skutečnost, že celkově za všechny dovednosti se jedná zhruba o poloviční úspěšnost v současné době (51,5 %).

Ukazují též, že úspěšnost u jazykových zkoušek klesá s úrovní jazykové způsobilosti.

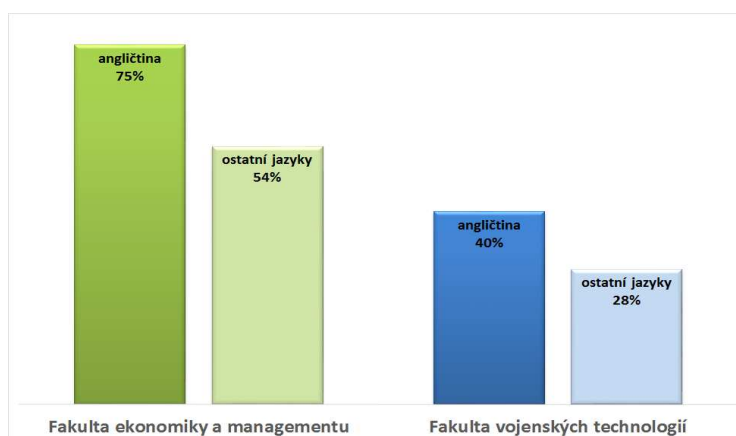
<sup>172</sup> TETUR, V. *Vzdělávání*. 2014 [online]. [cit. 2015-12-13]. Dostupné z: <http://vzdelavani.tetur.net>.

## 5.2 Statistika jazykové způsobilosti studentů posledních ročníků bakalářských a magisterských studijních programů fakulty ekonomiky a managementu a fakulty vojenských technologií Univerzity obrany z června 2014

V případě studentů bakalářských studijních programů se jedná o procentní podíl studentů posledních ročníků, kteří splnili k 11. červnu 2014 cíl jazykového vzdělávání na Univerzitě obrany, a to na fakultě ekonomiky a managementu (viz též „FEM“) a na fakultě vojenských technologií (viz též „FVT“), v souladu s ustanovením čl. 6 písm. b) RMO č. 1/2007 Věstníku (tj. alespoň druhou úroveň jazykové způsobilosti ze všech čtyřech dovedností v anglickém jazyce a první úroveň ve druhém zvoleném cizím jazyku), ve vztahu k celkovému počtu studentů posledních ročníků.

V případě studentů navazujících magisterských studijních programů se jedná o procentní podíl studentů posledního ročníku, kteří splnili k 11. červnu 2014 cíl jazykového vzdělávání na Univerzitě obrany v souladu s ustanovením čl. 6 písm. c) RMO č. 1/2007 Věstníku (tj. třetí úroveň jazykové způsobilosti alespoň ve dvou dovednostech v anglickém jazyce a druhou úroveň jazykové způsobilosti alespoň ve dvou dovednostech ve druhém zvoleném cizím jazyku), ve vztahu k celkovému počtu studentů posledního ročníku.

Graf 22: Plnění úrovně jazykové způsobilosti studentů Univerzity obrany v bakalářských studijních programech k datu 11. června 2014 v členění podle fakult a jazyků

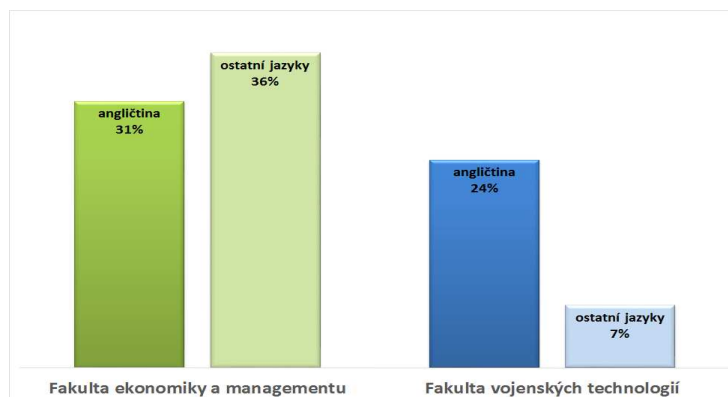


Zdroj<sup>173</sup>

<sup>173</sup> TETUR, V. *Vzdělávání*. 2014 [online]. [cit. 2015.12.13]. Dostupné z: <http://vzdelavani.tetur.net>.

Z grafu 22 je zřejmá vyšší úspěšnost u fakulty ekonomiky a managementu, a to téměř dvakrát. Přesto deficit příslušné úrovně jazykové způsobilosti, a to zejména u technických oborů na fakultě vojenských technologií není adekvátní.

Graf 23: Plnění úrovně jazykové způsobilosti studentů Univerzity obrany v navazujících magisterských studijních programech k datu 11. června 2014 v členění podle fakult a jazyků

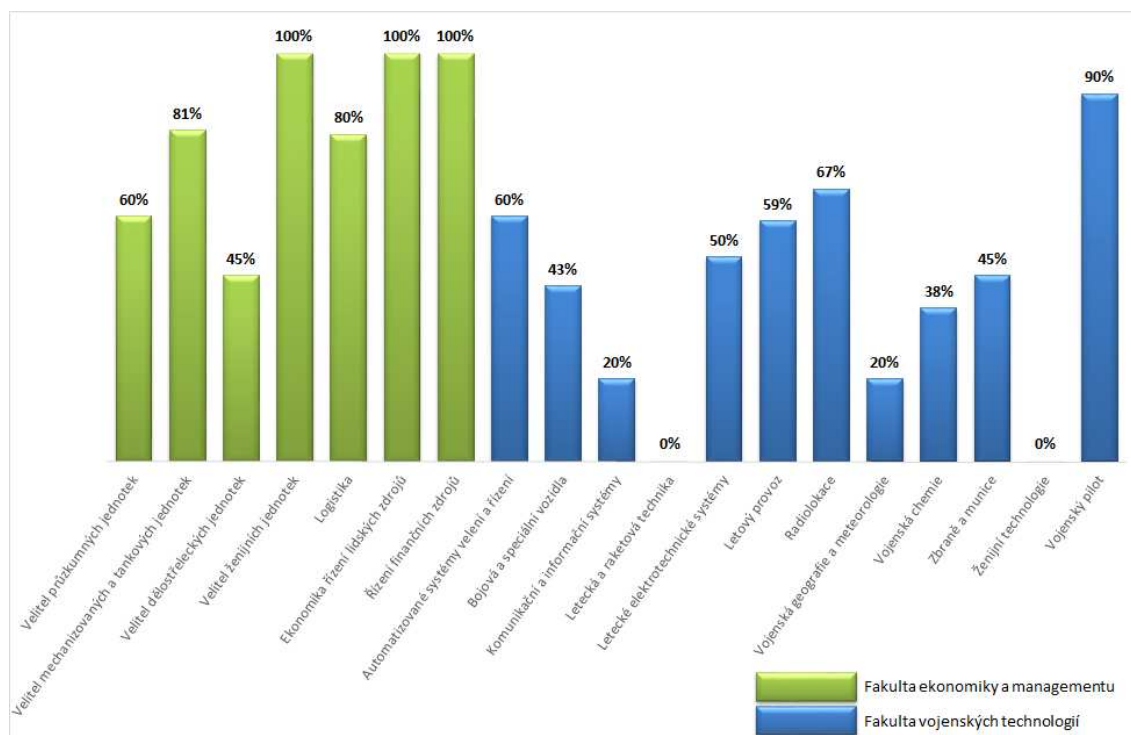


Zdroj<sup>174</sup>

Z výše uvedeného grafu již vyplývá, že v anglickém jazyce se již u studentů navazujícího magisterského studijního programu téměř srovnává úspěšnost v anglickém jazyce. Přesto jen třetinová úspěšnost v anglickém jazyce u první fakulty a čtvrtinová úspěšnost u druhé fakulty neodpovídá tomu, co se očekává od budoucích důstojníků.

<sup>174</sup> TETUR, V. *Vzdělávání*. 2014 [online]. [cit. 2015.12.13]. Dostupné z: <http://vzdelavani.tetur.net>.

Graf 24: Plnění úrovně jazykové způsobilosti v anglickém jazyce studentů Univerzity obrany v bakalářských studijních programech k datu 11. června 2014 v členění dle modulů/specializace FEM a studijních oborů FVT

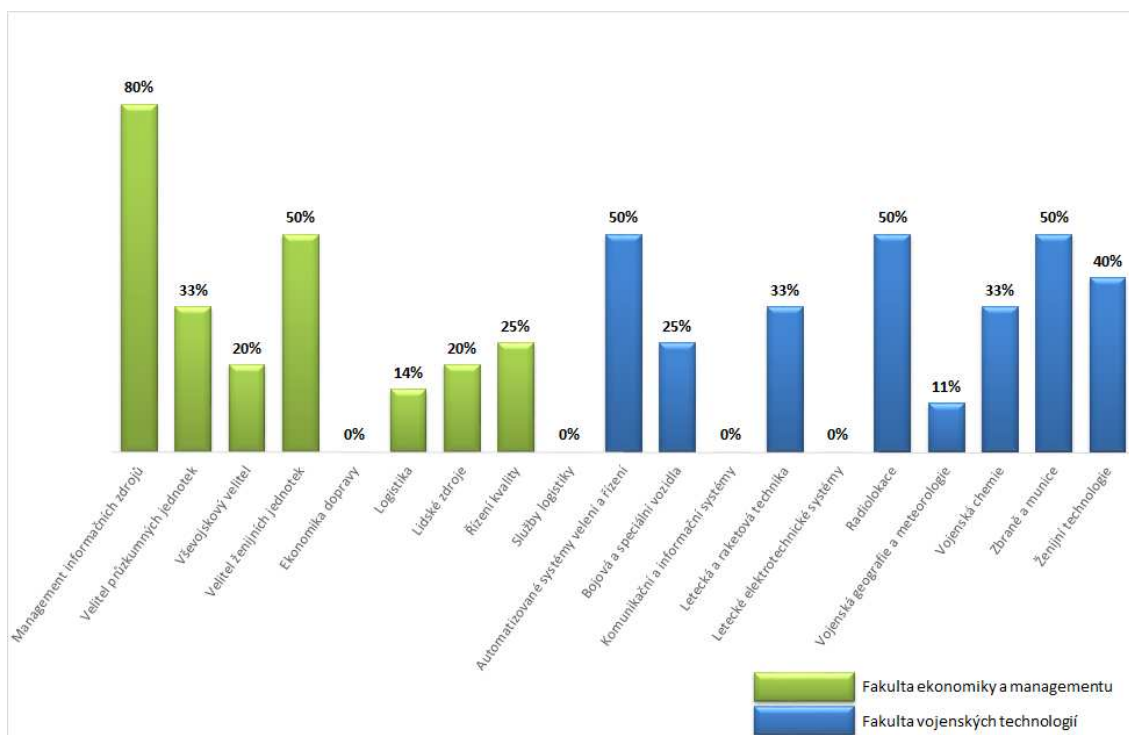


Zdroj<sup>175</sup>

Z výše uvedeného grafu lze vyčíst očekávanou vysokou úspěšnost u oboru jako je *vojenský pilot*. 100 % úspěšnost je u modulů *velitel ženijních jednotek*, *řízení lidských zdrojů* a *řízení finančních zdrojů*.

<sup>175</sup> TETUR, V. *Vzdělávání*. 2014 [online]. [cit. 2015-12-13]. Dostupné z: <http://vzdelavani.tetur.net>.

Graf 25: Plnění úrovně jazykové způsobilosti v anglickém jazyce studentů Univerzity obrany v navazujících magisterských studijních programech k datu 11. června 2014 v členění dle modulů/specializace FEM a studijních oborů FVT



Zdroj<sup>176</sup>

Z tohoto grafu již vyplývá větší úspěšnost u studijních oborů a modulů/specializací, kde se očekává hojnější používání anglického jazyka – *management informačních zdrojů, automatizované systémy velení a řízení, radiolokace a zbraně a munice.*

<sup>176</sup> TETUR, V. *Vzdělávání*. 2014 [online]. [cit. 2015-12-13]. Dostupné z: <http://vzdelavani.tetur.net>.

## 6 INTERPRETACE VÝSLEDKŮ

Bylo-li cílem této kvalifikační práce popsat systém vzdělávání státních zaměstnanců se zaměřením na jazykové vzdělávání v rezortu Ministerstva obrany a současně analyzovat účinnost stávajícího systému jazykového vzdělávání v rezortu Ministerstva obrany ve vztahu k potřebám zaměstnavatele a rozvoji zaměstnanců a navrhnout opatření ke zvýšení efektivnosti a účinnosti tohoto systému, pak cílem průzkumu bylo zhodnotit účinnost stávajícího systému jazykového vzdělávání v rezortu Ministerstva obrany a zjistit subjektivní pohled zaměstnanců na tuto problematiku, tedy zda jsou spokojeni se stávajícím systémem jazykového vzdělávání na Ministerstvu obrany.

Následující interpretace dat vychází nejen z průzkumu uspořádaného autorem této práce, ale i z objektivních dat popsaných v kapitole 5.

Z dat získaných v průzkumu vyplynulo, že více než 78 % respondentů hodnotí celkovou úroveň absolvovaných jazykových kurzů pozitivně, a to bez ohledu na to, zda kurz pořádalo či nepořádalo Ministerstvo obrany. Současně více než 80 % posluchačů, kteří podstoupili zkoušku, hodnotí úroveň jazykových kurzů ve vztahu ke zvládnutí jazykové zkoušky pozitivně. Jazykové kurzy pořádané Ministerstvem obrany jsou respondenty vnímány o něco málo pozitivněji než jazykové kurzy mimorezortní, přičemž co se týká nejvyššího hodnocení, pak ten rozdíl je více než 10 % (výborně jsou hodnoceny rezortní jazykové kurzy 45 %, zatímco mimorezortní 34 %).

Oproti tomu z vybraných statistických dat jazykového vzdělávání v rezortu Ministerstva obrany jednoznačně vyplývá, že úspěšnost posluchačů jazykových kurzů v letech 2007 – 2013 osciluje v případě poslechu okolo 50 %, ústního projevu 52 %, čtení 58 % a písemného projevu okolo 50 %.

Je zde tedy zřejmý nepoměr mezi percepcí posluchačů, tedy jejich osobním pocitem, jak byl kurz organizován a nakolik je připravil ke zvládnutí zkoušky s reálnými výsledky provedených zkoušek. Tento výrazný nepoměr je o to zajímavější, že z grafu č. 21 vyplývá, že obecné principy standardizační dohody NATO STANAG 6001 podle kterých se hodnotí úspěšnost vykonané zkoušky, absolventi kurzů znají, avšak srozumitelné jsou pouze pro 54 % z nich.

Tento nepoměr může jednak znamenat, že absolventi jazykových kurzů sice v průběhu studia mají pocit, že jsou k úspěšnému složení zkoušky připravování dostatečně, avšak vzhledem k neporozumění standardizační dohody je jejich úsudek dle názoru autorky chybný, protože např. zkouška pro jazykovou způsobilost úrovně

2222 odpovídá dnešní maturitní zkoušce z anglického jazyka vykonané ve společné části a zkouška pro jazykovou způsobilost úrovně 3333 odpovídá státní jazykové zkoušce všeobecná, resp. bakalářská a magisterské zkoušce ve studijním oboru anglický jazyk. Posluchači tedy většinou spoléhají na to, že je na jazykovou zkoušku připraví pouhá přítomnost několika hodin denně v jazykovém kurzu a opomíjí domácí přípravu.

Alternativním názorem autorky může být i ten, že posluchači svou přípravu nepodceňují a vysokou náročnost zkoušky si uvědomují, avšak pokud přijmeme tento názor, pak nelze tento výrazný rozdíl vysvětlit jinak, než že organizace jazykových kurzů a jejich studijní obsah neodpovídá obsahu a průběhu zkoušky podle standardizační dohody STANAG 6001, poněvadž jinak by faktická úspěšnost při skládání zkoušky nebyla pouze 50 %. Tuto hypotézu podporují i výsledky statistických dat uvedené v podkapitole 5. 2, ze kterých vyplývá nízké procento plnění úrovně jazykové způsobilosti studentů Univerzity obrany v bakalářských a navazujících magisterských studijních programech.

Více pozitivní vnímání absolventů jazykových kurzů může být ovlivněno i tím, že 66 % respondentů uvedlo, že nabyté jazykové dovednosti nevyužívá vůbec nebo pouze sporadicky. Respondenti tak mohli prakticky brát absolvování jazykového kurzu jako jakýsi zaměstnanecký bonus a nekonfrontují jej s každodenním používáním cizího jazyka.

Na otázku, „*Jak posluchači využívají nabyté dovednosti ve svém zaměstnání?*“ odpovědělo pouze 7 % respondentů, že tyto dovednosti využívají pravidelně, 22 % z nich uvedlo, že nabyté jazykové dovednosti využívají nepravidelně a 66 % respondentů jazykové dovednosti nevyužívá vůbec nebo sporadicky. Co nám tato data vypovídají? Buď vysílání do jazykových kurzů zaměstnanců, kteří konkrétní úroveň jazykové způsobilosti nemají stanoven jakožto kvalifikační požadavek, nebo sice takovýto kvalifikační požadavek stanovený mají, nicméně při výkonu své služby (práce) jej nepotřebují. V jednom i ve druhém případě se jedná svodně o opomíjení jednoho z prvotních principů fungování státní správy, tj. principů hospodárnosti, efektivnosti a účelnosti, a to jak z hlediska rozpočtových prostředků, tak i fungování státní správy vůbec.

Tomu nasvědčuje i skutečnost, že pouze necelých 30 % respondentů uvedlo, že jejich jazykové dovednosti byly posuzovány v rámci pravidelného hodnocení. Vystávají tedy dvě základní otázky.



Lze tedy oprávněně nastolit (a to nejen řečnickou) otázku – nakolik je kvalifikační požadavek úrovně jazykové způsobilosti nastaven správně, resp. nakolik zaměstnavatel vysílá do jazykových kurzů zaměstnance, kteří jazykovou způsobilost příslušné úrovně opravdu potřebují k výkonu své služby (práce). Podléhání momentálním náladám či vlivu lze jednoznačně prokázat i vývojem kvalifikačních požadavků pro studenty vojenských škol, kdy v letech 1997-2014 došlo k patero změnám (viz podkapitola 3.9).

Jak vyplývá z kapitoly č. 3, jsou jazykové kompetence u vojáků z povolání stanoveny zpravidla podle vojenské hodnosti, a tedy bez ohledu na fakticky vykonávanou činnost. Jak již však bylo uvedeno, z průzkumu vyplývá, že více než 60 % absolventů jazykové dovednosti nevyužívá vůbec nebo sporadicky. Lze tedy více než pochybovat, že je kvalifikační požadavek jazykové způsobilosti nastaven správně.

Pokud přijmeme hypotézu, že kvalifikační požadavek není správně nastavený, pak zaměstnavatel vysílá do jazykových kurzů takové zaměstnance, kteří jazykovou způsobilost k výkonu své práce nepotřebují. Vynakládá tak finanční, lidské a materiální zdroje neekonomicky, neefektivně a neúčelně. To mimo jiné dokládají i výsledky průzkumu, kdy z 60 respondentů, kteří uvedli, že své jazykové dovednosti využívají sporadicky či nevyužívají vůbec, 19 z nich absolvovalo dva jazykové kurzy a 14 z nich dokonce tři jazykové kurzy, což je alarmující.

Na základě výše uvedeného lze konstatovat, že

**Hypotéza č. 1: Stávající systém jazykového vzdělání v rezortu Ministerstva obrany neodpovídá potřebám rezortu Ministerstva obrany - se potvrdila,** a to zejména proto, že Ministerstvo obrany zjevně vysílá do jazykových kurzů zaměstnance, kteří konkrétní jazykovou způsobilost k výkonu své práce nepotřebují, a současně úspěšnost vykonaných zkoušek je pouze poloviční;

**Hypotéza č. 2: Systém jazykového vzdělávání v rezortu Ministerstva obrany neodpovídá představám zaměstnanců o efektivním rozvoji jejich jazykových kompetencí – se nepotvrdila.** Posluchači velice pozitivně hodnotí úroveň jazykových kurzů, včetně toho, že subjektivně vnímají dostatečnost jazykových kurzů pro přípravu nejen k příslušné jazykové zkoušce (rezortní jazykové kurzy – 88 % ano či částečně ano), ale i k jazykovému kvalifikačnímu požadavku nezbytnému pro výkon služby či práce (rezortní jazykové kurzy – 83 % ano či částečně ano);

**Hypotéza č. 3: Výuka v jazykových kurzech v rezortu Ministerstva obrany nepřipravuje zaměstnance ke zvládnutí jazykové zkoušky adekvátního stupně, se potvrdila.** Z výsledku průzkumu vyplývá, že rezortní jazykový kurz na zkoušku připravil

pouze 44 % zaměstnanců zcela (tedy, zaměstnanec **plně** vyhověl ve všech zkoušených dovednostech) a 44 % zaměstnanců částečně (tedy, že zaměstnanec vyhověl **pouze** v některých zkoušených kompetencích). Současně s tím korespondují i faktická data úspěšnosti složení jazykových zkoušek, která ukazují, že úspěšnost je zhruba 50 %.

## ZÁVĚR

Cílem této práce bylo popsat systém vzdělávání státních zaměstnanců se zaměřením na jazykové vzdělávání v rezortu Ministerstva obrany a současně analyzovat účinnost stávajícího systému jazykového vzdělávání v rezortu Ministerstva obrany ve vztahu k potřebám zaměstnavatele a rozvoji zaměstnanců a navrhnout opatření ke zvýšení efektivnosti a účinnosti tohoto systému.

Pro tuto práci byl pod pojmem státní zaměstnanec chápán nejen státní zaměstnanec podle zákona o státní službě, ale zaměstnanec státu v širším slova smyslu, tj. včetně vojáka z povolání či zaměstnance v pracovním poměru pracovně zařazeného u zaměstnavatele – České republiky, za kterou jedná organizační složka státu Ministerstvo obrany.

Systém vzdělávání státních zaměstnanců byl popsán od obecného ke konkrétnímu, tj. od obecných pravidel vzdělávání státních zaměstnanců v genezi s důrazem na pravidla vzdělávání státních zaměstnanců podle zákona o státní službě. Bylo též podrobněji popsáno plánování vzdělávacích aktivit v Ministerstvu obrany vycházející z Armstrongova procesu plánovaného vzdělávání. Těžiště teoretické části pak spočívalo v popisu systému jazykového vzdělávání v rezortu Ministerstva obrany na půdorysu příslušných normativů, a to jak v rámci akreditovaných studijních programů, tak i v rámci celoživotního učení.

Zároveň v praktické části byly konfrontovány subjektivní pocity respondentů s objektivními daty úspěšnosti jazykových zkoušek.

Pokud je analyzována účinnost stávajícího systému jazykového vzdělávání v rezortu Ministerstva obrany ve vztahu k potřebám zaměstnavatele a rozvoji zaměstnanců, je nutno vycházet z toho, jak systém připravuje pro zaměstnavatele úroveň jazykových kompetencí jeho zaměstnanců, tak i jak tento systém přispívá rozvoji zaměstnanců.

Z teoretické části jednoznačně vyplývá, že systém jazykového vzdělávání je velice podrobně upraven jak na koncepční úrovni, tak i na úrovni vnitřních předpisů, a to včetně podrobného plánovacího procesu. Ukazuje též jeho robustnost a vzájemnou provázanost jazykového vzdělávání akreditovaného studia a celoživotního učení. V souvislosti s integrací jazykových pracovišť je též upozorněno na ingerenci Ministerstva obrany do samosprávné působnosti státní vojenské vysoké školy, a to při vědomí zvláštností zákonných omezení státní vojenské vysoké školy oproti veřejným a soukromým vysokým školám. Tento přístup může být jedním

z významných rizik při realizaci jazykového vzdělávání. Potřeby rezortu, resp. potřeby Ministerstva obrany jakožto ústředního správního úřadu mohou být konfrontovány a ovlivněny přístupem státní vojenské vysoké školy. Je tedy nezbytné nastavit mechanismus, aby státní vojenská vysoká škola dokázala reagovat na potřebu Ministerstva obrany, potažmo Ozbrojených sil České republiky, zároveň však, aby státní ingerence a svazování školy direktivami různého charakteru byly v souladu právním řádem.

Jednou z možností je sjednání a uzavření dohody mezi Ministerstvem obrany a Univerzitou obrany o poskytování vzdělávacích aktivit v rámci programů celoživotního učení, přičemž by byl zároveň stanoven rozpočtový normativ na jednoho posluchače takovéto vzdělávací aktivity, který by v souhrnu Ministerstvo obrany garantovalo navrhovat v příslušném období (i v rámci rozpočtového výhledu) v rozpočtové kapitole Ministerstva obrany (pozn. zde je nutné připomenout, že Univerzita obrany je ve smyslu ustanovení § 95 odst. 1 zákona o vysokých školách součástí organizační složky státu Ministerstva obrany financované ze státního rozpočtu).

Dalším, byť odvozeným rizikem realizace jazykového vzdělávání je nevhodné nastavení systému jazykových požadavků pro jednotlivá služební a pracovní místa v rezortu. Tomu odpovídají nejen výsledky průzkumu, ale i nestabilita a dlouhodobá nepředvídatelnost právního prostředí ve vztahu ke studentům a žákům vojenských škol. Tomu by mohl napomoci podrobný audit jazykových kvalifikačních požadavků rezortu, který by napomohl vytvořit systém pokud možno rigidních předvídatelných jazykových kvalifikačních požadavků na základě podrobné analýzy a následně syntézy potřeb rezortu.

Důležitým atributem je také otázka vztahu mezi jazykovými kurzy k dosažení příslušné úrovně jazykové způsobilosti a jazykovými kurzy k jejímu udržení. Být dosažení příslušné úrovně jazykové způsobilosti musí být prioritní pro tzv. nasaditelné síly, tj. síly předurčené k aliančnímu použití, dosažená úroveň by mohla přijít vniveč či její efektivita by mohla být snížena, pokud by tato kompetence nebyla udržována. Převaha v počtu jazykových kurzů pro dosažení příslušné úrovně jazykové způsobilosti může v dlouhodobé perspektivě být kontraproduktivní. Vhodné by bylo vytvořit širší vojenské i nevojenské veřejnosti dostupný e-learningový systém jazykových kurzů pro udržení zejména receptivních dovedností v jednotlivých úrovních jazykové způsobilosti či nabídnout udržovací lekce kvalifikovanými lektory přímo u jednotlivých součástí ozbrojených sil.

Vztah jazykových kurzů a následně jazykových zkoušek podle standardizační dohody STANAG 6001 byl podrobněji uveden v praktické části. Subjektivní pocity posluchačů rezortních jazykových kurzů jsou pak následně konfrontovány s objektivní realitou výsledků jazykových zkoušek. Úspěšnost při jazykových zkouškách podle standardizační dohody STANAG 6001 klesá s vyšší úrovně jazykové způsobilosti. Tato neúspěšnost by mohla být vnímána jednak jako nedostatečná úroveň jazykového kurzu (subjektivně posluchači jazykových kurzů však tuto interpretaci vyvracejí), jednak jako nedostatečná příprava posluchačů a jejich podceňování jazykové zkoušky podle standardizační dohody STANAG 6001, jednak jako nepřiměřená přísnost zkoušejících.

Všechna tato zjištění by bylo možno napravit například tím, že by se připravila učebnice pro jednotlivé úrovně jazykových znalostí. Lze-li srovnat úroveň jazykových zkoušek podle Společného evropského referenčního rámce pro jazyky a jazykové zkoušky podle standardizační dohody STANAG 6001, jde-li srovnat tuto jazykovou zkoušku s ostatními jazykovými zkouškami v rámci obecného seznamu standardizovaných zkoušek vydávaných Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy, tak je možné i připravit adekvátní učební texty, které by reflektovaly zvláštní požadavky této standardizační dohody. Motivačním nástrojem by mohla být např. institucionální podpora ze strany Ministerstva obrany Univerzity obrany ve smyslu ustanovení § 4 odst. 2 písm. a) bod 4 zákona č. 130/2002 Sb., o podpoře výzkumu, experimentálního vývoje a inovací z veřejných prostředků a o změně některých souvisejících zákonů (zákon o podpoře výzkumu, experimentálního vývoje a inovací), ve znění zákona č. 110/2009 Sb.

Přístup posluchačů by bylo možné změnit participací na nákladech spojených s touto jazykovou zkouškou, podobně jako tomu je i v případě poplatku za jazykovou zkoušku z českého jazyka pro žadatele o trvalý pobyt. Nést tíhu nákladů na jazykovou zkoušku by mohlo více uchazeče motivovat. Tato participace na nákladech by však musela být stanovena zákonem.

Přílišná přísnost při testování podle standardizační dohody STANAG 6001 by mohla být vyvrácena permanentním povinným balancováním a komparací přístupu k jazykové zkoušce podle standardizační dohody STANAG 6001 v rámci aliance, tj., v rámci Úřadu pro mezinárodní jazykovou spolupráci (BILC). Za úvahu by stálo doplnit standardizační dohodu STANAG 6001 tak, aby neobsahovala jen deskriptory jednotlivých úrovní jazykových čtyř dovedností, ale i procesní stránku jazykové zkoušky.

Závěrem je třeba konstatovat, že systém jazykového vzdělávání v rezortu Ministerstva obrany má dlouholetou tradici, je pevně ukotvený v systému celoživotního učení, je robustní a neustále se vyvíjí. Zvýšení jeho účinnosti však závisí na mnoha faktorech – organizačních, právních i věcných popsanych výše. V současné době účinnost tohoto systému je oslabena nesprávným nastavením jazykových kvalifikačních požadavků na služební a pracovní místa v rezortu Ministerstva obrany, nedůrazným přístupem na udržování jazykových kompetencí zaměstnanců a zřejmě je oslabena i vzájemným nesouladem jazykových kurzů a jazykových zkoušek. Lze tedy říci, že systém jazykového vzdělávání je účinný, není však plně hospodárný a nepřináší jak zaměstnavateli, tak i zaměstnancům adekvátní výsledek. Při využití navrhovaných opatření v této práci by bylo možné systém zefektivnit.

## SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ

### Seznam použitých českých zdrojů

- ARMSTRONG, M. *Řízení lidských zdrojů*. Praha: Grada Publishing a.s., 2002. ISBN 80-247-0469-2.
- BARTÁK, J. *Aktuální problémy vzdělávání a rozvoje zaměstnanců v organizacích*. 1. vyd. Praha: Univerzita Jana Amose Komenského, 2015. ISBN 978-80-7452-113-3.
- BARTÁK, J. *Personální řízení, současnost a trendy*. 1. vyd. Praha: Univerzita Jana Amose Komenského, 2011. ISBN 978-80-7452-020-4.
- BORKOVEC, Zdeněk. *Proces vstupu ČR do NATO a jeho vliv na utváření bezpečnostního systému ČR*, *Vojenské rozhledy*, 2014, roč. 23 (54), č. 1, s. 9, ISSN 1210-3292.
- FOLWARCZNÁ, I. *Rozvoj a vzdělávání manažerů*. 1. vyd. Praha: Grada Publishing, a. s., 2010. ISBN 978-80-247-3067-7.
- KOUBEK, J. *Řízení lidských zdrojů*. 2. vyd. Praha: Management Press, 1997. ISBN 80-85943-51-4.
- LANGER, Z., PALÁN, Z. *Základy andragogiky*. 1. vyd. Praha: Univerzita Jana Amose Komenského, 2008. ISBN 978-80-86723-58-7.
- PALÁN, Z. *Výkladový slovník Lidské zdroje*. 1. vyd. Praha: Academia, 2002. ISBN 80-200-0950-7.
- PAULOVČÁKOVÁ, L. et al. *Jak vypracovat bakalářskou a diplomovou práci*. 6. aktualizované vydání. Praha: Univerzita Jana Amose Komenského, 2015. ISBN 978-80-7452-106-5.
- PICHRT, J. et al. *Zákon o státní službě: Komentář*. 1. vydání. Praha: Wolters Kluwer, a. s., 2015. ISBN 978-80-7478-843-7.
- PRŮCHA, J., VETEŠKA, J. *Andragogický slovník*. 2. akt. a rozš. vyd. Praha: Grada, 2014. ISBN 978-80-247-4748-4.
- TURECKIOVÁ, M. *Řízení a rozvoj lidí ve firmách*. 1. vyd. Praha: Grada Publishing, a. s. 2004. ISBN 80-247-0405-6.
- VACHULOVÁ, K. a kol. *Zpráva o zahraniční politice České republiky za období od ledna 2000 do prosince 2000*. Ministerstvo zahraničních věcí České republiky, 2001. ISBN 80-86345-18-1.

## Seznam použitých zahraničních zdrojů

FOOTITT, H. a KELLY, M. *Languages at War. Policies and Practices of Language Contacts in Conflict*. 1. vyd. Nakladatelství Palgrave Macmillan UK, 2012, s. 71, ISBN 978-0-230-36877-4.

## Seznam použitých internetových zdrojů

ACTION LEARNING ASSOCIATES. *Reg Revans – Action learning pioneer*. [online] [2015-12-13]. Dostupné z <http://actionlearningassociates.co.uk/action-learning/reg-revans/>

BUREAU FOR INTERNATIONAL LANGUAGE COORDINATION. *Standardization*. [online] [cit. 2016-01-09]. Dostupné z: <http://www.natobilc.org/STANAG6001.html>.

COUNCIL OF EUROPE. *Common European Framework of Reference for Languages: Learning, Teaching, Assessment (CEFR)*. [online]. [cit. 2016-01-02]. Dostupné z: [https://archive.is/20120729045710/www.coe.int/t/dg4/linguistic/CADRE\\_EN.asp#selecton-298.0-301.91](https://archive.is/20120729045710/www.coe.int/t/dg4/linguistic/CADRE_EN.asp#selecton-298.0-301.91)

KLÍMKOVÁ, A. a DOKULILOVÁ, V. *Geopolitika rozšiřování NATO*. Global Politics. Časopis pro politiku a mezinárodní vztahy, [online] 15.7.2010 [cit. 2016-01-03]. Dostupné z: <http://www.globalpolitics.cz/clanky/geopolitika-rozsirovani-nato>.

MINISTRY OF DEFENCE, UNIVERSITY OF WESTMINSTER LANGUAGES EXAMINATIONS BOARD. *NATO STANAG 6001 and CEF A comparative analysis of the descriptors and levels of outcomes used in the Council of Europe Framework (CEF) and NATO STANAG 6001*. 2005 [online]. [cit. 2016-01-07]. Dostupné z: <http://www.linguapeace-europe.net/login/lpwrkspc/WP3%20-%20Training%20Materials%20Development/Materials/STANAG%206001%20and%20CEF%20Comparative%20Analysis.doc>

MINISTERSTVO OBRANY. *Koncepce přípravy personálu rezortu Ministerstva obrany na období 2012-2018*. [online]. [cit. 2015.12.13]. Dostupné z: <http://vzdelavani.tetur.net>

MINISTERSTVO OBRANY. *Jazyková příprava v rezortu Ministerstva obrany (Vševojsk-16-14). 2013* [online]. [cit. 2015.12.12]. Dostupné z: <http://vzdelavani.tetur.net>

MINISTERSTVO OBRANY. *Normativní výnos Ministerstva obrany č. 47 ze dne 20. září 2012 Vzdělávací a výcvikové aktivity v roce 2013*. [online]. [cit. 2015-12-13]. Dostupné z: <http://vzdelavani.tetur.net>



MINISTERSTVO OBRANY. *Normativní výnos Ministerstva obrany č. 97 ze dne 30. září 2013 Vzdělávací a výcvikové aktivity v roce 2014.* 2014 [online]. [cit. 2015-12-13]. Dostupné z: <http://vzdelavani.tetur.net>

MINISTERSTVO OBRANY. *Normativní výnos Ministerstva obrany č. 55 ze dne 22. května 2015 Plánování vzdělávacích a výcvikových aktivit a vzdělávací a výcvikové aktivity v roce 2015.* 2015 [online]. [cit. 2015-12-13]. Dostupné z: <http://vzdelavani.tetur.net>

MINISTERSTVO OBRANY. *RMO č. 15 ze dne 16. června 2004 Jazyková příprava v rezortu Ministerstva obrany.* 2013 [online]. [cit. 2015-12-13]. Dostupné z: <http://vzdelavani.tetur.net>

MINISTERSTVO OBRANY. *RMO č. 1 ze dne 11. ledna 2007 Jazykové vzdělávání zaměstnanců v rezortu Ministerstva obrany.* 2013 [online]. [cit. 2015-12-13]. Dostupné z: <http://vzdelavani.tetur.net>

MINISTERSTVO OBRANY. *RMO č. 51 ze dne 15. září 2010, kterým se mění RMO č. 1/2007 Věstníku.* 2013 [online]. [cit. 2015-12-13]. Dostupné z: <http://vzdelavani.tetur.net>

MINISTERSTVO OBRANY. *RMO č. 22 ze dne 22. března 2013, kterým se mění RMO č. 1/2007 Věstníku.* [online]. 2013 [cit. 2015-12-13]. Dostupné z: <http://vzdelavani.tetur.net>

MINISTERSTVO OBRANY. *RMO č. 88 ze dne 6. srpna 2013, kterým se mění RMO č. 1/2007 Věstníku.* [online]. 2013 [cit. 2015-12-13]. Dostupné z: <http://vzdelavani.tetur.net>

MINISTERSTVO OBRANY. *RMO č. 104 ze dne 25. listopadu 2014 Jazykové vzdělávání zaměstnanců v rezortu Ministerstva obrany.* 2014 [online]. [cit. 2015-12-13]. Dostupné z: <http://vzdelavani.tetur.net>

MINISTERSTVO OBRANY. *RMO č. 61 ze dne 12. června 2015, kterým se mění RMO č. 108/2014 Věstníku.* 2015 [online]. [cit. 2016-01-03]. Dostupné z: <http://vzdelavani.tetur.net>

MINISTERSTVO OBRANY. *RMO č. 88 ze dne 6. listopadu 2015, kterým se mění RMO č. 108/2014 Věstníku.* 2015 [online]. [cit. 2016-01-03]. Dostupné z: <http://vzdelavani.tetur.net>

MINISTERSTVO ŠKOLSTVÍ, MLÁDEŽE A TĚLOVÝCHOVY. *Rozhodnutí Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy, kterým se stanoví Seznam standardizovaných jazykových zkoušek.* [online]. [cit. 2016-01-02]. Dostupné z: [http://www.msmt.cz/file/33259\\_1\\_1/](http://www.msmt.cz/file/33259_1_1/)

MINISTERSTVO VNITRA. *Služební předpis.* 2015 [online]. [cit. 2016-01-01]. Dostupné z: <file:///C:/Users/Internet/Downloads/obal-9-SSP.pdf>.

MINISTERSTVO ZAHRANIČNÍCH VĚCÍ. *Diplomatické vzdělávání*. [online]. 27.8.2010. [2015-12-13]. Dostupné z: [http://www.mzv.cz/jnp/cz/o\\_ministerstvu/diplomaticka\\_akademie/diplomaticke\\_vzdelani/index.html](http://www.mzv.cz/jnp/cz/o_ministerstvu/diplomaticka_akademie/diplomaticke_vzdelani/index.html)

NATO. *STANAG 6001 NTG (EDITION 4) - LANGUAGE PROFICIENCY LEVELS*. NSA(JOINT)1 084(201 0)NTG/6001 12.10.2010 [online] [cit. 2016-01-04] Dostupné z: <http://www.natobilc.org/documents/LanguageTesting/NU-ST%206001%20NTG%20ED4.pdf>

PERNICA, B. *Profesionální armáda v České republice: prvních pět let*. In: Studie národohospodářského ústavu Josefa Hlávky, Národohospodářský ústav Josefa Hlávky. 2012 [online]. [cit. 2016-01-03]. Dostupné z: [https://is.muni.cz/el/1423/podzim2015/HMV418/um/59223504/59223505/M\\_PRVNICH\\_PET\\_LET.pdf](https://is.muni.cz/el/1423/podzim2015/HMV418/um/59223504/59223505/M_PRVNICH_PET_LET.pdf).

RÝLICHOVÁ, H. *STANAG 6001*. [online]. [2016-01-08]. Dostupné z: [http://www.unob.cz/cjv/Stranky/STANAG\\_6001.aspx](http://www.unob.cz/cjv/Stranky/STANAG_6001.aspx)

SCHWENDER, E. *A Tale of Two Tests. STANAG and CEFR. Comparing the Results of side-by-side testing of reading proficiency (prezentace)*. 2010 [online], [cit. 2016-01-05]. Dostupné z: <http://www.natobilc.org/documents/Conferences/2010/MONDAY/A%20Tale%20of%20Two%20Tests%20STANAG%20and%20CEFR.ppt>. s. 10

UNIVERZITA OBRANY. *STANAG 6001 – český jazyk - překlad*. [online]. [2016-01-08]. Dostupné z: [http://www.unob.cz/cjv/Documents/STANAG%206001\\_czech.pdf](http://www.unob.cz/cjv/Documents/STANAG%206001_czech.pdf)

TETUR, V. *A kam/jak dál v jazykové přípravě?(prezentace)*. 2012 [online]. [cit. 2015.12.13]. Dostupné z: <http://vzdelavani.tetur.net>

TETUR, V. *Vzdělávání*. 2014 [online]. [cit. 2015.12.13]. Dostupné z: <http://vzdelavani.tetur.net>

### **Seznam ostatních zdrojů**

Informace o vzdělávání podle „Pravidel vzdělávání zaměstnanců ve správních úřadech“ a o jejich dodržování za kalendářní rok 2006 předložena dne 18. dubna 2007 vládě České republiky pro informaci. Dostupné z: [https://racek.odok.cz/ODOK/eklep3.nsf/form\\_Material.xsp?documentId=252756](https://racek.odok.cz/ODOK/eklep3.nsf/form_Material.xsp?documentId=252756)

Informace o vzdělávání podle Pravidel vzdělávání zaměstnanců ve správních úřadech a o jejich dodržování za kalendářní rok 2014 projednána vládou České republiky dne 8. dubna 2015 pro informaci. Dostupné z: [https://racek.odok.cz/ODOK/eklep3.nsf/form\\_Material.xsp?documentId=483A96](https://racek.odok.cz/ODOK/eklep3.nsf/form_Material.xsp?documentId=483A96)

Nařízení vlády č. 134 ze dne 8. června 2015 o podrobnostech služebního hodnocení státních zaměstnanců a vazbě výsledku služebního hodnocení na osobní příplatek státního zaměstnance. In *Sbírka zákonů České republiky*. Částka 58, s. 1850-1855. Dostupné z: <http://aplikace.mvcr.cz/sbirka-zakonu/ViewFile.aspx?type=z&id=29975>

Prováděcí metodika k Pravidlům vzdělávání zaměstnanců ve správních úřadech z února 2006. Dostupné z: [http://www.vlada.cz/assets/za-premierem-a-vladou/provadeci\\_metodiky\\_\\_ISS.pdf](http://www.vlada.cz/assets/za-premierem-a-vladou/provadeci_metodiky__ISS.pdf)

Příloha k usnesení vlády České republiky ze dne 26. dubna 2000 č. 410, kterým se stanoví systém standardizovaných jazykových zkoušek a systém prokazování jazykové kvalifikace pro náměstky ministrů, vrchní ředitele, ředitele odborů a vybraný okruh zaměstnanců ministerstev a ostatních ústředních orgánů státní správy. Dostupné z: [http://kormoran.odok.cz/usneseni/usneseni\\_webtest.nsf/0/EE1776DF9F932235C12571B6006C4A20](http://kormoran.odok.cz/usneseni/usneseni_webtest.nsf/0/EE1776DF9F932235C12571B6006C4A20)

Příloha k usnesení vlády České republiky ze dne 10. října 2001 č. 1028 o Pravidlech, kterými se stanoví způsob přípravy zaměstnanců ve správních úřadech a v Úřadu vlády. Dostupné z: [http://www.vlada.cz/assets/za-premierem-a-vladou/pravidla\\_pripavy\\_zam.pdf](http://www.vlada.cz/assets/za-premierem-a-vladou/pravidla_pripavy_zam.pdf)

Příloha k usnesení vlády České republiky ze dne 1. října 2003 č. 965 ke Strategii přípravy zaměstnanců ve správních úřadech v souvislosti se vstupem České republiky do Evropské unie. Dostupné z: <http://www.vlada.cz/assets/za-premierem-a-vladou/strategie.pdf>

Příloha k usnesení vlády České republiky ze dne 30. listopadu 2005 č. 1542 o Pravidlech vzdělávání zaměstnanců ve správních úřadech. Dostupné z: [http://www.vlada.cz/assets/za-premierem-a-vladou/usneseni/usneseni\\_webtest.nsf/web/cs?Open&2005&11-30](http://www.vlada.cz/assets/za-premierem-a-vladou/usneseni/usneseni_webtest.nsf/web/cs?Open&2005&11-30)

Příloha k usnesení vlády č. ze dne 26. října 2015 č. 865 o Rámcových pravidlech vzdělávání zaměstnanců ve správních úřadech. Dostupné z: <https://apps.odok.cz/attachment/-/down/VPRAA3VAU7VL>

Služební předpis náměstka ministra vnitra pro státní službu ze dne 29. října 2015, kterým se stanoví Rámcová pravidla vzdělávání státních zaměstnanců ve služebních úřadech. Dostupné z: <http://www.mvcr.cz/sluzba/soubor/sluzebni-predpis-namestka-ministra-vnitra-pro-statni-sluzbu-c-9.aspx>

Usnesení vlády České republiky ze dne 25. srpna 1999 č. 841 k Souhrnné zprávě o stavu zabezpečení příprav na vstup do Evropské unie na ministerstvech a ústředních orgánech státní správy. Dostupné z: [http://kormoran.odok.cz/usneseni/usneseni\\_webtest.nsf/0/8A0B01E5476AE641C12571B6006D25E2](http://kormoran.odok.cz/usneseni/usneseni_webtest.nsf/0/8A0B01E5476AE641C12571B6006D25E2)

Usnesení vlády České republiky ze dne 12. ledna 2000 č. 46 k Návrhu jednotné metodiky vzdělávání pracovníků v evropských záležitostech. Dostupné z:

[http://kormoran.odok.cz/usneseni/usneseni\\_webtest.nsf/0/7EF806C731B14BEEC12571B6006AF823](http://kormoran.odok.cz/usneseni/usneseni_webtest.nsf/0/7EF806C731B14BEEC12571B6006AF823)

Usnesení vlády České republiky ze dne 26. dubna 2000 č. 410, kterým se stanoví systém standardizovaných jazykových zkoušek a systém prokazování jazykové kvalifikace pro náměstky ministrů, vrchní ředitele, ředitele odborů a vybraný okruh zaměstnanců ministerstev a ostatních ústředních orgánů státní správy. Dostupné z: [http://kormoran.odok.cz/usneseni/usneseni\\_webtest.nsf/0/EE1776DF9F932235C12571B6006C4A20](http://kormoran.odok.cz/usneseni/usneseni_webtest.nsf/0/EE1776DF9F932235C12571B6006C4A20)

Usnesení vlády České republiky ze dne 10. října 2001 č. 1028 o Pravidlech, kterými se stanoví způsob přípravy zaměstnanců ve správních úřadech a v Úřadu vlády. Dostupné z: [http://www.vlada.cz/assets/za-premierem-a-vladou/pravidla\\_pripavy\\_zam.pdf](http://www.vlada.cz/assets/za-premierem-a-vladou/pravidla_pripavy_zam.pdf)

Usnesení vlády České republiky ze dne 6. listopadu 2002 č. 1088 o Systému stanovování jazykových kvalifikačních požadavků (předpokladů) u vybraného okruhu míst ve správních úřadech a prokazování jazykové kvalifikace. Dostupné z: [https://racek.vlada.cz/usneseni/usneseni\\_webtest.nsf/0/29A4564C7BE88F28C12571B6006BA5BA](https://racek.vlada.cz/usneseni/usneseni_webtest.nsf/0/29A4564C7BE88F28C12571B6006BA5BA)

Usnesení vlády České republiky ze dne 1. října 2003 č. 965 ke Strategii přípravy zaměstnanců ve správních úřadech v souvislosti se vstupem České republiky do Evropské unie. Dostupné z: <http://www.vlada.cz/assets/za-premierem-a-vladou/strategie.pdf>

Usnesení vlády České republiky ze dne 30. listopadu 2005 č. 1542 o Pravidlech vzdělávání zaměstnanců ve správních úřadech. Dostupné z: [http://racek.vlada.cz/usneseni/usneseni\\_webtest.nsf/web/cs?Open&2005&11-30](http://racek.vlada.cz/usneseni/usneseni_webtest.nsf/web/cs?Open&2005&11-30)

Usnesení vlády České republiky ze dne 25. října 2006 č. 1232 o přesunu problematiky personálních a vzdělávacích činností ve státní správě, koordinace regulatorní reformy v České republice a reformy a modernizace ústřední státní správy z Úřadu vlády na Ministerstvo vnitra. Dostupné z: [http://kormoran.odok.cz/usneseni/usneseni\\_webtest.nsf/0/2160EA226E9E7920C12572110025E394/\\$FILE/uv061025.1232.doc](http://kormoran.odok.cz/usneseni/usneseni_webtest.nsf/0/2160EA226E9E7920C12572110025E394/$FILE/uv061025.1232.doc)

Usnesení vlády ze dne 26. října 2015 č. 865 o Rámcových pravidlech vzdělávání zaměstnanců ve správních úřadech. Dostupné z: <https://apps.odok.cz/attachment/-/down/VPRAA3VAU5QR>

Zákon č. 29/1984 Sb. ze dne 22. března 1984. In: *Sbírka zákonů Československé socialistické republiky*. 1984, částka 5, s. 110-121. Dostupné z: <http://aplikace.Mvcr.cz/sbirka-zakonu/ViewFile.aspx?type=c&id=2104>

Zákon č. 172 ze dne 4. května 1990 o vysokých školách. In: *Sbírka zákonů České republiky*. 1990, částka 30, s. 682-691. Dostupné z: <http://aplikace.mvcr.cz/sbirka-zakonu/ViewFile.aspx?type=c&id=2341>

Zákon č. 548 ze dne 20. listopadu 1992 o některých dalších opatřeních v soustavě ústředních orgánů státní správy České republiky a o zřízení Kanceláře prezidenta republiky. In: *Sbírka zákonů České a slovenské federativní republiky*. 1992, částka 110, s. 3261-3262. Dostupné z: [http://aplikace.mvcr.cz/sbirka-zakonu/SearchResult.aspx?q=548/1992&typeLaw=zakon&what=Cislo\\_zakona\\_smlouvy](http://aplikace.mvcr.cz/sbirka-zakonu/SearchResult.aspx?q=548/1992&typeLaw=zakon&what=Cislo_zakona_smlouvy)

Zákon č. 111 ze dne 22. dubna 1998 o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů (zákon o vysokých školách). In: *Sbírka zákonů České republiky*. 1998, částka 39, s. 5388-5419. Dostupné z: <http://aplikace.mvcr.cz/sbirka-zakonu/ViewFile.aspx?type=c&id=3146>

Zákon č. 219 ze dne 12. října 1999 o ozbrojených silách České republiky. In: *Sbírka zákonů České republiky*. 1999, částka 76, s. 3693-3703. Dostupné z: <http://aplikace.mvcr.cz/sbirka-zakonu/ViewFile.aspx?type=c&id=3293>

Zákon č. 214 ze dne 2. dubna 2004 o zřízení Univerzity obrany. In: *Sbírka zákonů České republiky*. 2004, částka 72, s. 3474. Dostupné z: <http://aplikace.mvcr.cz/sbirka-zakonu/ViewFile.aspx?type=c&id=4376>

Zákon č. 234 ze dne 6. listopadu 2014 o státní službě. In: *Sbírka zákonů České republiky*. 2014, částka 99, s. 2634-2692. Dostupné z: <http://aplikace.mvcr.cz/sbirka-zakonu/ViewFile.aspx?type=c&id=6724>

## SEZNAM OBRÁZKŮ, GRAFŮ A TABULEK

### Seznam obrázků

Obrázek 1: Proces plánovaného vzdělávání .....	15
Obrázek 2: Služební předpis náměstka ministra vnitra pro státní službu č. 9 ze dne 29. října 2015 .....	33
Obrázek 3: Příklady odborných kurzů pro rok 2013 .....	40
Obrázek 4: Příklady jazykových kurzů v tuzemsku pro rok 2013 .....	41
Obrázek 5: Příklad jazykových kurzů v zahraničí pro rok 2013 .....	42
Obrázek 6: Nové pojetí přípravy personálu v rezortu Ministerstva obrany .....	59
Obrázek 7: Názvy a dislokace jazykových pracovišť v rezortu Ministerstva obrany do 31. srpna 2013 .....	62

### Seznam grafů

Graf 1: Vývoj čerpání rozpočtových prostředků podle druhu vzdělávacích a výcvikových aktivit (v tis. Kč) .....	61
Graf 2: Účast zaměstnanců v rezortních jazykových kurzech .....	80
Graf 3: Četnost účasti v rezortních jazykových kurzech .....	81
Graf 4: Doba účasti v rezortních jazykových kurzech .....	82
Graf 5: Místa konání rezortních jazykových kurzů .....	83
Graf 6: Hodnocení úrovně rezortních jazykových kurzů .....	84
Graf 7: Rezortní jazykový kurz jakožto příprava na adekvátní jazykovou zkoušku .....	85
Graf 8: Rezortní jazykový kurz jakožto příprava na kvalifikační jazykový požadavek .....	86
Graf 9: Účast v mimorezortním jazykovém kurzu .....	87
Graf 10: Četnost účasti v mimorezortním jazykovém kurzu .....	88
Graf 11: Komparace doby účasti v jazykových kurzech .....	89
Graf 12: Komparace hodnocení úrovně jazykových kurzů .....	90
Graf 13: Komparace jazykových kurzů jakožto přípravy k jazykové zkoušce podle STANAG 6001 .....	91
Graf 14: Komparace jazykových kurzů jakožto přípravy k jazykové zkoušce podle STANAG 6001 (bez nezúčastnivších se) .....	92
Graf 15: Komparace jazykových kurzů jakožto přípravy na kvalifikační jazykový požadavek .....	93
Graf 16: Seznámení se se standardizační dohodou STANAG 6001 .....	94

Graf 17: Vlastní iniciativa vyhledat si principy standardizační dohody STANAG 6001 .95	
Graf 18: Srozumitelnost standardizační dohody STANAG 6001 .....	96
Graf 19: Využitelnost nabytých jazykových dovedností v rezortu Ministerstva obrany .97	
Graf 20: Nabyté jazykové dovednosti jako součást hodnocení .....	99
Graf 21: Úspěšnost při jazykových zkouškách podle standardizační dohody STANAG 6001 ve všech čtyřech dovednostech v letech 2007-2013.....	102
Graf 22: Plnění úrovně jazykové způsobilosti studentů Univerzity obrany v bakalářských studijních programech k datu 11. června 2014 v členění podle fakult a jazyků.....	103
Graf 23: Plnění úrovně jazykové způsobilosti studentů Univerzity obrany v navazujících magisterských studijních programech k datu 11. června 2014 v členění podle fakult a jazyků.....	104
Graf 24: Plnění úrovně jazykové způsobilosti v anglickém jazyce studentů Univerzity obrany v bakalářských studijních programech k datu 11. června 2014 v členění dle modulů/specializace FEM a studijních oborů FVT .....	105
Graf 25: Plnění úrovně jazykové způsobilosti v anglickém jazyce studentů Univerzity obrany v navazujících magisterských studijních programech k datu 11. června 2014 v členění dle modulů/specializace FEM a studijních oborů FVT .....	106

### **Seznam tabulek**

Tabulka 1: Vývoj jazykového kvalifikačního požadavku na studenty vojenských škol..72	
Tabulka 2: Úspěšnost při jazykových zkouškách ve všech čtyřech dovednostech podle standardizační dohody STANAG 6001 v letech 2007-2013.....	101

## SEZNAM PŘÍLOH

Příloha A – Deskriptory podle standardizační dohody STANAG 6001 .....	I
Příloha B - Srovnání deskriptorů mezi Evropským referenčním rámcem pro jazyky (CEFR) a standardizační dohodou STANAG 6001 .....	XII
Příloha C– Dotazník .....	XIII
Příloha E – Základní údaje o respondentech průzkumu v grafech .....	XXIII



# PŘÍLOHY

## Příloha A – Deskriptory podle standardizační dohody STANAG 6001

### Úroveň 0 (Nekomunikuje)

#### POSLECH S POROZUMĚNÍM

Prakticky nerozumí mluvenému projevu. Občas zachytí jednotlivá slova.

#### ÚSTNÍ PROJEV

Neumí mluvit cizím jazykem. Ústní projev se omezuje na ojedinělá slova, jako jsou pozdravy a základní zdvořilostní fráze.

#### ČTENÍ S POROZUMĚNÍM

Psanému projevu nerozumí. Psaný text pochopí buď špatně, nebo jej nepochopí vůbec.

#### PÍSEMNÝ PROJEV

Neumí psát v cizím jazyce.

### Úroveň 0+ (Nekomunikuje +)

#### POSLECH S POROZUMĚNÍM

Rozumí jednotlivým slovům a některým běžně používaným frázím z oblasti základních potřeb. Obvykle vyžaduje pauzy, i mezi výrazy, které zná, a často žádá o zopakování. Jen stěží rozumí i těm osobám, které svůj projev cizinci přizpůsobí. Nejlépe rozumí výrokům, které jednoznačně vyplývají z kontextu.

#### ÚSTNÍ PROJEV

Pro uspokojení aktuálních potřeb dokáže použít naučené fráze. Položit správně otázku nebo něco sdělit může jen pomocí naučených frází. Ani ty však neumí použít tak, aby odpovídaly situaci. Slovní zásoba je nahodilá a často omezená na oblasti základních potřeb, jako jsou pozdravy, osobní údaje, čísla, časové údaje, běžné předměty. Většinu výpovědí podává útržkovitě, vynechává nebo špatně používá spojovací výrazy. Komunikace je velmi omezená i s rodilými mluvčími, kteří jsou zvyklí mluvit s cizinci. Velmi často je nutné opakování. Výslovnost, intonace a přízvuk jsou špatné, a to i v naučených výrazech.

#### ČTENÍ S POROZUMĚNÍM

Rozlišuje všechny grafémy, pokud se jedná o jazyk využívající hláskového písma, nebo grafémy (syllabogramy, ideogramy) vysoce frekventované, pokud se jedná o jazyk využívající písma slabičného. Dokáže číst s porozuměním čísla, jednotlivá slova a fráze, jména osob a místní názvy, dopravní ukazatele, názvy obchodů a úřadů; ale i ty může špatně pochopit. Porozumí výrazům buď naučeným, nebo jasně vyplývajícím z kontextu. Nedokáže číst souvislé věty.

#### PÍSEMNÝ PROJEV

Umí napsat všechny grafémy, pokud se jedná o jazyk využívající hláskového písma, nebo grafémy (syllabogramy, ideogramy) vysoce frekventované, pokud se jedná o jazyk využívající písma slabičného. Umí správně napsat čísla, data, vlastní jméno, národnost, adresu a jiné údaje, které jsou často vyžadovány v běžných formulářích. Stejně tak umí napsat jen slova, nebo slovní spojení, kterým se naučil nazpaměť. Zvládne sepsat seznam běžných položek nebo pár krátkých naučených frází. Pokusy napsat věty většinou ztroskotají. Pravopis a zobrazení grafických symbolů (písmen, slabik, znaků) jsou často chybné.

## **Úroveň 1 (Komunikuje na elementární úrovni)**

### **POSLECH S POROZUMĚNÍM**

Rozumí běžným výrazům, které zná, a krátkým větám, jež se týkají základních potřeb člověka (zdvořilostní fráze, popis cesty, práce), pokud je situace jasná a kontext zřejmý. Rozumí konkrétním formulacím, jednoduchým otázkám a odpovědím, dokáže sledovat jednoduché rozhovory, které se vztahují k základním potřebám (jídlo, bydlení, doprava, časové údaje, jednoduché pokyny a instrukce). I rodilí mluvčí zvyklí jednat s cizinci musí mluvit pomalu, výroky opakovat nebo je vyjadřovat jinými slovy. Často dochází k chybnému pochopení hlavní myšlenky. Projevuje se nepochopení dalších sdělení, která s hlavní myšlenkou souvisí. Nerozumí mluvenému slovu v médiích, nerozumí ústnímu projevu rodilých mluvčích, leda by byl obsah opravdu jasný a předvídatelný.

### **ÚSTNÍ PROJEV**

V běžných každodenních situacích dokáže vést jednoduchý rozhovor tváří v tvář. Dokáže tvůrčím způsobem kombinovat naučené obraty. Umí zahájit i udržet krátký rozhovor, umí klást krátké otázky a na jednoduché otázky umí odpovědět. Dokáže se dorozumět v situacích, kdy se jedná o uspokojení základních potřeb (např. ubytování). Ovládá základní zdvořilostní fráze, umí se představit a sdělit základní osobní údaje, pozdravit, umí se zeptat na základní životopisná data a umí je také sdělit. Je schopen hovořit o jednoduchých každodenních úkolech na pracovišti, požádat o zboží, služby a pomoc, umí požádat o informaci a vysvětlení, umí vyjádřit souhlas, spokojenost či nespokojenost. Je schopen hovořit o základních potřebách, umí si například objednat jídlo, zajistit ubytování a dopravu, umí nakoupit. I rodilí mluvčí zvyklí komunikovat s cizinci musí vynaložit velké úsilí, žádat o opakování a využít znalosti mimojazykových skutečností, mají-li sdělení pochopit. Zřídka mluví plynule a není schopen souvislého projevu, pokud si jej předem nepřipraví. Dokáže mluvit ve větách a je schopen spojit několik jednoduchých krátkých vět pomocí nejméně frekventovaných spojovacích výrazů. Dělá časté chyby ve výslovnosti, slovní zásobě a gramatice, které mění význam sdělení. Nerozlišuje časové roviny. Používá jen jeden slovesný čas a některým mluvnickým strukturám se vyhýbá. Projev je mnohdy váhavý, se slovoslednými chybami a častými odmlkami. Často hledá vhodné výrazy (s výjimkou běžných slov), neumí se vyjádřit jinými slovy, nedokáže se opravit.

### **ČTENÍ S POROZUMĚNÍM**

Může číst velmi jednoduché texty, například texty, které se přímo týkají základních potřeb nebo pracovní rutiny. Může se jednat o stručná sdělení, oznámení, běžné popisy osob, míst a věcí, krátké místopisné vysvětlivky, případně informace o měně či státním zřízení – jazykově upravené pro osoby, pro něž cílový jazyk není jazykem mateřským. Dokáže přečíst také stručné návody a pokyny (žádosti, přihlášky, popisky na mapách a v prospektech, jídelní lístky, seznamy, a jednoduché harmonogramy). Rozumí základnímu smyslu jednoduchých textů, které obsahují velmi frekventované mluvnické struktury a slovní zásobu, případně internacionální výrazy a výrazy od nich odvozené. Při pečlivém a selektivním čtení dovede vyhledat i některé specifické detaily. Často dokáže odhadnout význam neznámých slov z jednoduchého kontextu. U složitějších textů umí občas rozpoznat hlavní témata. Někdy však není schopen porozumět některým jednoduchým textům.

### **PÍSEMNÝ PROJEV**

Umí vyjádřit bezprostřední osobní potřeby, například vyhotovit seznam, napsat krátké poznámky, pohlednici, krátký osobní dopis, zvládne zapsat telefonický vzkaz, pozvání, umí také vyplnit formulář a žádost. Má tendenci seskupovat nejasné věty (nebo části vět) na dané téma, aniž by dodržoval syntaktická pravidla. Umí napsat jednoduchou zprávu, text však vytváří z krátkých jednoduchých vět, které bývají vzájemně spojeny běžnými spojovacími výrazy. Dopouští se chyb v pravopise, slovní zásobě, gramatice a interpunkci. Textům rozumí ten, kdo je zvyklý číst písemné pokusy cizinců.

## **Úroveň 1+ (Komunikuje na elementární úrovni +)**

### **POSLECH S POROZUMĚNÍM**

Pochopí smysl běžných jednoduchých rozhovorů, pokud jsou vedeny předvídatelným způsobem a ve spisovném (standardním) jazyce a týkají se každodenního života a rutinních pracovních záležitostí. Rozumí nejen krátkým rozhovorům sestávajícím z jednoduchých otázek a odpovědí, ale v omezené míře dokáže sledovat i delší rozhovor na konkrétní téma. Do jisté míry a nesoustavně rozumí popisu



osob, míst a věcí, jakož i vyprávění a faktickým informacím, instrukcím a jednoduchým pokynům. Obvykle neporozumí uceleným pasážím (v délce odstavce). Nejlépe rozumí projevům, které se vztahují k základním potřebám jako je stravování, ubytování, doprava, nákupy, rodina, osobní údaje, zájmy a plán cesty. V omezené míře porozumí i několika souvislým větám, pokud se týkají práce, aktuálního dění, pokud jde o informace, které si vyžádal, a jejich upřesnění. U tohoto typu mluveného projevu pravděpodobně porozumí hlavní myšlence, nemusí však rozumět některým doplňujícími informacím. Porozumí i jednoduchým ústním sdělením, bude však sotva rozumět, bude-li mít výpověď složitější strukturu. Jen ve velmi omezené míře pochopí základní smysl sdělení v médiích. I rodilí mluvčí zvyklí komunikovat s cizinci musí výrok opakovat či přeformulovat, má-li být správně pochopen.

#### ÚSTNÍ PROJEV

Dokáže zahájit a udržet běžný rozhovor tváří v tvář, pokud se odvíjí předvídatelným způsobem. Snadno vede krátké rozhovory, dokáže klást otázky a na jednoduché otázky odpovídat, velmi málo však chápe konverzační konvence příslušné kultury. Delší rozhovory na konkrétní témata dokáže vést jen v omezené míře. Sdělení dokáže vyjádřit několika jednoduchými navzájem souvisejícími větami, ale nedokáže věty uspořádat do ucelené pasáže. Vyhoví některým společenským požadavkům, souvisle se představí a poskytne životopisné informace. Bez obtíží požádá o pomoc či vysvětlení, je schopen vyžádat si informace a vyjádřit souhlas, spokojenost či nespokojenost. V omezené míře a nikoli souvisle dokáže popsat osoby, místa a věci, stejným způsobem je schopen vyprávět příběh, uvádět fakta, dávat instrukce a pokyny, dorozumět se na pracovišti a hovořit o aktuálních událostech. Může však váhat nebo musí měnit téma hovoru, protože má nedostatky v ovládnutí jazykových prostředků. Zvládne rozhovor o základních potřebách a o rodině, je schopen mluvit o sobě, svých zájmech, cestovních plánech a jednoduchých pracovních záležitostech. Částečně ovládá jednoduché struktury a základní gramatické vazby. Časové roviny může používat nesprávně. Slovní zásoba může být použita nepřesně, s výjimkou nejužívanějších výrazů. Časté chyby ve výslovnosti, slovní zásobě a gramatice mohou ztížit porozumění. Vyjadřování může být těžkopádné. Rodilí mluvčí zvyklí komunikovat s cizinci musí někdy požádat o zopakování nebo jinou formulaci, případně se musí spolehnout na znalost situace, mají-li sdělení pochopit.

#### ČTENÍ S POROZUMĚNÍM

Pochopí jednoduché autentické texty s předvídatelným obsahem, jež obsahují informace o každodenních společenských a rutinních pracovních záležitostech. Nejlépe rozumí oznámením o událostech z veřejného života a stručným biografickým informacím. Jen v omezené míře a nikoli soustavně rozumí delším textům, například popisům osob, míst a věcí, vyprávění o událostech, faktickým informacím, instrukcím a pokynům. Obvykle není schopen porozumět souvislému textu v délce odstavce. K tématům, kterým rozumí nejlépe, patří základní potřeby jako strava, ubytování, doprava, nákupy, dále rodina, zájmy, popisy cesty. Do určité míry rozumí písemným sdělením souvisejícím s prací, vyprávění, které spočívá na faktech a jehož vývoj lze předvídat, rozumí informacím, o které požádal, rozumí i jejich upřesnění. U tohoto typu textu pravděpodobně pochopí základní smysl, doplňujícími informacím však pravděpodobně neporozumí. Podobně chápe jednoduché struktury v krátkých psaných textech, složitějším konstrukcím však nerozumí. Význam dokáže obvykle správně odhadnout z kontextu. Může mít problémy s porozuměním spojovacích výrazů a prostředků koheze a s jejich využitím pro správnou interpretaci textu.

#### PÍSEMNÝ PROJEV

Dokáže psát krátké zprávy a osobní dopisy, pohlednice, pozvánky, zapsat telefonické vzkazy a vyplnit formuláře a žádosti. Umí napsat jednoduché osobní a běžné pracovní dokumenty, nezná však konvence psaného projevu daného kulturního prostředí. Nesoustavně a nepřilíživě dokáže sepsat instrukce, popis osob, míst a věcí, umí zformulovat vyprávění o činnostech a krátké věcné zprávy. Občas se mu podaří spojit několik vět do souvislého celku. Tématem písemných projevů mohou být nejen základní potřeby (stravování, ubytování, popis cesty, nakupování), ale i rodina, životopisné informace, zájmy, cestovní plány a jednoduché pracovní záležitosti. Psaný projev je srozumitelný rodilým mluvčím, kteří jsou zvyklí číst projevy cizinců, ostatní musí pisatele požádat o vysvětlení. Často chybují v jednoduchých mluvnických strukturách a základních gramatických vazbách. Časové roviny může používat nesprávně. Slovní zásoba může být použita nepřesně, s výjimkou nejužívanějších výrazů. Chyby ve slovní zásobě, pravopisu, gramatice a interpunkci mohou někdy ztížit porozumění.

## Úroveň 2 (Komunikuje přiměřeně v každodenních situacích)

### POSLECH S POROZUMĚNÍM

Dokáže sledovat běžné rozhovory týkající se každodenního pracovního či společenského života. Rozumí při rozhovoru tváří v tvář rodilým mluvčím, který není zvyklý jednat s cizinci – avšak za předpokladu, že rozhovor je veden ve spisovném (standardním) jazyce a v obvyklém tempu. I tak může občas požádat o opakování, případně jinou formulaci. Dobře se orientuje v řadě konkrétních témat, která se vztahují například k rodině, veřejnému životu, osobním zájmům. Rozumí popisům věcí a vyprávění o současných, minulých a budoucích událostech. Dokáže sledovat hlavní body v diskusi nebo kratším projevu, pokud jejich obsah souvisí s jeho profesí. Nemusí rozpoznat stylistické roviny. Identifikuje spojovací výrazy a syntaktické vztahy i ve složitějších projevech. Dokáže sledovat kratší ucelené pasáže (v rozsahu odstavce), i když obsahují velké množství faktografických podrobností. Tu a tam zachytí výrazy nebo fráze pronášené za nepříznivých podmínek (např. z amplionů na volném prostranství nebo zabarvené silnými emocemi). Při poslechu mluveného projevu ve sdělovacích prostředcích nebo rozhovoru rodilých mluvčích v situaci, která vyžaduje schopnost porozumění odborné nebo složité mluvě, rozumí pouze základnímu významu. Rozumí věcným formulacím. Porozumí faktickým sdělením, nerozumí však jazykovým jemnostem, kterými jsou fakta provázána.

### ÚSTNÍ PROJEV

Dokáže se dorozumět v běžných společenských a pracovních záležitostech. Dokáže popsat osoby, místa a věci, je schopen podrobně vyprávět o přítomných, minulých a budoucích činnostech, avšak s použitím jednoduchých, ucelených pasáží. Dokáže vyložit fakta, umí srovnávat, je schopen dávat věci do protikladů, umí jasně formulovat instrukce a pokyny. Umí klást otázky vyplývající ze situace a je schopen na takové otázky odpovídat. Bez problému zvládá většinu běžných rozhovorů na konkrétní témata, jako jsou pracovní postupy, rodina, životopisné údaje, zájmy, cestování, aktuální události. Často dokáže zajít do detailů v každodenních situacích – pokud se jedná například o osobní plány nebo bydlení, je schopen udělit složitý, podrobný a rozsáhlý pokyn, případně dojednat změny v připraveném plánu cesty. Je schopen vést rozhovor s rodilým mluvčím, který není zvyklý jednat s cizinci, a to za předpokladu, že se rodilý mluvčí přizpůsobí dané úrovni. Dokáže věty uspořádat do ucelené pasáže (v délce odstavce). Ovládá jednoduché struktury a základní gramatické vazby, ale složitější struktury používá nesprávně nebo se jim vyhýbá. Používá odpovídající slovní zásobu v projevech týkajících se běžného života, ale za jiných okolností užívá slovní zásobu neobvyklou nebo nepřesnou. Tu a tam se dopouští chyb ve výslovnosti, slovní zásobě a gramatice, které zkreslují význam sdělení. Vyjadřuje se však způsobem, který odpovídá situaci, i když se při mluvení může projevit nejistota.

### ČTENÍ S POROZUMĚNÍM

Dokáže číst s porozuměním jednoduchý autentický psaný projev na jemu známé téma. Rozumí jasným konkrétním textům spočívajícím na faktech. Obsahem těchto textů mohou být popisy osob, míst a věcí, vyprávění o přítomných, minulých a budoucích událostech. Mimo jiné se může jednat o články, jež popisují často se opakující události. Obsahem těchto textů bývají informace o osobách, oznámení o společenských akcích, dopisy o běžných záležitostech; může se jednat i o technické dokumenty určené běžnému čtenáři. Rozumí nepříliš složitým autentickým textům se známou tematikou, jež jsou uspořádány v zaužívaném schématu, které porozumění pomáhá. Dokáže uchopit a pochopit hlavní myšlenky i podrobnosti v textu, který je upraven tak, aby i průměrný čtenář dokázal odpovědět na faktické otázky, které s textem souvisejí. Nedovede vyvodit závěry přímo z textu a nerozumí jazykovým nuancím, jež uváděné skutečnosti provázejí. Bez obtíží může číst i prózu, pokud je psána jazykem, který využívá hlavně frekventovaných gramatických struktur. I když nemá bohatou aktivní slovní zásobu, dokáže k porozumění využít kontext a mimojazykovou skutečnost. K porozumění se může dopracovávat pomalu a nemusí zachytit všechny podrobnosti. Pokud se text týká jeho profese, bývá schopen shrnout, vybrat a zařadit informace, a to i v případě, že se jedná o text na vyšší úrovni – nedokáže to však ve všech případech, a pravidla nebývá přesná.

### PÍSEMNÝ PROJEV

Zvládá jednoduchou osobní a běžnou pracovní korespondenci, tj. dopisy, stručná hlášení, zprávy a zápisy. Umí uvádět fakta, dávat instrukce, popisovat osoby, místa a věci; vyprávět o přítomných, minulých a budoucích činnostech, a to v jednoduchých ucelených pasážích. Umí věty spojit a uspořádat do souvislého textu, vyjádřit vztahy mezi odstavci. Psaný projev splňuje základní požadavky na soudržnost textu, myšlenky mohou být uspořádány podle hlavních bodů nebo časové posloupnosti.



Vztahy mezi myšlenkami však mohou být nejasné a spojení neobratná. Psaný projev je srozumitelný rodilým mluvčím, kteří nejsou zvyklí číst projevy cizinců. Ovládá frekventované gramatické vazby, ale složitější struktury ovládá méně nebo se jim vyhýbá. Slovní zásoba je přiměřená v projevech s běžnou tematikou, občas se může uchýlit k opisu. Chyby v gramatice, slovní zásobě, pravopisu a interpunkci mohou někdy zkreslit význam sdělení. Píše však adekvátně situaci, i když je ve sdělení patrná nejistota.

## **Úroveň 2+ (Komunikuje přiměřeně v každodenních situacích +)**

### **POSLECH S POROZUMĚNÍM**

Rozumí mnoha formálním i neformálním projevům s každodenní, společenskou a profesní tematikou. Je jistý v osobním rozhovoru s rodilým mluvčím, který není zvyklý jednat s cizinci, pokud je rychlost řeči běžná a jazyk spisovný (standardní). Potřebuje minimum opakování a variantních formulací. Kromě toho, že rozumí diskusím na konkrétní témata, jež se týkají současných, minulých a budoucích událostí, chápe také většinu sdělení při širších debatách, při briefinzích a dalších příležitostech, kde se jedná o projevy obsáhlejší, zvláště při jednáních s neznámým obsahem či v neznámé situaci; některé části mu však mohou uniknout. V rámci své profese dokáže sledovat hlavní body diskuse i obsáhlejšího projevu. Do značné míry chápe také hlavní body rozhovoru mezi vzdělanými rodilými mluvčími, pochopí výklad vztahující se k obecným tématům, rozumí přiměřeně zřetelnému hovoru po telefonu či projevům v médiích. Někdy však nesprávně interpretuje projev spočívající na domněnce, opírající se o něčí názor, námítky, či argumentaci. Dokáže sledovat diskusi na abstraktní téma, aniž by plně chápal syntakticky složitější formulace. Nemusí vždy poznat rozdíl mezi stylistickými rovínami. Může však poznat humor a citové zabarvení. Ne vždy zachytí v mluveném projevu implicitní informaci. Někdy nezachytí některá slova nebo výrazy pronášené za nepříznivých podmínek (např. z amplionů na volném prostranství nebo silně emočně zabarvené). Patrně bude mít potíže při poslechu hovoru rodilých mluvčích, pokud mluví příliš rychle, užívají slangové či argotické výrazy, případně neobvyklé idiomy.

### **ÚSTNÍ PROJEV**

Dokáže se zapojit do mnoha formálních i neformálních rozhovorů, týkajících se praktického, společenského a profesního života. Obvykle je schopen diskutovat o věcech z oblasti svých zájmů nebo profese, ale ne vždy dokáže pokračovat v diskusi způsobem, který by byl přijatelný pro rodilého mluvčího. Umí nenuceně vyprávět, popisovat a vysvětlovat fakta, umí věci srovnávat a stavět je do protikladů, je schopen udílet přesné instrukce a pokyny. Pokud má podpořit názor, vyjasnit určitou část svého sdělení nebo vyvracet námítky, mluví těžkopádněji a jeho výroky nejsou vždy zcela výstižné. Jistá omezenost vyjadřovacích schopností se projeví, má-li promluvit na schůzi či poradě, na briefingu nebo pokud jedná v situaci nebo o tématu, se kterými není obeznámen. Zpravidla dokáže od rodilých mluvčích získat informace a zjistit jejich názory. Umí diskutovat na abstraktní témata, ale jen zřídka správně použije složitější formulace. Poměrně snadno komunikuje s rodilými mluvčími, kteří nejsou zvyklí mluvit s cizinci a kteří mohou některé fráze vnímat jako nepatřičné. Snadno zformuluje delší projev (delší než odstavec). Nedostatky v přesnosti slovní zásoby, v užívání složitých mluvnických struktur a spojovacích výrazů mohou vnést nepřesnosti do projevu spočívajícího na argumentaci nebo názoru. Chyby ve výslovnosti mohou ojedinele bránit porozumění. Vyjadřování je nicméně adekvátní situaci.

### **ČTENÍ S POROZUMĚNÍM**

Dokáže číst s plným porozuměním konkrétní, věcný, autentický psaný text se známou tematikou. Stejně tak rozumí mnohým textům obecným i odborným, i takovým, jež se týkají tématu, s nímž není obeznámen. Prokazuje schopnost učit se četbou. Texty, jimiž rozumí, nezahrnují jen faktické zprávy, může se jednat i o texty publikované v periodikách určených pro vzdělané rodilé mluvčí. Je schopen číst osobní korespondenci a určitý okruh korespondence profesní, stejně tak hlášení a dokumenty z oblasti, jež vyžaduje speciální jazykové dovednosti. Rychle odliší hlavní myšlenky od podružných podrobností. K tomu, aby odhalil smysl textů s neznámým obsahem, využívá jazykový kontext, svou znalost reálií a širokou pasivní slovní zásobu. Nemusí však vždycky správně interpretovat texty spočívající na hypotézách či podpoře názorů, argumentativní texty a různé typy rozvedení myšlenky. Může do jisté míry rozumět abstraktním pojmům vysvětleným v textech se složitým obsahem, aniž by plně porozuměl abstraktním jazykovým formulacím. Jeho schopnost číst mezi řádky není soustavná

(stejně jako schopnost pochopit implicitní informaci), ne vždy rozliší jednotlivé rejstříky jazyka, humor či citové zabarvení.

#### PÍSEMNÝ PROJEV

Dokáže psát celkem souvislou osobní a neformální korespondenci a dokumenty vztahující se k praktickým, společenským a běžným odborným tématům. Leckdy se dokáže vyjádřit podrobněji k tématům z oblastí, jež vyžadují zvláštní dovednosti, pro rodilého mluvčího však text nemusí být vždycky srozumitelný. Umí podat i detailní informace, pokud píše vyprávění, popis, uvádí fakta, srovnává a kontrastuje nebo píše instrukce. Částečně také dokáže písemně vysvětlit názory, objasnit stanoviska a reagovat na námitky. Může být schopen psát na abstraktní téma, je však nedůsledný v užívání složitějších jazykových jevů. Do jisté míry dokáže uspořádat odstavce do rozsáhlejších celků (v rozsahu eseje), ale může docházet k nepřesnostem: například uspořádání a rozvedení myšlenek není vždy jasné, přechody mezi odstavci bývají neobratné. Chybné či nepřesné užití slovní zásoby, složitějších mluvnických struktur, spojovacích výrazů nebo interpunkce může zmařit snahu o obsírnější vyjádření názoru. Psaný projev je však snadno srozumitelný rodilým mluvčím, kteří nejsou zvyklí číst projevy cizinců.



### Úroveň 3 (Komunikuje na profesionální úrovni)

#### POSLECH S POROZUMĚNÍM

Rozumí většině formálních a neformálních rozhovorů s každodenní, společenskou a odbornou tematikou včetně těch, které se týkají oblastí vyžadujících speciální dovednosti. Je schopen efektivně sledovat rozhovor rodilých mluvčích, pokud se odvíjí v běžném tempu a je veden běžným spisovným (standardním) jazykem. Přesně rozumí řeči, kterou se mluví na jednáních, briefinzích a při dalších příležitostech, kdy se střídají delší projevy několika mluvčích, a to i v případech, kdy se promluva týká oblastí, kterou nezná. Přesně rozumí hlavním bodům rozhovoru mezi vzdělanými rodilými mluvčími, pochopí přednášku na všeobecné i odborné téma, rozumí přiměřeně zřetelnému hovoru po telefonu, rozumí promluvě v médiích. Bez obtíží chápe různé funkce jazyka včetně formulací hypotéz, podpory názoru, obhajoby postojů, argumentace, formulací námitek, chápe i funkce, které je rozvíjejí. Prokazatelně rozumí abstraktním pojmům v debatách na složitější témata (ekonomika, kultura, věda a technika) a v diskusích v rámci vlastní odbornosti. V ústním sdělení pochopí explicitní i implicitní informaci. Umí rozlišit různé stylistické roviny a často rozpozná humor, známky emocí a jemné odstíny mluvy. Zřídka potřebuje opakování, parafrázování nebo vysvětlení. Může se však stát, že rodilým mluvčím neporozumí, pokud se mluví příliš rychle, slangem, dialektem nebo pokud se užívají regionalizmy.

#### ÚSTNÍ PROJEV

Je schopen se efektivně zapojit do většiny formálních i neformálních rozhovorů, které se týkají chodu každodenního života nebo se vztahují k tématům společenským a odborným. Na témata z oblasti specifických zájmů či odbornosti diskutuje s lehkostí. Ovládá jazyk natolik, aby se zhostil pracovních úkolů, aby například vyvrátil námítky, vyjasnil názor či postup, zdůvodnil rozhodnutí, přijal výzvu, podpořil názor, zformuloval nebo obhájil strategii. Prokazuje jazykovou kompetenci při vedení schůzí, na briefinzích a při jiných rozsáhlejších a podrobnějších projevech. Umí zformulovat hypotézu a jednat o tématech nebo v situacích, se kterými nebyl obeznámen. Bez obtíží dokáže od rodilých mluvčích získat informace a zjistit jejich názory. Dokáže vyjádřit abstraktní myšlenky v diskusích na témata, jako jsou ekonomika, kultura, věda a technika, filozofie a vlastní odbornost. Formuluje projevy většího rozsahu, jeho sdělení jsou přesná a výstižná. Používání složitějších gramatických struktur je pohotové a vytržbené. Pružně používá složitější syntaktické prostředky. Vyjadřuje se pohotově a adekvátně situaci, hovoří jazykem jasným a přirozeným do té míry, že bez obtíží rozvíjí myšlenky a rodilí mluvčí mu rozumějí. Nemusí dokonale pochopit některé odkazy na realie, přísloví, narážky, nemusí chápat smysl některých významových odstínů a některých idiomů, ale nečiní mu potíže pokračovat v konverzaci. Výslovnost může nade vše pochybnost prozradit cizince. Chyb se dopouští v málo frekventovaných nebo velmi složitých strukturách, které jsou charakteristické pro velmi formální styl. Občasné chyby ve výslovnosti, gramatice nebo slovní zásobě nejsou natolik závažné, aby pozměnily význam sdělení, a jen zřídka zaskočí rodilého mluvčího.

#### ČTENÍ S POROZUMĚNÍM

Dokáže číst téměř s plným porozuměním rozmanité autentické psané projevy s všeobecnou a odbornou tematikou, včetně té, se kterou nezná. Prokazuje schopnost učit se četbou. Porozumění nezávisí na tématu. Může číst různé typy textů, zejména v periodickém tisku, jež jsou adresovány vzdělanému čtenáři. S porozuměním čte osobní a obchodní korespondenci, hlášení a další specifické útvary zasahující do různých oborů. Bez obtíží porozumí jazykovým funkcím jako formulace domněnky, obhajoba názorů, argumentace, vyjasnění situace a různé typy rozvíjení myšlenek. Rozumí abstraktním pojmům v písemných projevech na složitější témata (ekonomika, kultura, věda a technika) a v textech týkajících se jeho odbornosti. Téměř vždy dokáže správně interpretovat psaný projev, pochopit souvislosti, číst mezi řádky, pochopí implicitní informace. Vesměs dokáže rozlišit mezi různými stylistickými rovinami a často rozezná humor, citové zabarvení a jemné nuance psaného projevu. Zřídka se dopustí omylu v interpretaci textu. Rozumí podstatě sdělení u složitějších textů velmi vysoké úrovně, ale nemusí pochopit všechny nuance. Nemusí vždy dokonale porozumět textům, jejichž struktura je složitá nebo neobvyklá a které obsahují málo se vyskytující idiomy nebo jsou koncipovány tak, že vyžadují velmi dobré znalosti realí. Může číst pomaleji než rodilý mluvčí.

#### PÍSEMNÝ PROJEV

Dokáže efektivně psát formální a neformální korespondenci a dokumenty týkající se praktického života, společenských nebo odborných témat. Bez větších obtíží zformuluje text k tématu, jež vyžaduje



zvláštní dovednosti. Jazyk umí použít pro sepsání textů (v rozsahu eseje) jako jsou argumentace, dokazování, analýza, formulace hypotézy, rozsáhlý výklad, vyprávění a popisy. Píše-li na složité téma (jako je ekonomika, kultura, věda a technika a vlastní odbornost) umí se vyjádřit v abstraktní rovině. Způsob členění rozsáhlého textu může sice na rodilého mluvčího působit nezvykle, ale význam je zřejmý. Uspořádání a rozvedení myšlenek je jasné, hlavní body projevu jsou souvisle uspořádány, forma vyhovuje účelu projevu. Přechody mezi pasážemi jsou v zásadě zdařilé. Mluvnické struktury, slovní zásobu i pravopis ovládá dost dobře na to, aby své sdělení formuloval přesně. Občas se dopouští chyb, které však nejsou tak závažné, aby zkreslovaly sdělení. Na rodilého mluvčího nepůsobí rušivě. Styl psaného projevu odpovídá situaci, i když je poznat, že ho formuloval cizinec. Pokud má text splnit požadavky kladené na písemný projev rodilého mluvčího, je nutná korektura.

### **Úroveň 3+ (Komunikuje na profesionální úrovni +)**

#### **POSLECH S POROZUMĚNÍM**

Rozumí všem formálním a neformálním projevům s každodenní, společenskou a odbornou tematikou, především když se týkají nějaké specifické problematiky nebo oblastí vyžadujících zvláštní dovednosti. Bez obtíží rozumí obsáhlým projevům vytvořeným pro osobní účely, jako je například zdůvodnění rozhodnutí, odpověď na námitky či obhajoba postojů. Rozumí většině velmi složitých projevů, které jsou pronášeny velmi vzdělanými rodilými mluvčími, i pokud se netýkají jemu známých témat. Většinou je schopen přizpůsobit se změně tématu a tónu řeči. Rozumí rodilým mluvčím na konferencích, jednáních, přednáškách, prezentacích, briefinzích a v debatách. Obvykle rozumí velmi složitým jazykovým strukturám v debatách mezi rodilými mluvčími na všeobecná témata (ekonomika, kultura, věda, technika) a stejně tak i v debatách, jež se týkají jeho profese. Daří se mu sledovat odbočky ve formálním i neformálním hovoru. Často rozumí i jazyku, uzpůsobenému různým typům posluchačů, zejména jazyku určenému k přesvědčování, výkladu a poskytování rad. Poznává jemné odstíny jazyka, humor, a citové zabarvení projevu. Rozumí většině řečových projevů v médiích, rozumí rozhovoru rodilých mluvčích, tu a tam a jen do určité míry porozumí i regionálním výrazům nebo dialektu. Leckdy nepochopí jemnosti související s realiami, to mu však nebrání ve správném porozumění hovoru rodilých mluvčích.

#### **ÚSTNÍ PROJEV**

Dokáže efektivně vést všechny formální a neformální rozhovory na praktická, společenská a odborná témata. Snadno umí v cizím jazyce zdůvodnit rozhodnutí, reagovat na námitky, obhajovat stanoviska a postupy. Snadno vytváří projevy většího rozsahu, sdělení je vyjádřeno jasně a výstižně. Tématem hovoru může být ekonomika, kultura, věda a technika, případně oblast vlastní profese. Dokáže vytvořit spoustu složitějších jazykových forem, je například schopen přednést jako mluvčí oficiální stanovisko nebo tlumočit oficiální stanovisko či postup. Obvykle je schopen efektivně komunikovat s rodilými mluvčími v různých situacích, například na konferencích, při vyjednávání, na přednáškách, při prezentacích, briefinzích a debatách. Umí se vyjádřit k velmi abstraktním tématům pomocí složitých gramatických konstrukcí, a to při diskusích na náročná témata. Mluvený projev je převážně adekvátní situaci. Má jistou schopnost přizpůsobit svou mluvu různým typům posluchačů. Dokáže náležitým způsobem přesvědčovat, nikoli však v situaci, kdy jsou nutné hlubší sociolingvistické znalosti. Může se dopustit chyby, když se mění téma nebo když se má přizpůsobit dalšímu mluvčímu. Někdy dokáže udávat tón rozhovoru s různými rodilými mluvčími, umí změnit tón rozhovoru a přizpůsobit se takovým změnám vyvolaným jinými mluvčími. Tu a tam se mu podaří vyjádřit jemný významový rozdíl či humor, někdy dokáže adekvátně zareagovat na narážku související s kulturním prostředím – například na přísloví či odkazy na realie. Mohou se však objevit jisté mezery, jež se projeví váháním, velkou námahou při vyjadřování, případně ojedinělými chybami. Občasné chyby ve výslovnosti, gramatice, slovní zásobě nebo nedostatky ve znalosti realii nenarušují srozumitelnost sdělení.

#### **ČTENÍ S POROZUMĚNÍM**

Dokáže číst s plným porozuměním nejrůznější typy psaného projevu určené pro širokou veřejnost. Téměř beze zbytku porozumí všem stylům a formám psaného projevu pro odborné účely, může se jednat o články z novin a časopisů nebo o odbornou literaturu určenou pro vzdělané čtenáře. Obvykle chápe velmi abstraktní pojmy a jazykové formulace v textech se složitějšími tématy (jako např. ekonomika, kultura, věda a technika) a ve vlastní odbornosti. Prokazuje výraznou schopnost učit se četbou, správně interpretovat psaný projev, hledat souvislosti, číst mezi řádky a pochopí implicitní



informace. Snadno dokáže rozlišit mezi různými stylistickými rovinami. Rozpozná humor, citové zabarvení a jemné nuance psaného projevu. Rozumí většině velmi obsáhlých a podrobných textů vytvořených vzdělanými rodilými mluvčími, i pokud se jedná o neznámá témata. Texty mohou obsahovat méně obvyklé nebo složité gramatické struktury, málo frekventované idiomy, případně mohou předpokládat důkladnější znalost reálie. Může rozumět významu, který souvisí se sociolingvistickým a kulturním prostředím ve všech zemích a oblastech, kde se daný jazyk používá jako národní a pravděpodobně dokáže hledat souvislosti mezi různými texty dané kulturní oblasti. Pochopí odbočení od hlavní myšlenky v projevech určených vzdělanému čtenáři, avšak i zde naráží na limity, dané nepochopením některých jazykových nuancí či odkazů na reálie.

#### PÍSEMNÝ PROJEV

Dokáže efektivně vést veškerou formální a neformální korespondenci, umí napsat i další dokumenty týkající se praktických, společenských a odborných témat. Bez obtíží píše rozsáhlé dokumenty, ve kterých zdůvodní rozhodnutí, obhájí stanovisko a postupy. Zformuluje argumentativní text či analýzu. Většinou umí vysvětlit velmi abstraktní pojmy pomocí složitých jazykových struktur, a to v textech pojednávajících o složitých tématech (jako je ekonomika, kultura, věda a technika a vlastní odbornost). Občas se vypořádá i s velmi náročnými jazykovými úkoly, zvládne například písemně prezentovat oficiální stanoviska. Do jisté míry dokáže přizpůsobit svůj projev různým adresátům. Často je schopen svým psaným projevem přesvědčovat, nikoli však soustavně. Obvykle rozsáhlejší text správně rozčlení, jeho formulace přesně odpovídají smyslu projevu. Rejstřík jazyka umí přizpůsobit tématu i adresátům. Často umí vyjádřit jemné významové rozdíly a odstíny či humor a správně odkazovat na reálie, avšak způsobem, který má své meze. Způsob členění textu a rozvíjení argumentů mohou vykazovat nedostatky v rozmanitosti syntaktických a rétorických prostředků. Tyto nedostatky však neubírají na jasnosti projevu a rodilé mluvčí neruší.

### **Úroveň 4 (Komunikuje na vysoce profesionální úrovni)**

#### POSLECH S POROZUMĚNÍM

Rozumí všem formám a stylům ústního projevu, který je určen k vystoupením na odborné úrovni. Rozumí projevům určeným k předkládání oficiálních stanovisek, k výkladům či vyjednávání. Rozumí i velmi složité mluvě, která je charakteristická pro debaty o tématech, jež zajímají vzdělané rodilé mluvčí – může se jednat o témata obecná, ale také odborná, s nimiž není obeznámen. Rozumí jazyku uzpůsobenému pro různé typy posluchačů a užívanému zejména k přesvědčování, předkládání oficiálních stanovisek a poskytování rad. Snadno se přizpůsobí změnám tématu či dikce. Ve formálních i neformálních projevech určených široké veřejnosti snadno chápe myšlenkové pochody, které nemohl předvídat. Rozumí široké škále ucelených jazykových projevů a snadno rozpozná významové a stylové nuance, ironii a humor. Prokazatelně rozumí velmi abstraktním vyjádřením používaným v diskusích na složitější témata (ekonomika, kultura, věda a technika) a v debatách týkajících se jeho profese. Bez potíží rozumí projevům ve sdělovacích prostředcích a rozhovorům mezi rodilými mluvčími, a to do nejmenších detailů. Zpravidla rozumí regionalizmům a dialektům.

#### ÚSTNÍ PROJEV

Vyjadřuje se velmi přesně a plynule ke všem otázkám z oblasti své profese, dokáže zastat roli mluvčího a přednést oficiální stanoviska či postupy. Zhostí se velmi složitých jazykových úkolů, jež se týkají většiny témat, která zajímají vzdělané rodilé mluvčí, ať se jedná o témata obecná, odborná, anebo ta, se kterými není mluvčí obeznámen. Bez obtíží svůj jazyk přizpůsobí tak, aby mohl efektivně komunikovat s různými typy posluchačů. Ovládá jazykové prostředky potřebné k přesvědčování a poskytování rad. Při rozhovorech s rodilými mluvčími, a to i rozhovorech na odborné téma, dokáže udávat tón. Umí snadno změnit téma a tón rozhovoru a přizpůsobit se, pokud takovou změnu iniciuje jiný mluvčí. Velmi efektivně komunikuje s rodilými mluvčími na konferencích, jednáních, přednáškách a briefinzích, při prezentacích a debatách, i pokud dojde ke názorovým střetům. Umí rozvést abstraktní pojmy a ve výše uvedených situacích hájit své stanovisko. Tématem může být oblast ekonomiky, kultury, vědy a techniky, případně vlastní odbornost. Dobře ovládá větnou stavbu, přesně formuluje sdělení a užívá stylistické prostředky odpovídající druhu projevu. Dokáže vyjádřit jemné významové odstíny a používat správně odkazy na reálie. Mluví plynule a bez námahy, ovládá všechny rejstříky jazyka, avšak jen zřídka bývá považován za rodilého mluvčího. Případné nedostatky, například přízvuk, však neovlivní srozumitelnost sdělení.



#### ČTENÍ S POROZUMĚNÍM

Rozumí všem stylům a formám psaného projevu pro odborné účely, včetně textů z neznámých všeobecných a odborných oblastí. Může se jednat o noviny, časopisy a odbornou literaturu určenou pro vzdělané čtenáře. Tématem takových textů může být ekonomika, kultura, věda a technika, případně vlastní odbornost. V projevech určených široké veřejnosti snadno chápe jakékoliv odbočení od hlavního tématu. Prokazuje obecné i detailní porozumění textům, včetně velmi abstraktních pojmů. Rozumí téměř všem narážkám na realie a dokáže najít souvislosti mezi různými texty daného kulturního prostředí. Chápe, o kterou stylistickou rovinu se jedná, pochopí humor a ironii. Rychlost čtení je obdobná jako u rodilého mluvčího. Bez problému dokáže přečíst čitelný rukopis.

#### PÍSEMNÝ PROJEV

V písemnostech pro všechny profesní účely – včetně prezentace oficiálních postupů nebo stanovisek – se vyjadřuje jasně a přesně. Umí zformulovat efektivní texty různých stylů, ať se týkají všeobecných témat, nebo témat odborných, se kterými není obeznámen. Prokazuje velkou zdatnost v psaní osobních dopisů, textů týkajících se jeho práce, hlášení, zásadních referátů a dalších textů, umí redigovat konečnou verzi. Dovede používat psaný projev k přesvědčování a umí dobře rozvést abstraktní pojmy. Tématem textů může být ekonomika, kultura, věda a technika, případně vlastní odbornost. Poradí si se strukturou dlouhých textů, jejichž sdělnost je efektivní a styl patřičný. Ovládá různé rejstříky jazyka a dokáže vyjádřit jemné významové odstíny.

### **Úroveň 4+ (Komunikuje na vysoce profesionální úrovni +)**

#### POSLECH S POROZUMĚNÍM

Schopnost porozumět všem formám a stylům mluveného projevu je většinou srovnatelná se schopností velmi vzdělaného rodilého mluvčího. Prokazuje osvojení sociolingvistického a kulturního prostředí (realií) ve všech zemích a oblastech, kde je daný jazyk rodným jazykem tamního obyvatelstva. Tu a tam se mohou projevit jisté mezery v porozumění typické pro cizince, jenž poslouchá projev rodilých mluvčích, kteří mluví nespisovně, dialektem či slangem. Mezery v porozumění se mohou projevit i v případě, že je mluvený projev narušován jinými zvuky. Přesnost porozumění je téměř na úrovni rodilého mluvčího.

#### ÚSTNÍ PROJEV

Vyjadřuje se většinou velmi přesně a bez sebemenší námahy, a to ve všech ohledech. Mluvený projev je zpravidla srovnatelný s projevem velmi vzdělaného rodilého mluvčího a reflektuje kulturní konvence země a oblastí, kde se daný jazyk používá jako národní. I když v mluveném projevu dokáže vyjádřit veškeré jazykové funkce, nebude pravděpodobně považován za rodilého mluvčího. Případné nedostatky, které prozradí, že se jedná o cizince, mohou spočívat ve výslovnosti nebo slovní zásobě, tj. v nepatřičném užití idiomů, hovorových výrazů nebo odkazů na realie.

#### ČTENÍ S POROZUMĚNÍM

Rozumí všem formám a stylům psaného projevu, obvykle stejně dobře jako vzdělaný rodilý mluvčí. Stejně snadno jako rodilý mluvčí, který není odborník, čte texty právní povahy, texty technické i krásnou literaturu včetně experimentální prózy nebo klasických textů. Velmi dobře vnímá odkazy na realie země nebo regionů, kde se cílovým jazykem píše. Je schopen nacházet spojitosti mezi různými texty pocházejícími ze stejné kulturní oblasti. Tu a tam se však u něho projeví mezery v porozumění textu, který je ozvláštněn dialektem nebo slangem, případně je psán příliš hovorovým jazykem. Obvykle je schopen číst širokou škálu rukopisných dokumentů, a to i těch, které jsou málo čitelné.

#### PÍSEMNÝ PROJEV

V písemnostech pro všechny profesní účely – včetně prezentace oficiálních postupů nebo stanovisek – se vyjadřuje jasně a přesně. Písemné vyjadřování je srovnatelné s vyjadřováním velmi vzdělaného rodilého mluvčího. Při psaní formální a neformální korespondence, oficiálních dokumentů, článků určených k publikování a odborných textů užije téměř vždy odpovídající prostředky koheze a stylistická specifika cílového jazykového prostředí. Projev je téměř vždy jasný a sdělný. Příležitostně se ale mohou projevit pro cizince typické nedostatky v užití slovní zásoby nebo v odkazech na realie.

## Úroveň 5 (Komunikuje jako vzdělaný rodilý mluvčí)

### POSLECH S POROZUMĚNÍM

Rozumí stejně dobře jako vzdělaný rodilý mluvčí. Plně rozumí všem formám a stylům projevů srozumitelným velmi vzdělanému rodilému mluvčímu, rozumí i některým nářečím, dokáže sledovat rozhovor, i když je narušován hlukem.

### ÚSTNÍ PROJEV

Mluvený projev je zcela srovnatelný s projevem vzdělaného rodilého mluvčího a reflektuje kulturní konvence země a oblastí, kde se daný jazyk používá jako národní. Umí mluvit tak pohotově a obratně, že celkový projev (slovní zásoba, idiomy, hovorové výrazy, odkazy na realie) je vnímán jako projev rodilého mluvčího. Výslovnost se shoduje s výslovností velmi vzdělaných rodilých mluvčích, kteří mluví spisovným (standardním) jazykem.

### ČTENÍ S POROZUMĚNÍM

Úroveň čtení s porozuměním je stejná jako u velmi vzdělaného rodilého mluvčího. Rozumí beze zbytku všem formám a stylům psaného projevu, kterým rozumí velmi vzdělaný rodilý mluvčí. Prokazuje stejnou schopnost porozumění jako velmi vzdělaný rodilý mluvčí při četbě dokumentů právního charakteru, technické literatury, experimentální prózy a klasické literatury. Dokáže přečíst různé rukopisné dokumenty.

### PÍSEMNÝ PROJEV

Píše tak souvisle jako pisatel, jehož mateřským jazykem je jazyk cílový. U veškeré formální a neformální korespondence, oficiálních dokumentů, článků určených k publikování a odborných textů umí dobře členit všechny formy a styly projevu, přičemž dobře užívá konvence psaného projevu cílové kultury. Projev je jasný a sdělný.

### POZNÁMKA K PLUSOVÝM ÚROVNĚM

Každou plusovou úroveň, jak je popsána v tomto dokumentu, lze chápat jako úroveň ovládnutí jazyka, která je dál než napůl cesty mezi dvěma základními úrovněmi. Plusové úrovně ovládnutí jazyka značně přesahují požadavky základních úrovní 0 až 4, ale nesplňují všechny požadavky pro nejbližší vyšší základní úroveň.

Zdroj<sup>177</sup>

---

<sup>177</sup> UNIVERZITA OBRANY. STANAG 6001 – český jazyk - překlad. [online]. [2016-01-08]. Dostupné z: [http://www.unob.cz/cjv/Documents/STANAG%206001\\_czech.pdf](http://www.unob.cz/cjv/Documents/STANAG%206001_czech.pdf).

**Příloha B – Srovnání deskriptorů mezi Evropským referenčním rámcem pro jazyky (CEFR) a standardizační dohodou STANAG 6001**

STANAG	Evropský referenční rámec pro jazyky				
6001	Poslech	Ústní projev	Čtení	Psaní	Všeobecně
<b>STANAG 0</b>	pod A1	pod A1	pod A1	pod A1	<b>pod A1</b>
<b>STANAG 1</b>	A2	A2	A2	A2	<b>A2</b>
<b>STANAG 2</b>	B1	B1	B1	B1	<b>B1</b>
<b>STANAG 3</b>	B2/C1	B2/C1	B2/C1	B2/C1	<b>B2/C1</b>
<b>STANAG 4</b>	C1/C2	C1/C2	C2	C1/C2	<b>C1/C2</b>
<b>STANAG 5</b>	C2 nebo výše	výše C2	výše C2	výše C2	<b>výše C2</b>

Zdroj<sup>178</sup>

---

<sup>178</sup> MINISTRY OF DEFENCE, UNIVERSITY OF WESTMINSTER LANGUAGES EXAMINATIONS BOARD. NATO STANAG 6001 and CEF A comparative analysis of the descriptors and levels of outcomes used in the Council of Europe Framework (CEF) and NATO STANAG 6001. 2005 [online] [cit. 2016-01-07]. Dostupné z: <http://www.linguapeace-europe.net/login/pwrkspc/WP3%20-%20Training%20Materials%20Development/Materials/STANAG%206001%20and%20CEF%20Comparative%20Analysis.doc>.

## Příloha C – Dotazník

### DOTAZNÍK K JAZYKOVÉMU VZDĚLÁNÍ

Vážená paní kolegyně, vážený pane kolego,

předkládám Vám dotazník k problematice jazykového vzdělání, a to nejen v rezortu Ministerstva obrany, a prosím o jeho vyplnění do ..... Dotazník je přísně anonymní a získaná agregovaná data budou využita nejen pro mou kvalifikační práci v rámci studia, ale i pro další analýzu systému jazykového vzdělávání rezortu, která by měla směřovat k jejímu zefektivnění.

U jednotlivých otázek zakroužkujte Vámi vybranou odpověď. Další instrukce máte u jednotlivých otázek.

Lenka Vančurová, sekce právní Ministerstva obrany

#### I. Jazykové vzdělávání rezortní

1. **Absolvoval jste již v minulosti nějaký jazykový kurz, který ORGANIZOVALO Ministerstvo obrany, byť i v zahraničí (včetně jazykových kurzů organizovaných Ministerstvem obrany v soukromých jazykových školách)?**

- a) ano
- b) ne
- c) nepamatuji si

Pokud jste odpověděl(a) na otázku č. 1 „ano“, pokračujte dál s odpověďmi na otázky č. 2 až 7, pokud jste odpověděl „ne“ nebo „nepamatuji se“, pokračujte až odpovědí na otázku č. 8:

2. **Kolikrát jste absolvoval(a) jazykový kurz?**

- a) jednou
- b) dvakrát
- c) třikrát
- d) vícekrát

3. **Kdy jste absolvoval(a) jazykový kurz? Odpovězte podle jednotlivých odpovědí zakroužkováním; pokud jste absolvoval(a) více kurzů, odpovězte na poslední tři jazykové kurzy.**

1. jazykový kurz	2. jazykový kurz	3. jazykový kurz
do roku 2000	do roku 2000	do roku 2000
od 2001 do srpna 2013	od 2001 do srpna 2013	od 2001 do srpna 2013
od září 2013 dosud	od září 2013 dosud	od září 2013 dosud
nepamatuji si	nepamatuji si	nepamatuji si

4. **Kde jste absolvoval(a) jazykový kurz? Odpovězte podle jednotlivých odpovědí zakroužkováním; pokud jste absolvoval(a) více kurzů, odpovězte na poslední tři jazykové kurzy.**

1. jazykový kurz	2. jazykový kurz	3. jazykový kurz
v Brně	v Brně	v Brně
v Praze	v Praze	v Praze
v Choceradech (Komorním Hrádku)	v Choceradech (Komorním Hrádku)	v Choceradech (Komorním Hrádku)
ve Vyškově	ve Vyškově	ve Vyškově
v Olomouci	v Olomouci	v Olomouci
v zahraničí	v zahraničí	v zahraničí
jinde	jinde	jinde
nepamatuji si	nepamatuji si	nepamatuji si



5. Jak byste hodnotil(a) úroveň 3 posledních jazykových kurzů, které jste absolvoval(a)? Odpovězte podle jednotlivých odpovědí zakroužkováním; pokud jste absolvoval více kurzů, odpovězte na poslední tři jazykové kurzy.

1. jazykový kurz		2. jazykový kurz		3. jazykový kurz	
úroveň	hodnocení kurzu	úroveň	hodnocení kurzu	úroveň	hodnocení kurzu
SLP 1	výborný	SLP 1	výborný	SLP 1	výborný
SLP 2	dobrý	SLP 2	dobrý	SLP 2	dobrý
SLP 3	dostatečný	SLP 3	dostatečný	SLP 3	dostatečný
jiné	nedostatečný	jiné	nedostatečný	jiné	nedostatečný
	nepamatují si		nepamatují si		nepamatují si

6. Připravil Vás jazykový kurz ke zvládnutí jazykové zkoušky adekvátního stupně? Pokud jste jazykové kurzy absolvoval(a) vícekrát, pokuste se odpovědět v průměru.

- a) ano zcela
- b) ano částečně
- c) převážně ne
- d) zcela ne
- e) zkoušku podle STANAG 6001 jsem nepodstoupil(a)
- f) nepamatují si

7. Připravil Vás jazykový kurz ke zvládnutí dovedností, které jste měl(a) či máte stanoveny v tabulce počtů? Pokud jste jazykové kurzy absolvoval(a) vícekrát, pokuste se odpovědět v průměru.

- a) ano zcela
- b) ano částečně
- c) převážně ne
- d) zcela ne
- e) nepamatují si

## II. Jazykové vzdělávání mimorezortní

8. Absolvoval jste již v minulosti nějaký jazykový kurz, který NEORGANIZOVALO Ministerstvo obrany, byť i v zahraničí (např. v soukromé jazykové škole)?

- a) ano
- b) ne
- c) nepamatují si

Pokud jste odpověděl na otázku 8 „ano“, pokračujte dál s odpověďmi na otázky č. 9 až 14, pokud jste odpověděl „ne“ nebo „nepamatují se“, pokračujte až odpovědi na otázku č. 15

9. Kolikrát jste absolvoval(a) jazykový kurz, které neorganizovalo Ministerstvo obrany)?

- a) jednou
- b) dvakrát
- c) třikrát
- d) vícekrát

10. Kdy jste absolvoval(a) jazykový kurz, které nepořádalo Ministerstvo obrany? Odpovězte podle jednotlivých odpovědí zakroužkováním; pokud jste absolvoval(a) více kurzů, odpovězte na poslední tři jazykové kurzy.

1. jazykový kurz	2. jazykový kurz	3. jazykový kurz
do roku 2000	do roku 2000	do roku 2000
od 2001 do srpna 2013	od 2001 do srpna 2013	od 2001 do srpna 2013
od září 2013 dosud	od září 2013 dosud	od září 2013 dosud
nepamatují si	nepamatují si	nepamatují si

(2 ze 4)

11. Kde jste absolvoval(a) jazykový kurz, které neorganizovalo Ministerstvo obrany? Odpovězte podle jednotlivých odpovědí zakroužkováním; pokud jste absolvoval(a) více kurzů, odpovězte na poslední tři jazykové kurzy.

1. jazykový kurz	2. jazykový kurz	3. jazykový kurz
v tuzemsku	v tuzemsku	v tuzemsku
v zahraničí	v zahraničí	v zahraničí
nepamatuji si	nepamatuji si	nepamatuji si

12. Jak byste hodnotil(a) úroveň 3 posledních jazykových kurzů, které jste absolvoval(a)? Odpovězte podle jednotlivých odpovědí zakroužkováním – pokud jste absolvoval více kurzů, odpovězte na poslední tři jazykové kurzy.

Hodnocení 1. jazykového kurzu	Hodnocení 2. jazykového kurzu	Hodnocení 3. jazykového kurzu
výborný	výborný	výborný
dobrý	dobrý	dobrý
dostatečný	dostatečný	dostatečný
nedostatečný	nedostatečný	nedostatečný
nepamatuji si	nepamatuji si	nepamatuji si

13. Pokud jste po jazykovém kurzu, který neorganizovalo Ministerstvo obrany, podstoupil jazykovou zkoušku, připravil Vás jazykový kurz ke zvládnutí této zkoušky? Pokud jste jazykové kurzy absolvoval(a) vícekrát, pokuste se odpovědět v průměru.

- a) ano zcela
- b) ano částečně
- c) převážně ne
- d) zcela ne
- e) zkoušku jsem nepodstoupil(a)
- f) nepamatuji si

14. Připravil Vás jazykový kurz, který neorganizovalo Ministerstvo obrany, ke zvládnutí dovedností, které Vám stanovil Váš zaměstnavatel (odlišný od Ministerstva obrany)? Pokud jste jazykové kurzy absolvoval(a) vícekrát, pokuste se odpovědět v průměru.

- a) ano zcela
- b) ano částečně
- c) převážně ne
- d) zcela ne
- e) nepamatuji si

### III. STANAG 6001

15. Byl(a) jste seznámen(a), alespoň obecně s principy hodnocení podle standardizační dohody NATO STANAG 6001 k jazykovým zkouškám?

- a) ano
- b) ne
- c) nepamatuji si

16. Vyhledal(a) jste si sám(sama) alespoň obecně principy hodnocení podle standardizační dohody NATO STANAG 6001 k jazykovým zkouškám?

- a) ano
- b) ne
- c) nepotřeboval(a) jsem to, byl(a) jsem dříve seznámen(a)

17. Pokud znáte alespoň obecně principy standardizační dohody STANAG 6001, jsou pro Vás

- a) snadno srozumitelné
- b) srozumitelné

(3 ze 4)

- c) obtížně srozumitelné
- d) nesrozumitelné
- e) zcela nesrozumitelné
- f) neznám

#### IV. VYUŽITÍ JAZYKOVÝCH DOVEDNOSTÍ

18. Jak využíváte nabyté jazykové dovednosti ve svém zaměstnání v rezortu Ministerstva obrany
- a) pravidelně
  - b) nepravidelně
  - c) sporadicky
  - d) vůbec
  - e) žádné jazykové dovednosti nemám
19. Byly Vaše jazykové dovednosti posuzovány i v rámci Vašeho pracovního nebo služebního hodnocení?
- a) ano
  - b) ne
  - c) nepamatují si

#### V. INFORMACE O TAZATELI

20. Jste
- a) muž
  - b) žena
21. Váš věk je v rozmezí
- a) do 30 let
  - b) od 31 do 45 let
  - c) od 46 do 60 let
  - d) nad 60 let
22. Jste
- a) státní zaměstnanec
  - b) budoucí státní zaměstnanec
  - c) zaměstnanec v pracovním poměru (dříve též občanský zaměstnanec)
  - d) voják z povolání
23. Jste
- a) vedoucí zaměstnanec nebo představený
  - b) řadový zaměstnanec

Děkuji za spolupráci.

KONEC DOTAZNÍKU

(4 ze 4)

Zdroj<sup>179</sup>

---

<sup>179</sup> Autorka práce, 2016 (vlastní šetření).



## Příloha D – Číselník průzkumu

<b>1. Absolvoval jste již v minulosti nějaký jazykový kurz, který organizovalo Ministerstvo obrany, byť i v zahraničí (včetně jazykových kurzů organizovaných Ministerstvem obrany v soukromých jazykových školách)?</b>	
ano	100
ne	81
nepamatuji si	0

<b>2. Kolikrát jste absolvoval(a) jazykový kurz?</b>	
jednou	37
dvakrát	35
třikrát	19
vícekrát	9

<b>3. Kdy jste absolvoval(a) jazykový kurz? Pokud jste absolvoval(a) více kurzů, odpovězte na poslední tři jazykové kurzy.</b>	
<b>první jazykový kurz</b>	
do roku 2000	55
od 2001 - do srpna 2013	44
od září 2013 dosud	1
nepamatuji si	0
<b>druhý jazykový kurz</b>	
do roku 2000	12
od 2001 - do srpna 2013	45
od září 2013 dosud	6
nepamatuji si	0
<b>třetí jazykový kurz</b>	
do roku 2000	3
od 2001 - do srpna 2013	17
od září 2013 dosud	8
nepamatuji si	0

<b>4. Kde jste absolvoval(a) jazykový kurz? Pokud jste absolvoval(a) více kurzů, odpovězte na poslední tři jazykové kurzy.</b>	
<b>první jazykový kurz</b>	
v Brně	11
v Praze	26
v Choceradech (Komorním Hrádku)	20
ve Vyškově	6
v Olomouci	1
v zahraničí	6
jinde	30
nepamatuji si	0
<b>druhý jazykový kurz</b>	
v Brně	6
v Praze	21
v Choceradech (Komorním Hrádku)	7
ve Vyškově	5

<b>4. Kde jste absolvoval(a) jazykový kurz? Pokud jste absolvoval(a) více kurzů, odpovězte na poslední tři jazykové kurzy.</b>	
nepamatuji si	0
<b>třetí jazykový kurz</b>	
v Brně	3
v Praze	11
v Choceřadech (Komorním Hrádku)	3
ve Vyškově	1
v Olomouci	0
v zahraničí	6
jinde	4
nepamatuji si	0

<b>5. Jak byste hodnotil(a) úroveň 3 posledních jazykových kurzů, které jste absolvoval(a)? Pokud jste absolvoval(a) více kurzů, odpovězte na poslední tři jazykové kurzy.</b>	
<b>první jazykový kurz</b>	
SLP 1 výborný	17
SLP 1 dobrý	15
SLP 1 dostatečný	2
SLP 1 nedostatečný	3
SLP 1 nepamatuji si	2
SLP 2 výborný	16
SLP 2 dobrý	15
SLP 2 dostatečný	3
SLP 2 nedostatečný	1
SLP 2 nepamatuji si	0
SLP 3 výborný	3
SLP 3 dobrý	2
SLP 3 dostatečný	2
SLP 3 nedostatečný	1
SLP 3 nepamatuji si	1
jiné výborný	9
jiné dobrý	3
jiné dostatečný	2
jiné nedostatečný	1
jiné nepamatuji	2
<b>druhý jazykový kurz</b>	
SLP 1 výborný	3
SLP 1 dobrý	3
SLP 1 dostatečný	1
SLP 1 nedostatečný	0
SLP 1 nepamatuji si	0
SLP 2 výborný	14
SLP 2 dobrý	11
SLP 2 dostatečný	3
SLP 2 nedostatečný	1
SLP 2 nepamatuji si	1
SLP 3 výborný	10
SLP 3 dobrý	3
SLP 3 dostatečný	2

<b>5. Jak byste hodnotil(a) úroveň 3 posledních jazykových kurzů, které jste absolvoval(a)? Pokud jste absolvoval(a) více kurzů, odpovězte na poslední tři jazykové kurzy.</b>	
SLP 3 nedostatečný	1
SLP 3 nepamatuji si	0
jiné výborný	1
jiné dobrý	6
jiné dostatečný	2
jiné nedostatečný	0
jiné nepamatuji	1
<b>třetí jazykový kurz</b>	
SLP 1 výborný	2
SLP 1 dobrý	1
SLP 1 dostatečný	0
SLP 1 nedostatečný	0
SLP 1 nepamatuji si	0
SLP 2 výborný	2
SLP 2 dobrý	3
SLP 2 dostatečný	0
SLP 2 nedostatečný	0
SLP 2 nepamatuji si	0
SLP 3 výborný	6
SLP 3 dobrý	1
SLP 3 dostatečný	2
SLP 3 nedostatečný	2
SLP 3 nepamatuji si	0
jiné výborný	2
jiné dobrý	5
jiné dostatečný	2
jiné nedostatečný	0
jiné nepamatuji	0

<b>6. Připravil Vás jazykový kurz ke zvládnutí jazykové zkoušky adekvátního stupně? Pokud jste jazykové kurzy absolvoval(a) vícekrát, pokuste se odpovědět v průměru.</b>	
ano zcela	44
ano částečně	44
převážně ne	7
zcela ne	2
zkoušku podle STANAG 6001 jsem nepodstoupil(a)	2
nepamatuji si	1

<b>7. Připravil Vás jazykový kurz ke zvládnutí dovedností, které jste měl(a) či máte stanoveny v tabulce počtů? Pokud jste jazykové kurzy absolvoval(a) vícekrát, pokuste se odpovědět v průměru.</b>	
ano zcela	37
ano částečně	46
převážně ne	10
zcela ne	5
nepamatuji si	2

8. Absolvoval jste již v minulosti nějaký jazykový kurz, který neorganizovalo Ministerstvo obrany, byť i v zahraničí (např. v soukromé jazykové škole)?	
ano	74
ne	107
nepamatuji si	0

9. Kolikrát jste absolvoval(a) jazykový kurz?	
jednou	33
dvakrát	20
třikrát	10
vícekrát	11

10. Kdy jste absolvoval(a) jazykový kurz, který nepořádalo Ministerstvo obrany? Pokud jste absolvoval(a) více kurzů, odpovězte na poslední tři jazykové kurzy	
<b>první jazykový kurz</b>	
do roku 2000	35
od 2001 - do srpna 2013	33
od září 2013 dosud	4
nepamatuji si	2
<b>druhý jazykový kurz</b>	
do roku 2000	7
od 2001 - do srpna 2013	29
od září 2013 dosud	2
nepamatuji si	3
<b>třetí jazykový kurz</b>	
do roku 2000	4
od 2001 - do srpna 2013	11
od září 2013 dosud	5
nepamatuji si	1

11. Kde jste absolvoval(a) jazykový kurz, které neorganizovalo Ministerstvo obrany? Pokud jste absolvoval(a) více kurzů, odpovězte na poslední tři jazykové kurzy.	
<b>první jazykový kurz</b>	
tuzemsko	65
zahraničí	9
nepamatuji si	0
<b>druhý jazykový kurz</b>	
tuzemsko	33
zahraničí	8
nepamatuji si	0
<b>třetí jazykový kurz</b>	
tuzemsko	17
zahraničí	3
nepamatuji si	1

12. Jak byste hodnotil(a) úroveň 3 posledních jazykových kurzů, které jste absolvoval(a)? Pokud jste neabsolvoval(a) více kurzů, odpovězte na poslední tři jazykové kurzy.	
<b>první jazykový kurz</b>	
výborný	24

<b>12. Jak byste hodnotil(a) úroveň 3 posledních jazykových kurzů, které jste absolvoval(a)? Pokud jste neabsolvoval(a) více kurzů, odpovězte na poslední tři jazykové kurzy.</b>	
dobrý	32
dostatečný	11
nedostatečný	6
nepamatuji si	1
<b>druhý jazykový kurz</b>	
výborný	11
dobrý	24
dostatečný	5
nedostatečný	1
nepamatuji si	0
<b>třetí jazykový kurz</b>	
výborný	11
dobrý	4
dostatečný	4
nedostatečný	1
nepamatuji si	1

<b>13. Pokud jste po jazykovém kurzu, který neorganizovalo Ministerstvo obrany, podstoupil(a) jazykovou zkoušku, připravil(a) Vás jazykový kurz ke zvládnutí této zkoušky? Pokud jste jazykové kurzy absolvoval(a) vícekrát, pokuste se odpovědět v průměru.</b>	
ano zcela	14
ano částečně	18
převážně ne	3
zcela ne	3
zkoušku jsem nepodstoupil(a)	34
nepamatuji si	2

<b>14. Připravil Vás jazykový kurz, který neorganizovalo Ministerstvo obrany, ke zvládnutí dovedností, které Vám stanovil Váš zaměstnavatel (odlišný od Ministerstva obrany)? Pokud jste jazykové kurzy absolvoval(a) vícekrát, pokuste se odpovědět v průměru.</b>	
ano zcela	12
ano částečně	22
převážně ne	15
zcela ne	10
nepamatuji si	15

<b>15. Byl(a) jste seznámen(a), alespoň obecně s principy hodnocení podle standardizační dohody NATO STANAG 6001 k jazykovým zkouškám?</b>	
ano	96
ne	60
nepamatuji si	25

<b>16. Vyhledal(a) jste si sám(a) alespoň obecné principy hodnocení podle standardizační dohody NATO STANAG 6001 k jazykovým zkouškám?</b>	
ano	65
ne	83



<b>16. Vyhledal(a) jste si sám(a) alespoň obecné principy hodnocení podle standardizační dohody NATO STANAG 6001 k jazykovým zkouškám?</b>	
ano	65
ne	83
nepotřeba(a) jsem, byl(a) jsem dříve seznámen(a)	33

<b>17. Pokud znáte alespoň obecné principy standardizační dohody STANAG 6001, jsou pro Vás</b>	
snadno srozumitelné	16
srozumitelné	81
obtížně srozumitelné	9
nesrozumitelné	0
zcela nesrozumitelné	0
neznám	75

<b>18. Jak využíváte nabyté jazykové dovednosti ve svém zaměstnání v rezortu Ministerstva obrany?</b>	
pravidelně	12
nepravidelně	39
sporadicky	53
vůbec	67
žádné jazykové dovednosti nemám	10

<b>19. Byly Vaše jazykové dovednosti posuzovány i v rámci Vašeho pracovního nebo služebního hodnocení?</b>	
ano	53
ne	102
nepamatuji si	26

<b>20. Jste</b>	
muž	101
žena	80

<b>21. Váš věk je v rozmezí</b>	
do 30 let	13
od 31 do 45 let	61
od 46 - 60 let	95
nad 60 let	12

<b>22. Jste</b>	
státní zaměstnanec	57
budoucí státní zaměstnanec	60
zaměstnanec v pracovním poměru	18
voják z povolání	46

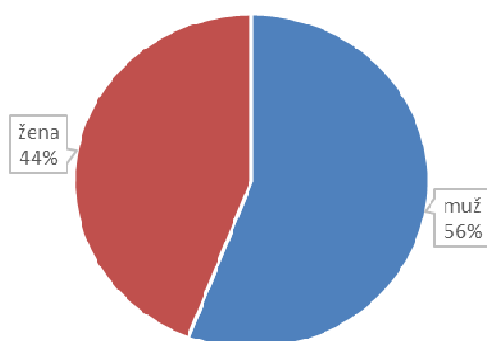
<b>23. Jste</b>	
vedoucí zaměstnanec nebo představený	33
řadový zaměstnanec	148

Zdroj<sup>180</sup>

<sup>180</sup> Autorka práce, 2016 (vlastní šetření).

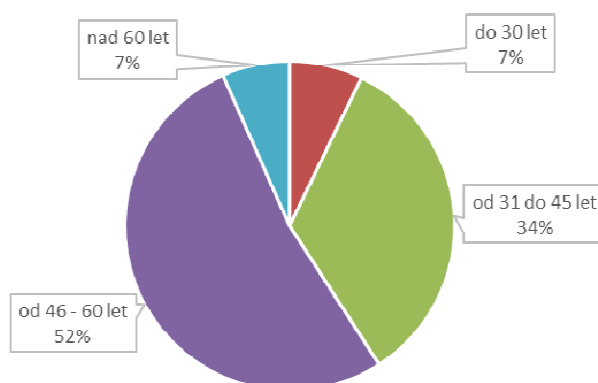
## Příloha E – Základní údaje o respondentech průzkumu v grafech

### Rozdělení respondentů podle pohlaví



Zdroj<sup>181</sup>

### Rozdělení respondentů podle věku



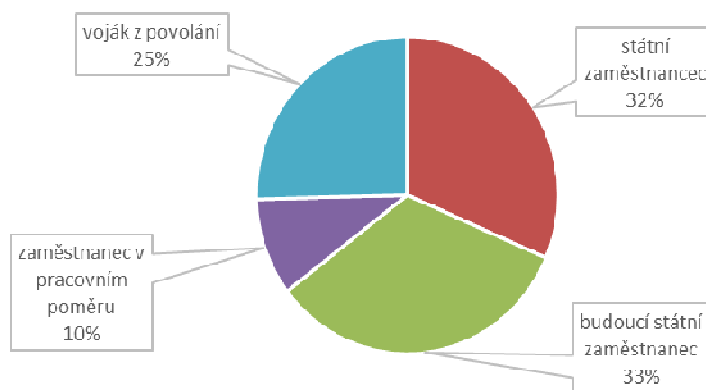
Zdroj<sup>182</sup>

---

<sup>181</sup> Autorka práce, 2016 (vlastní šetření).

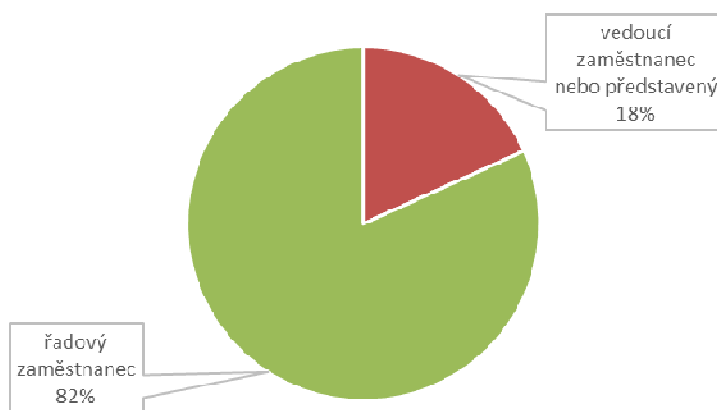
<sup>182</sup> Autorka práce, 2016 (vlastní šetření).

### Rozdělení respondentů podle zaměstnaneckého statusu



Zdroj<sup>183</sup>

### Rozdělení respondentů dle řízení



Zdroj<sup>184</sup>

<sup>183</sup> Autorka práce, 2016 (vlastní šetření).

<sup>184</sup> Autorka práce, 2016 (vlastní šetření).



## **BIBLIOGRAFICKÉ ÚDAJE**

**Jméno autora:** Lenka Vančurová

**Obor:** Andragogika

**Forma studia:** kombinovaná

**Název práce:** Jazykové vzdělávání jako součást systému vzdělávání státních zaměstnanců Ministerstva obrany

**Rok:** 2016

**Počet stran textu bez příloh:** 106

**Celkový počet stran příloh:** 24

**Počet titulů českých použitých zdrojů:** 13

**Počet titulů zahraničních použitých zdrojů:** 1

**Počet internetových zdrojů:** 28

**Počet ostatních zdrojů:** 26

**Vedoucí práce:** PhDr. Miroslav Kostka